

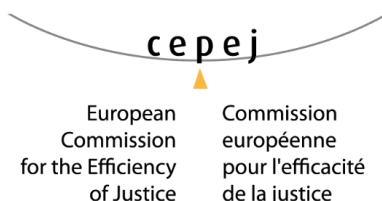
COMISIA EUROPEANĂ PENTRU EFICIENȚA JUSTIȚIEI (CEPEJ)

Linii directoare privind evaluarea calității activității judecătorilor



Adoptate la cea de-a 43-a reuniune plenară a
CEPEJ (Strasbourg, 3-4 decembrie 2024)

Traducere cofinanțată
de Uniunea Europeană



COMISIA EUROPEANĂ PENTRU EFICIENȚA JUSTIȚIEI (CEPEJ)

Linii directoare privind evaluarea calității activității judecătorilor

Adoptate la cea de-a 43-a reuniune plenară a
CEPEJ (Strasbourg, 3-4 decembrie 2024)

Ediție în limba franceză: *Commission européenne pour l'efficacité de la justice (CEPEJ) - Lignes directrices sur l'évaluation de la qualité du travail des juges*

Ediție în limba engleză: *European Commission for the Efficiency of Justice (CEPEJ) – Guidelines on the evaluation of the quality of work of judges*

Această publicație este o traducere neoficială. Versiunea originală este documentul în limbile engleză și franceză.

Realizat în cadrul proiectului „Sprijin pentru modernizarea în continuare a managementului instanțelor judecătorești în Republica Moldova” ca parte a Parteneriatului pentru Buna Guvernare.

Această traducere a fost realizată cu sprijinul financiar al Uniunii Europene și al Consiliului European. Conținutul său este responsabilitatea exclusivă a Consiliului European și nu reflectă neapărat punctele de vedere ale Uniunii Europene.

Reproducerea extraselor (până la 500 de cuvinte) este autorizată, cu excepția scopurilor comerciale, atât timp cât integritatea textului este păstrată, extrasul nu este folosit în afara contextului, nu oferă informații incomplete sau nu induce în eroare cititorul cu privire la natura, scopul sau conținutul textului. Textul sursă trebuie menționat mereu după cum urmează: „©Consiliul European, anul publicării”. Toate celelalte solicitări privind reproducerea/traducerea integrală sau parțială a documentului trebuie adresate Direcției de Comunicare a Consiliului European (F-67075 Strasbourg Cedex sau publishing@coe.int).

Orice altă corespondență referitoare la acest document trebuie adresată Comisiei Europene pentru Eficiența Justiției (CEPEJ), Consiliul European.

Avenue de l'Europe F-67075 Strasbourg Cedex, Franța

E-mail: dpc_pgg@coe.int

Copertă și machetare: Comisia Europeană pentru Eficiența Justiției (CEPEJ), Direcția Generală Drepturile Omului și Statul de Drept, DG1, Consiliul European

Foto: Shutterstock

© Consiliul European, martie 2025. Toate drepturile sunt rezervate. Licențiat la Uniunea Europeană în baza unor condiții.

Conținut

I.	Introducere	4
II.	Principii de bază privind evaluarea judecătorilor	5
III.	Linii directoare privind evaluarea calității activității judecătorilor	6
1.	TIPUL DE EVALUARE	6
2.	DOMENIUL DE APLICARE AL EVALUĂRII	9
3.	FRECVENȚA EVALUĂRII	9
4.	AUTORITATEA DE EVALUARE	10
5.	CRITERII DE EVALUARE	11
6.	TRANSPARENȚA CRITERIILOR ȘI A PROCEDURILOR DE EVALUARE	16
7.	SURSE DE INFORMAȚII	17
8.	METODA ȘI STRUCTURA RAPORTULUI	19
IV.	Anexa: Cum să evaluăm calitatea activității judecătorilor? Analiză comparativă	21

I. Introducere

Evaluarea judecătorilor este un element esențial al unui sistem judiciar responsabil. Scopul introducerii de către un stat a evaluării judiciare individuale, care cuprinde evaluarea activității și a capacităților profesionale, trebuie să fie acela de a asigura calitatea activității judecătorilor și, prin aceasta, un întregului sistem judiciar național.

În conformitate cu mandatul său și, în special, în baza Avizului nr. 17 (2014) privind *evaluarea activității judecătorilor, calitatea justiției și respectarea independenței judiciare*¹ al Consiliului Consultativ al Judecătorilor Europeni (denumit în continuare CCJE), Grupul de lucru al CEPEJ privind calitatea justiției (CEPEJ-GT-QUAL) a decis să se concentreze asupra identificării criteriilor și metodelor specifice de măsurare a calității activității unui judecător în timpul evaluării sale individuale.

Liniile directoarele privind evaluarea calității activității judecătorilor (denumite în continuare "liniile directoare")² subliniază importanța întemeierii evaluării atât pe criterii cantitative, cât și calitative, cu accent pe acestea din urmă, și urmăresc să ofere recomandări concrete cu privire la modul de evaluare a calității activității unui judecător, identificând metoda și criteriile de evaluare. Pentru a pregăti aceste linii directoare, a fost efectuată o analiză comparativă a modului de evaluare a activității judecătorilor³ pe baza răspunsurilor primite din partea a 26 de state membre ale Consiliului Europei.

Scopul liniilor directoare nu este de a armoniza abordările foarte diferite existente în statele membre cu privire la tipul de evaluare, frecvența acesteia, autoritatea de evaluare etc. În schimb, scopul este de a oferi recomandări concrete, pe baza principiilor existente, respectând astfel diversitatea practicilor de evaluare din cadrul statelor membre și permițând flexibilitatea și adaptarea la structura și tradițiile judiciare unice ale fiecărei țări.

În plus față de Avizul CCJE nr. 17, liniile directoarele includ trimiteri la standardele europene relevante, în măsura în care acestea pot fi utilizate ca orientare cu privire la aspecte esențiale, în special Recomandarea CM/Rec(2010)12 a Comitetului de Miniștri către statele membre privind judecătorii: independență, eficiență și responsabilități (adoptată de Comitetul de Miniștri la 17 noiembrie 2010), Raportul 2012-2013, adoptat de Rețeaua Europeană a Consiliilor Judiciare (denumită în continuare RECJ): "Elaborarea standardelor judiciare minime III: Standarde minime privind evaluarea performanței profesionale și inamovibilitatea membrilor sistemului judiciar", și Raportul RECJ 2021-2022: "Independența, responsabilitatea și calitatea sistemului judiciar". Acestea vor fi menționate pe parcursul prezentelor linii directoare, deoarece prezintă o relevanță semnificativă datorită complementarității lor la subiectul abordat.

¹ [Avizul nr. 17 privind evaluarea activității judecătorilor, calitatea justiției și respectarea independenței judiciare - Consiliul Consultativ al Judecătorilor Europeni \(coe.int\)](#)

² Acest document a fost elaborat de dna Nina Betetto (Slovenia), expert al CEPEJ.

³ A se vedea anexa la prezentul document

II. Principii directe privind evaluarea judecătorilor

- (i) Evaluarea nu va aduce atingere independenței judecătorilor

Un principiu-cheie al evaluării judecătorilor este că aceasta nu trebuie să submineze independența judiciară. Aceasta nu trebuie să conducă la nicio restricție, influență nejustificată, presiune, amenințare sau ingerință, directă sau indirectă, din partea oricărei autorități, inclusiv din partea autorităților interne ale sistemului judiciar, care ar putea submina independența judecătorilor în îndeplinirea atribuțiilor lor judiciare. În special, evaluarea individuală nu ar trebui să implice o apreciere a fondului unei cauze, care ar trebui să facă obiectul procedurilor de apel, în modul prevăzut de lege. Mai mult decât atât, pentru a proteja independența judiciară, evaluarea ar trebui să fie efectuată în principal de judecători.

- (ii) Evaluarea este diferențiată de procedura disciplinară

Dacă încălcarea normelor/standardelor etice și profesionale poate fi luată în considerare în procesul de evaluare, ar trebui să se facă o diferențiere clară între evaluare și măsurile și procedurile disciplinare. Principiile securității mandatului și inamovibilității sunt elemente-cheie bine stabilite ale independenței judiciare și trebuie respectate. O numire permanentă în funcția de judecător nu ar trebui să înceteze doar din cauza unei evaluări nefavorabile. Aceasta ar putea să înceteze numai în cazul unor încălcări grave ale normelor disciplinare sau penale stabilite prin lege sau în cazul în care concluzia inevitabilă a procesului de evaluare este că judecătorul este incapabil sau nu dorește să își îndeplinească atribuțiile judiciare la un standard minim acceptabil, evaluat în mod obiectiv. În orice caz trebuie să existe garanții procedurale adecvate pentru judecătorul evaluat, inclusiv dreptul de a contesta rezultatul evaluării, și acestea trebuie respectate cu strictețe.

III. Linii directoare privind evaluarea calității activității judecătorilor

Cele 21 de linii directoare prezentate mai jos au fost structurate în jurul următoarelor 8 teme:

1. tipul de evaluare
2. domeniul de aplicare al evaluării
3. frecvența evaluării
4. autoritatea de evaluare
5. criteriile de evaluare
6. transparența criteriilor și a procedurii de evaluare
7. surse de informații
8. metoda și structura raportului

1. TIPUL DE EVALUARE

■ Sistemele de evaluare formale sau informale sunt utilizate în întreaga Europă. Este posibil ca dihotomia strictă a sistemelor de evaluare să nu mai existe în măsura în care a existat anterior, datorită unei anumite convergențe între sistemele judiciare, în special sistemele informale de evaluare fiind într-un proces de formalizare. În ciuda acestei evoluții, distincția dintre cele două categorii, bazată pe rezultatele analizei comparative⁴, rămâne valabilă.

În cazul evaluării formale, obiectivele evaluării, criteriile utilizate, componența autorității de evaluare, procedura de evaluare și consecințele acesteia sunt clar stabilite anterior exercițiului de evaluare. Drepturile și obligațiile judecătorului evaluat și ale autorității de evaluare sunt reglementate prin intermediul legislației primare sau secundare.

Pe de altă parte, o evaluare informală nu utilizează ratinguri sau criterii formalizate. De obicei, aceasta nu are consecințe formale pentru judecătorul evaluat. Procesul de evaluare se desfășoară prin intermediul unei discuții cu președintele instanței sau cu șeful departamentului, care au întâlniri regulate (o dată sau de două ori pe an) cu fiecare judecător. Printre subiectele discutate se numără aspecte precum respectarea obligației de a îndeplini justiția într-un timp rezonabil, stabilirea obiectivelor de carieră, numărul de cauze soluționate, nevoia de formare a judecătorului și satisfacția acestuia cu privire la salariu, muncă și condițiile la locul de muncă. Cu toate acestea, trebuie remarcat faptul că evaluarea informală nu oferă nicio protecție împotriva utilizării abuzive a procesului de evaluare.

⁴ A se vedea analiza comparativă din anexă, întrebarea 2.

LINIA DIRECTOARE 1.

Sistemul de evaluare formală ar trebui completat cu un tip de evaluare informală, cum ar fi autoevaluarea, evaluarea *inter pares* sau îndrumarea judecătorilor începători.

■ Diferitele forme de evaluare informală pot fi modalități eficiente de îmbunătățire a competențelor judecătorilor, îmbunătățind astfel calitatea generală a sistemului judiciar. Un sistem formal de evaluare a activității judecătorilor este mai puțin eficient decât atunci când este completat de tipuri de evaluare informală, care presupun, de obicei, un proces incluziv, participarea judecătorului evaluat și confidențialitatea procesului, contribuind astfel la acceptarea sistemului de evaluare de către judecător.

LINIA DIRECTOARE 2.

Autoevaluarea ar trebui încurajată ca instrument de evaluare. Aceasta ar trebui să fie realizată în mod obiectiv și cu scopul de a se îmbunătăți.

■ Un număr tot mai mare de state membre par să fi introdus un sistem în care evaluarea este precedată de autoevaluare sau în care autoevaluarea face parte din procedura de evaluare. Un beneficiu esențial al autoevaluării este acela că deschide o cale de comunicare pentru judecători, permițându-le să ofere feedback cu privire la performanțe, dar și la aspectele negative ale activității lor. De asemenea, îi poate oferi judecătorului evaluat șansa de a-și privi munca prin ochii administrației instanței, adică din perspectiva pe care de obicei nu o are. Judecătorul evaluat poate fi invitat să prezinte un raport care să descrie activitățile implementate și cursurile de formare urmate, împreună cu obiectivele profesionale. Judecătorul poate, de asemenea, să pregătească o analiză SWOT⁵ și să completeze un formular de autoevaluare a activității sale profesionale, care este apoi prezentat autorității de evaluare.

LINIA DIRECTOARE 3.

Evaluarea *inter pares* ar trebui încurajată ca instrument de evaluare între colegi. Aceasta nu ar trebui să conducă la consecințe formale pentru judecător.

■ Evaluarea colegială poate fi văzută ca un instrument de evaluare informală între colegi, în cadrul căreia un judecător are o discuție informală despre activitatea și cariera sa cu un judecător superior sau mai experimentat, în scopul dezvoltării profesionale. O evaluare *inter pares* este adesea utilizată pentru a identifica punctele forte și punctele slabe ale fiecăruia⁶. Aceasta poate avea loc fie atunci când cauzele sunt judecate în complete de doi sau trei judecători sau prin

⁵ O analiză SWOT este o tehnică utilizată pentru a identifica punctele forte, punctele slabe, oportunitățile și amenințările care înconjoară subiectul analizat.

⁶ Un exemplu de evaluare *inter pares* este consilierea între colegi prin utilizarea unei camere video în cadrul audierilor în instanță și discutarea comportamentului judecătorului (cum conduce o audiere, ce limbaj corporal folosește, cum se adresează părților și martorilor etc.).

îndrumarea din partea unui coleg, care asistă în prealabil la audieri⁷.

Judecătorii manageri nu ar trebui să participe la acest tip de evaluare în calitate de evaluatori, pentru a menține confidențialitatea și sinceritatea procesului. Scopul este de a crea o ambianță în care judecătorii se pot angaja în discuții deschise și oneste între colegi cu privire la activitatea și cariera lor, fără a se teme de o potențială influență managerială. Rezultatele unei evaluări *inter pares* trebuie să rămână confidențiale.

Evaluarea colegială nu ar trebui să fie aplicată ca metodă generală de evaluare profesională sistematică. Confidențialitatea inerentă evaluării *inter pares* o face inadecvată pentru luarea deciziilor privind cariera și resursele umane.

LINIA DIRECTOARE 4.

Sistemul de mentorat ar trebui încurajat ca instrument de evaluare informală pentru judecătorii începători.

Un sistem de mentorat poate fi privit ca un instrument de evaluare informală în cadrul căruia un judecător debutant este îndrumat în activitatea sa de zi cu zi de către un judecător cu experiență care examinează aceleași categorii de cauze. Respectând pe deplin independența judiciară, acest sistem urmărește să îi ajute pe judecătorii începători să-și extindă cunoștințele profesionale și să dobândească autonomie în desfășurarea audierilor și gestionarea cauzelor, oferind în același timp un mediu de susținere și fără prejudecare în care judecătorii începători pot solicita îndrumare și consiliere fără teama de a fi evaluați în mod formal.

Durata mentoratului depinde de nevoile individuale ale judecătorului și poate dura de la câteva luni la o perioadă mai îndelungată, cum ar fi în cazul judecătorilor "juniori" numiți pentru un termen determinat în calitate de perioadă de probă. Aceasta ar trebui adaptată la nevoile individuale ale judecătorului. La începutul procesului, ar trebui creat un plan individual de mentorat. Acest plan ar trebui să se concentreze asupra domeniilor specifice în care judecătorul junior caută să se îmbunătățească sau să se dezvolte în continuare, asigurându-se că sprijinul oferit este relevant și eficient.

Din nou, mentoratul nu ar trebui să se facă de către judecătorii manageri și ar trebui să rămână confidențial. Această confidențialitate asigură faptul că relația de mentorat rămâne un spațiu sigur pentru creștere și învățare. Includerea detaliilor despre punctele forte și punctele slabe ale judecătorilor debutanți în raportul generat de acest proces ar putea submina încrederea, descurajând potențial comunicarea deschisă și împiedicând astfel procesul de învățare.

⁷ Ruperea izolării judecătorilor - Linii directoare pentru îmbunătățirea aptitudinilor și competențelor judecătorilor, consolidarea schimbului de cunoștințe și a colaborării și depășirea unei culturi a izolării judiciare (12/2019).

2. DOMENIUL DE APLICARE AL EVALUĂRII

LINIA DIRECTOARE 5.

Procesul de evaluare ar trebui, în principiu, să cuprindă periodic toți judecătorii, inclusiv pe cei care îndeplinesc funcții de conducere. Orice excepție de la acest proces ar trebui justificată în mod obiectiv.

În majoritatea statelor membre, evaluarea are loc în mod regulat și periodic. În mod ideal, evaluarea periodică ar trebui să cuprindă toți judecătorii, inclusiv pe cei care îndeplinesc sarcini manageriale și pe cei detașați temporar la o altă instanță, la un consiliul judiciar sau la orice alt organ care garantează independența judecătorilor, la Academia Judiciară sau la Ministerul Justiției.

Autoritățile responsabile de evaluarea judecătorilor trebuie să dea dovadă de prudență atunci când stabilesc categoriile de judecători exceptați de la evaluarea periodică. Excluderea selectivă a anumitor grupuri de judecători, cum ar cei cu funcții de conducere (de exemplu, președinții de instanțe), poate crea percepția de favoritism, punând la îndoială corectitudinea sistemului de evaluare și tratamentul egal al tuturor judecătorilor. Orice excepții trebuie să fie justificate în mod obiectiv.

Dimpotrivă, evaluările extraordinare pot fi inițiate în situații specifice, de exemplu la cererea unui președinte de instanță sau a judecătorului evaluat, atunci când acesta candidează pentru promovare⁸.

3. FRECVENȚA EVALUĂRII

Sistemele informale de evaluare, care sunt mai puțin complexe și mai flexibile, permit o frecvență specifică și relativ ridicată a evaluărilor, care variază de obicei între șase luni și un an. Sistemele de evaluare formală, care sunt predominante în marea majoritate a statelor membre, au loc la intervale mai puțin frecvente, cuprinse între doi și cinci ani⁹.

LINIA DIRECTOARE 6.

Pentru evaluările formale, frecvența recomandată este de la doi la patru ani. Pentru judecătorii nou numiți în funcție este recomandabilă o evaluare mai frecventă, cum ar fi o evaluare anuală în primii trei ani de la numirea în funcție.

În Avizul său nr. 17, CCJE consideră că evaluările periodice nu ar trebui să aibă loc prea des, pentru a evita impresia unei supravegheri constante, care ar putea, prin natura sa, să submineze independența judiciară¹⁰. În schimb, un interval prea lung între evaluări ridică,

⁸ A se vedea analiza comparativă din anexă, întrebarea 4.

⁹ A se vedea analiza comparativă din anexă, întrebarea 4.

¹⁰ Avizul CCJE nr. 17, par. 40.

de asemenea, îngrijorări, deoarece poate împiedica identificarea și abordarea în timp util a deficiențelor legate de activitatea judecătorului. Mai mult decât atât, un interval prelungit între evaluări poate limita eficacitatea feedback-ului și poate împiedica dezvoltarea profesională a judecătorilor.

În funcție de sistemul național de numire a judecătorilor, pot exista motive imperioase pentru a pleda pentru o evaluare mai frecventă pentru judecătorii nou numiți, în special în statele membre în care judecătorii sunt recrutați la începutul carierei profesionale.

4. AUTORITATEA DE EVALUARE

■ Evaluarea individuală a judecătorilor este organizată de legislațiile statelor membre într-o varietate de moduri, inclusiv evaluarea de către consiliul judiciar sau altă autoritate care garantează independența judiciară, de către omologi (judecători formați, autorizați și listați), de către președinții instanțelor relevante, de către judecători din instanță superioară și de către inspectori¹¹.

CCJE, în Avizul său nr. 17, a exprimat principiile-cheie pentru autoritatea de evaluare după cum urmează: *”Pentru a proteja independența judiciară, evaluarea ar trebui să fie efectuată în principal de judecători. Consiliile pentru sistemul judiciar (acolo unde acestea există) pot juca un rol în acest exercițiu. Cu toate acestea, ar putea fi utilizate alte mijloace de evaluare, de exemplu, de către membri ai sistemului judiciar numiți sau aleși în scopul specific al evaluării de către judecători. Evaluarea de către Ministerul Justiției sau alte organisme externe ar trebui evitată; de asemenea, Ministerul Justiției sau alte organisme ale executivului nu ar trebui să poată influența procesul de evaluare.”*¹²

LINIA DIRECTOARE 7.

Evaluatorii ar trebui să urmeze o instruire specială în scopul armonizării standardelor de evaluare și al asigurării coerenței în abordările evaluatorilor.

■ Analiza comparativă¹³ sugerează că neîncrederea judecătorilor în procedurile de evaluare provine adesea nu de la criterii, exprimate în termeni generali, ci de la modul în care aceste criterii sunt aplicate în practică. Uniformitatea în aplicarea criteriilor de evaluare este, prin urmare, esențială. În primul rând, aceasta promovează echitatea prin asigurarea faptului că judecătorii sunt evaluați în funcție de același set de standarde, indiferent de evaluator. Această coerență este fundamentală pentru menținerea încrederii în procesul de evaluare. În al doilea rând, o abordare uniformă permite comparații între judecători și performanțele acestora.

Atunci când evaluatorii urmează o formare specifică¹⁴, aceasta nu numai că le îmbunătățește înțelegerea criteriilor de evaluare, dar îi ajută și să dezvolte o înțelegere comună a nuanțelor și

¹¹ A se vedea analiza comparativă din anexă, întrebarea 17. 12CCJE Avizul nr. 17, par. 37.

¹³ A se vedea analiza comparativă din anexă, întrebarea 12.

¹⁴ În majoritatea statelor membre, nu se oferă în prezent formare specifică pentru evaluatori, A se vedea analiza comparativă din anexă, întrebarea 20.

complexităților criteriilor, promovând un cadru comun pentru evaluare. Ar trebui să se acorde prioritate unei formări de tip practic, menită să stabilească repere, să compare abordări și să identifice domenii de îmbunătățire în mod consecvent în cadrul întregului sistem judiciar.

5. CRITERII DE EVALUARE

Pe baza analizei comparative, în majoritatea statelor membre criteriile statistice/cantitative de evaluare sunt completate cu criterii calitative¹⁵.

LINIA DIRECTOARE 8.

Pentru a stabili un sistem de evaluare eficient, care să motiveze judecătorii și să identifice domeniile care necesită îmbunătățiri, este esențial să se pună în aplicare criteriile de evaluare într-un mod care să reflecte obiectiv calitatea activității judecătorilor.

Într-o serie de state membre, sistemul de evaluare profesională îi atribuie pe aproape toți judecătorii la același grup (și anume cel mai performant), indiferent de calitatea reală a muncii lor, chiar și pe judecătorii activitatea cărora ar putea fi îmbunătățită. Acest lucru slăbește obiectivitatea procesului, ducând la demotivare și la potențiale efecte negative asupra eficienței instanțelor și a calității sistemului de justiție. Un sistem de evaluare eficient ar trebui nu doar să stabilească criterii și metode clare, dar și să evalueze calitatea reală a muncii judecătorilor. În consecință, acesta ar trebui să includă atât criterii de identificare a judecătorilor, cât și criterii de distingere a celor mai performanți judecători.

LINIA DIRECTOARE 9.

Alegerea criteriilor ar trebui să demonstreze în mod clar că calitatea activității unui judecător este distinctă de calitatea sistemului judecătoresc per ansamblu.

Cu titlu de exemplu, deși indicatorul "CR - rata de variație a stocului de cauze pendinte" (raportul dintre cauzele soluționate și cauzele primite) este un indicator excelent al calității și eficacității sistemului judiciar per ansamblu, acesta oferă puține sau insuficiente informații cu privire la activitatea unui judecător individual.

LINIA DIRECTOARE 10.

Criteriile de evaluare trebuie să fie exhaustive și variate. Este esențial să se găsească un echilibru între criteriile calitative și cantitative.

Găsirea unui echilibru între criteriile calitative și cantitative este extrem de importantă, deoarece punerea unui accent excesiv pe criteriile cantitative poate supune judecătorii evaluați unei presiuni nejustificate.

Faptul că o hotărâre este adoptată într-un termen rezonabil, în conformitate cu articolul 6 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului (CEDO), poate fi considerat un element important al calității acesteia.

¹⁵ A se vedea analiza comparativă din anexă, întrebările 10, 10b și 11.

Cu toate acestea, pot apărea tensiuni între rapiditatea cu care se desfășoară o procedură și alți factori relevanți pentru calitate, cum ar fi cei ai dreptului la un proces echitabil, la fel protejat de articolul 6 din CEDO.

În aceeași ordine de idei, deși numărul de cauze soluționate poate juca un rol în evaluarea profesională, deoarece judecătorul trebuie să fie capabil să gestioneze eficient cauzele, să organizeze și să desfășoare audierile într-un mod eficient, calitatea justiției nu poate fi echivalată cu simpla "productivitate". Prin urmare, numărul de cauze soluționate ar trebui completat cu alte criterii, cum ar fi analiza tipului, subiectului și complexității cauzelor, care pot contribui la contrabalansarea "efectului secundar" al criteriilor orientate exclusiv spre rezultate cantitative.

Elementul temporar trebuie luat în considerare în mod evident, dar nu este singurul factor care trebuie luat în considerare. De asemenea, o miză puternică pe eficiența activității judecătorului este problematică, deoarece ar putea conduce la o situație în care judecătorii își concentrează activitatea asupra cauzelor mai puțin complicate, în timp ce cauzele complexe rămân nerezolvate.

Lista neexhaustivă a criteriilor calitative și cantitative care pot fi luate în considerare în evaluarea activității judecătorilor

(i) Calitatea profesională a hotărârilor:

- analiza competențelor scrise
- analiza calității raționamentului juridic
- analiza tipului, subiectului și complexității cauzelor soluționate
- analiza ratei de confirmare/succes în apel, având în vedere analiza motivelor de anulare sau modificare a hotărârii

Prin pronunțarea unor hotărâri motivate care sunt puse la dispoziția publicului, judecătorii individuali își explică acțiunile și hotărârile în fața justițiabililor. Astfel, calitatea profesională a hotărârilor ar trebui să fie o piatră de temelie a activității fiecărui judecător. Motivarea hotărârii nu numai că facilitează înțelegerea și acceptarea acesteia de către justițiabili, dar este, mai presus de toate, o garanție împotriva arbitrariului.

"Analiza competențelor scrise" presupune aprecierea inteligibilității, coerenței și clarității unei hotărâri judecătorești redactate într-un limbaj simplu, ceea ce este esențial pentru asigurarea înțelegerii hotărârii de către părțile implicate și de către publicul larg. "Calitatea raționamentului juridic" cuprinde diverși factori, printre care metodologia aplicată, înțelegerea normelor de procedură, capacitatea de analiză și de sinteză, utilizarea unor argumente juridice convingătoare, precum și cunoașterea jurisprudenței și a dreptului internațional relevante.

Este necesară o interpretare atentă a indicatorului "rata de confirmare/ rata de succes în apel", cu considerații suplimentare, în special analiza motivelor pentru anularea sau modificarea hotărârii, oferind o evaluare mai nuanțată a activității judecătorului.

(ii) Numărul de cauze soluționate:

- numărul de cauze soluționate
- raportul dintre cauzele primite și cauzele soluționate

(iii) Durata procedurilor și gestionarea cauzelor:

- durata medie a cauzelor soluționate
- durata medie a cauzelor pendinte
- timpul mediu dintre audierea finală și emiterea hotărârii
- numărul mediu de audieri per cauză

Atunci când se iau în considerare aceste criterii, ar trebui să se țină seama de complexitatea cauzelor¹⁶. Criteriile referitoare la durata medie a cauzelor soluționate și a cauzelor pendinte pot fi utilizate în contextul jurisdicției specifice în care lucrează judecătorul evaluat, nu în contextul întregului sistem judiciar.

(iv) Desfășurarea audierilor:

- capacitatea de a încuraja soluționarea amiabilă a litigiilor între părți
- respectarea drepturilor părților
- abilități de comunicare și alte competențe sociale
- capacitatea de a pregăti dosarele pentru audiere
- capacitatea de a identifica aspectele relevante în conformitate cu dreptul procedural și material
- capacitatea de a organiza audieri într-un mod rapid (atunci când se consideră necesar)

(v) Integritatea, respectarea standardelor etice și profesionale:

- capacitatea de a coopera cu colegii judecători, cu personalul instanței și cu avocații
- etica muncii
- respectul față de părțile în proces, martori și victime
- abateri disciplinare stabilite prin hotărâri disciplinare definitive

Complexitatea actului de a judeca înseamnă că multe virtuți și calități trebuie să fie combinate pentru ca justiția să poată fi făcută. Încrederea în justiție nu este garantată doar de un judecător competent. Un judecător trebuie să își îndeplinească rolul cu înțelepciune, loialitate, umanitate, curaj, seriozitate și prudență, având în același timp capacitatea de a asculta, comunica și lucra. În consecință, conduita profesională a unui judecător poate fi luată în considerare în procesul de evaluare în majoritatea țărilor¹⁷.

¹⁶ Trebuie remarcat faptul că sistemele de ponderare a cauzelor există deja sau sunt avute în vedere în statele membre în îmbunătățirii eficienței și a unei mai bune distribuiri a volumului de muncă între judecători, pe baza luării în considerare a complexității cauzelor. În acest sens, a se vedea Ponderarea cauzelor în sistemele judiciare - Studii CEPEJ nr. 28

¹⁷ A se vedea analiza comparativă din anexă, întrebarea 14.

"Integritatea" pare să fie utilizată frecvent ca termen generic, cuprinzând diverse aspecte precum absența sancțiunilor disciplinare, respectarea reglementărilor privind declarația de avere și aderarea la codurile de etică profesională, printre altele. Lăsând la o parte conceptele teoretice, o analiză comparativă sugerează că evaluarea integrității judecătorilor implică de obicei considerații care depășesc simpla conformitate cu codul de etică.

(vi) Aptitudinea pentru practica profesională:

- **competențe organizatorice**
- **adaptabilitatea la sarcini noi, inclusiv la noile tehnologii**
- **capacitatea de a reprezenta instituția judiciară**

Aceste criterii urmăresc să stabilească dacă judecătorul evaluat este capabil nu numai să îndeplinească obligațiile legale, ci și să manifeste mai multe competențe esențiale în practica profesională zilnică a unui judecător. Adaptabilitatea la noi sarcini, în special în ceea ce privește noile tehnologii, este importantă într-un peisaj juridic care evoluează rapid, în care instrumentele digitale joacă un rol tot mai important. Mai mult decât atât, capacitatea de a reprezenta instituția judiciară este esențială, deoarece judecătorii sunt adesea percepuți ca fața publică a sistemului judiciar.

(vii) Altele:

- **disponibilitatea de ași asuma activități suplimentare în cadrul administrării instanței, cum ar fi îndrumarea și educarea judecătorilor sau avocaților recent numiți**
- **realizarea obiectivelor de formare și dezvoltare**

Atunci când activitățile nejudiciare sunt utilizate în calitate de criterii de evaluare, rolul lor nu ar trebui să fie esențial. Responsabilitatea principală a unui judecător este de a îndeplini justiția și de a soluționa litigiile juridice. Activitățile nejudiciare, deși potențial valoroase, nu ar trebui să eclipseze sau să compromită principalele atribuții ale unui judecător. Accentuarea excesivă a activităților nejudiciare ar putea deturna atenția și resursele de la rolul principal de a îndeplini justiția.

LINIA DIRECTOARE 11.

Criteriile specifice de evaluare a președinților de instanțe și a judecătorilor care dețin funcții de conducere ar trebui să fie adaptate la responsabilitățile și sarcinile specifice ale acestora.

■ În general, activitatea președinților de instanțe este evaluată în același mod ca activitatea judecătorilor obișnuiți, cu respectarea tuturor garanțiilor necesare. În funcție de rolul specific al președinților de instanță, evaluarea ar putea avea loc, de asemenea, pentru a evalua activitatea generală desfășurată, inclusiv funcțiile manageriale. O astfel de evaluare ar trebui să fie adecvată pentru sarcinile și responsabilitățile președinților.

LINIA DIRECTOARE 12.

Evaluatorii nu ar trebui să emită o evaluare negativă a calității muncii unui judecător din cauza unor aspecte independente de voința acestuia, cum ar fi întârzierile cauzate de restanțe masive sau de condiții de muncă precare.

După cum s-a menționat deja, calitatea activității unui judecător este diferită de calitatea sistemului judiciar per ansamblu. Un judecător nu ar trebui să fie evaluat negativ din cauza unor probleme pe care nu le poate influența, cum ar fi, de exemplu, întârzierile cauzate de restanțe masive. O situație în care un judecător sârguincios, deși a soluționat un număr foarte mare de cauze, la sfârșitul perioadei monitorizate are mai multe cauze pe rol decât la început, ilustrează acest aspect.

LINIA DIRECTOARE 13.

În sistemele judiciare în care judecătorilor le sunt atribuite obiective, rezultatele judecătorului evaluat ar trebui, în general, să fie comparate cu cele ale judecătorilor care au funcții sau volum de muncă comparabile.

18

Criteriile cantitative, atunci când nu sunt interpretate cu prudență, pot conduce la concluzii greșite. Obiectivele atinse de judecătorii evaluați ar trebui comparate cu obiectivele atinse de judecătorii cu funcții comparabile sau de judecătorii cu volum de muncă comparabil¹⁹.

În general, obiectivele generale pot fi instrumente valoroase, care ajută la monitorizarea eficienței activității judecătorilor, cu condiția ca numărul de cauze și complexitatea acestora să fie distribuite în mod egal între instanțele din țară. Cu toate acestea, experiența arată că de multe ori realitatea este alta. Atunci când există diferențe în ceea ce privește numărul de dosare în instanțe și/sau în ceea ce privește complexitatea cauzelor pe care acestea le soluționează, este necesară precauție pentru a nu provoca inegalități, spre exemplu, prin aplicarea unor termene-țintă generale judecătorilor care nu se află în situații similare.

LINIA DIRECTOARE 14.

Atunci când sunt utilizate obiective ca puncte de referință, judecătorul evaluat ar trebui să fie liber să motiveze orice abatere de la obiective, iar evaluatorii ar trebui să exprime un punct de vedere cu privire la aceasta.

Orice procedură de evaluare care include referiri la obiective ar trebui să permită judecătorului să motiveze orice abatere de la obiective, iar evaluatorii ar trebui să indice dacă sunt de acord cu aceste motive. Acest proces oferă evaluatorilor posibilitatea de a lua cunoștință de circumstanțe specifice și obiective în apărarea judecătorului, precum și de tendințe mai largi din cadrul sistemului judiciar, de a recunoaște că anumite obiective se dovedesc deosebit de greu de atins sau au impus poveri care nu au fost prevăzute inițial.

¹⁸ A se interpreta în coroborare cu liniile directoare din secțiunea 6. *Transparența criteriilor și a procedurilor de evaluare.*

¹⁹ După cum arată analiza comparativă (întrebarea 10.b), rezultatele activității judecătorilor în statele membre sunt evaluate prin compararea acestora cu alți judecători de același nivel, cu valorile medii calculate pentru judecătorii de același nivel sau cu termene prestabilite.

6. TRANSPARENȚA CRITERIILOR ȘI A PROCEDURILOR DE EVALUARE

Eficacitatea sistemului de evaluare este strâns legată de acceptarea de către judecători a criteriilor și procedurilor sale. Deși criteriile în sine pot fi clare și obiective în termeni generali, aplicarea cu succes a acestora, după cum se arată în analiza comparativă²⁰, depinde de abordarea preocupărilor legate de transparență, percepția subiectivității și participarea judecătorului evaluat.

Mai mult decât atât, utilizarea unor forme de evaluare informale poate îmbunătăți considerabil calitatea întregului proces de evaluare. Alți factori relevanți, cum ar fi implicarea unei autorități de evaluare competente și imparțiale în elaborarea criteriilor, precum și structura și conținutul clare ale raportului de evaluare, care au, de asemenea, potențialul de a spori încrederea judecătorilor în sistemul de evaluare, sunt abordați în alte părți ale prezentului document.

LINIA DIRECTOARE 15.

Criteriile clare de evaluare ar trebui nu numai să fie definite, dar și să fie făcute publice, cu dezvăluirea către judecători a tuturor informațiilor relevante.

Esența și principalele elemente ale evaluării formale (acolo unde există) ar trebui să se regăsească în mod clar și exhaustiv în legislația primară. Detaliile pot fi reglementate de legislația secundară, care ar trebui, de asemenea, să fie publicată. După cum s-a menționat deja, neîncrederea judecătorilor în procedurile de evaluare provine adesea nu din criterii, exprimate de obicei în termeni generali, ci din modul în care aceste criterii sunt aplicate în practică.

Într-o serie de state membre, unele criterii au o pondere mai mare decât altele. Pe baza analizei comparative²¹, se pot distinge două abordări. Prima abordare se caracterizează printr-un sistem de evaluare cu ratinguri formalizate, reglementate prin lege, în care se acordă o pondere diferită (adică un număr de puncte sau un procent) criteriilor individuale. În consecință, scara de notare reflectă importanța pe care sistemul de evaluare o acordă criteriilor cantitative și, respectiv, calitative.

O atenție deosebită trebuie acordată sistemelor de evaluare din cadrul celei de-a doua abordări, în care, în ciuda caracterului lor formal, nu este prevăzută o astfel de scară de evaluare numerică, dar în practică se face totuși o distincție între criterii mai importante și mai puțin importante prin acordarea unei atenții mai mari anumitor criterii (de exemplu, calitatea raționamentului sau numărul de cauze soluționate). Accentuarea transparenței devine crucială în astfel de cazuri.

LINIA DIRECTOARE 16.

Judecătorul evaluat, pe lângă exercitarea drepturilor procedurale, ar trebui să aibă posibilitatea de a formula observații la un proiect preliminar al actului de evaluare.

²⁰ A se vedea analiza comparativă din anexă, întrebarea 12.

²¹ A se vedea analiza comparativă din anexă, întrebarea 12.

■ După cum s-a menționat deja, un sistem în care evaluarea formală este precedată de o autoevaluare poate fi o abordare interesantă. Mai mult decât atât, faptul de a permite judecătorului evaluat să formuleze observații cu privire la un proiect preliminar al actului de evaluare asigură un proces echitabil și transparent²². Participarea la procesul de elaborare promovează un sentiment de colaborare și înțelegere reciprocă între evaluator și judecător. Astfel, este mai probabil ca judecătorul să accepte și să aibă încredere în rezultatul evaluării, atunci când a avut ocazia să participe activ la proces. În plus, această abordare oferă șansa de a adresa orice percepții greșite și garantează că perspectiva judecătorului este luată în considerare, contribuind astfel la un proces de evaluare mai obiectiv.

7. SURSE DE INFORMAȚII

LINIA DIRECTOARE 17.

Pentru o înțelegere cuprinzătoare a activității judecătorului, sursele de informații utilizate în procesul de evaluare trebuie să fie fiabile și să se bazeze pe dovezi suficiente. Acestea ar trebui să cuprindă toate aspectele activității judecătorului.

■ Miza pe o singură sursă poate oferi o perspectivă limitată asupra activității judecătorilor. Dovezile suficiente necesită încorporarea unor surse diverse, pentru a asigura o înțelegere mai completă și mai exactă a activității unui judecător, permițând verificarea încrucișată și validarea informațiilor. Această abordare asigură o evaluare mai echilibrată și mai credibilă a activității judecătorului.

Sursele pentru evaluare pot fi fie selectate aleatoriu, sau alese de judecătorul evaluat. În timp ce selectarea aleatorie a hotărârilor finale sau a dosarelor finalizate reduce riscul de a selecta doar cauzele pozitive, există posibilitatea ca sursele selectate să nu fie reprezentative pentru activitatea generală a judecătorului. Alternativ, poate fi luată în considerare o combinație a ambelor metode.

Sursele pot include în special:

În ceea ce privește calitatea profesională a hotărârilor:

- selectarea unui număr suficient de hotărâri finale pe fond
- raport de la o instanță superioară

ceea ce privește gestionarea cauzelor:

- date statistice
- dosare complete selectate
- raport de la o instanță superioară
- raportul președintelui instanței

În ceea ce privește desfășurarea audierilor:

- dosare complete selectate
- vizitele și observațiile evaluatorului cu privire la audieri
- informații colectate de la practicieni din domeniul judiciar sau de la barouri

²² Recomandarea CM/Rec(2010)12 a Comitetului de Miniștri către statele membre privind judecătoria: independență, eficiență și responsabilități, punctul 58.

- feedback de la alți utilizatori ai instanței

În ceea ce privește integritatea, conformitatea cu standardele etice și profesionale:

- dosarul personal al judecătorului²³
- hotărâri disciplinare definitive
- informații colectate de la practicienii din domeniul juridic
- feedback din partea colegilor, a altor utilizatori ai instanței și a personalului instanței
- raportul președintelui instanței

În ceea ce privește aptitudinile pentru practica profesională:

- informații colectate de la practicienii din domeniul juridic
- feedback din partea altor utilizatori și a personalului instanței
- raportul președintelui instanței

Surse specifice pentru evaluarea președintelui instanței și a judecătorilor care dețin funcții de conducere:

- rapoarte interne ale președintelui instanței privind funcționarea instanței
- feedback din partea instanței superioare
- feedback din partea colegilor, a personalului instanțelor și a utilizatorilor instanțelor, inclusiv a practicienilor din domeniul dreptului

LINIA DIRECTOARE 18.

Poate fi solicitat avizul instanței superioare pentru a promova încrederea judecătorilor în procesul de evaluare.

Implicarea președinților de instanță în evaluarea profesională este considerată o metodă adecvată, deoarece apropierea lor de judecători le permite să colecteze informații directe cu privire la activitatea acestora, să se întâlnească cu ei și să îi asculte. Cu toate acestea, greutatea ierarhiei poate, de asemenea, interfera în proces, putând duce la nemulțumirea judecătorilor²⁴. Pentru a atenua acest risc și a contribui la sporirea încrederii judecătorilor în sistemul de evaluare, la elaborarea raportului de evaluare al președintelui instanței, pot fi puse în aplicare măsuri precum solicitarea avizului unei instanțe superioare.

²³ Dosarul personal al unui judecător este un dosar confidențial care conține informații detaliate privind cariera profesională și trecutul personal al judecătorului. Acest dosar include de obicei documente precum CV-ul judecătorului, evaluări ale performanțelor, sancțiuni disciplinare, certificate de formare și orice alte informații personale și profesionale relevante. Dosarul personal este păstrat în scopuri administrative și este utilizat pentru a urmări evoluția carierei judecătorului, realizările sale și orice probleme care pot apărea în timpul mandatului său.

²⁴ În mai multe state membre în care președinții instanțelor efectuează evaluarea profesională, judecătorii mizează pe reforme ale sistemului lor de evaluare profesională.

LINIA DIRECTOARE 19.

Culegerea de informații de la personalul instanței, de la practicienii dreptului familiarizați cu activitatea judecătorului și de la alți utilizatori ai instanței poate îmbunătăți și mai mult procesul de evaluare.

■ În unele cazuri, personalul instanței și profesioniștii din domeniul juridic familiarizați cu activitatea judecătorului pot, de asemenea, să ia parte la procesul de evaluare. În Franța, o "evaluare profesională la 360 de grade" a președinților de instanță, metodă de evaluare prevăzută de lege, dar neaplicată până în prezent, colectează feedback despre persoana în cauză de la o serie de surse care o cunosc. Acestea pot fi colegii și persoane din afara sistemului judiciar, dar care sunt, de asemenea, părți interesate de activitatea președintelui instanței - cum ar fi funcționari ai instanței sau practicieni ai dreptului. În Țările de Jos, judecătorul evaluat furnizează evaluatorului numele a patru membri ai personalului instanței care, la cererea evaluatorului, furnizează apoi informații despre judecător.

Prin luarea în considerare a reacțiilor celor care lucrează în cadrul sistemului judiciar sau interacționează cu acesta și a faptului că aceștia au suficiente cunoștințe și experiență în domeniul judiciar, devine posibil să se obțină informații valoroase cu privire la activitatea judecătorului evaluat. Cu toate acestea, pentru a menține integritatea procesului de evaluare și pentru a proteja independența sistemului judiciar, este imperativ să se pună în aplicare măsuri care să prevină utilizarea abuzivă a acestui canal de feedback. Mai mult decât atât, rolul acestora ar trebui să fie, de asemenea, exclusiv consultativ și nu decisiv.

În ceea ce privește participarea utilizatorilor instanței la procesul de evaluare, cerința de identificare a persoanei care furnizează informațiile este fundamentală pentru a găsi un echilibru între recunoașterea valorii generale a feedback-ului din partea utilizatorilor instanței și protejarea independenței judiciare. Informațiile ar trebui, de asemenea, să fie comunicate judecătorului care face obiectul evaluării.

Există, de asemenea, dezbateri din ce în ce mai ample cu privire la posibilitatea de a asocia membri nejudiciari autorității responsabile de evaluare, cu rol consultativ. În cadrul acestei abordări, comisia de evaluare include membri din afara sistemului judiciar, care sunt imparțiali, au pregătire juridică și suficiente cunoștințe și experiență privind sistemul judiciar. Acest model a apărut în urma discuțiilor în curs de desfășurare în mai multe state membre, subliniind o preocupare recurentă cu privire la responsabilizarea sistemului judiciar.

8. METODA ȘI STRUCTURA RAPORTULUI

■ Rezultatele analizei comparative arată că există o varietate de structuri și metode de evaluare utilizate în rapoartele de evaluare, cum ar fi, de exemplu, bazate pe eseuri²⁵, bazate pe utilizarea unei grile²⁶, bazate pe puncte, sau pe procente²⁷.

Evaluarea pe bază de eseu, de obicei combinată cu utilizarea unei grile pentru anumite criterii

²⁵ O metodă bazată pe eseu este scrisă într-un stil narativ, evaluatorul întocmind un raport aprofundat care abordează numeroase aspecte ale performanței profesionale a judecătorului evaluat.

²⁶ O metodă bazată pe scară este sistematică și cuantificabilă, bazată pe criterii predefinite pentru evaluarea performanței. Rezultatele obținute sunt comparate cu un sistem de scalare.

²⁷ Într-o metodă bazată pe puncte, se utilizează criterii predefinite pentru evaluarea performanței, fiecărui criteriu i se atribuie o serie de puncte în funcție de importanța relativă a criteriului și este ponderat (împărțit în niveluri sau grade) căruia i se atribuie apoi puncte însumate pentru a forma un punctaj total.

specifice și o evaluare finală generală bazată pe scalare, este cea mai comună metodă utilizată în statele membre. Metoda bazată pe puncte pare mai puțin frecventă²⁸.

LINIA DIRECTOARE 20.

Structura și conținutul raportului de evaluare ar trebui să fie echilibrate între elementele calitative și cantitative, pentru a oferi judecătorilor o apreciere completă și constructivă a activităților lor judiciare.

Structura și conținutul raportului de evaluare ar trebui să stabilească atent un echilibru între elementele calitative și cantitative, valorificând descrierile textuale, datele statistice și evaluarea datelor cantitative și statistice, observațiile privind calitatea actului de justiție susținute de date factice fundamentate. Posibilitatea de a combina textele descriptive cu abordare scalară sau bazată pe puncte pentru anumite criterii de evaluare permite evaluatorilor să surprindă nuanțele activității judiciare, menținând în același timp o evaluare structurată și cuantificabilă pentru anumite criterii.

LINIA DIRECTOARE 21.

Raportul de evaluare ar trebui să aibă o structură clară, de preferință predefinită de legislație (acte normative subordonate legii).

Un raport structurat oferă o prezentare clară și organizată a constatărilor evaluării. Astfel, atât evaluatorii, cât și judecătorii pot parcurge cu ușurință diferitele aspecte ale evaluării, favorizând o mai bună înțelegere a evaluării. În acest fel, raportul poate acoperi sistematic diverse dimensiuni ale activității unui judecător, inclusiv criterii cantitative, observații calitative și criterii specifice de evaluare. Această abordare cuprinzătoare și standardizată garantează că niciun aspect critic nu este trecut cu vederea și contribuie la menținerea obiectivității și coerenței în procesul de evaluare. Aceasta facilitează compararea calității activității diferitor judecători sau în diferite perioade de evaluare. Acest lucru poate fi deosebit de valoros pentru identificarea tendințelor, modelelor sau domeniilor ce necesită îmbunătățire în cadrul sistemului judiciar. În sfârșit, aceasta sporește transparența prin prezentarea clară a criteriilor și metodologiilor utilizate în evaluare.

²⁸ A se vedea analiza comparativă din anexă, întrebarea 24.

IV. Anexa: cum să evaluăm calitatea activității judecătorilor?

Analiză comparativă²⁹

INTRODUCERE

Consiliul Consultativ al Judecătorilor Europeni (denumit în continuare CCJE) a adoptat în 2014 Avizul nr. 17 privind evaluarea activității judecătorilor, calitatea justiției și respectarea independenței judiciare (denumit în continuare Avizul nr. 17). În conformitate cu acest aviz, "evaluarea individuală a judecătorilor" cuprinde evaluarea activității și a capacităților profesionale ale judecătorilor individuali. În plus, Avizul subliniază importanța bazării evaluării pe criterii cantitative și calitative, cu accent pe acestea din urmă. Prin urmare, instrumentul elaborat de CEPEJ-GT-QUAL ar trebui să completeze în mod util Avizul nr. 17 al CCJE cu linii directoare concrete privind modul în care ar trebui măsurată calitatea activității unui judecător (metodă și criterii).

Un chestionar computerizat a fost conceput pentru a colecta date de la statele membre cu privire la evaluarea individuală a activității judecătorilor. CEPEJ a primit 48 de răspunsuri valide din partea a 26 de state membre: Andorra, Austria, Azerbaidjan, Belgia, Croația, Republica Cehă, Danemarca, Estonia, Finlanda, Franța, Georgia, Germania, Grecia, Ungaria, Letonia, Luxemburg, Republica Moldova³⁰, Macedonia de Nord, Norvegia, Polonia, Portugalia, România, Republica Slovacă, Serbia, Suedia, Elveția și Ucraina³¹. Rata de răspuns la chestionar a fost relativ bună; cu toate acestea, rezultatele analizei trebuie interpretate în contextul limitărilor cercetării. Pentru a obține o perspectivă mai bună asupra procesului de evaluare, au fost colectate, de asemenea, modele de formulare de evaluare din 15 state membre³².

²⁹ Documentul CEPEJ-GT-QUAL(2023)11PROV2 a fost elaborat de Nina Betetto și Pierre Thiriar, sub supravegherea CEPEJ-GT-QUAL și a fost prezentat plenarei CEPEJ în decembrie 2023.

³⁰ În ceea ce privește Republica Moldova, la 21.06.2023 a intrat în vigoare Legea privind selecția și evaluarea performanțelor judecătorilor, nr. LP147/2023 din 09.06.2023. Pentru a lua în considerare noile dispoziții care reglementează evaluarea judecătorilor, un nou set de răspunsuri la chestionar a fost furnizat Secretariatului CEPEJ, care a fost utilizat pentru prezentul studiu.

³¹ Concluziile "Analizei juridice privind statutul aspectelor instituționale și funcționale, precum și provocările existente pentru evaluarea și formarea judiciară în Ucraina", elaborată în cadrul proiectului "Asigurarea punerii în aplicare efective a dreptului la un proces echitabil (articolul 6 din CEDO) în Ucraina" au fost, de asemenea, luate în considerare pentru Ucraina.

³² Austria, Azerbaidjan, Belgia, Croația, Franța, Georgia, Germania, Grecia, Ungaria, Letonia, Republica Moldova, Macedonia de Nord, Portugalia, România, Elveția.

Diagrama de mai jos prezintă informații despre structura respondenților:



Calitatea datelor obținute prin intermediul chestionarului depinde în mare măsură de capacitatea și dorința respondenților de a oferi răspunsuri complete și fiabile. În timp ce răspunsurile obținute prin intermediul întrebărilor închise (inclusiv întrebări cu răspunsuri multiple) au fost analizate utilizând metode cantitative, răspunsurile obținute prin intermediul întrebărilor deschise au fost analizate utilizând metode calitative³³ care implică o abordare mai critică.

În cele din urmă, pentru a adăuga valoare datelor prezentate, studiul include concluzii ale autorilor, bazate pe expertiza și înțelegerea lor a răspunsurilor colectate la chestionar.

Analiză

1. Există evaluarea individuală a judecătorilor în țara dumneavoastră?

Trei respondenți au răspuns că evaluarea individuală a judecătorilor nu există deloc în țara lor³⁴. O abordare mai analitică arată că, în ciuda faptului că evaluarea oficială a judecătorilor nu este efectuată pentru a evalua capacitatea individuală a judecătorilor, în aceste țări par să existe totuși unele forme de evaluare care vizează aprecierea, menținerea și îmbunătățirea calității activității judecătorilor și a sistemului judiciar. În afară de metodele tradiționale de responsabilizare judiciară, și anume revizuirea de către curtea de apel a meritelor de drept ale hotărârilor individuale și lucrul în camere sau în echipe³⁵, au fost instituite alte mecanisme, cum ar fi verificarea periodică a dosarelor, care vizează în primul rând tacticile dilatorii și întârzierile, dar și erorile procedurale³⁶.

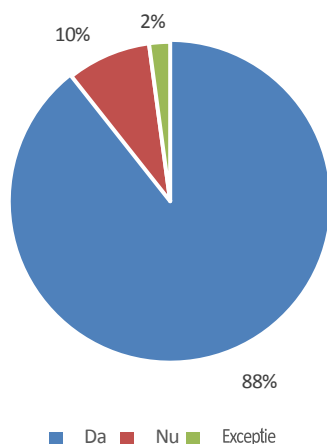
³³ Cercetarea cantitativă colectează date numerice și le analizează folosind metode statistice pentru a identifica modele și a face predicții. Cercetarea calitativă, pe de altă parte, colectează date non-numerice, cum ar fi opinii, atitudini și experiențe, pentru a produce o descriere mai profundă a fenomenului studiat.

³⁴ Republica Cehă, Danemarca, Andorra.

³⁵ Republica Cehă, Danemarca.

³⁶ Republica Cehă.

1. Există evaluarea individuală a judecătorilor în țara dumneavoastră?



2. Dacă da, este ea formală sau informală?

2.a Dacă sistemul de evaluare individuală a judecătorilor din țara dumneavoastră este informal, vă rugăm să îl descrieți.

În Europa există țări care utilizează sisteme de evaluare formale și/sau informale³⁷. În cazul evaluării formale, obiectivele evaluării, criteriile utilizate, componența autorității de evaluare, procedura de evaluare și posibilele consecințe ale acesteia sunt toate clar stabilite înainte de un exercițiu de evaluare. Drepturile și obligațiile judecătorului evaluat și ale autorității de evaluare sunt reglementate prin intermediul legislației primare sau subordonate. O evaluare informală nu va utiliza ratinguri sau criterii formalizate. De obicei, aceasta nu va avea consecințe directe pentru judecătorul evaluat. În plus, evaluarea judecătorilor poate rezulta și din organizarea muncii, atunci când judecătorii lucrează împreună în echipe sau în camere și mențin anumite standarde de calitate în mod informal.

Evaluarea activității judecătorilor în patru jurisdicții specifice tinde să fie făcută într-un mod informal³⁸. În toate celelalte state membre în care există o evaluare individuală a judecătorilor, a fost identificat un sistem formal de evaluare³⁹.

În statele membre cu un sistem informal de evaluare, procesul de evaluare se desfășoară prin intermediul unei discuții cu președintele instanței sau cu șeful departamentului, care au întâlniri periodice (o dată sau de două ori pe an) cu fiecare judecător. Printre aspectele discutate se numără chestiuni precum respectarea obligației de a îndeplini justiția într-un termen rezonabil, stabilirea obiectivelor de carieră, numărul de cauze soluționate, nevoia de formare a judecătorului și satisfacția acestuia în ceea ce privește salariul, munca și locul de muncă⁴⁰. În unele cazuri, când cauzele sunt judecate în completuri de doi sau trei judecători, o evaluare *inter pares constă în*

³⁷ Termenii de evaluare formală și informală a judecătorilor au fost inventați de RECJ. A se vedea Dezvoltarea standardelor judiciare minime III: Standarde minime privind evaluarea performanțelor profesionale și inamovibilitatea membrilor sistemului judiciar, Raportul 2012-2013 (denumit în continuare Raportul RECJ), p. 10.

³⁸ Finlanda, Norvegia, Suedia, Elveția (*Tribunal fédéral suisse*).

³⁹ În Rezumatul răspunsurilor la chestionarul pentru pregătirea Avizului CCJE nr. 17 (2014) privind evaluarea activității judecătorilor, calitatea justiției și respectarea independenței judiciare, s-a constatat, de asemenea, existența unui sistem informal de evaluare în țări de drept comun, precum Cipru, Anglia și Țara Galilor și Malta. CEPEJ nu a primit răspunsuri la chestionar din partea acestor țări.

⁴⁰ Finlanda, Norvegia, Suedia.

feedback-ul împărtășit pentru a identifica punctele forte și punctele slabe ale fiecărui judecător.⁴¹

Comparativ cu Rezumatul răspunsurilor CCJE din 2014, se pare că există o tendință ușor mai mare de evaluare a judecătorilor, fie în mod formal, fie informal. Cerința de a produce o justiție de cea mai înaltă calitate și o responsabilitate adecvată implică faptul că o anumită formă de evaluare individuală a judecătorilor este necesară pentru a îndeplini această cerință. Răspunsul la întrebarea dacă o astfel de evaluare trebuie să aibă un caracter formal ar trebui să fie înrădăcinat în sistemul judiciar, tradițiile și cultura fiecărui stat membru.

3. În cazul evaluării formale, se implementează vreo formă de apreciere informală (de exemplu, sfaturi din partea colegilor superiori, consultare), pe lângă evaluarea formală?

24 de state membre au răspuns că nu se efectuează nicio formă de evaluare informală în paralel cu evaluarea formală. Alte 10 state membre au răspuns că se efectuează atât evaluări formale, cât și informale. Răspunsurile divergente din partea respondenților din același stat membru la această întrebare pot fi atribuite faptului că mecanismele de evaluare informală sau semi-formală, în loc să fie reglementate prin lege la nivel național, depind de inițiativa președinților de instanțe și a judecătorilor de rang înalt care îndeplinesc responsabilități de gestionare și îndrumare.

Experții reamintesc că diversele forme de evaluare informală pot fi modalități eficiente de îmbunătățire a competențelor judecătorilor și, prin urmare, de îmbunătățire a calității generale a sistemului judiciar. Un sistem de evaluare formală a activității judecătorilor este mai puțin eficient decât evaluările complete de forme de evaluare informală, care presupun de obicei un proces incluziv și participarea judecătorului evaluat. Două bune practici evidențiate în răspunsurile la chestionar merită atenție în această privință. Într-un sistem de evaluare formală, judecătorului evaluat trebuie să i se ofere posibilitatea de a discuta rezultatele evaluării, pe lângă drepturile sale procedurale.⁴² Pe lângă evaluarea formală, a fost introdus un sistem de mentorat pentru judecătorii "juniori" numiți pentru o perioadă determinată de trei ani.⁴³ Acești judecători sunt îndrumați în activitatea lor de zi cu zi de un judecător senior care judecă aceleași categorii de cauze și care, de obicei, a petrecut mai multe decenii în magistratură. Respectând pe deplin independența judiciară, sistemul de mentorat are drept scop să ajute judecătorii "juniori" să își extindă cunoștințele profesionale și să obțină o rutină autonomă în desfășurarea audierilor și gestionarea cauzelor aflate pe rolul lor⁴⁴.

⁴¹ Norvegia.

⁴² Germania.

⁴³ Estonia, Ungaria.

⁴⁴ Ungaria.

4. Care este frecvența evaluării?

■ Sistemele informale de evaluare, mai puțin complexe sau formalizate prin natura lor, permit o frecvență relativ ridicată a evaluării, variind de la șase luni⁴⁵ la un an⁴⁶, formând astfel o categorie specială.

Într-un grup mult mai mare de state membre în care există o evaluare formală a activității judecătorilor, ar trebui să se facă o distincție între statele membre care au decis să evalueze judecătorii în mod regulat și cele care evaluează judecătorii din motive specifice, cum ar fi candidarea la promovare⁴⁷, sau evaluează anumite categorii de judecători, cum ar fi judecătorii nou numiți, ca parte a numirii lor în posturi permanente⁴⁸ sau președinții de instanțe.⁴⁹ În primul grup, frecvența evaluării variază de la un an la cinci ani.⁵⁰ Un sistem de evaluare în care judecătorii sunt evaluați la un an după ce își încep noile atribuții sau ori de câte ori își schimbă postul poate fi, de asemenea, considerat o formă regulată de evaluare.⁵¹ O abordare inovatoare este utilizată în două state membre, în care frecvența evaluării scade proporțional anilor de activitate judiciară ai judecătorului evaluat.⁵²

În Avizul său nr. 17, CCJE a considerat că evaluările periodice, pentru a evita impresia unei supravegheri constante, care ar putea pune în pericol independența judiciară, nu ar trebui să aibă loc prea frecvent⁵³. În acest context, se pare că intervalele de doi și trei ani se situează la limita superioară a scalei, comparând statele membre ale Consiliului Europei.

În plus, în mai multe state membre, în afară de evaluarea ordinară, care are loc în mod curent și periodic, evaluările pot fi inițiate în situații specifice (evaluare extraordinară), de exemplu, la cererea unui președinte de instanță⁵⁴ sau a judecătorului evaluat,⁵⁵ atunci când un judecător solicită promovarea,⁵⁶ în cazul transferurilor,⁵⁷ atunci când o cauză examinată de judecător este pendinte de mai mult de doi ani fără nicio schimbare în ceea ce privește persoana judecătorului (judecătorilor), iar examinarea dosarelor cauzei sugerează că aceasta nu a fost soluționată într-un termen rezonabil din cauza unui eșec din partea judecătorului.⁵⁸

⁴⁵ Suedia, Elveția (*Tribunal fédéral suisse*).

⁴⁶ Finlanda, Norvegia.

⁴⁷ Polonia, Ucraina. În Ucraina, evaluarea se numește "evaluare a calificărilor" și ar trebui să se desfășoare în primul rând atunci când un judecător solicită să participe la o ședință de evaluare a calificărilor, inclusiv participarea la concurs. Aceasta nu a mai fost practicată de la suspendarea Comisiei de înaltă calificare a judecătorilor din Ucraina în 2019.

⁴⁸ Estonia, Georgia. De exemplu, în Georgia, judecătorii nou numiți sunt evaluați de trei ori: la un an și la doi ani de la numirea lor în funcție și cu patru luni înainte de expirarea mandatului de trei ani. În Estonia, evaluarea este efectuată numai în timpul primilor trei ani de activitate de către Comisia de examinare a judecătorilor, pe baza datelor statistice.

⁴⁹ Croația.

⁵⁰ Un an: Grecia. Doi ani: Franța. Trei ani: Belgia, Republica Moldova. Patru ani: Germania, Macedonia de Nord. Cinci ani: Azerbaidjan, Letonia, Luxemburg, Portugalia, Serbia, Republica Slovacă.

⁵¹ Austria.

⁵² Ungaria, România. În Ungaria, activitatea judecătorilor care au fost deja numiți pentru o perioadă nedeterminată este evaluată în al treilea an de la numire, iar după aceea, evaluarea se efectuează la fiecare opt ani. Ultima evaluare poate fi efectuată cu șase ani înainte de atingerea limitei superioare de vârstă aplicabile judecătorului.

⁵³ Avizul nr. 17, par. 40.

⁵⁴ Austria, Luxemburg.

⁵⁵ Austria, Ungaria.

⁵⁶ Croația, Germania, de Nord.

⁵⁷ Germania.

⁵⁸ Ungaria.

5. Care este scopul evaluării?

Pe baza răspunsurilor la chestionar, se poate concluziona că, în sistemele informale de evaluare, scopul evaluării este autodepășirea judecătorilor⁵⁹, pregătirea profesională a judecătorilor mai tineri⁶⁰, precum și feedback-ul către conducere⁶¹.

În mod similar, în statele membre care dispun de un sistem formal în care evaluările sunt efectuate în mod curent și periodic, scopul evaluării este autoperfecționarea judecătorilor;⁶² pregătirea în carieră a judecătorilor mai tineri;⁶³ evidențierea lipsei sau a existenței unor competențe specifice;⁶⁴ parte a procedurilor de numire într-un post permanent sau de promovare;⁶⁵ determinarea nivelului de cunoștințe și competențe profesionale ale judecătorilor⁶⁶ și identificarea capacității unui judecător de a administra justiția.⁶⁷ Rezultatele evaluării mai sunt utilizate în scopul organizării unei instruirii profesionale de calitate a judecătorilor.⁶⁸ De obicei, respondenții au selectat mai mult de o opțiune din lista de răspunsuri de mai sus.

Pe scurt, evaluarea judecătorilor în cadrul sistemelor de evaluare formale și informale vizează menținerea și îmbunătățirea calității activității judecătorilor pentru a consolida încrederea publică în sistemul judiciar⁶⁹, precum și furnizarea de informații care pot contribui la îmbunătățirea structurii organizatorice a instanțelor și a condițiilor de muncă ale judecătorilor.

În statele membre cu un sistem formal în care judecătorii sunt evaluați numai din motive specifice, cum ar fi o candidatură pentru promovare⁷⁰, sau numai anumite categorii de judecători sunt evaluate, cum ar fi judecătorii nou numiți ca parte a numirii lor pe un post permanent⁷¹ sau președinții de instanțe⁷² obiectivul evaluării este, prin însăși natura sa, mai bine direcționat.

⁵⁹ Finlanda, Norvegia, Suedia, Elveția.

⁶⁰ Estonia, Finlanda, Suedia.

⁶¹ Suedia.

⁶² Austria, Belgia, Franța, Germania, Ungaria, Letonia, Luxemburg, Macedonia de Nord, Portugalia, România, Serbia, Elveția.

⁶³ Belgia, Franța, Germania, Macedonia de Nord, Portugalia, Serbia.

⁶⁴ Azerbaidjan, Belgia, Franța, Germania, Letonia, Portugalia, Republica Slovacă.

⁶⁵ Austria, Azerbaidjan, Franța, Germania, Ungaria, Letonia, Polonia, Portugalia, România, Serbia.

⁶⁶ Republica Moldova.

⁶⁷ Ucraina.

⁶⁸ Republica Moldova.

⁶⁹ În aceeași ordine de idei, Ungaria și-a formulat răspunsul după cum urmează: "Scopul evaluării performanțelor judecătorilor numiți pentru un mandat determinat (de 3 ani) este de a determina dacă aceștia sunt potriviți pentru a fi numiți pentru un mandat nedeterminat. Evaluarea periodică a performanțelor judecătorilor numiți pe o perioadă nedeterminată are drept scop asigurarea eficienței și a calității ridicate a activității judiciare, respectând pe deplin independența judiciară, precum și furnizarea de feedback judecătorilor cu privire la punctele lor forte și la competențele pe care trebuie să le îmbunătățească, pe baza rezultatelor unui proces de examinare obiectiv. Evaluarea este baza și stimulentele pentru îmbunătățirea continuă; în plus, aceasta servește drept bază pentru un sistem uniform de promovare și pentru recunoașterea performanțelor de înaltă calitate. În cele din urmă, ea oferă o imagine reală și comparabilă a activității profesionale a judecătorilor."

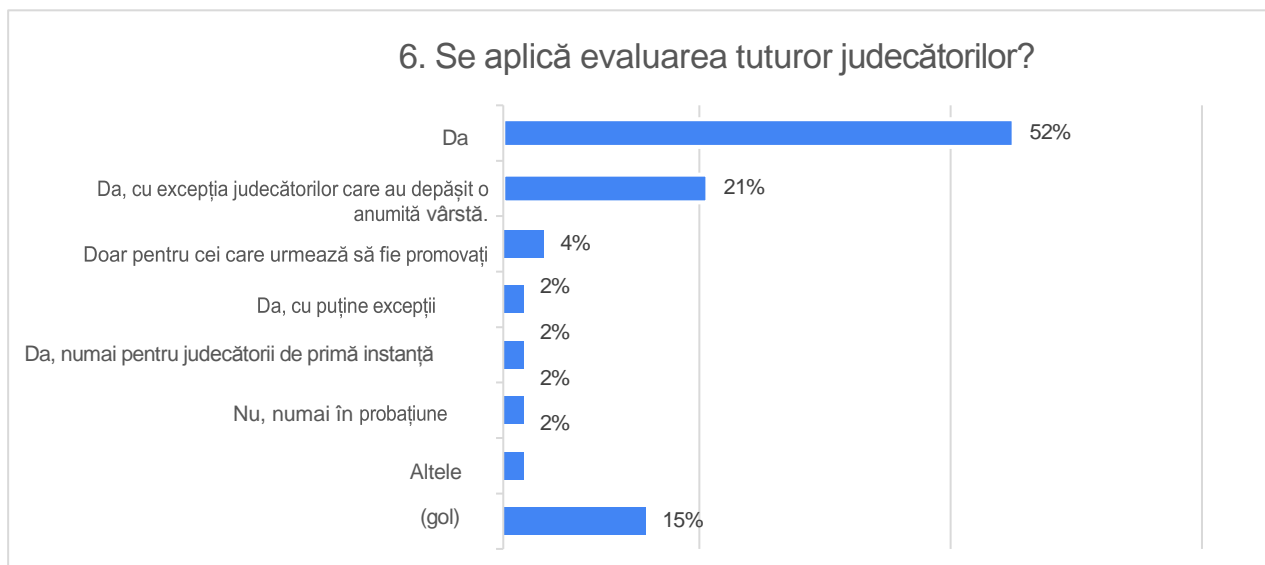
⁷⁰ Polonia.

⁷¹ Estonia, Georgia, Grecia..

⁷² Croația.

6. Se aplică evaluarea tuturor judecătorilor?

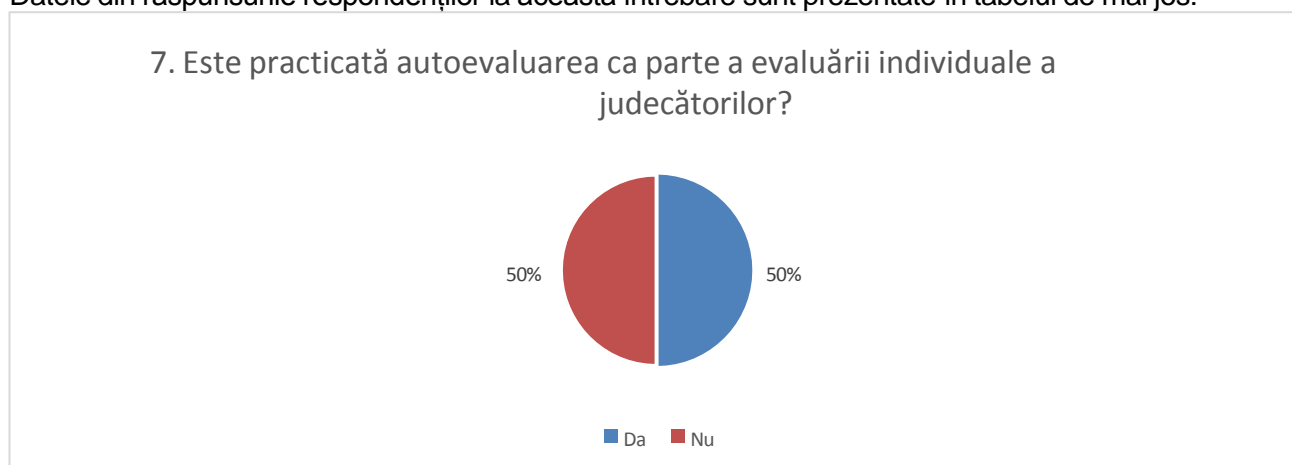
Datele din răspunsurile respondenților la această întrebare sunt prezentate în tabelul de mai jos:



Răspunsurile arată că, în majoritatea statelor membre, evaluările periodice se aplică tuturor judecătorilor. În ceea ce privește excepțiile, în opinia experților, este necesară o anumită prudență. În timp ce excepțiile bazate pe fapte, cum ar fi cele făcute adesea pentru judecătorii de la cea mai înaltă instanță⁷³ sau pentru judecătorii aflați mai târziu în carieră, sunt mai puțin problematice⁷⁴, excepțiile care nu sunt justificate în mod obiectiv, cum ar fi limitarea evaluărilor la judecătorii de primă instanță⁷⁵ sau excluderea președinților de instanță⁷⁶, pot crea o impresie de favoritism, ridicând astfel îndoieli cu privire la corectitudinea sistemului de evaluare și la tratamentul egal al tuturor judecătorilor. Prin urmare, autoritățile responsabile cu evaluarea judecătorilor ar trebui să fie foarte atente în stabilirea categoriilor de judecători exceptați de la evaluare.

7. Se practică autoevaluarea ca parte a evaluării individuale a judecătorilor?

Datele din răspunsurile respondenților la această întrebare sunt prezentate în tabelul de mai jos:



⁷³ Croația, Franța, Grecia, Ungaria, Serbia.

⁷⁴ Această abordare se bazează pe presupunerea că nu este necesară evaluarea periodică a celor mai experimentați judecători.

⁷⁵ De exemplu, Portugalia.

⁷⁶ De exemplu, Franța. În Avizul său nr. 19 (2016) privind rolul președinților de instanță (punctul 41), CCJE a considerat că performanța președinților de instanță ar trebui să facă obiectul unei evaluări în același mod ca și activitatea judecătorilor obișnuiți.

Expertii doresc să sublinieze faptul că o autoevaluare, atunci când este realizată fără părtinire și cu scopul de a se îmbunătăți, poate fi un instrument excelent de evaluare a activității atât pentru judecători, cât și pentru evaluatori. Un beneficiu esențial al autoevaluării este că deschide o linie de comunicare prin care judecătorii pot oferi feedback cu privire la munca lor, dar și la aspectele negative ale activității lor. De asemenea, aceasta poate oferi judecătorului evaluat șansa de a-și privi activitatea prin ochii administrației instanței, adică prin perspectiva pe care de obicei nu o are. Prin urmare, este binevenit faptul că un număr tot mai mare de state membre par să fi introdus un sistem în care evaluarea este precedată de autoevaluare sau face parte din evaluarea individuală.

În statele membre cu un sistem informal de evaluare, judecătorul evaluat este invitat, de obicei, în timpul unei discuții, să abordeze aspecte precum satisfacția sa față de muncă și locul de muncă, obiectivele profesionale și punctele sale forte și slabe legate de muncă⁷⁷. Autoevaluarea este, de asemenea, comună statelor membre cu un sistem formal de evaluare. Înaintea evaluării, judecătorii sunt invitați să prezinte un raport în care să își descrie activitățile, cursurile de formare, la care au participat, și să își stabilească obiectivele profesionale;⁷⁸ să pregătească o analiză SWOT⁷⁹; să completeze un formular de autoevaluare a activității lor profesionale format din mai multe subiecte și să îl prezinte autorității de evaluare.⁸⁰ În plus, dreptul unui judecător la autoevaluare poate fi recunoscut prin lege.⁸¹

8. Se practică evaluarea *inter pares* ca parte a evaluării individuale a judecătorilor?

Pentru această întrebare, evaluarea *inter pares* este considerată un tip de evaluare informală, spre deosebire de evaluarea formală (cu criterii prestabilite, proceduri etc.), în cadrul căreia un judecător discută informal despre activitatea și cariera sa cu un judecător cu vechime sau mai multă experiență.

Cinci respondenți au răspuns afirmativ la această întrebare, dând următoarele exemple: evaluarea *inter pares* se realizează prin intermediul unei discuții cu președintele instanței locale sau cu președintele instanței superioare;⁸² autoritatea de evaluare este compusă din președintele instanței, președintele secției și un coleg judecător care s-a oferit voluntar să fie judecător evaluator;⁸³ unele instanțe și judecători practică consilierea *inter pares* prin utilizarea unei camere video în cadrul ședințelor de judecată și prin discutarea comportamentului judecătorului (modul în care conduce o ședință, limbajul corporal, modul în care se adresează părților și martorilor etc.).⁸⁴ Merită, de asemenea, menționată o "evaluare profesională la 360 de grade" a președinților de instanță, realizată cu titlu experimental.⁸⁵ Consiliul Superior al Magistraturii a fost de acord cu o experimentare pilot a acestui sistem, cu condiția ca evaluarea să se circumscrie rolului managerial al președinților de instanță. "O evaluare profesională la 360 de grade" este un sistem de evaluare care colectează feedback cu privire la o persoană de la o serie de surse care o cunosc. De obicei, acestea ar putea fi colegii

⁷⁷ Finlanda, Norvegia, Suedia.

⁷⁸ Franța, Portugalia.

⁷⁹ Puncte forte, puncte slabe, oportunități, amenințări. Belgia.

⁸⁰ Letonia, Luxemburg, România.

⁸¹ Serbia.

⁸² Franța.

⁸³ Belgia.

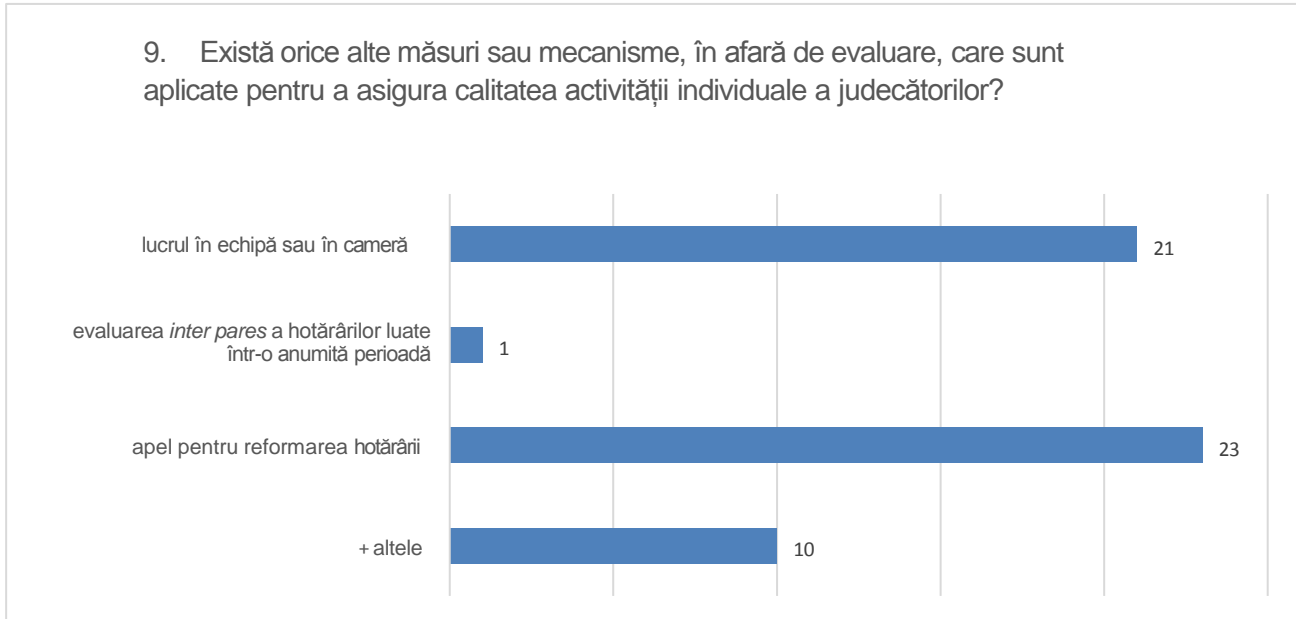
⁸⁴ Norvegia.

⁸⁵ Franța.

și cei din afara sistemului judiciar, dar care sunt, de asemenea, părți interesate în activitatea președintelui instanței - cum ar fi funcționarii instanței sau practicienii dreptului. Această abordare pare utilă, sub rezerva evaluării impactului său.

9. Există orice alte măsuri sau mecanisme, în afară de evaluare, care sunt aplicate pentru a asigura calitatea activității individuale a judecătorilor?

■ Datele din răspunsurile respondenților la această întrebare sunt prezentate în tabelul de mai jos:



■ Sistemul judiciar trebuie să fie responsabil prin activitatea judecătorilor în soluționarea cauzelor cu care sunt sesizați, în special prin hotărârile lor și prin motivarea acestora. Hotărârile judecătorești trebuie să poată fi examinate și atacate. În conformitate cu principiul fundamental al independenței judiciare, sistemul de apel este, în principiu, singura modalitate prin care o hotărâre judecătorească poate fi anulată sau modificată după ce a fost pronunțată și singura modalitate prin care judecătorii pot fi trași la răspundere pentru hotărârile lor, cu excepția cazului în care au acționat cu rea-credință⁸⁷. În consecință, marea majoritate a respondenților notează că verificarea de către curțile de apel a meritelor juridice ale hotărârilor individuale este aplicată pentru a asigura calitatea activității individuale a judecătorilor. Urmărind același obiectiv, lucrul în camera de consiliu este o practică bine stabilită. Cu titlu de exemplu, cauzele sunt judecate în grupuri de doi sau trei judecători, astfel încât să se ofere un feedback de evaluare *inter pares* pentru a identifica punctele forte și punctele slabe ale fiecăruia⁸⁸.

Printre alte mecanisme, respondenții raportează cursuri de formare în materie de management, conducere, aspecte juridice, tehnică judiciară, etică judiciară etc.;⁸⁹ reuniuni organizate de secții (grupe de judecători care soluționează aceleași tipuri de cauze, cum ar fi civile, penale sau administrative) la

⁸⁶ A se vedea Avizul nr. 18 privind poziția sistemului judiciar și relația acestuia cu celelalte puteri ale statului într-o democrație modernă (par. 23; în continuare Avizul nr. 18).

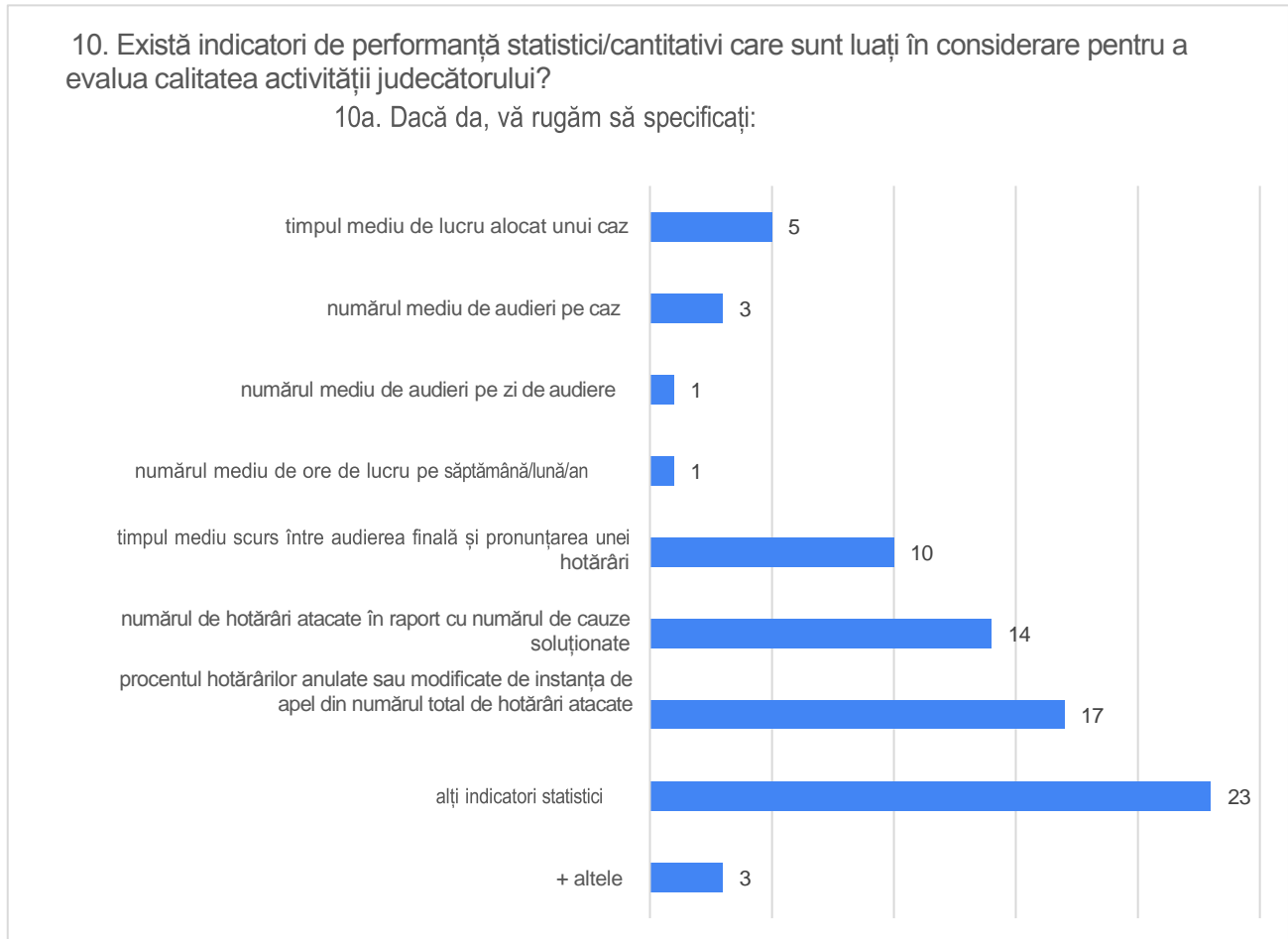
⁸⁷ Avizul nr. 18, par. 23.

⁸⁸ Norvegia.

⁸⁹ Azerbaidjan, Georgia, România, Elveția.

curțile superioare, curțile regionale de apel și cea mai înaltă instanță din țară;⁹⁰ analize ale domeniilor specifice ale activității judiciare efectuate de cea mai înaltă instanță ca parte a atribuțiilor sale de asigurare a uniformității jurisprudenței;⁹¹ inspecție judiciară.⁹²

10. a Există indicatori de performanță statistici/cantitativi care sunt luați în considerare pentru a evalua calitatea activității judecătorului? Dacă da, vă rugăm să specificați.



Pe baza răspunsurilor la chestionar, pentru a evalua calitatea activității unui judecător, s-a constatat că indicatorii de performanță statistici/cantitativi sunt utilizați în aproape toate statele membre cu sisteme formale și informale de evaluare a judecătorilor:⁹³

Au fost identificați toți indicatorii prestabiliți în chestionar, dintre care categoria "alți indicatori statistici (numărul de cauze soluționate, raportul dintre cauzele soluționate și cauzele primite, raportul dintre cauzele pendinte și cauzele soluționate, durata medie a cauzelor soluționate, durata medie a cauzelor pendinte, vechimea cauzelor pendinte, întârzierile etc.)" este cea mai larg aplicată statele membre. În plus, respondenții menționează următorii indicatori cantitativi: numărul de

⁹⁰ Ungaria.

⁹¹ Ungaria. Așa-numitele grupuri de lucru de analiză a jurisprudenței analizează un anumit domeniu pe baza cauzelor finalizate și își rezumă concluziile în rapoarte de analiză care sunt puse la dispoziția tuturor judecătorilor.

⁹² Polonia.

⁹³ Singura excepție este Luxemburg.

hotărâri anulate sau modificate din cauza unor erori procedurale⁹⁴; procentul de hotărâri pronunțate în termenul stabilit⁹⁵; timpul mediu scurs între primirea unei cauze și pronunțarea hotărârii definitive⁹⁶; numărul de zile de audieri⁹⁷.

Experții doresc să reamintească faptul că eficiența activității judecătorilor poate fi un factor important de evaluare, în special în contextul unor dosare grele și al unui număr insuficient de judecători; cu toate acestea, o dependență puternică de respectivul aspect este problematică, deoarece ar putea conduce la o situație în care judecătorii își concentrează resursele intelectuale asupra cauzelor mai puțin complicate, în timp ce cauzele complexe rămân nesoluționate. Vechimea cauzelor pendinte poate juca un rol în evaluarea individuală, deoarece demonstrează, atunci când este corect interpretată, dacă un judecător soluționează cauzele aflate pe rol urmând o ordine cronologică, de la cele mai vechi la cele mai noi, fără a acorda o prioritate neîntemeiată cauzelor noi. Atunci când este combinată cu indicatorul "CR – rata de variație a stocului de cauze pendinte" (sau numărul de cauze soluționate), aceasta poate contribui la contrabalansarea "efectului secundar" al indicatorilor orientați exclusiv spre rezultate.

Mai mult decât atât, indicatorii cantitativi, atunci când nu sunt interpretați cu prudență, ar putea conduce la concluzii greșite. În primul rând, obiectivele atinse de judecătorii evaluați, cu câteva excepții, inclusiv numărul mediu de audieri per caz și timpul mediu dintre audierea finală și pronunțarea hotărârii, ar trebui comparate cu obiectivele atinse de judecători comparabili (adică, judecători care examinează aceleași categorii de cauze și au un volum de muncă similar). În al doilea rând, un judecător nu ar trebui să fie evaluat negativ din cauza unor probleme pe care nu le poate influența, cum ar fi, de exemplu, întârzierile cauzate de restanțe masive. Un scenariu ipotetic - imaginându-ne un judecător sânguinos care, deși a soluționat un număr foarte mare de cauze, la sfârșitul perioadei monitorizate are mai multe cauze pe rol decât la început - ilustrează acest punct.

Rezultă că: 1) evaluarea profesională individuală trebuie să se bazeze pe un echilibru rezonabil între criteriile sau indicatorii calitativi și cantitativi;⁹⁸ 2) un sistem de evaluare bazat pe criterii obiective necesită în majoritatea cazurilor ca rezultatele să fie văzute în comparație cu obiectivele atinse de judecători comparabili. Aceste aspecte ale evaluării sunt examinate în continuare (punctele 10b și 11).

Pe baza răspunsurilor, indicatorii "numărul de hotărâri atacate cu apel în raport cu numărul de cauze soluționate" și "procentul de hotărâri anulate sau modificate de instanța de apel din numărul total de hotărâri atacate" sunt, de asemenea, utilizați pe scară largă. Pentru a evalua calitatea hotărârii unui judecător, evaluatorii ar trebui să se concentreze asupra metodologiei pe care un judecător o aplică în activitatea sa în general, mai degrabă decât asupra evaluării meritelor juridice ale hotărârilor individuale. Apelul este singura modalitate legitimă de a contesta calitatea substanțială a oricărei hotărâri. În acest context, experții doresc să reamintească enunțurile RECJ și CCJE: "Concluzia la care s-a ajuns este că rata de succes a apelurilor împotriva hotărârilor ar trebui utilizată cu prudență, ca unul dintre diferitele criterii de evaluare, deoarece nu reflectă neapărat

⁹⁴ Azerbaidjan.

⁹⁵ Estonia.

⁹⁶ Georgia.

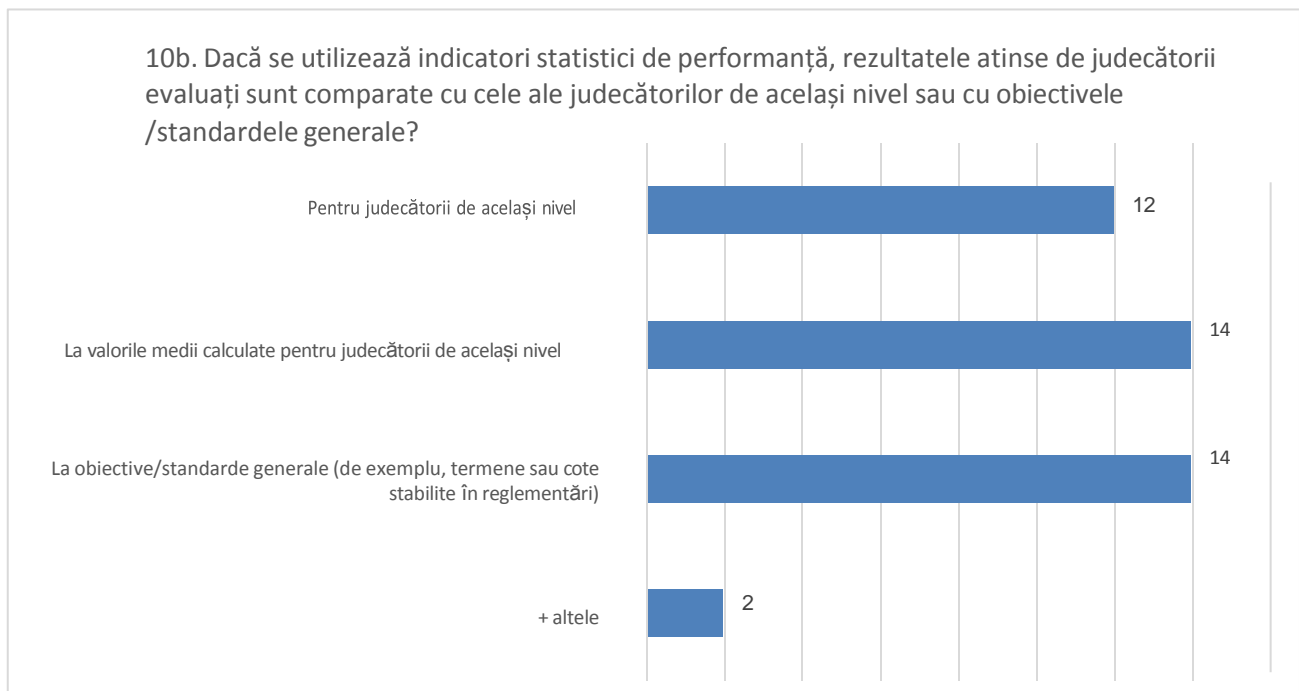
⁹⁷ Ungaria.

⁹⁸ Avizul nr. 17, par. 34, Rec. 6

calitatea hotărârilor care fac obiectul căilor de atac⁹⁹, cu excepția cazului în care "numărul și modul de anulare demonstrează în mod clar că judecătorul nu are cunoștințele necesare de drept material și de procedură"¹⁰⁰.

10.b Dacă se utilizează indicatori statistici de performanță, rezultatele atinse de judecătorii evaluați sunt comparate cu cele ale judecătorilor de același nivel sau cu obiectivele /standardele generale?

■ În toate statele membre, inclusiv în cele care dispun de un sistem informal de evaluare, rezultatele activității unui judecător sunt evaluate prin compararea acestora cu cele ale altor judecători de același nivel, cu valorile medii calculate pentru judecătorii de același nivel sau cu termene prestabilite. Răspunsurile la întrebare sunt distribuite aproape în mod egal între cele trei răspunsuri posibile, după cum urmează:



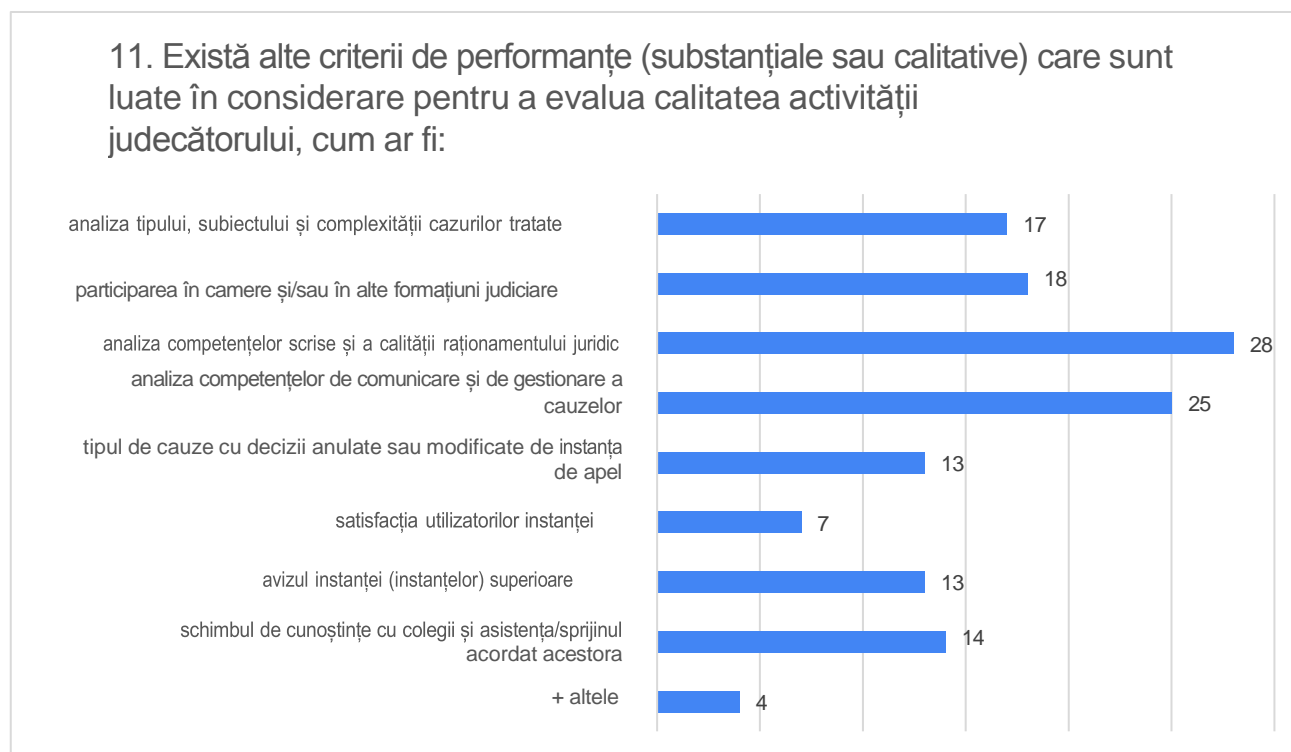
În general, obiectivele generale pot fi instrumente valoroase care ajută la monitorizarea eficienței activității judecătorilor, cu condiția ca numărul de cauze și complexitatea acestora să fie distribuite în mod egal între instanțele din țară. Cu toate acestea, experiența arată că de multe ori acesta nu este cazul. Atunci când există diferențe în ceea ce privește numărul de dosare ale instanțelor și/sau în ceea ce privește complexitatea cauzelor pe care acestea le soluționează, este necesară precauție pentru a nu provoca inegalități prin utilizarea unor termene generale între judecători care nu se află în aceeași situație.

⁹⁹ Raportul RECJ, p. 16.

¹⁰⁰ Avizul nr. 17, par. 35.

11. Există alte criterii de performanță (substanțiale sau calitative) care sunt luate în considerare pentru a evalua calitatea activității judecătorești?

Următoarele criterii (de fond sau calitative) sunt luate în considerare la nivelul fiecărui membru Statele să evalueze calitatea activității judecătorilor:



Au fost identificați toți indicatorii prestabiliți în chestionar. În plus, respondenții menționează următorii indicatori calitativi: activitățile extrajudiciare;¹⁰¹ expertiza științifică, adaptabilitatea la sarcini noi, inclusiv la noile tehnologii, abilitățile de cooperare, capacitatea de a face față sarcinilor suplimentare, respectarea observațiilor făcute în timpul evaluării anterioare;¹⁰² activitățile judecătorești legate de pregătirea audierilor și a hotărârilor (modul în care judecătorul se pregătește pentru audieri și conduce audierile), aplicarea dispozițiilor de drept material și procedural, respectarea jurisprudenței, măsurile luate după ce o hotărâre a devenit definitivă și executorie, respectarea termenelor procedurale, practicile de amânare.¹⁰³

Este binevenit faptul că indicatorii cantitativi pentru evaluare sunt completați de criterii calitative în majoritatea statelor membre, cu un sistem de evaluare atât formal, cât și informal.¹⁰⁴ Analiza competențelor scrise și a calității raționamentului juridic analiza competențelor de comunicare și de gestionare a cauzelor par a fi de departe cele mai importante criterii de evaluare. Indicatori noi și suplimentari au fost elaborați în ultimii ani, "satisfacția utilizatorilor instanțelor" câștigând în popularitate în mai multe state membre¹⁰⁵.

¹⁰¹ Germania.

¹⁰² Grecia.

¹⁰³ Ungaria.

¹⁰⁴ Printre membrii cu sistem informal, utilizarea criteriilor calitative de performanță a fost raportată în Norvegia și Suedia.

¹⁰⁵ De exemplu în Belgia, Estonia, Norvegia, Portugalia, Elveția.

12. În opinia dumneavoastră, criteriile de evaluare a calității activității judecătorilor sunt clare, obiective și verificabile?

Patruzeci de respondenți au răspuns la întrebare, ceea ce reprezintă un răspuns destul de bun. Înainte de a le analiza, răspunsurile au fost împărțite în trei grupuri: 1) grupul, format din 23 de respondenți din 16 state membre, care au răspuns pozitiv;¹⁰⁶ 2) grupul, format din 11 respondenți, care au răspuns negativ; 3) grupul, format din respondenți care au răspuns pozitiv, dar în același timp au exprimat rezerve cu privire la sistemul de evaluare existent, respondenți care au dat răspunsuri mixte sau respondenți care nu au răspuns sau nu au putut răspunde concis.¹⁰⁷

Respondenții din primul grup consideră că criteriile de evaluare calității activității judecătorilor sunt clare, obiective și verificabile din următoarele motive baza și principalele elemente de evaluare sunt adoptate, cunoscute dinainte¹⁰⁸ și publicate de autoritatea judiciară competentă,¹⁰⁹ adică de sistemul judiciar însuși;¹¹⁰ criteriile sunt suficient de obiective¹¹¹ având în vedere că este dificil să evaluezi activitatea judecătorilor prin analize bazate pe parametri obiectivi;¹¹² este atât de bună pe cât poate fi fără a pune în pericol independența judecătorului;¹¹³ criteriile se bazează în principal pe statisticile instanțelor și, prin urmare, sunt clare și verificabile;¹¹⁴ evaluarea poate face obiectul unei căi de atac;¹¹⁵ evaluarea se bazează nu numai pe concluziile formulate de evaluator, ci și pe avizul șefului de secție, precum și pe hotărârile de la nivel superior;¹¹⁶ criteriile sunt clare;¹¹⁷ criteriile sunt definite prin lege și, prin urmare, măsurabile;¹¹⁸ înainte de evaluarea finală, judecătorul evaluat primește un proiect și poate întrebări cu privire la acesta.¹¹⁹

În schimb, respondenții din al doilea grup consideră că criteriile de evaluare a calității activității judecătorilor sunt neclare, subiective și neverificabile din următoarele motive nu există un standard comun - un coleg ar evalua același judecător ca fiind perfect, altul l-ar descrie ca îndeplinind doar standarde minime;¹²⁰ indicatorii cantitativi sunt clari și verificabili, în timp ce indicatorii calitativi nu sunt;¹²¹ evaluarea se bazează în principal pe indicatori statistici, în plus, este dificil să se evalueze calitatea judecăților;¹²² criteriile sunt foarte nespecifice și subiective, deciziile nu sunt pe deplin

¹⁰⁶ Azerbaidjan, Belgia, Croația, Estonia, Franța, Georgia, Germania, Ungaria, Letonia, Luxemburg, Norvegia, Portugalia, România, Suedia, Elveția, Ucraina.

¹⁰⁷ De exemplu, în Serbia, tocmai a fost adoptat un nou sistem de evaluare. Republica Cehă, unde nu există nicio evaluare a judecătorilor.

¹⁰⁸ Norvegia.

¹⁰⁹ Azerbaidjan, Ungaria, Letonia, Ucraina.

¹¹⁰ Letonia.

¹¹¹ Portugalia.

¹¹² Belgia, Germania.

¹¹³ Suedia.

¹¹⁴ Estonia, Georgia.

¹¹⁵ Franța.

¹¹⁶ Ungaria.

¹¹⁷ Luxemburg.

¹¹⁸ de Nord.

¹¹⁹ Norvegia.

¹²⁰ Belgia.

¹²¹ Finlanda.

¹²² Franța.

transparente;¹²³ criteriile nu sunt clare și depind de evaluator/inspector, ceea ce este agravat de faptul că judecătorii sunt evaluați cu ajutorul unei grile de notare, fără a motiva decizia;¹²⁴ se pune prea mult accent pe evaluarea cantitativă;¹²⁵ depinde de cine și cum o întocmește, există un grad ridicat de discreție și imprevizibilitate în realizarea evaluărilor;¹²⁶ este incorect să nu se ia în considerare opinia colegilor judecători și satisfacția utilizatorilor instanței;⁽¹²⁷⁾

Următoarele comentarii se încadrează în al treilea grup: criteriile sunt clare și obiective, dar aplicarea lor este vagă și neclară;¹²⁸ criteriile sunt clare și obiective, dar nu pot acoperi toate situațiile, în special atunci când un judecător se confruntă cu probleme juridice noi sau complexe;¹²⁹ criteriile nu vor fi niciodată clare și vor fi întotdeauna dificil de verificat.¹³⁰

În sistemele judiciare moderne, evaluarea judecătorilor se bazează pe o combinație de măsuri obiective și subiective¹³¹. Experții doresc să avertizeze că cel mai mare dezavantaj al măsurilor obiective de performanță este accentul excesiv pus pe măsurarea atingerii obiectivelor. Aceste obiective riscă să devină standardul care judecă toate activitățile. În consecință, obiectivele formale eșuează și stagnează forța de muncă în dorința de a atinge aceste obiective, atunci când procesele complexe, cum sunt cele din sistemul judiciar, sunt distilate și reduse la un singur scor¹³². Măsurările subiective, pe de altă parte, permit șefilor sistemului judiciar să își exercite aprecierea subiectivă cu privire la activitatea judecătorilor.

Se pare că există puncte de vedere opuse cu privire la mai multe aspecte legate de evaluarea judecătorilor, nu numai în diferite state membre, ci și în cadrul aceluiași stat membru. Cu toate acestea, mai multe concluzii pot fi deduse din răspunsurile la această întrebare. Unii judecători, deși recunosc că a fi judecător este o activitate care nu se poate măsura cu ușurință, critică utilizarea excesivă a indicatorilor cantitativi. Alții consideră că criteriile, fie ele cantitative sau calitative, și evaluările bazate pe acestea sunt adesea nedrepte, punitive, subiective și arbitrare. Se pare că rădăcina problemei constă în alinierea teoriei și a realității, și nu atât de mult în criteriile în sine, care sunt adesea menite să fie formulate în termeni generali. Sau, în opinia unuia dintre respondenți: *"Criteriile sunt clare și obiective, dar aplicarea lor este vagă și neclară"*. Răspunsurile respondenților care aprobă indicatorii existenți susțin în mod clar această ipoteză. Satisfacția acestora s-a dovedit a fi legată în mod pozitiv de factori precum transparența indicatorilor; o procedură de evaluare echitabilă, cu decizii motivate și dreptul de a contesta evaluarea; participarea judecătorului evaluat, oferindu-i acestuia șansa de a împărtăși opiniile sale cu privire la activitatea sa, de asemenea sub forma unei discuții; colectarea de feedback de la diferite niveluri și perspective (de exemplu, de la utilizatorii instanței, colegi judecători și judecători de la o instanță superioară); implicarea unei autorități judiciare competente în elaborarea criteriilor.

¹²³ Germania.

¹²⁴ Grecia

¹²⁵ Norvegia.

¹²⁶ Austria, Polonia.

¹²⁷ Ucraina.

¹²⁸ Belgia.

¹²⁹ Georgia.

¹³⁰ Norvegia.

¹³¹ Măsurile obiective de performanță (denumite uneori "indicatori-cheie de performanță sau KPI") sunt independente de observator. Măsurarea, bazându-se pe date factice, se face folosind altceva decât persoana care observă (de exemplu, timpul sau înregistrarea obiectivelor). În schimb, măsurile de performanță subiective sunt dependente de observator și se bazează pe opinii, sentimente și impresii generale. Este important de reținut că acestea nu sunt categorii clare, iar performanța este adesea evaluată folosind ambele.

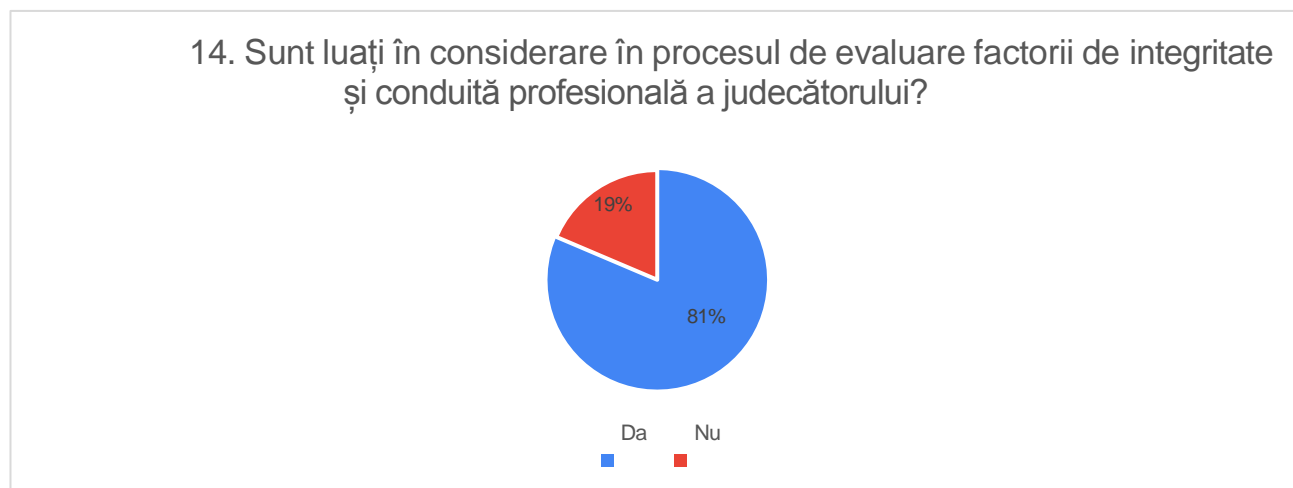
¹³² De exemplu, ar fi absurd să evaluăm judecătorii doar în funcție de cantitatea de hotărâri pe care le redactează în fiecare lună.

13. În opinia dumneavoastră, există alte criterii care ar trebui luate în considerare pentru a evalua calitatea activității judecătorului? Dacă da, vă rugăm să le enumerați.

■ Au fost făcute doar câteva sugestii suplimentare în această privință: satisfacția utilizatorilor instanței;¹³³ respectarea de către judecător a normelor disciplinare, abilitățile de gestionare a cauzelor și de comunicare, concentrarea pe autoperfecționare, disponibilitatea de a utiliza instrumentele moderne de informare și comunicare, comportamentul etic în afara instanței;¹³⁴ comportamentul personal în relațiile profesionale, munca în echipă;¹³⁵ abordarea umană a dosarelor;¹³⁶ dacă judecătorul utilizează o atitudine creativă față de munca sa, asigurând individualismul;¹³⁷ gestionarea cauzelor;¹³⁸ eficacitatea este supraevaluată;¹³⁹ claritatea judecății;¹⁴⁰ indicatori statistici suplimentari.¹⁴¹

14. Sunt luați în considerare în procesul de evaluare factorii de integritate și conduită profesională ai judecătorului? Dacă da, cum se realizează aceasta?

■ Datele din răspunsurile respondenților la această întrebare sunt prezentate în tabelul de mai jos:



■ După cum s-a arătat mai sus, factorii de integritate și conduită profesională a judecătorului sunt luați în considerare în procesul de evaluare în majoritatea țărilor.

În unele jurisdicții, legislația pare să stabilească o descriere foarte detaliată a factorilor de integritate și conduită profesională luați în considerare în procesul de evaluare. Cu titlu de exemplu, caracteristicile unui criteriu de integritate sunt: a) onestitatea personală și integritatea profesională; b) independența, imparțialitatea și corectitudinea; c) conduita personală și profesională; d) reputația

¹³³ Austria, Ucraina.

¹³⁴ Azerbaidjan.

¹³⁵ Belgia, Norvegia.

¹³⁶ Franța.

¹³⁷ Georgia.

¹³⁸ Grecia.

¹³⁹ Norvegia.

¹⁴⁰ Elveția.

¹⁴¹ Ucraina.

personală și profesională; e) obligațiile financiare.¹⁴² Integritatea este evaluată pe baza următorilor indicatori: a) respectarea eticii profesionale; b) numărul de sancțiuni disciplinare aplicate în perioada supusă evaluării; c) neimplicarea în activități politice; d) reputația profesională; e) integritatea financiară.¹⁴³

Poate mai interesant, o serie de state membre au furnizat o descriere a metodologiei utilizate în procesul de evaluare pentru a examina conformitatea cu standardele și principiile etice, printre care pot fi identificate mai multe bune practici. În procesul de evaluare, se ia în considerare opinia președintelui instanței competente cu privire la conduita profesională a unui judecător¹⁴⁴. "Evaluarea profesională la 360 de grade" și absența plângerilor și a sancțiunilor disciplinare sunt luate în considerare¹⁴⁵ Comportamentul unui judecător la audieri și atitudinea acestuia față de părți sunt factori relevanți.¹⁴⁶ Persoana responsabilă cu evaluarea (președintele instanței) poate face observații cu privire la comportamentul personal al unui judecător și o va face, în special dacă există preocupări în această privință.¹⁴⁷ Persoana responsabilă cu evaluarea are un interviu personal cu fiecare judecător pentru a-și forma o opinie personală cu privire la corectitudinea și comportamentul judecătorului și solicită opinia președintelui fiecărei secții a instanței cu privire la comportamentul, abilitățile de cooperare ale judecătorului. De asemenea, sunt luate în considerare eventualele plângeri formulate de alți judecători și plângerile depuse de avocați etc.¹⁴⁸ Raportul de examinare trebuie să includă procedurile disciplinare inițiate împotriva judecătorului (dacă este cazul) și dacă a fost depusă vreo plângere împotriva judecătorului evaluat și dacă vreuna dintre aceste plângeri s-a dovedit a fi întemeiată.¹⁴⁹ Un membru al comisiei judiciare poate deduce maximum două puncte per subpunct din fișa de evaluare a candidatului în cazul în care comisia de etică judiciară a emis un aviz cu privire la conduita candidatului, afirmând că aceasta nu a fost conformă cu canoanele codului de etică.¹⁵⁰ Integritatea poate face parte din interviul informal cu judecătorul.¹⁵¹ Evaluarea integrității constă în analiza declarațiilor de avere și a plângerilor depuse împotriva judecătorului.¹⁵² Președintele instanței și șeful instanței emit un aviz formal în atenția comisiei de evaluare.¹⁵³ În procesul de evaluare a unui judecător, Înalta

¹⁴² Georgia. Atunci când se evaluează un judecător pe baza onestității personale și a integrității profesionale, se iau în considerare următoarele calități ale unei persoane, în calitate de judecător și de cetățean: integritatea, onestitatea, conștientizarea adecvată a propriilor îndatoriri și responsabilități, dragostea de adevăr, transparența, civilitatea și acuratețea în îndeplinirea îndatoririlor oficiale și de altă natură și în îndeplinirea obligațiilor financiare și de altă natură (de exemplu, atunci când completează o declarație de avere, plătește împrumuturi bancare sau de altă natură). Atunci când se evaluează un judecător pe baza independenței, imparțialității și corectitudinii, se ține seama de aderența acestuia la principii, de capacitatea de a lua o hotărâre în mod independent și de rezistența la influențe, de fermitatea și fermitatea personală, de imparțialitatea politică sau de alt tip, de corectitudine etc. Atunci când se evaluează un judecător baza conduitei personale și profesionale, se ține seama de respectarea eticii judiciare, de politețea față de colegi și față de alte persoane, de comportamentul și imaginea corespunzătoare rangului înalt al unui judecător, de reținere, de capacitatea de a-și gestiona emoțiile, de comportamentul adecvat în timpul procedurilor disciplinare împotriva sa, în litigiile în care judecătorul este parte, de existența unor acuzații penale împotriva judecătorului etc. Atunci când se evaluează un judecător pe baza reputației personale și profesionale, se ține seama de reputația sa profesională și morală și de autoritatea sa în cercurile juridice și în societate, de natura și calitatea relațiilor cu cercurile juridice. Atunci când se evaluează un judecător pe baza obligațiilor financiare, se iau în considerare informațiile privind sursa sa de venit, activele, bunurile deținute și/sau utilizate, precum și datoriile și obligațiile legate de aceste bunuri și venituri. obligațiilor financiare are scopul de a stabili dacă există motive pentru un conflict de interese, care ar putea compromite imparțialitatea judecătorului.

¹⁴³ Republica Moldova.

¹⁴⁴ Azerbaidjan.

¹⁴⁵ Belgia.

¹⁴⁶ Franța.

¹⁴⁷ Germania.

¹⁴⁸ Grecia.

¹⁴⁹ Ungaria.

¹⁵⁰ Letonia.

¹⁵¹ Norvegia.

¹⁵² Portugalia.

¹⁵³ Republica Slovacă.

Comisia de calificare înaintează Consiliului de Integritate Publică o cerere privind respectarea de către judecător a criteriilor de integritate. În acest scop, Consiliul de Integritate Publică analizează activitățile judecătorului, declarația sa de avere, reputația etc.¹⁵⁴

15. Au toate criteriile sau standardele de evaluare a judecătorilor individuali aceeași "greutate" (grad de importanță)? Dacă nu, care dintre acestea au cea mai mare "greutate" și din ce motive?

■ Într-o serie de state membre, unele criterii au o pondere mai mare decât altele. Cu toate acestea, trebuie remarcat faptul că, de multe ori, din răspunsuri nu reiese dacă ponderea este stabilită în legislație sau este pusă în aplicare în practică, fără a avea o bază legală. Respondenții menționează următoarele practici: Criteriile sunt împărțite în grupele A, B și C, iar cele din grupa A (cunoștințe juridice relevante, eficacitate, abilități de comunicare, hotărâre și integritate) au cea mai mare "pondere".¹⁵⁵Punctele bazate pe calitatea muncii au cea mai mare "pondere", deoarece este criteriul cel mai important.¹⁵⁶ În teorie, toți indicatorii sunt echivalenți, dar în practică eficiența judecătorului pare să aibă o anumită preponderență, chiar dacă comportamentul său profesional și relațiile umane sunt luate în considerare.¹⁵⁷ Gradele de importanță nu sunt precizate, dar în practică cantitatea și calitatea cauzelor judecate și rapiditatea procedurilor sunt decisive.¹⁵⁸ Formal, criteriile au aceeași pondere, informal, criteriile cantitative de performanță, care sunt mai ușor de verificat, par să joace un rol mai important.¹⁵⁹ Calitatea muncii este cea mai importantă.¹⁶⁰Ponderea depinde de judecătorul care face evaluarea.¹⁶¹ Toate criteriile au aceeași pondere, dar, conform legii, în definirea notei finale a judecătorului, criteriile cantitative au o pondere de 40 %, iar cele calitative de 60 %.¹⁶² Evaluarea se bazează pe următoarele criterii: a) competența profesională, care are o pondere de 50 % din totalul evaluării; b) competența organizatorică, care are o pondere de 20 % din totalul evaluării; c) integritatea, care are o pondere de 30 % din totalul evaluării.¹⁶³ Ponderea criteriilor este stabilită prin lege, respectiv: fiecăruia dintre criteriile de eficiență, respectiv cantitatea și calitatea activității judecătorului, i se acordă cel mult 40 de puncte, pentru criteriul privind integritatea punctajul maxim acordat este de 10 puncte, iar pentru criteriul privind obligația de formare profesională continuă 10 puncte.¹⁶⁴ Există un barem de puncte pe care un judecător le poate obține în perioada monitorizată.¹⁶⁵

Pe baza răspunsurilor, se pot distinge două abordări în statele membre: prima abordare este de un sistem de evaluare cu ratinguri formalizate, reglementate prin lege, în care se acordă o pondere

¹⁵⁴ Ucraina.

¹⁵⁵ Belgia.

¹⁵⁶ Croația.

¹⁵⁷ Franța.

¹⁵⁸ Germania. Un respondent menționează numărul de cauze soluționate și rapiditatea procedurilor, în timp ce altul menționează calitatea și cantitatea.

¹⁵⁹ Grecia.

¹⁶⁰ Ungaria.

¹⁶¹ Polonia.

¹⁶² de Nord.

¹⁶³ Republica Moldova.

¹⁶⁴ România.

¹⁶⁵ Republica Slovacă.

diferită (adică numărul de puncte sau procentul atribuit fiecărei valori) criteriilor individuale. În consecință, scara de evaluare reflectă importanța pe care sistemul de evaluare o acordă indicatorilor cantitativi și, respectiv, calitativi. A doua abordare este caracterizată de un sistem de evaluare în care, în ciuda caracterului său formal, nu a fost concepută o astfel de scară de evaluare numerică, dar în practică s-a făcut totuși o distincție între indicatorii mai importanți și cei mai puțin importanți, acordând mai multă atenție anumitor indicatori (de exemplu, eficiența) decât celorlalți.

16. Sunt informații judecătorii cu privire la criteriile și standardele utilizate pentru evaluarea calității activității lor individuale și, dacă da, în ce mod?

CCJE consideră (Avizul nr. 17, par. 30) că, atunci când se aplică un sistem de evaluare individuală formală, baza și elementele principale ale acestuia (criterii, procedură, consecințele evaluării) ar trebui să fie stabilite în mod clar și exhaustiv prin legislația primară. Detaliile pot fi reglementate în legislația subordonată.

Prin urmare, este binevenit faptul că majoritatea respondenților au confirmat că există un temei juridic pentru evaluarea judecătorilor care acoperă principalele aspecte ale procesului de evaluare, inclusiv criteriile utilizate. Cu toate acestea, impresia generală din răspunsuri este că, în general, s-ar putea face un pas înainte în ceea ce privește transparența procesului. Transparența în contextul (auto)-guvernării se referă la a fi deschis și onest. Ca parte a bunelor practici de evaluare, aceasta necesită, pe lângă stabilirea principalelor elemente ale evaluării în legislația (primară și subordonată) și publicarea acestora, divulgarea tuturor informațiilor relevante, astfel încât judecătorii să poată acționa în consecință. Pe baza răspunsurilor, următoarele practici ar putea servi drept exemplu: judecătorii sunt familiarizați cu întrebările din formularul de evaluare și pot comenta proiectul dacă doresc acest lucru;¹⁶⁶ la sfârșitul anului, judecătorii ale căror activități urmează să fie evaluate în anul următor ar trebui să fie informați de către membrii consiliului judiciar care este responsabil de evaluare, judecătorul a cărui activitate este evaluată are dreptul de a participa la reuniunea consiliului judiciar;¹⁶⁷ judecătorii primesc formulare de evaluare¹⁶⁸ și trebuie să furnizeze o analiză SWOT înainte de evaluare;¹⁶⁹ ministerul justiției difuzează o circulară de informare;¹⁷⁰ cunoștințele legate de evaluare fac parte din examenul profesional juridic și sunt transmise viitorilor judecători în timpul procesului de socializare în cadrul sistemului judiciar, adică deja în timpul anilor petrecuți ca judecător stagiar, apoi (după promovarea examenului profesional juridic) ca asistent judiciar, după numire, aceștia sunt informați cu privire la toate criteriile și standardele aplicate prin intermediul programelor de formare organizate de Academia Națională de Justiție;¹⁷¹ în afară de legislația primară și subordonată în materie, există un manual de evaluare a activității profesionale a judecătorilor, cunoscut de toți judecătorii;¹⁷² există un model privind modul în care ar trebui să aibă loc discuțiile;¹⁷³ judecătorul poate accesa datele relevante și le poate verifica.¹⁷⁴

¹⁶⁶ Austria.

¹⁶⁷ Azerbaidjan.

¹⁶⁸ Belgia, Franța, Luxemburg.

¹⁶⁹ Belgia.

¹⁷⁰ Franța.

¹⁷¹ Ungaria.

¹⁷² România.

¹⁷³ Suedia.

¹⁷⁴ Elveția.

17. Cine este responsabil pentru evaluarea individuală a judecătorilor (de exemplu, un organ independent, președintele instanței, un organ de egali)? Vă rugăm să specificați toate instituțiile și persoanele implicate în proces și să indicați rolurile acestora.

█ Evaluarea individuală a judecătorilor este organizată în diferite moduri în statele membre, de la evaluarea de către o autoritate independentă¹⁷⁵, de către omologi (judecători formați, autorizați și înscrși pe listă¹⁷⁶), de către președintele instanței relevante¹⁷⁷ sau de către judecători de instanță superioară¹⁷⁸, ¹⁷⁹ de către consiliul judiciar și inspectori¹⁸⁰. În plus, sunt luate în considerare și autoevaluarea judecătorului evaluat, precum și răspunsurile la un chestionar din partea judecătorilor și a angajaților instanțelor¹⁸¹. Există o singură excepție în care evaluarea este lăsată la latitudinea managerului direct al judecătorului sau a șefului instanței în cauză, deoarece evaluarea este utilizată pentru stabilirea individuală a salariilor¹⁸².

Merită menționat cazul în care respondenții din același stat membru (Belgia) au furnizat răspunsuri diferite la întrebare, ceea ce ar putea indica faptul că procedura de evaluare, obiectivele și consecințele acesteia sunt insuficient cunoscute de judecători. Evaluarea periodică a judecătorilor poate deveni o formalitate administrativă, căreia nu i se acordă nici o importanță substanțială, nici consecințe concrete.

183

Abordări interesante de luat în considerare ar fi înființarea unui corp de evaluatori compus din judecători formați, certificați și numiți, care ar putea fi, de asemenea, mandatați să viziteze diferite instanțe, evaluarea fiind, de asemenea, bazată pe norme și criterii concrete, sau înființarea unui grup de evaluare profesională care ar putea include membri din afara sistemului judiciar.

18. Cum se desfășoară evaluarea? Vă rugăm să specificați procedurile exacte și interacțiunea dintre judecător și evaluator.

█ Un numitor comun în aproape toate statele membre este faptul că evaluarea este realizată în contradictoriu și implică un interviu sau o audiere de evaluare¹⁸⁴. Aceasta poate include, de asemenea, participarea la o serie de audieri conduse de judecătorul în cauză pentru a-l evalua¹⁸⁵. În unele state membre, evaluarea ia în considerare și analiza datelor statistice¹⁸⁶. Este de remarcat faptul că, în unele state membre, evaluarea implică, de asemenea, o revizuire a conținutului hotărârilor judecătorești¹⁸⁷. Într-un stat membru, evaluarea se realizează prin teste scrise și

¹⁷⁵ Letonia, Ucraina (în ceea ce privește evaluarea integrității și eticii profesionale).

¹⁷⁶ Austria (*Personalsenat*), Ungaria.

¹⁷⁷ Belgia, Croația, Estonia, Franța, Germania, Luxemburg, Norvegia, Polonia, România

¹⁷⁸ Grecia, Portugalia,

¹⁷⁹ Azerbaidjan, Georgia, Macedonia de Nord, Republica Moldova, Serbia, Slovacia

¹⁸⁰ Austria (judecători inspectori), Ucraina (în ceea ce privește evaluarea competenței).

¹⁸¹ Letonia

¹⁸² Suedia, Este important de observat că nici gestionarea unei anumite cauze, nici aplicarea legii în această cauză nu pot avea vreun impact asupra salariului,

¹⁸³ Belgia

¹⁸⁴ Austria, Belgia, Franța, Germania, Grecia, Ungaria, Letonia, Luxemburg, Norvegia, Republica Moldova, Suedia, Elveția.

¹⁸⁵ Austria, Belgia, Georgia, Germania, Ungaria, Republica Moldova.

¹⁸⁶ Ungaria, Letonia, Portugalia.

¹⁸⁷ Georgia, Grecia, Ungaria, Polonia, Republica Moldova.

sarcini practice.¹⁸⁸

CCJE consideră (Avizul nr. 17) că calitatea hotărârilor unui judecător trebuie să se afle în centrul evaluării individuale și, pentru a o evalua, evaluatorii ar trebui să se concentreze asupra metodologiei pe care un judecător o aplică în activitatea sa în ansamblu, mai degrabă decât să evalueze meritele juridice ale hotărârilor individuale, în conformitate cu principiul independenței judiciare.

Un exemplu interesant este evaluarea "360 de grade"⁽¹⁸⁹⁾, care urmărește să colecteze informații despre judecătorul evaluat din diverse surse care îl cunosc. Ar fi recomandabil să se reflecteze asupra rolului și ponderii președintelui instanței în procesul de evaluare, în timp ce includerea unor membri externi neprofesioniști ar putea contribui la responsabilizarea sistemului judiciar.

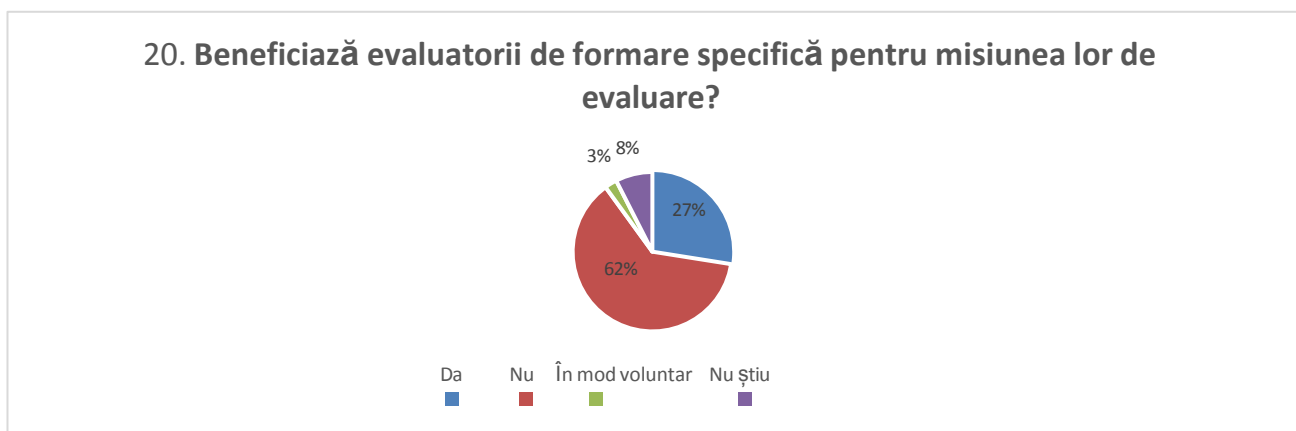
19. Cum sunt desemnați evaluatorii?

Există o varietate de practici în statele membre. Evaluatorii sunt numiți de președintele instanței¹⁹⁰, aleși¹⁹¹, trași la sorți¹⁹² sau numiți de consiliul judiciar¹⁹³. În unele cazuri există legislație complementară care instituie comisii de evaluare¹⁹⁴.

Un singur stat membru a raportat că judecătorii care efectuează evaluarea sunt special instruiți, licențiați și înscrși pe listă pentru această sarcină.¹⁹⁵

De remarcat este o practică interesantă în care evaluarea este efectuată de președintele instanței în cauză, asistat de doi evaluatori¹⁹⁶. Acești evaluatori sunt colegi ai judecătorilor evaluați, care au fost aleși de adunarea generală a instanței în cauză. Expertul observă că faptul că colegii sunt însărcinați cu evaluarea altor colegi poate duce la diluarea procedurii de evaluare într-o formalitate administrativă fără substanță sau consecințe.

20. Beneficiază evaluatorii de formare specifică pentru misiunea lor de evaluare?



¹⁸⁸ Ucraina.

¹⁸⁹ Belgia și Franța.

¹⁹⁰ Ungaria, Polonia.

¹⁹¹ Belgia, Letonia, Luxemburg, Republica Moldova, Republica Slovacă, Ucraina.

¹⁹² Georgia, Grecia.

¹⁹³ Azerbaidjan, Croația, România, Serbia.

¹⁹⁴ de Nord.

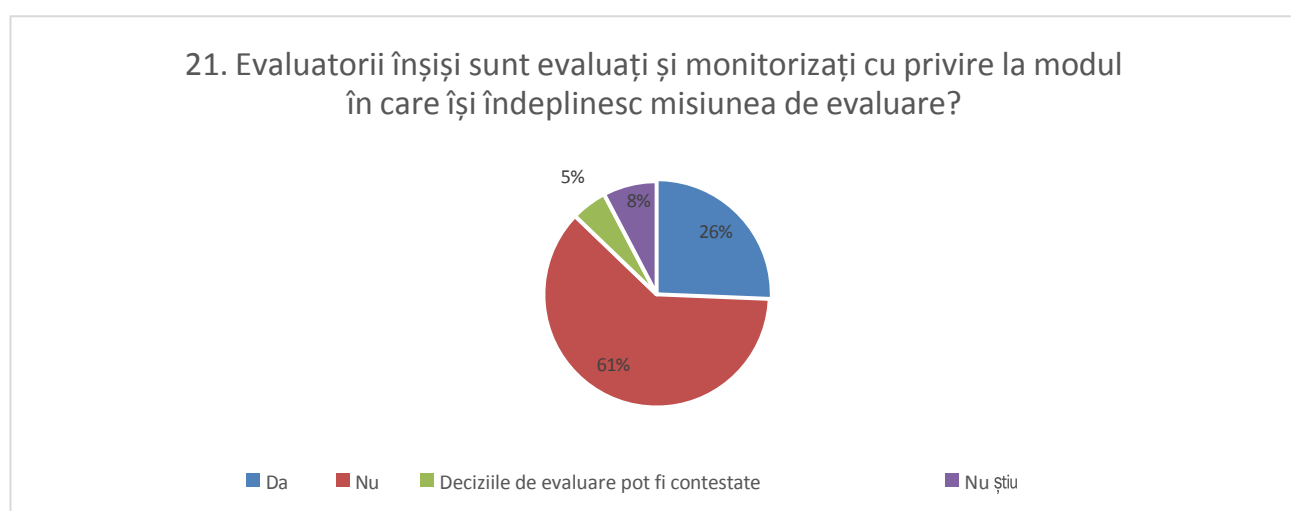
¹⁹⁵ Ungaria (Q17).

¹⁹⁶ Belgia.

Conform unei majorități (62%) a respondenților, nu se oferă formare specifică evaluatorilor pentru misiunea lor de evaluare. Într-o minoritate de state membre, respondenții raportează formarea evaluatorilor.¹⁹⁷ De asemenea, au fost detectate mecanisme semi-formale și informale, cum ar fi reuniuni și conferințe programate în mod regulat sau ocazional, menite să ofere o interpretare și o aplicare uniformă a standardelor de evaluare.¹⁹⁸

Este demn de remarcat faptul că evaluarea calitativă a judecătorilor poate fi efectuată numai de persoane care au beneficiat de o formare adecvată pentru a efectua această misiune. Formarea ar trebui să ofere o înțelegere comună și o aplicare uniformă a procedurii și criteriilor de evaluare. În plus, este demn de remarcat faptul că numai judecătorii ar trebui să fie cei care examinează anumite criterii calitative, cum ar fi capacitatea de a redacta hotărâri.

21. Evaluatorii înșiși sunt evaluați și monitorizați cu privire la modul în care își îndeplinesc misiunea de evaluare?



Potrivit majorității (61%) respondenților, acest lucru nu este valabil. Opt state membre¹⁹⁹ au confirmat că evaluatorii sunt evaluați și monitorizați cu privire la modul în care își îndeplinesc misiunea. Cu titlu de exemplu, în îndeplinirea sarcinilor lor administrative, președinții instanțelor superioare au competența de a aborda aspecte precum interpretarea și aplicarea inconsecventă a standardelor de evaluare și abordarea subiectivă a evaluatorilor (instanțelor inferioare)²⁰⁰.

Experții doresc să sublinieze faptul că evaluarea calitativă a judecătorilor poate fi efectuată numai de persoane care sunt ele însele evaluate și monitorizate cu privire la modul în care își îndeplinesc misiunea de evaluare.

¹⁹⁷ Franța, Georgia, Germania, Grecia, Ungaria, Letonia, Luxemburg, Macedonia de Nord, Norvegia, Polonia, Portugalia, Republica Moldova, România, Serbia. De exemplu, formarea obligatorie și/sau opțională a evaluatorilor este practică în mai multe state federale germane.

¹⁹⁸ Germania, în unele state federale.

¹⁹⁹ Azerbaidjan, Germania, Norvegia, Portugalia, România, Suedia, Elveția, Ucraina.

²⁰⁰ Germania.

22. Justițiabilii, avocații, alți actori ai justiției, ONG-urile, publicul au un cuvânt de spus în evaluarea calității activității fiecărui judecător și, dacă da, cum este organizată această participare?

 Acest lucru nu pare să fie valabil în cazul a 70% dintre respondenți (20% au oferit răspunsuri afirmative²⁰¹).

Deoarece aceasta este o chestiune care poate contribui la responsabilitatea sistemului judiciar, unele state membre iau în considerare adaptarea legislației în acest sens²⁰².

Într-un caz, "evaluatorii iau în considerare rezultatele sondajelor de satisfacție relevante în rândul diferitelor grupuri țintă, și anume utilizatorii instanțelor, avocații profesioniști, personalul etc." ²⁰³.

În altă ordine de idei, "faptul că a fost inițiat un proces de evaluare este public. Părțile litigante, avocații, alți actori ai justiției, ONG-urile sau publicul în general au dreptul se adreseze Consiliului Superior al Justiției și să furnizeze anumite informații. Aceștia se pot adresa în scris sau pot programa o întâlnire. Ei sunt liberi să publice informații despre judecătorul care este evaluat pe diferite platforme, iar aceste surse - cum ar fi articole, postări, programe TV etc. - vor fi colectate de un departament desemnat al Consiliului și trimise evaluatorilor, care iau în considerare aceste informații. Pe lângă aceasta, la nivel instituțional, Consiliul Superior al Justiției are și cinci membri care nu sunt judecători, care sunt reprezentanți ai mediului academic și ai societății civile. Acești membri sunt aleși de Parlament. Evaluarea este efectuată de un judecător și de un membru nejudiciar al Consiliului. [Se consideră că] acest model creează o oportunitate pentru contribuția publică din partea societății civile și/sau a altor actori ai justiției" ²⁰⁴.

De asemenea, "evaluatorii trebuie să se consulte cu membrii consiliului local cu privire la problemele legate de buna funcționare a instanțelor locale și trebuie să ia în considerare orice plângere sau raport scris. În practică, nu este obișnuit ca baroul să facă observații specifice cu privire la judecători individuali, cu excepția cazurilor excepționale de judecători care au cauzat probleme grave prin comportamentul lor față de avocați, justițiabili etc." ²⁰⁵.

Experții ar dori să sublinieze faptul că contribuția utilizatorilor și actorilor din justiție ar trebui formalizată și obiectivată într-un mod care să asigure independența judecătorului și să îl protejeze de presiuni nejustificate din partea actorilor din justiție și a opiniei publice.

²⁰¹ Azerbaidjan, Belgia, Georgia, Grecia, Norvegia, Republica Moldova, Ucraina.

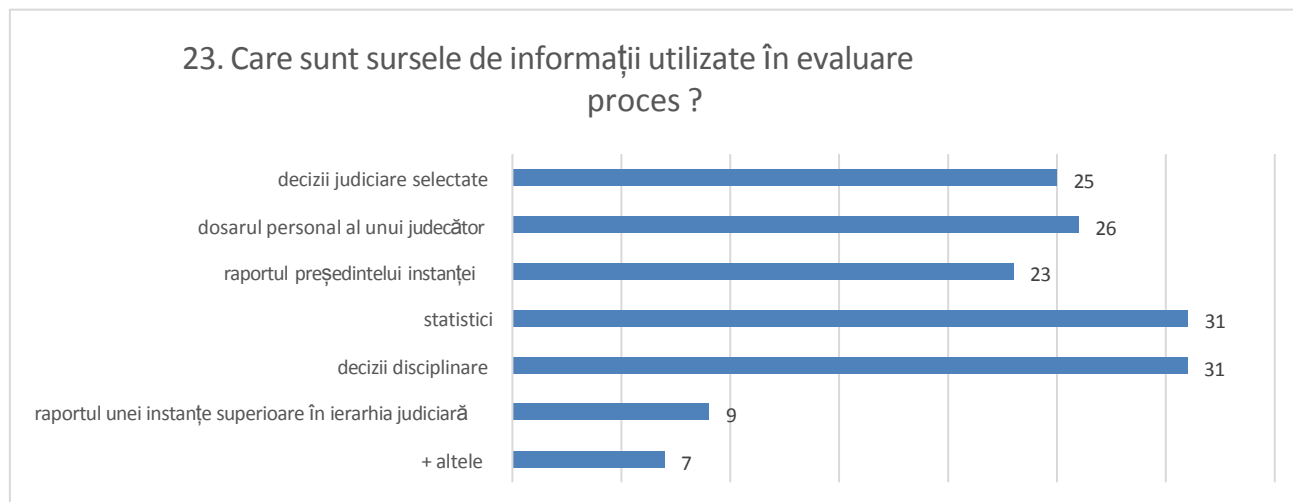
²⁰² Franța.

²⁰³ Azerbaidjan.

²⁰⁴ Georgia.

²⁰⁵ Grecia.

23. Care sunt sursele de informații utilizate în procesul de evaluare?



Douăzeci și cinci de respondenți reprezentând 15 state membre au indicat că evaluarea ia în considerare conținutul unui număr de hotărâri judecătorești ale judecătorului evaluat²⁰⁶. Întrucât este important să se combine criteriile de evaluare calitative și cantitative, acest criteriu ar trebui aplicat cu atenție, luând în considerare recomandările Avizului 17 al CCJE²⁰⁷. Pentru a evalua calitatea hotărârii unui judecător, evaluatorii ar trebui să se concentreze asupra metodologiei pe care judecătorul o aplică în activitatea sa în ansamblu, mai degrabă decât asupra evaluării meritelor juridice ale hotărârilor individuale.

Douăzeci și trei de respondenți reprezentând 15 state membre au indicat că evaluarea ia în considerare un raport al președintelui instanței relevante²⁰⁸. Experții ar dori să observe că acest criteriu, deși nu contravine standardelor internaționale, ar putea prezenta riscul ca evaluarea să fie utilizată în mod abuziv pentru a exercita presiuni ierarhice asupra judecătorului evaluat.

Treizeci și unu de respondenți reprezentând 19 state membre au indicat că hotărârile disciplinare sunt luate în considerare²⁰⁹. Ar trebui făcută o distincție completă și clară între disciplină și evaluarea calității activității judecătorilor. După cum se subliniază în Avizul 17 al CCJE²¹⁰, "deși încălcările normelor/standardelor etice și profesionale pot fi luate în considerare în procesul de evaluare, statele membre ar trebui să facă o distincție clară între evaluare și măsurile și procesele disciplinare. Principiile securității mandatului și inamovibilității sunt elemente-cheie bine stabilite ale independenței justiției și trebuie respectate, o numire permanentă nu ar trebui să înceteze doar din cauza unei evaluări nefavorabile. Aceasta ar trebui să înceteze numai în cazul unor încălcări grave ale dispozițiilor disciplinare sau penale

²⁰⁶ Austria, Belgia, Franța, Georgia, Germania, Grecia, Ungaria, Letonia, Macedonia de Nord, Polonia, Portugalia, Moldova, România, Republica Slovacă, Ucraina.

²⁰⁷ Evaluarea ar trebui efectuată în funcție de următoarele criterii: competența profesională (cunoașterea dreptului, capacitatea de a conduce proceduri judiciare, capacitatea de a redacta hotărâri motivate), competența personală (capacitatea de a face față volumului de muncă, capacitatea de a decide, deschiderea față de noile tehnologii), competențele sociale, și anume capacitatea de mediere, respectul față de părți și, în plus, capacitatea de a conduce pentru cei ale căror funcții o cer.

²⁰⁸ Austria, Azerbaidjan, Belgia, Croația, Estonia, Franța, Germania, Grecia, Ungaria, Letonia, Luxemburg, Portugalia, Republica Moldova, Republica Slovacă, Ucraina.

²⁰⁹ Austria, Azerbaidjan, Belgia, Croația, Estonia, Finlanda, Georgia, Germania, Grecia, Ungaria, Letonia, Macedonia de Nord, Norvegia, Polonia, Portugalia, Republica Moldova, România, Republica Slovacă, Ucraina.

²¹⁰ Avizul nr. 17, par. 29 și 44, recomandările 10 și 12.

stabilite prin lege sau în cazul în care concluzia inevitabilă a procesului de evaluare este că judecătorul este incapabil sau nu dorește să își îndeplinească atribuțiile judiciare la un standard minim acceptabil, judecat în mod obiectiv. În toate cazurile trebuie să existe garanții procedurale adecvate pentru judecătorul evaluat și acestea trebuie respectate cu scrupulozitate."

Nouă respondenți reprezentând șapte state membre au indicat că evaluarea ia în considerare raportul unei instanțe superioare²¹¹.

Ultima, dar nu cea mai puțin importantă, este utilizarea datelor statistice, astfel încât un proces de evaluare să poată combina un echilibru rezonabil între criteriile și indicatorii calitativi și cantitativi. Treizeci și unu de respondenți (19 state membre) au indicat că datele statistice au fost, de asemenea, luate în considerare²¹². După cum s-a menționat la întrebarea 15, criteriile cantitative de performanță, care sunt mai ușor de verificat, par să joace un rol important, cu acestea, calitatea muncii este și ar trebui să primească mai multă importanță.

24. Vă rugăm să descrieți structura și metoda de apreciere utilizate în raportul de evaluare (de exemplu, se bazează pe eseu, pe puncte, pe o grilă, pe procente, pe rating).

■ În unele țări, se pare că nu există niciun raport scris al evaluării²¹³ sau niciun model stabilit pentru raportul de evaluare²¹⁴. Metoda bazată pe puncte este cea mai puțin frecventă²¹⁵ chiar și atunci când este combinată cu alte metode. Metoda bazată pe scară pare să fie puțin mai frecventă²¹⁶. Cel mai mare numitor comun pare a fi faptul că evaluarea se bazează pe eseuri²¹⁷, după cum au indicat 13 respondenți, de obicei combinată cu scalarea pentru anumite criterii de evaluare specifice și cu o evaluare finală generală care se bazează pe scalare²¹⁸. Ca exemplu de bună practică este reglementarea clară a raportului de evaluare. "În general, structura și conținutul raportului de examinare/evaluare combină descrieri textuale, de tip eseu, o prezentare și o evaluare a datelor cantitative și statistice, observații privind calitatea activității judiciare care sunt susținute de date fundamentate faptic relevante pentru examinare și o propunere de evaluare tabelară care poate fi găsită în regulament"²¹⁹. Un alt exemplu a indicat elementele care sunt incluse pentru "metoda bazată pe eseu, și anume o descriere a cauzelor anulate sau modificate, referințe la dosare ale cauzelor selectate, cauze în care au fost judecate proceduri întârziate, uneori date statistice și date privind promptitudinea redactării motivării hotărârilor. Cu toate acestea, aceasta conduce la acordarea unei note care are cea mai mare importanță (o notă excepțională, o notă pozitivă, o notă calificată sau o notă inacceptabilă)"²²⁰.

²¹¹ Austria, Azerbaidjan, Belgia, Ungaria, Letonia, Polonia, Republica Slovacă.

²¹² Austria, Azerbaidjan, Belgia, Croația, Estonia, Finlanda, Georgia, Germania, Grecia, Ungaria, Letonia, Macedonia de Nord, Norvegia, Polonia, Portugalia, Republica Moldova, România, Republica Slovacă, Ucraina

²¹³ De exemplu, Finlanda, Norvegia și Suedia.

²¹⁴ De exemplu, Elveția.

²¹⁵ de Nord.

²¹⁶ Croația, Grecia, Polonia.

²¹⁷ Austria, Belgia, Germania, Letonia, Republica Slovacă și Ucraina.

²¹⁸ Ungaria, Georgia.

²¹⁹ Ungaria.

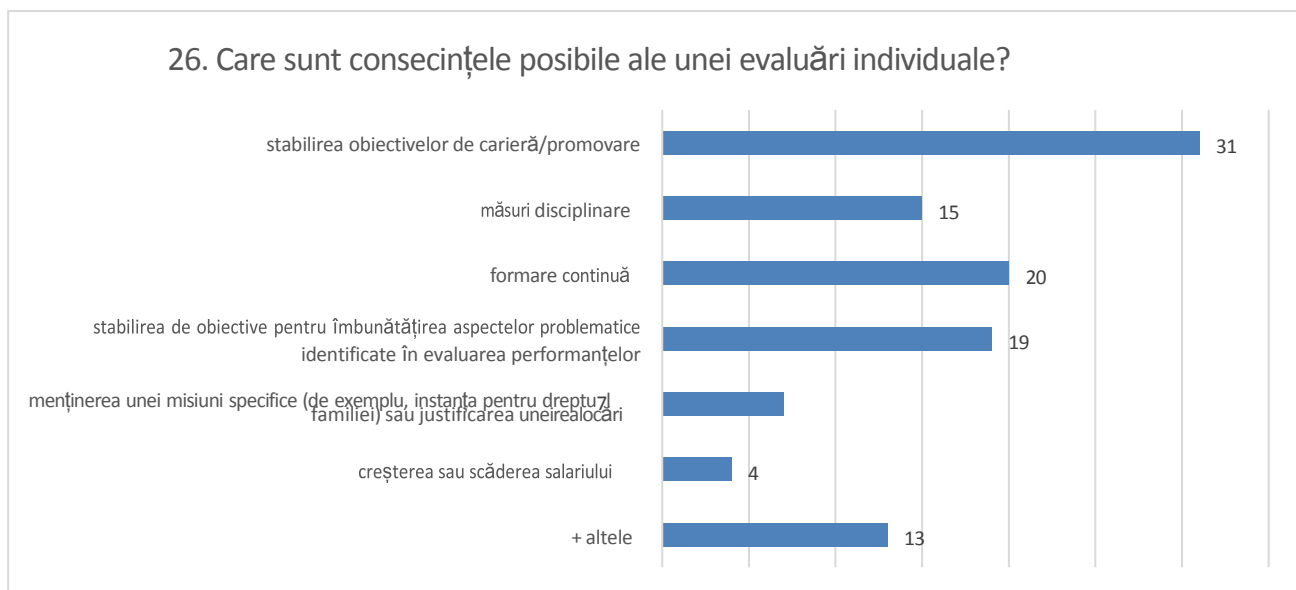
²²⁰ Polonia.

25. În cazul în care indicatorii statistici sunt utilizați ca punct de plecare în raportul de evaluare, poate un evaluator să se abată de la ratingul numeric și, dacă da, în ce circumstanțe?

La întrebarea 23, 32 de respondenți²²¹ (19 state membre) au afirmat că datele statistice se numără printre sursele de informații utilizate în procesul de evaluare. Dintre aceste state membre, marea majoritate a declarat că indicatorii statistici nu sunt utilizați ca punct de plecare și nici evaluatorul nu se poate abate de la aceștia, cu excepția câtorva cazuri: "evaluatorul se poate abate de la indicatorii statistici în cazul în care fluxul de cauze este excesiv (luând în considerare faptul că sistemul judiciar din Georgia este format din mult mai puțini judecători decât este necesar pentru a face față ratei actuale de depunere a cererilor la instanțele comune, numărul excesiv de cauze alocate unui judecător individual este luat în considerare de evaluatori)" ²²², precum și "luarea în considerare a altor factori, cum ar fi capacitatea fizică a judecătorului și dificultatea și amploarea activității sale" ²²³, sau "posturile vacante de judecător și complexitatea ridicată a cauzelor" ²²⁴, "informațiile statistice trebuie să fie evaluate individual de către evaluator" ²²⁵. Se poate concluziona că indicatorii legați de volumul de muncă și complexitatea cauzelor sunt factori importanți care trebuie luați în considerare ²²⁶.

Într-un exemplu, această libertate de a lua în considerare materialul statistic este formulată negativ de un respondent, în sensul că aici ar exista mai degrabă arbitrariul din partea evaluatorilor: "*Evaluatorul are libertatea totală de a interpreta orice date, mai ales că evaluatorul nu este tras la răspundere pentru nimic după aceea.*" ²²⁷

26. Care sunt consecințele posibile ale unei evaluări individuale?



²²¹ Austria, Azerbaidjan, Belgia, Croația, Estonia, Finlanda, Georgia, Germania, Grecia, Ungaria, Letonia, Macedonia de Nord, Norvegia, Polonia, Portugalia, Republica Moldova, România, Republica Slovacă, Ucraina.

²²² Georgia.

²²³ Portugalia.

²²⁴ România.

²²⁵ Germania, Polonia.

²²⁶ De exemplu, Azerbaidjan, Estonia, Georgia, Germania, Polonia, Portugalia, România, Serbia și Republica Slovacă.

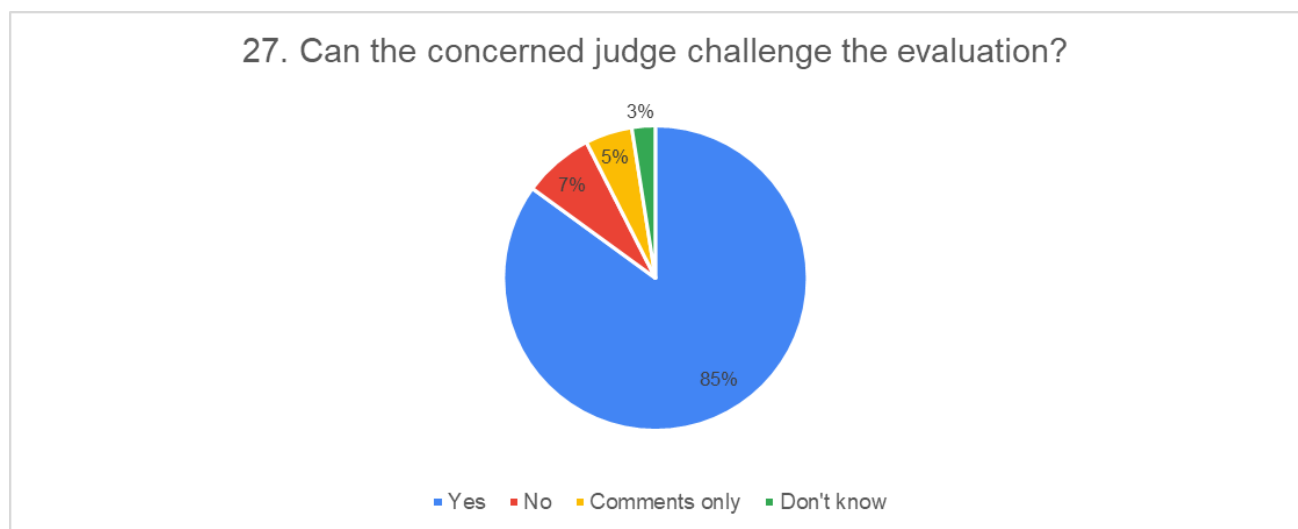
²²⁷ Polonia.

■ Evaluarea judecătorilor vizează monitorizarea și îmbunătățirea calității activității judecătorilor. Prin urmare, se remarcă faptul că, potrivit unui număr mare de respondenți, o evaluare de slabă calitate poate avea consecințe mai degrabă sancționatoare pentru judecătorul în cauză, cum ar fi măsuri disciplinare (15 răspunsuri²²⁸), mutații (7 răspunsuri²²⁹) sau repercusiuni financiare (4 răspunsuri²³⁰).

Potrivit a 31 de respondenți²³¹, evaluarea afectează obiectivele de carieră și promovările. Doar conform unei minorități de respondenți, evaluarea în statele membre este legată de posibila formare continuă (20 de răspunsuri²³²) sau de stabilirea obiectivelor de îmbunătățire (19 răspunsuri²³³) și, astfel, de îmbunătățirea calității activității judecătorilor.

În plus, se observă că, într-un caz, un interviu ar putea fi urmat de un plan individual de dezvoltare profesională stabilit în comun²³⁴.

27. Poate judecătorul vizat contesta evaluarea?



■ Acesta este cazul potrivit unei mari majorități (85 %) a respondenților și este în concordanță cu faptul că majoritatea respondenților au afirmat că procesul de evaluare a fost contradictoriu. Răspunsurile potrivit cărora judecătorii în cauză nu pot contesta evaluarea nu au fost concludente și nu este posibil să se indice în ce state membre aceasta nu poate fi contestată și din ce motive²³⁵.

²²⁸ Austria, Azerbaidjan, Belgia, Grecia, Ungaria, Letonia, Macedonia de Nord, Polonia, Portugalia, Republica Moldova, Republica Slovacă, Ucraina.

²²⁹ Austria, Belgia, Estonia, Finlanda, Franța, Ungaria, Letonia, Luxemburg, Norvegia, Republica Moldova, România, Suedia.

²³⁰ Belgia, Suedia.

²³¹ Austria, Azerbaidjan, Belgia, Croația, Franța, Georgia, Germania, Ungaria, Letonia, Luxemburg, Macedonia de Nord, Norvegia, Polonia, Portugalia, Republica Moldova, România, Serbia, Suedia, Ucraina.

²³² Austria, Azerbaidjan, Belgia, Estonia, Finlanda, Franța, Letonia, Luxemburg, Norvegia, Republica Moldova, România, Serbia, Suedia, Ucraina.

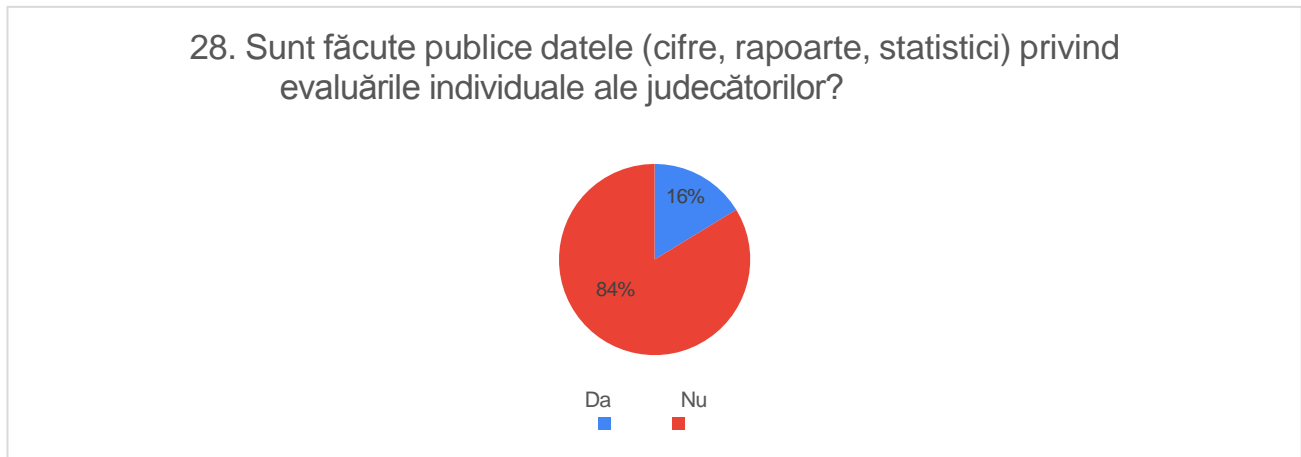
²³³ Austria, Belgia, Estonia, Finlanda, Franța, Ungaria, Letonia, Luxemburg, Norvegia, Republica Moldova, România, Suedia.

²³⁴ România.

²³⁵ Finlanda a oferit un răspuns negativ clar, pentru Polonia răspunsurile au fost împărțite (1 pozitiv și 1 negativ), în timp ce pentru Norvegia am obținut 2 răspunsuri pozitive și 1 negativ.

În această privință, Avizul 17 al CCJE afirmă că "este esențial să existe echitate procedurală în toate elementele evaluărilor individuale. În special, judecătorii trebuie să își poată exprima opiniile cu privire la procesul și concluziile propuse în cadrul unei evaluări. Ei trebuie, de asemenea, să poată contesta evaluările, în special atunci când acestea afectează "drepturile civile" ale judecătorului în sensul articolului 6 din Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale [punctul 41²³⁶]."

28. Sunt făcute publice datele (cifre, rapoarte, statistici) privind evaluările individuale ale judecătorilor?



■ Potrivit mării majorități (84%) a respondenților, acest lucru nu este valabil și este în concordanță cu independența judecătorilor și cu încrederea publică în funcționarea sistemului judiciar²³⁷.

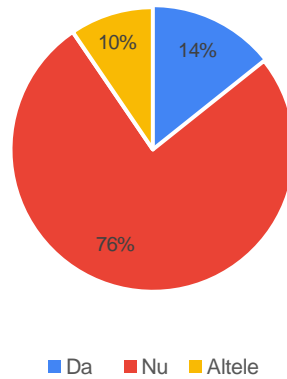
După cum a remarcat CCJE (Avizul 17, paragraful 48) "evaluarea individuală formală a judecătorilor, acolo unde există, ar trebui să contribuie la îmbunătățirea și menținerea unui sistem judiciar de înaltă calitate în beneficiul cetățenilor statelor membre. Aceasta ar trebui să contribuie astfel la menținerea încrederii publicului în sistemul judiciar. Acest lucru presupune ca publicul să poată înțelege principiile generale și procedura procesului de evaluare. Prin urmare, cadrul procedural și metodele de evaluare ar trebui să fie puse la dispoziția publicului. În plus, procesul de evaluare individuală în scopul carierei sau al promovării nu ar trebui să țină seama de opiniile publicului cu privire la un judecător. Este posibil ca acestea să nu fie întotdeauna rezultatul unor informații complete sau pe deplin înțelese sau este posibil ca astfel de opinii să se bazeze chiar pe o înțelegere greșită a activității judecătorilor în general. Procesul și rezultatele evaluărilor individuale trebuie, în principiu, să rămână confidențiale și nu trebuie să fie făcute publice. Acest lucru ar periclita aproape sigur independența judiciară, din motivul evident că publicarea ar putea discredita judecătorul în ochii publicului și, eventual, l-ar face vulnerabil la încercările de a-l influența. În plus, publicarea poate însemna că judecătorul este supus unor atacuri verbale sau de altă natură."

²³⁶ Avizul CCJE 17, recomandarea 11.

²³⁷ Georgia, Macedonia de Nord, Portugalia, Republica Slovacă și Ucraina fac publice informațiile.

29. Sunt comunicate colegilor datele (cifre, rapoarte, statistici) privind evaluările individuale ale judecătorilor?

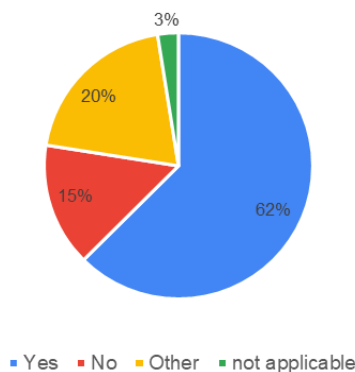
29. Sunt comunicate colegilor datele (cifre, rapoarte, statistici) privind evaluările individuale ale judecătorilor?



■ Acest lucru nu este valabil pentru marea majoritate (76%) a respondenților²³⁸. Se poate concluziona că, prin păstrarea confidențialității rezultatelor procesului și a rezultatelor evaluărilor individuale, se introduce o măsură de protecție pentru a asigura independența judiciară și securitatea judecătorului.

30. Evaluarea individuală a judecătorilor este percepută de judecători și de conducerea instanței ca fiind utilă, eficientă și adecvată?

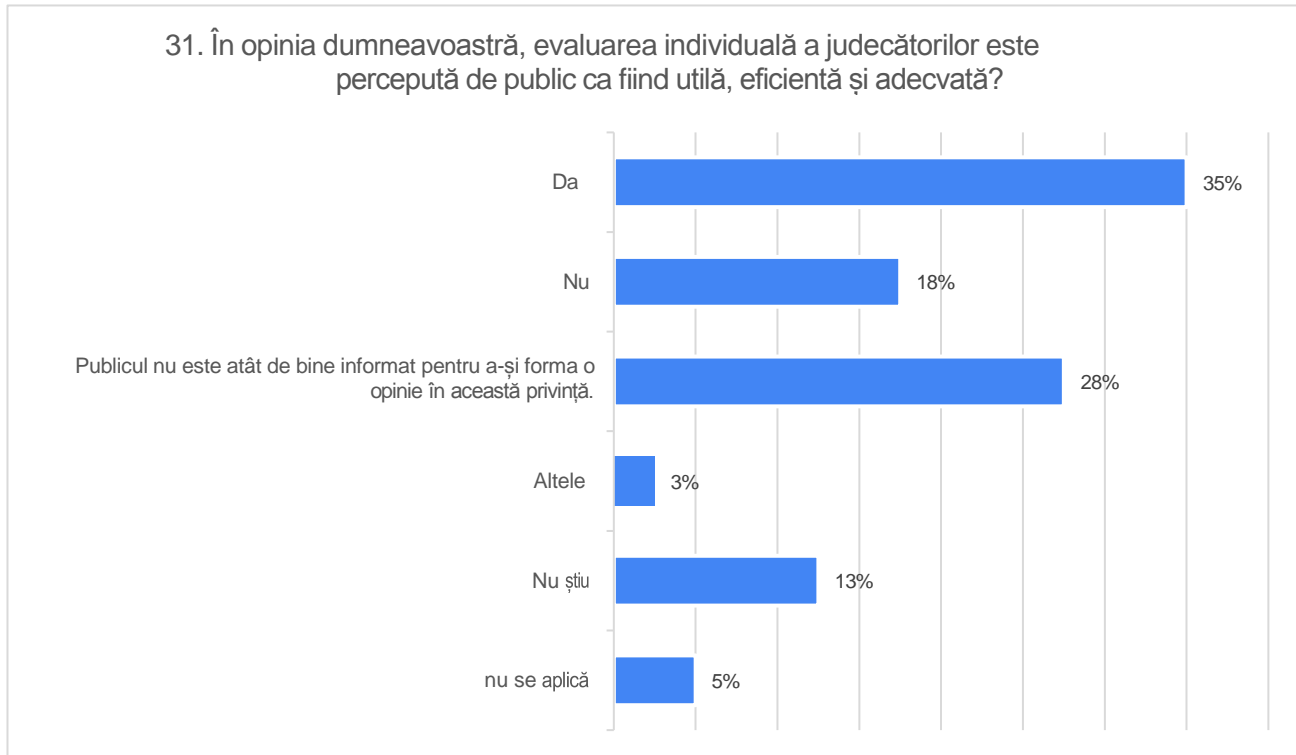
30. Is the individual evaluation of judges perceived by judges and court management as useful, efficient, and adequate?



■ Majoritatea respondenților (62%, ceea ce reprezintă 25 de respondenți) au perceput evaluarea judecătorilor în țările lor ca fiind utilă, eficientă și adecvată. Chiar dacă aceste răspunsuri reprezintă percepții subiective în materie, se poate observa că există o marjă de îmbunătățire a procedurii de evaluare și a rezultatelor acesteia, pentru ca aceasta să fie considerată utilă, eficientă și adecvată în sistemele judiciare care efectuează evaluări individuale ale judecătorilor.

²³⁸ Croația, Franța, Germania, Republica Slovacă și Elveția comunică informațiile colegilor.

31. În opinia dumneavoastră, evaluarea individuală a judecătorilor este percepută de public ca fiind utilă, eficientă și adecvată?



■ Chiar dacă răspunsurile la această întrebare se bazează pe percepțiile subiective ale respondenților, este interesant de observat, atunci când se compară aceste răspunsuri cu cele de la întrebarea 30, că există o scădere substanțială, de aproximativ 50%, în ceea ce ar putea fi percepția evaluării de către public.

În plus, este demn de remarcat faptul că 28%²³⁹ dintre respondenți consideră că publicul nu este suficient informat cu privire la existența și conținutul procedurilor de evaluare a judecătorilor. Acest lucru indică un domeniu clar de acțiune în toate statele membre: "principiile și procedurile pe care se bazează evaluările judiciare trebuie să fie puse la dispoziția publicului", și anume să informeze publicul că judecătorii sunt evaluați, în funcție de ce criterii și care sunt consecințele procesului pentru judecătorul în cauză.

²³⁹ Belgia, Croația, Finlanda, Franța, Grecia, Luxemburg, Polonia.

32. Ce măsuri credeți că ar putea fi îmbunătățită calitatea evaluării individuale a judecătorilor în țara dumneavoastră?

Din răspunsurile respondenților la această întrebare, se pot desprinde următoarele sugestii pentru îmbunătățirea procedurilor de evaluare:

1. Asigurarea unei periodicități fixe a evaluărilor²⁴⁰
2. Asigurarea contribuției altor actori din sistemul judiciar și a utilizatorilor instanțelor la procesul de evaluare²⁴¹ și sensibilizarea cu privire la acesta²⁴²
3. Asigurarea unei proceduri de evaluare 360°²⁴³
4. Să se asigure că există proceduri de contestare a evaluării²⁴⁴ și de sancționare a intervenției în cazul unor evaluări slabe persistente²⁴⁵, precum și de evaluare a evaluatorilor²⁴⁶
5. Asigurarea independenței evaluării, astfel încât evaluatorii să nu fie colegi sau superiori direcți
6. Criterii de evaluare clare, uniforme, obiective, transparente și bine cunoscute²⁴⁷ cu un accent mai mare pe calitate decât pe eficiență²⁴⁸
7. Educația și instruirea evaluatorilor înșiși²⁴⁹

33. Aveți opinii, recomandări sau comentarii pe care doriți să ni le împărtășiți cu privire la subiectul acestui chestionar?

Următoarele răspunsuri la această întrebare merită remarcate:

- *"În țara mea nu evaluăm judecătorii individuali în modul descris în acest chestionar. Dar avem diferite tipuri de evaluări privind practica fiecărei instanțe."* ²⁵⁰
- *"Formări privind creativitatea, arta de a judeca, seminare pentru evaluatori."* ²⁵¹
- *"Datorită principiului separării puterilor și independenței judecătorilor, este esențial ca evaluarea să rămână internă sistemului judiciar și să nu fie transmisă reprezentanților altor puteri (executiv sau parlamentar)."* ²⁵²

²⁴⁰ Austria, Norvegia.

²⁴¹ Austria, Grecia, Luxemburg.

²⁴² Norvegia.

²⁴³ Franța; În esență, este un proces de evaluare prin utilizarea feedback-ului din partea colegilor, angajaților instanței, utilizatorilor instanței, superiorilor și membrilor altor secții ale instanței. Fiecare evaluator este invitat să își împărtășească opinia cu privire la comportamentul, competențele și performanța judecătorilor evaluați. Mai mult decât atât, este obișnuit ca procesul de evaluare să includă o autoevaluare, care permite persoanelor să vadă cum se compară percepția lor față de feedback-ul cumulat al evaluatorilor lor.

²⁴⁴ Polonia.

²⁴⁵ Belgia.

²⁴⁶ Polonia.

²⁴⁷ Belgia, Germania, Polonia, Suedia.

²⁴⁸ Germania.

²⁴⁹ Belgia, Macedonia de Nord, Polonia, Suedia.

²⁵⁰ Finlanda.

²⁵¹ Georgia.

²⁵² Suedia.



www.coe.int/cepej

Statele Membre ale Uniunii Europene au decis să își unească cunoștințele, resursele și destinele. Împreună, ele au construit o zonă de stabilitate, democrație și dezvoltare durabilă, păstrând în același timp diversitatea culturală, toleranța și libertățile individuale. Uniunea Europeană și-a asumat angajamentul de a comunica realizările și valorile sale țărilor și oamenilor din afara granițelor sale.

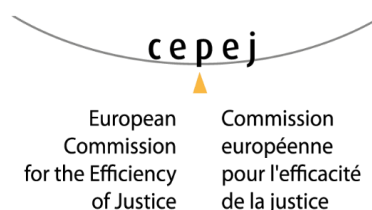
www.europa.eu

Traducere cofinanțată
de Uniunea Europeană



Consiliul Europei este organizația lider în domeniul drepturilor omului pe continentul european. Aceasta include 46 de state membre, inclusiv toate statele membre ale Uniunii Europene. Toate statele membre ale Consiliului Europei au semnat Convenția Europeană a Drepturilor Omului, un tratat conceput să protejeze drepturile omului, democrația și preeminența dreptului. Curtea Europeană a Drepturilor Omului supraveghează punerea în aplicare a Convenției în statele membre.

www.coe.int



COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE