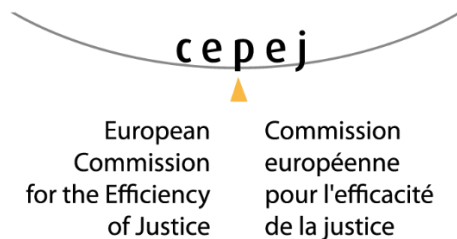


მართლმსაჯულების ეფექტიანობის
ევროპული კომისია (CEPEJ)

მოსამართლეთა საქმიანობის ხარისხის შეფასების სახელმძღვანელო პრინციპები

მიღებულია CEPEJ-ის 43-ე პლენარულ სხდომაზე (სტრასბურგი, 2024 წლის 3-4
დეკემბერი)



მართლმსაჯულების ეფექტიანობის
ევროპული კომისია (CEPEJ)

მოსამართლეთა საქმიანობის ხარისხის
შეფასების სახელმძღვანელო პრინციპები

მიღებულია CEPEJ-ის 43-ე პლენარულ სხდომაზე
(სტრასბურგი, 2024 წლის 3-4 დეკემბერი)

ევროპის საბჭო

ფრანგულენოვანი გამოცემა: Commission européenne pour l'efficacité de la justice (CEPEJ) – Lignes directrices sur l'évaluation de la qualité du travail des juges

წინამდებარე ნაშრომში გამოთქმულ მოსაზრებებზე პასუხისმგებლობა ეკისრებათ ავტორებს და ისინი შესაძლოა არ ასახავდნენ ევროპის საბჭოს ოფიციალურ პოლიტიკას.

დოკუმენტის რეპროდუცირება, თარგმნა, გავრცელება, გაყიდვა ან სხვაგვარი გამოყენება წინასწარი წერილობითი ნებართვის გარეშე დაუშვებელია. ნებართვის მისაღებად ან დამატებითი კითხვების შემთხვევაში, გთხოვთ, დაუკავშირდეთ CEPEJ-ს, ევროპის საბჭო, შემდეგ მისამართზე: CEPEJ@coe.int.

გარეკანი და დიზაინი: მართლმსაჯულების ეფექტიანობის ევროპული კომისია (CEPEJ), ადამიანის უფლებათა და კანონის უზენაესობის გენერალური დირექტორატი, DG1, ევროპის საბჭო.

ფოტო: Shutterstock.

წინამდებარე პუბლიკაცია არ არის რედაქტირებული SPDP-ის სარედაქციო განყოფილების მიერ, ტიპოგრაფიული და გრამატიკული შეცდომების გასასწორებლად.

© ევროპის საბჭო, იანვარი 2025

სარჩევი

I. შესავალი	5
II. მოსამართლეთა შეფასების ძირითადი პრინციპები	6
III. მოსამართლეთა საქმიანობის ხარისხის შეფასების სახელმძღვანელო პრინციპები ..	7
1. შეფასების ტიპი	7
2. შეფასების მოქმედების სფერო	11
3. შეფასების პერიოდულობა	11
4. შემფასებელი ორგანო	12
5. შეფასების კრიტერიუმები	14
6. შეფასების კრიტერიუმებისა და პროცედურების გამჭვირვალობა	20
7. ინფორმაციის წყაროები	22
8. მეთოდი და ანგარიშის სტრუქტურა	25
IV. დანართი: როგორ უნდა შეფასდეს მოსამართლეთა საქმიანობის ხარისხი? შედარებითი ანალიზი	28
შესავალი	28

I. შესავალი

მოსამართლეთა შეფასება ანგარიშვალდებული მართლმსაჯულების სისტემის არსებითი ელემენტია. სახელმწიფოს მიერ მოსამართლის ინდივიდუალური შეფასების სისტემის შემოღების მიზანი, რაც მოიცავს საქმიანობისა და პროფესიული უნარ-ჩვევების შეფასებას, უნდა იყოს მოსამართლეთა მუშაობის ხარისხის და, შესაბამისად, მთლიანი ეროვნული სასამართლო სისტემის გაუმჯობესების უზრუნველყოფა.

თავისი უფლებამოსილების ფარგლებში და კერძოდ, ევროპელ მოსამართლეთა საკონსულტაციო საბჭოს (შემდგომში – CCJE) №17 (2014) დასკვნაზე – „მოსამართლეთა საქმიანობის შეფასების, მართლმსაჯულების ხარისხისა და სასამართლო დამოუკიდებლობის პატივისცემის შესახებ“¹ – დაყრდნობით, CEPEJ-ის მართლმსაჯულების ხარისხის სამუშაო ჯგუფმა (CEPEJ-GT-QUAL) გადაწყვიტა, ყურადღება გაამახვილოს იმ სპეციფიკური კრიტერიუმებისა და მეთოდების იდენტიფიცირებაზე, რომლებიც გამოიყენება მოსამართლის მუშაობის ხარისხის გასაზომად, მისი ინდივიდუალური შეფასების პროცესში.

„მოსამართლეთა საქმიანობის ხარისხის შეფასების სახელმძღვანელო პრინციპები“² (შემდგომში – „სახელმძღვანელო პრინციპები“) ხაზს უსვამს შეფასების როგორც რაოდენობრივ, ისე თვისებრივ კრიტერიუმებზე დაფუძნების მნიშვნელობას (ამ უკანასკნელზე აქცენტი) და მიზნად ისახავს კონკრეტული მითითებების მიწოდებას იმის შესახებ, თუ როგორ უნდა შეფასდეს მოსამართლის მუშაობის ხარისხი შესაბამისი მეთოდოლოგიისა და კრიტერიუმების განსაზღვრის გზით. მოცემული სახელმძღვანელო პრინციპების მოსამზადებლად³, ევროპის საბჭოს 26 წევრი სახელმწიფოს პასუხებზე დაყრდნობით, შემუშავდა შედარებითი ანალიზი მოსამართლეთა საქმიანობის შეფასების წესის შესახებ.

სახელმძღვანელო პრინციპების მიზანი არ არის წევრ სახელმწიფოებში არსებული განსხვავებული მიდგომების ჰარმონიზაცია შეფასების ტიპის, პერიოდულობის, შემფასებელი ორგანოსა და სხვა საკითხების მიმართ, არამედ, იგი უზრუნველყოფს კონკრეტულ მითითებებს არსებულ პრინციპებზე დაყრდნობით. შესაბამისად, იგი პატივს სცემს წევრ სახელმწიფოებში შეფასების პრაქტიკის მრავალფეროვნებას და უზრუნველყოფს მოქნილობასა და თითოეული ქვეყნის უნიკალური სასამართლო სტრუქტურისა და ტრადიციებისადმი ადაპტაციის შესაძლებლობას.

¹ №17 დასკვნა მოსამართლეთა საქმიანობის შეფასების, მართლმსაჯულების ხარისხისა და სასამართლო დამოუკიდებლობის პატივისცემის შესახებ - ევროპელ მოსამართლეთა საკონსულტაციო საბჭო (coe.int)

² წინამდებარე დოკუმენტი მომზადებულია CEPEJ-ის ექსპერტის, ქალბატონ ნინა ბეტეტოს (სლოვენია) მიერ.

³ იხილეთ წინამდებარე დოკუმენტის დანართი

CCJE-ის №17 დასკვნის გარდა, სახელმძღვანელო პრინციპები მოიცავს მითითებებს შესაბამის ევროპულ სტანდარტებზე, რამდენადაც ისინი შესაძლოა გამოყენებულ იქნეს სახელმძღვანელოდ ძირითად საკითხებზე. კერძოდ, ესენია: წევრი სახელმწიფოებისადმი მინისტრთა კომიტეტის CM/Rec(2010)12 რეკომენდაცია „მოსამართლეების შესახებ: დამოუკიდებლობა, ეფექტიანობა და პასუხისმგებლობა“ (მიღებულია მინისტრთა კომიტეტის მიერ 2010 წლის 17 ნოემბერს), სასამართლო საბჭოების ევროპული ქსელის (შემდგომში – ENCJ) მიერ მიღებული 2012-2013 წლების ანგარიში: „მინიმალური სასამართლო სტანდარტების განვითარება III: მინიმალური სტანდარტები პროფესიული საქმიანობის შეფასებისა და სასამართლო ხელისუფლების წევრთა შეუვალობის შესახებ“ და ENCJ-ის 2021-2022 წლების ანგარიში: „სასამართლო ხელისუფლების დამოუკიდებლობა, ანგარიშვალდებულება და ხარისხი“. წინამდებარე სახელმძღვანელო პრინციპებში ვხვდებით არაერთ მითითებას აღნიშნულ სტანდარტებზე, ვინაიდან ისინი განსაკუთრებულად მჭიდროდ არის დაკავშირებული დოკუმენტში განსახილველ საკითხთან.

II. მოსამართლეთა შეფასების ძირითადი პრინციპები

(i) შეფასებამ არ უნდა შეაფერხოს მოსამართლეთა დამოუკიდებლობა

მოსამართლეთა შეფასების ერთ-ერთი მთავარი პრინციპია, რომ მან არ უნდა დააზიანოს სასამართლო დამოუკიდებლობა. შეფასებამ არ უნდა გამოიწვიოს რაიმე სახის შეზღუდვა, გაუმართლებელი ზეგავლენა, ზეწოლა, მუქარა ან ჩარევა, პირდაპირი თუ არაპირდაპირი, ნებისმიერი ორგანოს მხრიდან, მათ შორის სასამართლო სისტემის შიგნით არსებული ორგანოების მხრიდან, რამაც შესაძლოა საფრთხე შეუქმნას მოსამართლეთა დამოუკიდებლობას მათი პროფესიული მოვალეობის შესრულებისას. კერძოდ, ინდივიდუალური შეფასება არ უნდა მოიცავდეს საქმის არსებითი მხარის შეფასებას, რაც კანონით გათვალისწინებული სააპელაციო წარმოების საგანი უნდა იყოს. გარდა ამისა, სასამართლო დამოუკიდებლობის დასაცავად, შეფასება ძირითადად მოსამართლეების მიერ უნდა განხორციელდეს.

(ii) შეფასება გამიჯნულია დისციპლინური პროცედურისგან

მიუხედავად იმისა, რომ ეთიკური და პროფესიული წესების/სტანდარტების დარღვევა შესაძლოა გათვალისწინებულ იქნეს შეფასების პროცესში, შეფასება და დისციპლინური ზომები/პროცედურები მკაფიოდ უნდა იყოს ერთმანეთისგან გამიჯნული. თანამდებობაზე გამწესების ვადის სტაბილურობისა და შეუვალობის პრინციპები სასამართლო დამოუკიდებლობის საყოველთაოდ აღიარებული

ძირითადი ელემენტებია და ისინი დაცული უნდა იყოს. უვადო დანიშვნა არ უნდა შეწყდეს მხოლოდ უარყოფითი შეფასების საფუძველზე. იგი უნდა შეწყდეს მხოლოდ კანონით დადგენილი დისციპლინური ან სისხლისსამართლებრივი დებულებების სერიოზული დარღვევის შემთხვევაში, ან როდესაც შეფასების პროცესის გარდაუვალი დასკვნაა ის, რომ მოსამართლე უუნაროა ან უარს ამბობს შეასრულოს თავისი პროფესიული მოვალეობები მინიმალურ მისაღებ სტანდარტებთან შესაბამისობით, რაც ობიექტურად არის შეფასებული. ყველა შემთხვევაში, შეფასების პროცესში მყოფი მოსამართლისთვის უზრუნველყოფილი უნდა იყოს სათანადო პროცედურული გარანტიები, მათ შორის შეფასების შედეგის გასაჩივრების უფლება, და ეს გარანტიები ზედმიწევნით უნდა იყოს დაცული.

III. მოსამართლეთა საქმიანობის ხარისხის შეფასების სახელმძღვანელო პრინციპები

ქვემოთ მოცემული 21 სახელმძღვანელო პრინციპი სტრუქტურირებულია შემდეგი 8 თემის გარშემო:

1. შეფასების ტიპი
2. შეფასების ფარგლები
3. შეფასების პერიოდულობა
4. შემფასებელი ორგანო
5. შეფასების კრიტერიუმები
6. შეფასების კრიტერიუმებისა და პროცედურის გამჭვირვალობა
7. ინფორმაციის წყაროები
8. მეთოდი და ანგარიშის სტრუქტურა

1. შეფასების ტიპი

ევროპის მასშტაბით გამოიყენება შეფასების ფორმალური ან არაფორმალური სისტემები. შეფასების სისტემებს შორის მკვეთრი დიქტომია შესაძლოა აღარ არსებობდეს იმ მასშტაბით, როგორც ეს ადრე იყო, სასამართლო სისტემებს შორის გარკვეული დაახლოების გამო, რაც განსაკუთრებით გამოიხატება არაფორმალური სისტემების ფორმალიზაციის პროცესში. მიუხედავად ამ ევოლუციისა, შედარებითი ანალიზის⁴ შედეგებზე დაყრდნობით, ამ ორ კატეგორიას შორის განსხვავება კვლავ ძალაში რჩება.

⁴ იხილეთ შედარებითი ანალიზი დანართში, მე-2 კითხვა.

ფორმალური შეფასების შემთხვევაში, შეფასების მიზნები, გამოყენებული კრიტერიუმები, შემფასებელი ორგანოს შემადგენლობა, შეფასების პროცედურა და მისი შედეგები მკაფიოდ არის განსაზღვრული შეფასების პროცესის დაწყებამდე. შესაფასებელი მოსამართლისა და შემფასებელი ორგანოს უფლებები და მოვალეობები რეგულირდება საკანონმდებლო ან კანონქვემდებარე აქტებით.

მეორე მხრივ, არაფორმალური შეფასება არ იყენებს არც ფორმალიზებულ რეიტინგებს და არც კრიტერიუმებს. მას, როგორც წესი, არ გააჩნია ფორმალური შედეგები შესაფასებელი მოსამართლისთვის. შეფასების პროცესი წარიმართება სასამართლოს თავმჯდომარესთან ან დეპარტამენტის ხელმძღვანელთან დისკუსიის გზით, რომლებიც რეგულარულად (წელიწადში ერთხელ ან ორჯერ) მართავენ შეხვედრებს თითოეულ მოსამართლესთან. განსახილველი საკითხები მოიცავს ისეთ თემებს, როგორიცაა მართლმსაჯულების გონივრულ ვადაში განხორციელების უზრუნველყოფა, კარიერული მიზნების დასახვა, გადაწყვეტილი საქმეების რაოდენობა, პროფესიული ტრენინგების საჭიროება და მოსამართლის კმაყოფილება ხელფასით, სამუშაოთი და სამუშაო გარემოთი. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ არაფორმალური შეფასება არ იძლევა გარანტიებს შეფასების პროცესის ბოროტად გამოყენების წინააღმდეგ.

სახელმძღვანელო პრინციპი 1.

ფორმალური შეფასების სისტემას უნდა განამტკიცებდეს არაფორმალური შეფასების ისეთი სახეები, როგორიცაა თვითშეფასება, კოლეგიური შეფასება (peer review) ან ახლად დანიშნული მოსამართლეების მენტორინგი.

არაფორმალური შეფასების სხვადასხვა ფორმა შესაძლოა ეფექტური საშუალება იყოს მოსამართლეთა უნარ-ჩვევების გასაუმჯობესებლად, რაც, თავის მხრივ, ზრდის სასამართლო ხელისუფლების მუშაობის საერთო ხარისხს. მოსამართლეთა საქმიანობის შეფასების მხოლოდ ფორმალური სისტემა ნაკლებად ეფექტურია, თუ მას არ ახლავს არაფორმალური შეფასების სახეები, რომლებიც, როგორც წესი, გულისხმობს ინკლუზიურ პროცესს, შესაფასებელი მოსამართლის მონაწილეობასა და პროცესის კონფიდენციალურობას, რაც ხელს უწყობს მოსამართლის მიერ შეფასების სისტემის მიღებას.

სახელმძღვანელო პრინციპი 2.

მიზანშეწონილია თვითშეფასების, როგორც შეფასების ინსტრუმენტის წახალისება. თვითშეფასება უნდა განხორციელდეს ობიექტურად და მისი მიზანი უნდა იყოს საქმიანობის ხარისხის გაუმჯობესება.

წევრი სახელმწიფოების მზარდმა რაოდენობამ დანერგა სისტემა, სადაც შეფასებას წინ უსწრებს თვითშეფასება, ან სადაც თვითშეფასება შეფასების პროცესის განუყოფელი ნაწილია. თვითშეფასების მთავარი უპირატესობა არის ის, რომ იგი ქმნის საკომუნიკაციო არხს, რათა მოსამართლეებმა წარმოადგინონ უკუკავშირი როგორც საკუთარ საქმიანობაზე, ისე მათი მუშაობის უარყოფით მხარეებზე. იგი შესაფასებელ მოსამართლეს, აგრეთვე, აძლევს შესაძლებლობას, შეხედოს საკუთარ საქმიანობას სასამართლო ადმინისტრაციის თვალთ, ე.ი., პერსპექტივიდან, რომელიც მათ, როგორც წესი, არ გააჩნიათ. შესაფასებელ მოსამართლეს შეიძლება ეთხოვოს ანგარიშის წარდგენა, რომელშიც აღწერილი იქნება განხორციელებული საქმიანობა და გავლილი სასწავლო კურსები, პროფესიულ მიზნებთან ერთად. მოსამართლემ ასევე შეიძლება მოამზადოს SWOT ანალიზი⁵ და შეავსოს პროფესიული საქმიანობის თვითშეფასების ფორმა, რომელიც შემდგომ წარედგინება შემფასებელ ორგანოს.

სახელმძღვანელო პრინციპი 3.

მიზანშეწონილია კოლეგიური შეფასების, (peer review), როგორც კოლეგებს შორის შეფასების ინსტრუმენტის წახალისება. მას არ უნდა ჰქონდეს რაიმე ფორმალური შედეგი მოსამართლის მიმართ.

კოლეგიური შეფასება შეიძლება განხილულ იქნეს, როგორც კოლეგებს შორის არაფორმალური შეფასების ინსტრუმენტი, რომლის დროსაც მოსამართლე მართავს არაფორმალურ საუბარს საკუთარი საქმიანობისა და კარიერის შესახებ უფროს ან უფრო გამოცდილ მოსამართლესთან, პროფესიული განვითარების მიზნით.

კოლეგიური შეფასება ხშირად გამოიყენება ძლიერი და სუსტი მხარეების გამოსავლენად⁶. აღნიშნულის განხორციელება შესაძლებელია საქმეების ორი ან სამი მოსამართლისგან შემდგარი კოლეგიის მიერ განხილვის დროს, ან სხდომის დროს კოლეგის მხრიდან დაკვირვების მეშვეობით⁷.

ამ ტიპის შეფასებაში შემფასებლის სტატუსით არ უნდა მონაწილეობდნენ თავმჯდომარე მოსამართლეები, რათა შენარჩუნდეს პროცესის კონფიდენციალურობა და გულწრფელობა. კოლეგიური შეფასების მიზანია შეიქმნას სივრცე, სადაც მოსამართლეებს შეეძლებათ კოლეგებთან გამართონ ღია და გულწრფელი

⁵ SWOT ანალიზი არის ტექნიკა, რომელიც გამოიყენება განსახილველ თემასთან დაკავშირებული ძლიერი და სუსტი მხარეების, შესაძლებლობებისა და საფრთხეების გამოსავლენად.

⁶ კოლეგიური შეფასების მაგალითია „მხარდამხარ“ (shoulder to shoulder) კონსულტაცია კოლეგებს შორის, სასამართლო სხდომებზე ვიდეოკამერის გამოყენების და მოსამართლის ქცევის განხილვის გზით (როგორ წარმართავს სხდომას, სხეულის რა ენას იყენებს, როგორ მიმართავს მხარეებსა და მოწმეებს და ა.შ.).

⁷ მოსამართლეთა იზოლაციის დაძლევა – სახელმძღვანელო პრინციპები მოსამართლის უნარებისა და კომპეტენციების გასაუმჯობესებლად, ცოდნის გაზიარებისა და თანამშრომლობის გასაძლიერებლად და სასამართლო იზოლაციის კულტურისგან თავის დასაღწევად (12/2019).

დისკუსიები საკუთარი საქმიანობისა და კარიერის შესახებ, ისე, რომ პროცესზე არ იქონიოს გავლენა მენეჯერული ფუნქციების შემსრულებელმა პირმა. კოლეგიური შეფასების შედეგები უნდა დარჩეს კონფიდენციალური.

კოლეგიური შეფასება არ უნდა იქნეს გამოყენებული რეგულარულ, სისტემური პროფესიული შეფასების მეთოდად. კოლეგიური შეფასებისთვის დამახასიათებელი კონფიდენციალურობა მას შეუსაბამოს ხდის კარიერული და ადამიანური რესურსების მართვასთან დაკავშირებული გადაწყვეტილებების მისაღებად.

სახელმძღვანელო პრინციპი 4.

მიზანშეწონილია მენტორინგის სისტემის, როგორც ახლად დანიშნული მოსამართლეების არაფორმალური შეფასების ინსტრუმენტის წახალისება.

მენტორინგის სისტემა შეიძლება განხილულ იქნეს, როგორც არაფორმალური შეფასების ინსტრუმენტი, რომლის ფარგლებშიც ახლად დანიშნული მოსამართლის ყოველდღიურ საქმიანობას ზედამხედველობას უწევს უფროსი მოსამართლე, რომელიც იმავე კატეგორიის საქმეებს განიხილავს. სასამართლო დამოუკიდებლობის სრული დაცვით, მენტორინგი მიზნად ისახავს ახლად დანიშნული მოსამართლეების დახმარებას პროფესიული ცოდნის გაღრმავებაში, სხდომების წარმართვასა და საქმეების მართვაში დამოუკიდებლობის მოპოვებაში. ამავდროულად, იგი უზრუნველყოფს მხარდამჭერ გარემოს, ყოველგვარი განსჯის გარეშე, სადაც უმცროს მოსამართლეებს შეუძლიათ მიიღონ მითითებები და რჩევები ისე, რომ მათ არ ჰქონდეთ ფორმალური შეფასების შიში.

მენტორინგის ხანგრძლივობა დამოკიდებულია მოსამართლის ინდივიდუალურ საჭიროებებზე და შეიძლება გრძელდებოდეს რამდენიმე თვე ან მეტი, მაგალითად, გამოსაცდელი ვადით დანიშნული მოსამართლეების შემთხვევაში. იგი უნდა შეესაბამებოდეს მოსამართლის ინდივიდუალურ საჭიროებებს. პროცესის დასაწყისში საჭიროა მენტორობის ინდივიდუალური გეგმის შექმნა, რომელიც ფოკუსირებული იქნება იმ კონკრეტულ სფეროებზე, რომლებშიც უმცროს მოსამართლეს ესაჭიროება გაუმჯობესება ან შემდგომი განვითარება, რაც უზრუნველყოფს გაწეული მხარდაჭერის რელევანტურობასა და ეფექტურობას.

კვლავ უნდა აღინიშნოს, რომ მენტორინგი არ უნდა განხორციელდეს მენეჯერული ფუნქციების მქონე მოსამართლეების მიერ და უნდა დარჩეს კონფიდენციალური. კონფიდენციალურობის შედეგად, მენტორობის პროცესში ჩამოყალიბებული ურთიერთობა დარჩება ზრდისა და სწავლისთვის უსაფრთხო სივრცედ. თუ ამ პროცესის შემდგომ მომზადდება ანგარიში მოსამართლის ძლიერი და სუსტი მხარეების შესახებ, ამან შესაძლოა დააზიანოს ნდობა, შეაფერხოს ღია კომუნიკაცია და, შესაბამისად, ხელი შეუშალოს სწავლის პროცესს.

2. შეფასების მოქმედების სფერო

სახელმძღვანელო პრინციპი 5.

შეფასების პროცესი, არსებითად, პერიოდულად უნდა მოიცავდეს ყველა მოსამართლეს, მათ შორის მათაც, ვინც მენეჯერულ ფუნქციებს ასრულებს. ამ პროცესიდან ნებისმიერი გამონაკლისი ობიექტურად უნდა იყოს დასაბუთებული.

წევრი სახელმწიფოების უმეტესობაში შეფასება რეგულარულად და პერიოდულად ხორციელდება. იდეალურ შემთხვევაში, რეგულარული შეფასება უნდა მოიცავდეს ყველა მოსამართლეს, მათ შორის მათაც, ვინც ასრულებს მენეჯერულ ფუნქციებს და მათაც, ვინც დროებით მივლენილია სხვა სასამართლოში, იუსტიციის უმაღლეს საბჭოში ან ნებისმიერ სხვა ორგანოში, რომელიც უზრუნველყოფს მოსამართლეთა დამოუკიდებლობას, სამოსამართლო აკადემიაში ან იუსტიციის სამინისტროში.

მოსამართლეთა შეფასებაზე პასუხისმგებელმა ორგანოებმა სიფრთხილე უნდა გამოიჩინონ რეგულარული შეფასებისგან გასათავისუფლებელი მოსამართლეების კატეგორიების განსაზღვრისას. გარკვეული ჯგუფების სელექციურმა გამორიცხვამ, როგორცაა მენეჯერული რგოლის წარმომადგენლები (მაგალითად, სასამართლოს თავმჯდომარეები), შესაძლოა შექმნას ფავორიტიზმის შთაბეჭდილება, რაც ექვემდებარება დაყენებს შეფასების სისტემის სამართლიანობასა და ყველა მოსამართლის თანასწორუფლებიანობას. ნებისმიერი გამონაკლისი ობიექტურად უნდა იყოს დასაბუთებული.

მეორეს მხრივ, კონკრეტულ სიტუაციებში შესაძლებელია რიგგარეშე შეფასების ინიცირება, მაგალითად, სასამართლოს თავმჯდომარის ან თავად შესაფასებელი მოსამართლის მოთხოვნით, როდესაც ის წარდგენილია დაწინაურებაზე⁸.

3. შეფასების პერიოდულობა

არაფორმალური შეფასების სისტემები, რომლებიც ნაკლებად კომპლექსური და უფრო მოქნილია, იძლევა კონკრეტული და შედარებით მაღალი სიხშირის შეფასების შესაძლებლობას, რაც, როგორც წესი, ექვსი თვიდან ერთ წლამდე მერყეობს. ფორმალური შეფასების სისტემები, რომლებიც წევრი სახელმწიფოების აბსოლუტურ უმრავლესობაშია გავრცელებული, ტარდება უფრო ხანგრძლივი - ორიდან ხუთ წლამდე ინტერვალებით⁹.

⁸ იხ. შედარებითი ანალიზი დანართში, მე-4 კითხვა.

⁹ იხ. შედარებითი ანალიზი დანართში, მე-4 კითხვა.

სახელმძღვანელო პრინციპი 6.

ფორმალური შეფასების ჩატარება რეკომენდებულია ყოველ ორ-ოთხ წელში ერთხელ. ახლად დანიშნული მოსამართლეებისთვის შესაძლოა მიზანშეწონილი იყოს უფრო ხშირი შეფასება, მაგალითად, ყოველწლიურად, თანამდებობაზე გამწესებიდან პირველი სამი წლის მანძილზე.

თავის №17 დასკვნაში CCJE გამოთქვამს მოსაზრებას, რომ რეგულარული შეფასებები არ უნდა ტარდებოდეს ზედმეტად ხშირად, რათა თავიდან იქნეს აცილებული მუდმივი ზედამხედველობის შთაბეჭდილება, რამაც თავისი არსით შესაძლოა ზიანი მიაყენოს სასამართლო დამოუკიდებლობას¹⁰. მეორე მხრივ, შეფასებებს შორის მეტისმეტად ხანგრძლივი პერიოდი, ასევე, იწვევს შემფოთებას, რადგან მან შესაძლოა ხელი შეუშალოს მოსამართლის საქმიანობასთან დაკავშირებული პრობლემების დროულ იდენტიფიცირებასა და მათზე რეაგირებას. გარდა ამისა, ხანგრძლივმა წყვეტამ შეფასებებს შორის შესაძლოა შეზღუდოს უკუკავშირის ეფექტურობა და შეაფერხოს მოსამართლეთა პროფესიული განვითარება.

მოსამართლეთა დანიშვნის ეროვნული სისტემიდან გამომდინარე, შესაძლოა არსებობდეს საფუძვლიანი არგუმენტები ახლად დანიშნული მოსამართლეების უფრო ხშირი შეფასების სასარგებლოდ, განსაკუთრებით იმ წევრ სახელმწიფოებში, სადაც მოსამართლეების შერჩევა ხდება მათი პროფესიული კარიერის დასაწყისში.

4. შემფასებელი ორგანო

მოსამართლეთა ინდივიდუალური შეფასება წევრ სახელმწიფოებში ეროვნული კანონმდებლობით სხვადასხვაგვარად არის ორგანიზებული და შესაძლოა მოიცავდეს იუსტიციის უმაღლესი საბჭოს ან სასამართლო დამოუკიდებლობის გარანტი სხვა ორგანოს მიერ შეფასებას, ან კოლეგიის (სპეციალურად გადამზადებული, ლიცენზირებული და შესაბამის სიაში რიცხული მოსამართლეები), სასამართლოს თავმჯდომარის, ზემდგომი ინსტანციის მოსამართლეების ან ინსპექტორების მიერ შეფასებით¹¹.

CCJE-მ თავის №17 დასკვნაში ჩამოაყალიბა ძირითადი პრინციპები შემფასებელ ორგანოსთან დაკავშირებით: „სასამართლო დამოუკიდებლობის დასაცავად, შეფასება ძირითადად მოსამართლეების მიერ უნდა განხორციელდეს. იუსტიციის უმაღლესმა საბჭოებმა (იქ, სადაც ისინი არსებობს) შესაძლოა გარკვეული როლი შეასრულონ ამ პროცესში. თუმცა, შესაძლებელია შეფასების სხვა საშუალებების გამოყენებაც,

¹⁰ CCJE-ის №17 დასკვნა, პუნქტი 40.

¹¹ იხ. შედარებითი ანალიზი დანართში, მე-17 კითხვა.

მაგალითად, სასამართლო ხელისუფლების იმ წევრების მიერ, რომლებიც სხვა მოსამართლეებმა დანიშნეს ან აირჩიეს სპეციალურად შეფასების მიზნით. თავიდან უნდა იქნეს აცილებული შეფასება იუსტიციის სამინისტროს ან სხვა გარე ორგანოების მიერ; ასევე, იუსტიციის სამინისტროს ან აღმასრულებელი ხელისუფლების სხვა ორგანოებს არ უნდა ჰქონდეთ შეფასების პროცესზე გავლენის მოხდენის შესაძლებლობა¹².

სახელმძღვანელო პრინციპი 7. შემფასებლებმა უნდა გაიარონ სპეციალური ტრენინგი შეფასების სტანდარტების ჰარმონიზაციისა და შემფასებელთა მიდგომების ერთიანობის უზრუნველყოფის მიზნით.

შედარებითი ანალიზი¹³ მიუთითებს, რომ მოსამართლეთა უნდობლობა შეფასების პროცედურების მიმართ ხშირად განპირობებულია არა ზოგადად ჩამოყალიბებული კრიტერიუმებით, არამედ იმით, თუ როგორ გამოიყენება ეს კრიტერიუმები პრაქტიკაში. ამდენად, შეფასების კრიტერიუმების გამოყენების ერთგვაროვნება სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია. პირველ რიგში, იგი ხელს უწყობს სამართლიანობას იმის უზრუნველყოფით, რომ მოსამართლეები ფასდებიან ერთი და იმავე სტანდარტებით, მიუხედავად იმისა, თუ ვინ არის შემფასებელი. ეს თანმიმდევრულობა ფუნდამენტურია შეფასების პროცესისადმი ნდობის შესანარჩუნებლად. მეორე მხრივ, ერთგვაროვანი მიდგომა იძლევა მოსამართლეებისა და მათი საქმიანობის შედარების შესაძლებლობას.

შემფასებელთა სპეციალური მომზადება¹⁴ არა მხოლოდ აუმჯობესებს მათ მიერ შეფასების კრიტერიუმების გააზრებას, არამედ, ეხმარება კრიტერიუმების ნიუანსებისა და სირთულეების ერთნაირად აღქმაში, რაც აყალიბებს შეფასების საერთო ჩარჩოს. პრიორიტეტი უნდა მიენიჭოს პრაქტიკული ტიპის ტრენინგს, რომელიც მიზნად ისახავს საორიენტაციო წერტილების (ბენჩმარკების) დადგენას, მიდგომების შედარებას და მთელს სასამართლო სისტემაში გასაუმჯობესებელი სფეროების თანმიმდევრულ იდენტიფიცირებას.

¹² CCJE-ის №17 დასკვნა, პარაგრაფი 37.

¹³ იხ. შედარებითი ანალიზი დანართში, მე-12 კითხვა.

¹⁴ წევრი სახელმწიფოების უმეტესობაში შემფასებლებისთვის სპეციალური ტრენინგი ამჟამად არ არის გათვალისწინებული. იხ. შედარებითი ანალიზი დანართში, მე-20 კითხვა.

5. შეფასების კრიტერიუმები

შედარებით ანალიზზე დაყრდნობით, წევრ სახელმწიფოთა უმეტესობაში შეფასების სტატისტიკურ/რაოდენობრივ კრიტერიუმებს განამტკიცებს თვისებრივი კრიტერიუმები¹⁵.

სახელმძღვანელო პრინციპი 8.

იმისათვის, რომ ჩამოყალიბდეს ეფექტური შეფასების სისტემა, რომელიც მოტივაციას მისცემს მოსამართლეებს და გამოავლენს გასაუმჯობესებელ სფეროებს, გადამწყვეტია შეფასების კრიტერიუმების იმგვარი იმპლემენტაცია, რომელიც ობიექტურად ასახავს მოსამართლეთა საქმიანობის ხარისხს.

რიგ წევრ სახელმწიფოებში პროფესიული შეფასების სისტემა თითქმის ყველას ერთსა და იმავე (ე.ი., ყველაზე მაღალი ეფექტიანობის მქონე) ჯგუფში აერთიანებს, მოსამართლეთა მუშაობის რეალური ხარისხის მიუხედავად, მათ შორის იმ მოსამართლეებსაც, რომელთა შემთხვევაშიც მიზანშეწონილია გარკვეული პროფესიული განვითარება. ეს ასუსტებს პროცესის ობიექტურობას, რაც იწვევს დემოტივაციას და შესაძლო უარყოფით გავლენას ახდენს სასამართლოს ეფექტიანობასა და მართლმსაჯულების სისტემის ხარისხზე. ეფექტიანმა შეფასების სისტემამ არა მხოლოდ მკაფიო კრიტერიუმები და მეთოდები უნდა დაადგინოს, არამედ უნდა შეაფასოს მოსამართლეთა მუშაობის რეალური ხარისხი. შესაბამისად, იგი უნდა მოიცავდეს კრიტერიუმებს როგორც მოსამართლეთა იდენტიფიცირებისთვის, ისე ყველაზე მაღალი ეფექტიანობის მქონე მოსამართლეების გამოსაყოფად.

სახელმძღვანელო პრინციპი 9.

კრიტერიუმების შერჩევამ მკაფიოდ უნდა აჩვენოს, რომ მთლიანი სისტემის ხარისხი არ ასახავს ინდივიდუალური მოსამართლის მუშაობის ხარისხს.

მაგალითად, „დასრულებული საქმეების მაჩვენებელი“ (clearance rate – თანაფარდობა დასრულებულ და შემოსულ საქმეებს შორის) მართლმსაჯულების სისტემის საერთო ხარისხისა და ეფექტიანობის შესანიშნავი ინდიკატორია, თუმცა, იგი მცირე ან არასაკმარის ინფორმაციას იძლევა ინდივიდუალური მოსამართლის მუშაობის შესახებ.

სახელმძღვანელო პრინციპი 10.

¹⁵ იხ. შედარებითი ანალიზი დანართში, მე-10, მე-10b და მე-11 კითხვები.

შეფასების კრიტერიუმები უნდა იყოს ამომწურავი და მრავალფეროვანი.
აუცილებელია ბალანსის დაცვა თვისებრივ და რაოდენობრივ კრიტერიუმებს შორის.

თვისებრივ და რაოდენობრივ კრიტერიუმებს შორის ბალანსის დაცვას უდიდესი მნიშვნელობა აქვს, რადგან რაოდენობრივ კრიტერიუმებზე გადაჭარბებულმა აქცენტმა შესაძლოა შესაფასებელი მოსამართლეები გაუმართლებელი ზეწოლის ქვეშ მოაქციოს.

ის, თუ რამდენად არის გადაწყვეტილება მიღებული გონივრულ ვადაში, ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის (ECHR) მე-6 მუხლის შესაბამისად, შეიძლება მიჩნეულ იქნეს მისი ხარისხის მნიშვნელოვან ელემენტად. თუმცა, შესაძლებელია, წარმოიშვას წინააღმდეგობა სამართალწარმოების სისწრაფესა და ხარისხთან დაკავშირებულ სხვა ფაქტორებს შორის, როგორიცაა სამართლიანი სასამართლოს უფლება, რომელიც ასევე დაცულია ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლით.

ამავე კონტექსტში, მიუხედავად იმისა, რომ გადაწყვეტილი საქმეების რაოდენობამ შესაძლოა გარკვეული როლი შეასრულოს პროფესიულ შეფასებაში, ვინაიდან მოსამართლე უნდა ფლობდეს საქმეთა ეფექტიანად მართვის, ასევე სხდომების შედეგიანად ორგანიზებისა და წარმართვის უნარს, მართლმსაჯულების ხარისხის გაიგივება მხოლოდ „პროდუქტიულობასთან“ დაუშვებელია. შესაბამისად, გადაწყვეტილი საქმეების რაოდენობა უნდა შეივსოს სხვა კრიტერიუმებით, როგორიცაა საქმეების ტიპის, საგნისა და სირთულის ანალიზი, რაც ხელს შეუწყობს წმინდად შედეგზე ორიენტირებული კრიტერიუმების „გვერდითი ეფექტების“ გაწონასწორებას.

დროის ფაქტორი, ცხადია, გათვალისწინებული უნდა იქნას, თუმცა ის არ არის ერთადერთი გასათვალისწინებელი ფაქტორი. ასევე, მოსამართლის მუშაობის მხოლოდ ეფექტიანობაზე გადაჭარბებული აქცენტი პრობლემურია, რადგან ამან შესაძლოა გამოიწვიოს სიტუაცია, როდესაც მოსამართლეები კონცენტრირდებიან ნაკლებად რთულ საქმეებზე, მაშინ როდესაც კომპლექსური საქმეები გადაუწყვეტელი რჩება.

თვისებრივი და რაოდენობრივი კრიტერიუმების არასრული ჩამონათვალი,
რომლებიც შესაძლოა გათვალისწინებულ იქნეს მოსამართლეთა საქმიანობის
შეფასებისას

(i) გადაწყვეტილებების პროფესიული ხარისხი:

- წერიტი უნარ-ჩვევების ანალიზი;
- სამართლებრივი დასაბუთების ხარისხის ანალიზი;

- საქმეების ტიპის, საგნისა და სირთულის ანალიზი;
- ზემდგომ ინსტანციაში გადაწყვეტილებების ძალაში დატოვების/წარმატების მაჩვენებლის ანალიზი, გადაწყვეტილების გაუქმების ან შეცვლის საფუძვლების ანალიზის გათვალისწინებით.

დასაბუთებული გადაწყვეტილებების მიღებით, რომლებიც საჯაროდ ხელმისაწვდომია, ინდივიდუალური მოსამართლეები განმარტავენ თავიანთ ქმედებებსა და გადაწყვეტილებებს მხარეების წინაშე. ამდენად, გადაწყვეტილებების პროფესიული ხარისხი ყოველი მოსამართლის საქმიანობის ქვაკუთხედი უნდა იყოს. დასაბუთება არა მხოლოდ უადვილებს მხარეებს გადაწყვეტილების გაგებასა და მიღებას, არამედ, უპირველეს ყოვლისა, წარმოადგენს თვითნებობისგან დაცვის გარანტიას.

„წერიტი უნარ-ჩვევების ანალიზი“ გულისხმობს იმის შეფასებას, არის თუ არა სასამართლო გადაწყვეტილება გასაგები, თანმიმდევრული და ჩამოყალიბებული ნათელი, მარტივი ენით, რაც აუცილებელია მხარეებისა და ფართო საზოგადოების მიერ მისი აღქმის უზრუნველსაყოფად. „სამართლებრივი დასაბუთების ხარისხი“, კერძოდ, მოიცავს სხვადასხვა ფაქტორს, მათ შორის: გამოყენებულ მეთოდოლოგიას, პროცესუალური წესების ცოდნას, ანალიზისა და სინთეზის უნარს, დამარწმუნებელი სამართლებრივი არგუმენტების გამოყენებას, შესაბამისი სასამართლო პრაქტიკისა და საერთაშორისო სამართლის ცოდნას.

აუცილებელია ინდიკატორის – „ზემდგომ ინსტანციაში გადაწყვეტილებების ძალაში დატოვების/წარმატების მაჩვენებელი“ – ფრთხილი ინტერპრეტაცია და დამატებითი გარემოებების გათვალისწინება. კერძოდ, გადაწყვეტილების გაუქმების ან შეცვლის მიზეზების ანალიზი მოსამართლის საქმიანობის უფრო ნიუანსირებული შეფასების შესაძლებლობას იძლევა.

(ii) გადაწყვეტილი საქმეების რაოდენობა:

- გადაწყვეტილი საქმეების რაოდენობა;
- თანაფარდობა შემოსულ და გადაწყვეტილ საქმეებს შორის.

(iii) სამართალწარმოების ხანგრძლივობა და საქმეების მართვა:

- გადაწყვეტილი საქმეების განხილვის საშუალო ხანგრძლივობა;
- მიმდინარე (დაუსრულებელი) საქმეების განხილვის საშუალო ხანგრძლივობა;
- საშუალო დრო დასკვნით სხდომასა და გადაწყვეტილების გამოტანას შორის;
- სხდომების საშუალო რაოდენობა ერთ საქმეზე.

ამ კრიტერიუმების განხილვისას მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული საქმეების სირთულე¹⁶. გადაწყვეტილი და მიმდინარე საქმეების საშუალო ხანგრძლივობასთან დაკავშირებული კრიტერიუმები უნდა იქნეს გამოყენებული იმ სპეციფიკური იურისდიქციის კონტექსტში, რომელშიც მუშაობს შესაფასებელი მოსამართლე და არა მთლიანი მართლმსაჯულების სისტემის კონტექსტში.

(iv) სხდომების წარმართვა:

- მხარეთა შორის მორიგების ხელშეწყობის უნარი;
- მხარეთა უფლებების პატივისცემა;
- კომუნიკაციის უნარ-ჩვევები და სხვა სოციალური კომპეტენციები;
- სხდომისთვის საქმის მასალების მომზადების უნარი;
- პროცესუალური და მატერიალური სამართლის შესაბამისად რელევანტური საკითხების იდენტიფიცირების უნარი;
- სხდომების ოპერატიულად წარმართვის უნარი (როდესაც ეს საჭიროდ მიიჩნევა).

(v) კეთილსინდისიერება, ეთიკური და პროფესიული სტანდარტების დაცვა:

- კოლეგა მოსამართლეებთან, სასამართლოს აპარატსა და ადვოკატებთან თანამშრომლობის უნარი;
- სამუშაო ეთიკა;
- სამართალწარმოების მხარეების, მოწმეებისა და მსხვერპლების პატივისცემა;
- საბოლოო დისციპლინური გადაწყვეტილებით დადგენილი დისციპლინური გადაცდომები.

მართლმსაჯულების განხორციელების სირთულე გულისხმობს მრავალი ღირსებისა და თვისების ერთობლიობას, რათა მართლმსაჯულება აღსრულდეს. მართლმსაჯულებისადმი ნდობა მხოლოდ კომპეტენტური მოსამართლით არ არის გარანტირებული. მოსამართლემ თავისი როლი უნდა შეასრულოს სიბრძნით, ერთგულებით, ჰუმანურობით, სიმამაცით, სერიოზულობითა და კეთილგონიერებით, ამასთანავე, უნდა გააჩნდეს მოსმენის, კომუნიკაციისა და მუშაობის უნარი. შესაბამისად, ქვეყნების უმეტესობაში მოსამართლის პროფესიული ქცევა შეიძლება გათვალისწინებულ იქნეს შეფასების პროცესში¹⁷.

¹⁶ უნდა აღინიშნოს, რომ წევრ სახელმწიფოებში უკვე არსებობს ან განიხილება საქმეთა შეწონვის (case weighting) სისტემების დანერგვა ეფექტიანობის ამალგებისა და მოსამართლეებს შორის სამუშაო დატვირთვის უკეთესი განაწილების მიზნით, საქმეთა სირთულის გათვალისწინებით. ამ საკითხთან დაკავშირებით, იხილეთ: „საქმეთა წონების განსაზღვრა სასამართლო სისტემებში“ – CEPEJ-ის კვლევები №28.

¹⁷ იხ. შედარებითი ანალიზი დანართში, მე-14 კითხვა.

„კეთილსინდისიერება“, როგორც ჩანს, ხშირად გამოიყენება როგორც ზოგადი ტერმინი, რომელიც აერთიანებს სხვადასხვა ასპექტს, როგორიცაა: დისციპლინური სახდელების არქონა, ქონების დეკლარირების წესების დაცვა, ეთიკის კოდექსის ერთგულება და სხვა. თეორიული კონცეფციების გვერდზე გადადებით, შედარებითი მიმოხილვა ცხადყოფს, რომ მოსამართლის კეთილსინდისიერების შეფასება, როგორც წესი, მოიცავს უფრო მეტს, ვიდრე უბრალოდ ეთიკის კოდექსთან შესაბამისობას.

(vi) პროფესიული საქმიანობისთვის საჭირო უნარ-ჩვევები:

- ორგანიზაციული უნარები;
- ახალ ფუნქციებთან, მათ შორის, ახალ ტექნოლოგიებთან ადაპტაციის უნარი;
- შესაძლებლობა, წარმოადგენდეს სასამართლო ინსტიტუტს.

ეს კრიტერიუმები აფასებს მოსამართლის შესაძლებლობას არა მხოლოდ სამართლებრივი მოვალეობების შესრულების, არამედ, ასევე, იმ კომპეტენციების ფლობის კუთხით, რომლებიც აუცილებელია ყოველდღიური პროფესიული საქმიანობისთვის. ახალ ფუნქციებთან ადაპტაცია, განსაკუთრებით, ახალი ტექნოლოგიების ჭრილში, მნიშვნელოვანი შესაძლებლობაა სწრაფად ცვალებად სამართლებრივ გარემოში, სადაც ციფრული ინსტრუმენტები სულ უფრო დიდ როლს ასრულებს. გარდა ამისა, არსებითია მოსამართლის შესაძლებლობა, წარმოადგენდეს სასამართლო ინსტიტუტს, რადგან მოსამართლეები ხშირად გვევლინებიან სასამართლო ხელისუფლების საჯარო სახედ.

(vii) სხვა კრიტერიუმები:

- მზაობა სასამართლო ადმინისტრირების ფარგლებში დამატებითი საქმიანობისთვის, როგორიცაა ახლად დანიშნული მოსამართლეების ან იურისტების მენტორობა და განათლება;
- ტრენინგებისა და განვითარების მიზნების შესრულება.

როდესაც არასამოსამართლო საქმიანობა განიხილება შეფასების კრიტერიუმად, მას არ უნდა ჰქონდეს გადამწყვეტი როლი. მოსამართლის უპირველესი პასუხისმგებლობა მართლმსაჯულების განხორციელება და სამართლებრივი დავების გადაწყვეტაა. არასამოსამართლო საქმიანობამ, მიუხედავად მისი პოტენციური ღირებულებისა, არ უნდა დაჩრდილოს ან საფრთხე შეუქმნას მოსამართლის ძირითად მოვალეობებს. არასამოსამართლო საქმიანობაზე გადაჭარბებულმა აქცენტმა შესაძლოა ყურადღება და რესურსები გადაიტანოს მთავარი როლიდან — მართლმსაჯულების აღსრულებიდან.

სახელმძღვანელო პრინციპი 11.

სასამართლოს თავმჯდომარეებისა და მენეჯერულ პოზიციებზე მყოფი მოსამართლეების შეფასების სპეციფიკური კრიტერიუმები უნდა შეესაბამებოდეს მათ კონკრეტულ პასუხისმგებლობებსა და ამოცანებს.

ზოგადად, სასამართლოს თავმჯდომარეების საქმიანობის შეფასება მსგავსია რიგითი მოსამართლეების საქმიანობის შეფასებისა და ამ პროცესში დაცულია ყველა საჭირო გარანტია. სასამართლოს თავმჯდომარეების სპეციფიკური როლიდან გამომდინარე, შეფასება ასევე შეიძლება განხორციელდეს გაწეული საერთო მუშაობის, მათ შორის მენეჯერული ფუნქციების შესაფასებლად. ასეთი შეფასება თავმჯდომარის ამოცანებისა და პასუხისმგებლობების შესაბამისი უნდა იყოს.

სახელმძღვანელო პრინციპი 12.

შემფასებლებმა მოსამართლის საქმიანობის ხარისხი უარყოფითად არ უნდა შეაფასონ იმ საკითხების გამო, რომლებიც მოსამართლის კონტროლს მიღმაა, როგორიცაა საქმეთა დაგროვებით გამოწვეული გაჭიანურება საქმეთა განხილვაში ან არასათანადო სამუშაო პირობები.

როგორც უკვე აღინიშნა, მოსამართლის მუშაობის ხარისხი განსხვავდება მთლიანად სასამართლო სისტემის ხარისხისგან. მოსამართლე არ უნდა შეფასდეს უარყოფითად იმ პრობლემების გამო, რომლებზეც მას გავლენის მოხდენა არ შეუძლია - მაგალითად, საქმეთა მაღალი დაგროვებით გამოწვეული გაჭიანურება. ამის ილუსტრაციაა სიტუაცია, როდესაც შრომისმოყვარე მოსამართლეს, რომლის მიერ დასრულებული საქმეების რაოდენობაც არის მაღალი, საანგარიშო პერიოდის ბოლოს წარმოებაში უფრო მეტი საქმე აქვს, ვიდრე დასაწყისში.

სახელმძღვანელო პრინციპი 13.

სასამართლო სისტემებში, სადაც მოსამართლეებისთვის მოქმედებს მიზნობრივი მაჩვენებლები (target), მოსამართლის შეფასების შედეგები, როგორც წესი, უნდა შედარდეს მსგავსი ფუნქციების ან სამუშაო დატვირთულობის მქონე მოსამართლეების შედეგებთან.

18

რაოდენობრივმა კრიტერიუმებმა, თუ ისინი ფრთხილად არ იქნება ინტერპრეტირებული, შესაძლოა მცდარ დასკვნებამდე მიგვიყვანოს. შესაფასებელი მოსამართლეების მიერ მიღწეული მაჩვენებლები უნდა შედარდეს იმ მოსამართლეების მაჩვენებლებს, რომლებსაც აქვთ ანალოგიური ფუნქციები ან სამუშაო დატვირთვა¹⁹.

¹⁸ უნდა განიმარტოს მე-6 სექციაში მოცემულ სახელმძღვანელო პრინციპებთან ერთობლიობაში. „შეფასების კრიტერიუმებისა და პროცედურების გამჭვირვალობა“.

¹⁹ როგორც შედარებითი ანალიზი (კითხვა 10.b) აჩვენებს, წევრ სახელმწიფოებში მოსამართლის მუშაობის შედეგები ფასდება მათი შედარებით იმავე ინსტანციის სხვა მოსამართლეებთან, იმავე

ზოგადად, საერთო მიზნობრივი მაჩვენებლები მოსამართლეთა მუშაობის ეფექტიანობის მონიტორინგისთვის სასარგებლო ინსტრუმენტია, თუ საქმეების რაოდენობა და მათი სირთულე თანაბრად არის განაწილებული ქვეყანაში მოქმედ სასამართლოებს შორის. თუმცა, გამოცდილება აჩვენებს, რომ ხშირად ასე არ ხდება. როდესაც არსებობს განსხვავება სასამართლოების დატვირთულობასა და/ან მათ მიერ განხილული საქმეების სირთულეში, საჭიროა სიფრთხილე, რათა საერთო ვადების გამოყენებამ არ გამოიწვიოს უთანასწორობა იმ მოსამართლეებს შორის, რომლებიც არ იმყოფებიან თანაბარ პირობებში.

სახელმძღვანელო პრინციპი 14.

როდესაც მიზნობრივი მაჩვენებლები გამოიყენება ორიენტირად, შესაფასებელ მოსამართლეს უნდა ჰქონდეს შესაძლებლობა, განმარტოს ამ მაჩვენებლებიდან ნებისმიერი გადახრის მიზეზი, ხოლო შემფასებლებმა უნდა დააფიქსირონ თავიანთი პოზიცია ამასთან დაკავშირებით.

ნებისმიერი შეფასების პროცედურა, რომელიც ეყრდნობა მიზნობრივ მაჩვენებლებს, საშუალებას უნდა აძლევდეს მოსამართლეს, წარმოადგინოს მაჩვენებლიდან გადახრის მიზეზები, ხოლო შემფასებლებმა უნდა მიუთითონ, ეთანხმებიან თუ არა ამ მიზეზებს. ეს პროცესი შემფასებლებს აძლევს საშუალებას, გაეცნონ მოსამართლის სპეციფიკურ და ობიექტურ გარემოებებს, ისევე როგორც სასამართლო სისტემაში არსებულ ფართო ტენდენციებს; ასევე გაითვალისწინონ, რომ ზოგიერთი მაჩვენებლის მიღწევა განსაკუთრებით რთული აღმოჩნდა ან მაჩვენებელმა შექმნა ისეთი ტვირთი, რომელიც თავიდან გათვალისწინებული არ იყო.

6. შეფასების კრიტერიუმებისა და პროცედურების გამჭვირვალობა

შეფასების სისტემის ეფექტურობა მჭიდროდ არის დაკავშირებული მოსამართლეთა მიერ მისი კრიტერიუმებისა და პროცედურების აღიარებასთან (მიღებასთან). მიუხედავად იმისა, რომ თავად კრიტერიუმები ზოგადი თვალსაზრისით შეიძლება იყოს ნათელი და ობიექტური, მათი წარმატებული გამოყენება, როგორც ეს შედარებითმა ანალიზმა²⁰ აჩვენა, დამოკიდებულია გამჭვირვალობასთან, სუბიექტურობის აღქმასთან და შესაფასებელი მოსამართლის მონაწილეობასთან დაკავშირებული საკითხების გადაჭრაზე.

ინსტანციის მოსამართლეებისთვის გამოთვლილ საშუალო მაჩვენებლებთან ან წინასწარ განსაზღვრულ ვადებთან.

²⁰ იხ. შედარებითი ანალიზი დანართში, მე-12 კითხვა.

გარდა ამისა, არაფორმალური შეფასების ფორმების გამოყენებამ შეიძლება მნიშვნელოვნად გააუმჯობესოს მთლიანი შეფასების პროცესის ხარისხი. წინამდებარე დოკუმენტი მოგვიანებით ასევე განიხილავს სხვა რელევანტურ ფაქტორებს, როგორიცაა კომპეტენტური და მიუკერძოებელი შემფასებელი ორგანოს მონაწილეობა კრიტერიუმების შემუშავებაში და შეფასების ანგარიშის მკაფიო სტრუქტურა და შინაარსი, რაც, ასევე, ხელს უწყობს მოსამართლეთა ნდობას შეფასების სისტემისადმი.

სახელმძღვანელო პრინციპი 15.

შეფასების მკაფიო კრიტერიუმები არა მხოლოდ უნდა განისაზღვროს, არამედ უნდა გახდეს საჯარო, ხოლო მოსამართლეებს უნდა მიეწოდოთ ყველა შესაბამისი ინფორმაცია.

ფორმალური შეფასების (იქ, სადაც ის არსებობს) საფუძვლები და ძირითადი ელემენტები მკაფიოდ და ამომწურავად უნდა იყოს ჩამოყალიბებული საკანონმდებლო აქტში. დეტალები შეიძლება დარეგულირდეს კანონქვემდებარე აქტებით, რომლებიც ასევე უნდა გამოქვეყნდეს. როგორც უკვე აღინიშნა, მოსამართლეთა უნდობლობა შეფასების პროცედურების მიმართ ხშირად განპირობებულია არა ზოგადად ჩამოყალიბებული კრიტერიუმებით, არამედ იმით, თუ როგორ გამოიყენება ეს კრიტერიუმები პრაქტიკაში.

რიგ წევრ სახელმწიფოებში ზოგიერთ კრიტერიუმს სხვებთან შედარებით მეტი წონა ენიჭება. შედარებით ანალიზზე²¹ დაყრდნობით, შეგვიძლია გამოვყოთ შემდეგი ორი მიდგომა: პირველი მიდგომა ხასიათდება შეფასების სისტემით, სადაც ფორმალიზებული რეიტინგები რეგულირდება კანონით და სხვადასხვა კრიტერიუმს ენიჭება განსხვავებული წონა (მაგ. ქულების რაოდენობა ან პროცენტული მაჩვენებელი). შესაბამისად, სარეიტინგო სკალა ასახავს იმ მნიშვნელობას, რომელსაც შეფასების სისტემა ანიჭებს რაოდენობრივ და თვისებრივ კრიტერიუმებს.

განსაკუთრებული ყურადღება უნდა გამახვილდეს მეორე მიდგომის ფარგლებში მოქმედ შეფასების სისტემებზე, სადაც, მიუხედავად მათი ფორმალური ხასიათისა, არ არის გათვალისწინებული ქულობრივი სარეიტინგო სკალა, თუმცა პრაქტიკაში მაინც ხდება გამიჯვნა მეტად და ნაკლებად მნიშვნელოვან კრიტერიუმებს შორის (მაგალითად, მეტი ყურადღება ეთმობა დასაბუთების ხარისხს ან გადაწყვეტილი საქმეების რაოდენობას). ასეთ შემთხვევებში გამჭვირვალობის ხაზგასმა გადამწყვეტია.

სახელმძღვანელო პრინციპი 16.

საპროცესო უფლებების განხორციელებასთან ერთად, შესაფასებელ მოსამართლეს უნდა ჰქონდეს შესაძლებლობა, წარადგინოს შენიშვნები შეფასების პროექტზე.

²¹ იხ. შედარებითი ანალიზი დანართში, მე-12 კითხვა.

როგორც უკვე აღინიშნა, საინტერესო მიდგომას წარმოადგენს სისტემა, სადაც ფორმალურ შეფასებას წინ უსწრებს თვითშეფასება. გარდა ამისა, მოსამართლისთვის წინასწარ პროექტზე მოსაზრებების წარდგენის შესაძლებლობის მიცემა უზრუნველყოფს სამართლიან და გამჭვირვალე პროცესს²². შეფასების პროექტის მომზადების პროცესში მონაწილეობა ხელს უწყობს შემფასებელსა და მოსამართლეს შორის თანამშრომლობისა და ურთიერთგაგების განცდას. როდესაც მოსამართლეს აქვს პროცესში აქტიური მონაწილეობის შესაძლებლობა, იგი უფრო მეტად არის მიდრეკილი აღიაროს და ენდოს შეფასების შედეგს. გარდა ამისა, ეს მიდგომა იძლევა მცდარი აღქმების აღმოფხვრის საშუალებას და უზრუნველყოფს მოსამართლის პერსპექტივის გათვალისწინებას, რაც განამტკიცებს შეფასების პროცესის ობიექტურობას.

7. ინფორმაციის წყაროები

სახელმძღვანელო პრინციპი 17.

მოსამართლის საქმიანობის ყოვლისმომცველი აღქმისთვის, შეფასებისას გამოყენებული ინფორმაციის წყაროები უნდა იყოს სანდო და ეფუძნებოდეს საკმარის მტკიცებულებებს. ისინი უნდა მოიცავდნენ მოსამართლის საქმიანობის ყველა ასპექტს.

მხოლოდ ერთ წყაროზე დაყრდნობამ შესაძლოა მოსამართლის საქმიანობის შესახებ შეზღუდული წარმოდგენა შექმნას. მტკიცებულებათა საკმარისობა მოითხოვს სხვადასხვა წყაროს გამოყენებას, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს მოსამართლის მუშაობის უფრო სრული და ზუსტი აღქმა, რაც იძლევა ინფორმაციის გადამოწმებისა და ვალიდაციის შესაძლებლობას. ეს მიდგომა უზრუნველყოფს მოსამართლის საქმიანობის უფრო დაბალანსებულ და სარწმუნო შეფასებას.

შეფასების წყაროები შეიძლება შეირჩეს შემთხვევითობის პრინციპით ან თავად შესაფასებელი მოსამართლის მიერ. საბოლოო გადაწყვეტილებების ან დასრულებული საქმეების შემთხვევითი შერჩევა ამცირებს კონკრეტული საქმეების „სპეციალურად“ შერჩევის (cherry-picking) რისკს, თუმცა, შერჩეულმა მასალებმა შესაძლოა ვერ ასახოს მოსამართლის საერთო საქმიანობა. ალტერნატიულ საშუალებას წარმოადგენს ორივე მეთოდის ერთად გამოყენება.

ინფორმაციის წყაროები შეიძლება მოიცავდეს:

²² წევრი სახელმწიფოების მიმართ მინისტრთა კომიტეტის რეკომენდაცია CM/Rec(2010)12 მოსამართლეების შესახებ: დამოუკიდებლობა, ეფექტიანობა და პასუხისმგებლობა, პუნქტი 58.

გადაწყვეტილებების პროფესიულ ხარისხთან დაკავშირებით:

- საქმის არსებით მხარეზე მიღებული შერჩეული საბოლოო გადაწყვეტილებების საკმარისი რაოდენობა;
- ზემდგომი ინსტანციის ანგარიში.

საქმეების მართვასთან დაკავშირებით:

- სტატისტიკური მონაცემები;
- შერჩეული დასრულებული საქმის მასალები;
- ზემდგომი ინსტანციის ანგარიში;
- სასამართლოს თავმჯდომარის ანგარიში.

სხდომების წარმართვასთან დაკავშირებით:

- შერჩეული დასრულებული საქმის მასალები;
- შემფასებლის ვიზიტები და სხდომაზე დაკვირვება;
- იურისტებისგან ან ადვოკატთა ასოციაციისგან შეგროვებული ინფორმაცია;
- სასამართლოს სხვა მომხმარებლების უკუკავშირი.

კეთილსინდისიერებასთან, ეთიკური და პროფესიული სტანდარტების დაცვასთან დაკავშირებით:

- მოსამართლის პირადი საქმე²³;
- საბოლოო დისციპლინური გადაწყვეტილებები;
- იურისტებისგან შეგროვებული ინფორმაცია;
- კოლეგების, სასამართლოს სხვა მომხმარებლებისა და აპარატის თანამშრომლების უკუკავშირი;
- სასამართლოს თავმჯდომარის ანგარიში.

პროფესიული საქმიანობისთვის საჭირო უნარ-ჩვევებთან დაკავშირებით:

- იურისტებისგან შეგროვებული ინფორმაცია;
- სხვა მომხმარებლებისა და სასამართლოს აპარატის უკუკავშირი;
- სასამართლოს თავმჯდომარის ანგარიში.

სასამართლოს თავმჯდომარეებისა და მმართველობით პოზიციებზე მყოფი მოსამართლეების შეფასების სპეციფიკური წყაროები:

²³ მოსამართლის პირადი საქმე არის კონფიდენციალური ჩანაწერი, რომელიც შეიცავს დეტალურ ინფორმაციას მოსამართლის პროფესიული კარიერისა და პერსონალური მონაცემების შესახებ. ეს ფაილი, როგორც წესი, მოიცავს ისეთ დოკუმენტებს, როგორიცაა მოსამართლის რეზიუმე, საქმიანობის შეფასებები, დისციპლინური ჩანაწერები, ტრენინგების სერტიფიკატები და სხვა რელევანტური პერსონალური თუ პროფესიული ინფორმაცია. პირადი საქმე იწარმოება ადმინისტრაციული მიზნებისთვის და გამოიყენება მოსამართლის კარიერული წინსვლის, მიღწევებისა და მისი საქმიანობის პერიოდში წარმოშობილი ნებისმიერი საკითხის მონიტორინგისთვის.

- სასამართლოს თავმჯდომარის შიდა ანგარიშები სასამართლოს ფუნქციონირების შესახებ;
- ზემდგომი ინსტანციის უკუკავშირი;
- კოლეგების, აპარატის თანამშრომლებისა და სასამართლოს მომხმარებლების (მათ შორის, იურისტების) უკუკავშირი.

სახელმძღვანელო პრინციპი 18.

შეფასების პროცესისადმი მოსამართლეთა ნდობის ამაღლების მიზნით, შესაძლებელია ზემდგომი ინსტანციის მოსაზრების გამოთხოვა.

სასამართლოს თავმჯდომარეების ჩართვა პროფესიულ შეფასებაში მიჩნეულია მართებულ მეთოდად, რადგან მოსამართლესთან სიახლოვის გამო მათ აქვთ შესაძლებლობა, შეაგროვონ პირდაპირი ინფორმაცია მის საქმიანობაზე, შეხვდნენ და მოუსმინონ მას. თუმცა, იერარქიულმა დამოკიდებულებამ შესაძლოა გავლენა მოახდინოს პროცესზე, რამაც შესაძლოა გამოიწვიოს მოსამართლეთა უკმაყოფილება²⁴. ამ რისკის შესამცირებლად და შეფასების სისტემისადმი ნდობის გასამყარებლად, სასამართლოს თავმჯდომარის მიერ შეფასების ანგარიშის მომზადებისას შეიძლება გამოყენებულ იქნეს ისეთი საშუალებები, როგორიცაა ზემდგომი ინსტანციის მოსაზრების გამოთხოვა.

სახელმძღვანელო პრინციპი 19.

შეფასების პროცესი შესაძლოა კიდევ უფრო გააუმჯობესოს ინფორმაციის გამოთხოვამ სასამართლოს აპარატის თანამშრომლებისგან, იურისტებისგან, რომლებიც იცნობენ მოსამართლის საქმიანობას და სასამართლოს სხვა მომხმარებლებისგან.

ზოგიერთ შემთხვევაში, შეფასების პროცესში მონაწილეობა ასევე შეუძლიათ სასამართლოს აპარატის წარმომადგენლებს და იურისტებს, რომლებიც იცნობენ მოსამართლის საქმიანობას. საფრანგეთში, სასამართლოს თავმჯდომარეების „360-გრადუსიანი პროფესიული შეფასება“ (მეთოდი, რომელიც გათვალისწინებულია კანონით, თუმცა, ამ დრომდე არ გამოიყენება) გულისხმობს შესაბამისი პირის შესახებ უკუკავშირის შეგროვებას იმ მრავალი წყაროსგან, ვინც მას იცნობს. ესენი შეიძლება იყვნენ კოლეგები ან პირები სასამართლო სისტემის მიღმა, რომლებიც ჩართულნი არიან სასამართლოს თავმჯდომარის საქმიანობაში – მაგალითად, სასამართლოს მოხელეები ან იურისტები. ნიდერლანდებში, შესაფასებელი მოსამართლე შემფასებელს წარუდგენს აპარატის ოთხი თანამშრომლის ვინაობას, რომლებიც, შემფასებლის მოთხოვნით, უზრუნველყოფენ ინფორმაციას მოსამართლის შესახებ.

²⁴ რამდენიმე წევრ სახელმწიფოში, სადაც პროფესიულ შეფასებას სასამართლოს თავმჯდომარეები ახორციელებენ, მოსამართლეები ითხოვენ შეფასების სისტემის რეფორმას.

იმ პირების უკუკავშირის გათვალისწინებით, რომლებიც მუშაობენ სასამართლო სისტემაში ან აქვთ მასთან შეხება, და იმ პირობით, რომ მათ აქვთ საკმარისი ცოდნა და გამოცდილება სასამართლო ხელისუფლების შესახებ, შესაძლებელი ხდება ღირებული ინფორმაციის მიღება შესაფასებელი მოსამართლის მუშაობაზე. თუმცა, შეფასების პროცესის კეთილსინდისიერების შესანარჩუნებლად და სასამართლო დამოუკიდებლობის დასაცავად, აუცილებელია ისეთი ზომების გატარება, რომელიც უზრუნველყოფს ამ საკომუნიკაციო არხის ბოროტად გამოყენების პრევენციას. გარდა ამისა, მათი როლი უნდა იყოს მხოლოდ სარეკომენდაციო და არა გადამწყვეტი.

რაც შეეხება შეფასების პროცესში სასამართლოს მომხმარებელთა მონაწილეობას, ფუნდამენტურია ინფორმაციის მომწოდებელი პირის იდენტიფიცირების მოთხოვნა, რათა დაცული იყოს ბალანსი მომხმარებელთა უკუკავშირის ზოგად მნიშვნელობასა და სასამართლოს დამოუკიდებლობის დაცვას შორის. ეს ინფორმაცია, ასევე, უნდა ეცნობოს შესაფასებელ მოსამართლეს.

მზარდია დებატები შეფასებაზე პასუხისმგებელ ორგანოში არამოსამართლე წევრების სათანადო სტატუსით ჩართვის შესაძლებლობაზე. ამ მიდგომის თანახმად, შეფასების კომისიაში შედიან პირები სასამართლო სისტემის მიღმა, რომლებიც არიან მიუკერძოებელი, აქვთ იურიდიული განათლება და სასამართლო სისტემის საკმარისი ცოდნა და გამოცდილება. ეს მოდელი წარმოიშვა რამდენიმე წევრ სახელმწიფოში მიმდინარე დისკუსიების შედეგად, რაც ხაზს უსვამს სასამართლო ხელისუფლების ანგარიშვალდებულებასთან დაკავშირებული საკითხების აქტუალობას.

8. მეთოდი და ანგარიშის სტრუქტურა

შედარებითი ანალიზის შედეგების თანახმად, შეფასების ანგარიშებში გამოიყენება სხვადასხვა სტრუქტურა და მეთოდი, მაგალითად: ესეს ტიპის შეფასება²⁵, სკალაზე დაფუძნებული შეფასება²⁶, ქულების მინიჭების და პროცენტული შეფასებები²⁷.

²⁵ ესეს ტიპის შეფასება იწერება თხრობით სტილში; შემფასებელი ადგენს სიღრმისეულ ანგარიშს, რომელიც ეხება შესაფასებელი მოსამართლის პროფესიული საქმიანობის მრავალ ასპექტს.

²⁶ სკალირების მეთოდი არის სისტემური და რაოდენობრივად გაზომვადი. იგი ეფუძნება საქმიანობის შესაფასებლად წინასწარ განსაზღვრულ კრიტერიუმებს. მიღწეული შედეგები თავსდება სკალაზე.

²⁷ ქულების მინიჭების მეთოდი გულისხმობს წინასწარ განსაზღვრული კრიტერიუმების გამოყენებას; თითოეულ კრიტერიუმს ენიჭება ქულების გარკვეული დიაპაზონი, მისი ფარდობითი მნიშვნელობისა და წონის მიხედვით (კრიტერიუმები იყოფა დონეებად ან ხარისხებად), რომლებიც შემდეგ ჯამდება საერთო ქულის მისაღებად.

წევრ სახელმწიფოებში ყველაზე ხშირად გამოიყენება ესეს ტიპის შეფასება, რომელიც, ჩვეულებრივ, შერწყმულია გარკვეული კრიტერიუმების საფუძველზე შეფასებასთან და სკალაზე დაფუძნებულ საერთო საბოლოო შეფასებასთან. შედარებით იშვიათია შეფასება ქულების მიხედვით²⁸.

სახელმძღვანელო პრინციპი 20.

შეფასების ანგარიშის სტრუქტურა და შინაარსი უნდა ასახავდეს ბალანსს თვისებრივ და რაოდენობრივ ელემენტებს შორის, რათა მოსამართლეთა სამოსამართლო საქმიანობის ანალიზი იყოს ამომწურავი და კონსტრუქციული.

შეფასების ანგარიშის სტრუქტურასა და შინაარსში დაცული უნდა იყოს ფრთხილი ბალანსი თვისებრივ და რაოდენობრივ ელემენტებს შორის; გამოყენებული უნდა იყოს ტექსტური აღწერილობები, სტატისტიკური მონაცემები, რაოდენობრივი და სტატისტიკური მონაცემების შეფასება, აგრეთვე, დაკვირვებები სამოსამართლო საქმიანობის ხარისხზე, რომლებიც გამყარებულია ფაქტობრივად დასაბუთებული მონაცემებით. ტექსტური აღწერილობების შერწყმა სკალირებასთან ან ქულობრივ მიდგომასთან შემფასებლებს საშუალებას აძლევს ასახონ სამოსამართლო საქმიანობის ნიუანსები და, ამავდროულად, უზრუნველყონ სტრუქტურირებული და რაოდენობრივად გაზომვადი შეფასება გარკვეული კრიტერიუმების საფუძველზე.

სახელმძღვანელო პრინციპი 21.

შეფასების ანგარიშს უნდა ჰქონდეს მკაფიო სტრუქტურა, რომელიც სასურველია, რომ წინასწარ იყოს განსაზღვრული (კანონქვემდებარე) ნორმატიული აქტებით.

სტრუქტურირებული ანგარიში ნათლად და ორგანიზებულად წარადგენს შეფასების შედეგებს. ეს საშუალებას აძლევს როგორც შემფასებლებს, ისე მოსამართლეებს, მარტივად გაერკვიონ შეფასების სხვადასხვა ასპექტში და უკეთ გაიაზრონ შეფასების შედეგები. ამრიგად, ანგარიში შესაძლოა სისტემურად მოიცავდეს მოსამართლის საქმიანობის სხვადასხვა განზომილებას, მათ შორის, რაოდენობრივ კრიტერიუმებს, თვისებრივ დაკვირვებებს და სპეციფიკური შეფასების კრიტერიუმებს. ასეთი ყოვლისმომცველი და სტანდარტიზებული მიდგომა უზრუნველყოფს, რომ არცერთი კრიტიკული ასპექტი არ დარჩეს ყურადღების მიღმა და განამტკიცებს შეფასების ობიექტურობას და თანმიმდევრულობას. იგი აადვილებს სხვადასხვა მოსამართლეებს შორის საქმიანობის ხარისხის ან სხვადასხვა საანგარიშო პერიოდებში მიღებული შედეგების შეფასებას. ეს განსაკუთრებით ღირებულია მთელ სასამართლო სისტემაში ტენდენციების, კანონზომიერებების ან გასაუმჯობესებელი სფეროების გამოსავლენად. საბოლოო ჯამში, აღნიშნული ზრდის გამჭვირვალობას, რადგან

²⁸ იხ. შედარებითი ანალიზი დანართში, 24-ე კითხვა.

მკაფიოდ განსაზღვრავს შეფასებისას გამოყენებულ კრიტერიუმებსა და
მეთოდოლოგიებს.

IV. დანართი: როგორ უნდა შეფასდეს მოსამართლეთა საქმიანობის ხარისხი? შედარებითი ანალიზი²⁹

შესავალი

ევროპის მოსამართლეთა საკონსულტაციო საბჭომ (შემდგომში – CCJE) 2014 წელს მიიღო №17 დასკვნა: „მოსამართლეთა საქმიანობის შეფასების, მართლმსაჯულების ხარისხისა და სასამართლო დამოუკიდებლობის პატივისცემის შესახებ“ (შემდგომში – №17 დასკვნა). ამ დასკვნის თანახმად, „მოსამართლეთა ინდივიდუალური შეფასება“ მოიცავს ცალკეული მოსამართლის მუშაობისა და პროფესიული შესაძლებლობების შეფასებას. გარდა ამისა, დასკვნა ხაზს უსვამს შეფასების რაოდენობრივ და თვისებრივ კრიტერიუმებზე დაფუძნების მნიშვნელობას, ამ უკანასკნელზე (თვისებრივზე) განსაკუთრებული აქცენტი. შესაბამისად, CEPEJ-GT-QUAL-ის მიერ შემუშავებულმა ინსტრუმენტი CCJE-ის დასკვნას განამტკიცებს კონკრეტული სახელმძღვანელო პრინციპებით იმის შესახებ, თუ როგორ უნდა გაიზომოს მოსამართლის საქმიანობის ხარისხი (მეთოდი და კრიტერიუმები).

წევრი სახელმწიფოებიდან მოსამართლეთა ინდივიდუალური შეფასების შესახებ მონაცემების შესაგროვებლად მომზადდა ელექტრონული კითხვარი. CEPEJ-მა მიიღო 48 ვალიდური პასუხი 26 წევრი სახელმწიფოსგან: ანდორა, ავსტრია, აზერბაიჯანი, ბელგია, ხორვატია, ჩეხეთის რესპუბლიკა, დანია, ესტონეთი, ფინეთი, საფრანგეთი, საქართველო, გერმანია, საბერძნეთი, უნგრეთი, ლატვია, ლუქსემბურგი, მოლდოვის რესპუბლიკა³⁰, ჩრდილოეთ მაკედონია, ნორვეგია, პოლონეთი, პორტუგალია, რუმინეთი, სლოვაკეთის რესპუბლიკა, სერბეთი, შვედეთი, შვეიცარია და უკრაინა³¹. კითხვარზე პასუხების მაჩვენებელი საკმაოდ მაღალი იყო; მიუხედავად ამისა, ანალიზის შედეგები განმარტებული უნდა იქნას კვლევის შეზღუდვების

²⁹ დოკუმენტი CEPEJ-GT-QUAL(2023)11PROV2 მომზადდა ნინა ბეტეტოსა და პიერ ტირიარის მიერ, CEPEJ-GT-QUAL-ის ზედამხედველობით და წარდგენილი იქნას CEPEJ-ის პლენარულ სხდომაზე, 2023 წლის დეკემბერში.

³⁰ მოლდოვის რესპუბლიკასთან დაკავშირებით აღსანიშნავია, რომ 2023 წლის 21 ივნისს ძალაში შევიდა 2023 წლის 9 ივნისის №LP147/2023 კანონი „მოსამართლეთა შერჩევისა და საქმიანობის შეფასების შესახებ“. მოსამართლეთა შეფასების მარეგულირებელი ახალი დებულებების გათვალისწინების მიზნით, მოგვიანებით CEPEJ-ის სამდივნოს მიეწოდა კითხვარზე პასუხების ახალი პაკეტი, რომელიც გამოყენებულ იქნა წინამდებარე კვლევისთვის.

³¹ უკრაინის შემთხვევაში, ასევე, გათვალისწინებულ იქნა „უკრაინაში სასამართლო შეფასებისა და ტრენინგის ინსტიტუციური და ფუნქციური ასპექტების მდგომარეობისა და არსებული გამოწვევების სამართლებრივი ანალიზის“ მიგნებები, რომელიც მომზადდა პროექტის – „უკრაინაში სამართლიანი სასამართლოს უფლების (ECHR-ის მე-6 მუხლი) ეფექტიანი იმპლემენტაციის უზრუნველყოფა“ – ფარგლებში.

გათვალისწინებით. შეფასების პროცესის უკეთ აღსაქმელად, ასევე შეგროვდა შეფასების ფორმების ნიმუშები 15 წევრი სახელმწიფოდან³².

ქვემოთ მოცემული ცხრილი ასახავს ინფორმაციას რესპონდენტთა შემადგენლობის შესახებ:

A. რა პროფესიის ხართ?

საჯარო მოხელე | სასამართლოს მენეჯერი | მოსამართლე | მაგისტრატი მოსამართლე | სასამართლოს თავმჯდომარე | *Rechtspfleger*

კითხვარის მეშვეობით მიღებული მონაცემების ხარისხი მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული რესპონდენტთა შესაძლებლობასა და მზაობაზე, წარმოადგინონ სრული და სარწმუნო პასუხები. დახურული კითხვების (მათ შორის, შეკითხვები მრავალვარიანტიანი პასუხებით) მეშვეობით მიღებული პასუხები გაანალიზდა რაოდენობრივი მეთოდებით, ხოლო ღია კითხვების მეშვეობით მიღებული პასუხები კი თვისებრივი მეთოდებით³³, რაც შედარებით კრიტიკულ მიდგომას გულისხმობს.

დაბოლოს, წარმოდგენილი მონაცემებისთვის დამატებითი ღირებულების შესძენად, კვლევა მოიცავს ავტორთა დასკვნებს, რომლებიც ეფუძნება მათ ექსპერტულ ცოდნასა და გამოცდილებას და კითხვარზე მიღებული პასუხების ანალიზს.

ანალიზი

1. არსებობს თუ არა მოსამართლეთა ინდივიდუალური შეფასება თქვენს ქვეყანაში?

აღნიშნულ კითხვაზე პასუხად, სამმა ქვეყანამ განაცხადა, რომ მოსამართლეთა ინდივიდუალური შეფასება მათ ქვეყანაში საერთოდ არ არსებობს³⁴. უფრო ღრმა ანალიზი ცხადყოფს, რომ მართალია ამ ქვეყნებში არ ხორციელდება მოსამართლეთა ოფიციალური შეფასება მათი ინდივიდუალური შესაძლებლობების დასადგენად, თუმცა, არსებობს შეფასების გარკვეული ფორმები, რომლებიც მიზნად ისახავს მოსამართლეთა საქმიანობისა და სასამართლო სისტემის ხარისხის შეფასებას,

³² ავსტრია, აზერბაიჯანი, ბელგია, ხორვატია, საფრანგეთი, საქართველო, გერმანია, საბერძნეთი, უნგრეთი, ლატვია, მოლდოვის რესპუბლიკა, ჩრდილოეთ მაკედონია, პორტუგალია, რუმინეთი, შვეიცარია.

³³ რაოდენობრივი კვლევა ითვალისწინებს რაოდენობრივი მონაცემების შეგროვებას და სტატისტიკური მეთოდებით გაანალიზებას, კანონზომიერებების გამოსავლენად და პროგნოზების გასაკეთებლად. თვისებრივი კვლევა, მეორე მხრივ, გულისხმობს ხარისხობრივი მონაცემების შეგროვებას, როგორცაა მოსაზრებები, დამოკიდებულებები და გამოცდილება, შესასწავლი ფენომენის უფრო ღრმა აღწერისთვის.

³⁴ ჩეხეთის რესპუბლიკა, დანია, ანდორა.

შენარჩუნებასა და გაუმჯობესებას. გარდა სასამართლო ანგარიშვალდებულების ტრადიციული მეთოდებისა - როგორცაა სააპელაციო სასამართლოს მიერ ინდივიდუალური გადაწყვეტილებების სამართლებრივი მხარის გადასინჯვა და პალატებში ან გუნდურად მუშაობა³⁵ - დანერგილია სხვა მექანიზმებიც, მაგალითად, საქმის მასალების რეგულარული შემოწმება, რომელიც ძირითადად მიზნად ისახავს პროცესის გაჭიანურების ტაქტიკის, ვადების დარღვევისა და პროცესუალური შეცდომების გამოვლენას³⁶.

1. არსებობს თუ არა მოსამართლეთა ინდივიდუალური შეფასება თქვენს ქვეყანაში?

კი | არა | გამონაკლისის სახით

2. თუ კი, ფორმალური თუ არაფორმალური?

2.a თუ თქვენს ქვეყანაში მოსამართლეთა ინდივიდუალური შეფასების სისტემა არაფორმალურია, გთხოვთ, აღწეროთ იგი.

ევროპაში არსებობს ქვეყნები, რომლებიც იყენებენ შეფასების ფორმალურ და/ან არაფორმალურ სისტემებს³⁷. ფორმალური შეფასების შემთხვევაში, შეფასების მიზნები, გამოყენებული კრიტერიუმები, შემფასებელი ორგანოს შემადგენლობა, შეფასების პროცედურა და მისი შესაძლო შედეგები წინასწარ არის მკაფიოდ განსაზღვრული. შესაფასებელი მოსამართლისა და შემფასებელი ორგანოს უფლებები და მოვალეობები რეგულირდება საკანონმდებლო ან კანონქვემდებარე აქტებით. არაფორმალური შეფასება არ იყენებს ფორმალიზებულ რეიტინგებს ან კრიტერიუმებს. მას, როგორც წესი, არ მოჰყვება პირდაპირი შედეგები შესაფასებელი მოსამართლისთვის. გარდა ამისა, მოსამართლეთა შეფასება შეიძლება გამომდინარეობდეს სამუშაოს ორგანიზებიდანაც, როდესაც მოსამართლეები მუშაობენ გუნდურად ან პალატებში და არაფორმალურად ინარჩუნებენ ხარისხის გარკვეულ სტანდარტებს.

ოთხ კონკრეტულ იურისდიქციაში მოსამართლეთა საქმიანობის შეფასება, როგორც წესი, არაფორმალურად ხდება³⁸. ყველა სხვა წევრ სახელმწიფოში, სადაც

³⁵ ჩეხეთის რესპუბლიკა, დანია.

³⁶ ჩეხეთის რესპუბლიკა.

³⁷ ტერმინები „ფორმალური“ და „არაფორმალური“ შეფასება შემოღებულ იქნა ENCI-ის მიერ. იხ. „მინიმალური სამოსამართლო სტანდარტების განვითარება III: მინიმალური სტანდარტები პროფესიული საქმიანობის შეფასებისა და სასამართლო ხელისუფლების წევრთა ხელშეუხებლობის შესახებ“, 2012-2013 წლების ანგარიში (შემდგომში – ENCI-ის ანგარიში), გვ. 10.

³⁸ ფინეთი, ნორვეგია, შვედეთი, შვეიცარია (*Tribunal fédéral suisse*).

მოსამართლეთა ინდივიდუალური შეფასება არსებობს, იდენტიფიცირებულია შეფასების ფორმალური სისტემა³⁹.

წევრ სახელმწიფოებში, სადაც მოქმედებს შეფასების არაფორმალური სისტემა, შეფასების პროცესი წარმართება სასამართლოს თავმჯდომარესთან ან დეპარტამენტის ხელმძღვანელთან დისკუსიის გზით, რომლებიც რეგულარულად (წელიწადში ერთხელ ან ორჯერ) მართავენ შეხვედრებს თითოეულ მოსამართლესთან. განსახილველი საკითხები მოიცავს ისეთ თემებს, როგორიცაა: მართლმსაჯულების გონივრულ ვადაში განხორციელება, კარიერული მიზნების დასახვა, გადაწყვეტილი საქმეების რაოდენობა, მოსამართლის საჭიროებები პროფესიული ტრენინგის კუთხით და მისი კმაყოფილება ხელფასით, სამუშაოთი და სამუშაო გარემოთი⁴⁰. სხვა მხრივ, ვინაიდან საქმეები განიხილება ორი ან სამი მოსამართლისგან შემდგარი კოლეგიის მიერ, კოლეგების უკუკავშირი (peer review) გამოიყენება მოსამართლეთა ძლიერი და სუსტი მხარეების გამოსავლენად⁴¹.

2014 წელთან შედარებით, შეინიშნება მოსამართლეთა შეფასების (ფორმალური თუ არაფორმალური) ოდნავ მზარდი ტენდენცია. უმაღლესი ხარისხის მართლმსაჯულების განხორციელებისა და სათანადო ანგარიშვალდებულების მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად აუცილებელია მოსამართლეთა ინდივიდუალური შეფასების გარკვეული ფორმა. პასუხი იმაზე, უნდა ჰქონდეს თუ არა ასეთ შეფასებას ფორმალური ხასიათი, უნდა ეფუძნებოდეს თითოეული წევრი სახელმწიფოს სასამართლო სისტემას, ტრადიციებსა და კულტურას.

3. თუ მოქმედებს შეფასების ფორმალური სისტემა, ამას გარდა, ტარდება თუ არა რაიმე არაფორმალური შეფასება (მაგ. უფროსი კოლეგების რჩევა, კონსულტაცია)?

აღნიშნულ კითხვაზე პასუხის სახით, 24-მა წევრმა სახელმწიფომ განაცხადა, რომ ფორმალურ შეფასებასთან ერთად არაფორმალური შეფასება არ ტარდება. 10-მა წევრმა სახელმწიფომ კი აღნიშნა, რომ ტარდება როგორც ფორმალური, ისე არაფორმალური შეფასება. ერთი და იმავე წევრი სახელმწიფოს მხრიდან ამ კითხვაზე განსხვავებული პასუხები შეიძლება აიხსნას იმ ფაქტით, რომ შეფასების არაფორმალური ან ნახევრად ფორმალური მექანიზმები არ რეგულირდება ეროვნული კანონმდებლობით, არამედ, დამოკიდებულია სასამართლოს

³⁹ CCJE-ის №17 (2014) დასკვნის მოსამზადებელი კითხვარის პასუხების შეჯამებაში, რომელიც ეხებოდა მოსამართლეთა საქმიანობის შეფასებას, მართლმსაჯულების ხარისხსა და სასამართლო დამოუკიდებლობის პატივისცემას, შეფასების არაფორმალური სისტემა აღმოჩნდა საერთო სამართლის ისეთ ქვეყნებშიც, როგორიცაა კვიპროსი, ინგლისი და უელსი, და მალტა. CEPEJ-ს ამ ქვეყნებიდან კითხვარზე პასუხები არ მიუღია.

⁴⁰ ფინეთი, ნორვეგია, შვედეთი.

⁴¹ ნორვეგია.

თავმჯდომარეებისა და უფროსი მოსამართლეების ინიციატივაზე, რომლებიც ახორციელებენ მენეჯერულ და მენტორულ ფუნქციებს.

ექსპერტთა მითითებით, მოსამართლეთა უნარების გაუმჯობესებისა და, ამგვარად, სასამართლო ხელისუფლების საერთო ხარისხის ამაღლების ეფექტური გზა შეიძლება იყოს არაფორმალური შეფასების სხვადასხვა ფორმა. მოსამართლეთა საქმიანობის შეფასების ფორმალური სისტემა გაცილებით ეფექტურია არაფორმალურ შეფასებასთან ერთობლიობაში. ეს უკანასკნელი, როგორც წესი, გულისხმობს ინკლუზიურ პროცესს და შესაფასებელი მოსამართლის მონაწილეობას. ამ მხრივ, ყურადღებას იმსახურებს კითხვარზე მიღებულ პასუხებში გამოკვეთილი ორი კარგი პრაქტიკის მაგალითი. ფორმალური შეფასების სისტემაში, საპროცესო უფლებების მიღმა, შესაფასებელ მოსამართლეს უნდა მიეცეს შეფასების შედეგების განხილვის შესაძლებლობაც.⁴² ფორმალური შეფასების გარდა, მოქმედებს მენტორობის სისტემა ახლად დანიშნული მოსამართლეებისთვის, რომლებიც დანიშნულნი არიან განსაზღვრული 3-წლიანი ვადით.⁴³ ამ მოსამართლეებს ყოველდღიურ საქმიანობაში მენტორობას უწევს უფროსი მოსამართლე, რომელიც იმავე ტიპის საქმეებს განიხილავს და რომლის სამოსამართლო გამოცდილებაც, როგორც წესი, ათწლეულებს ითვლის. სასამართლო დამოუკიდებლობის სრული დაცვით, მენტორობის სისტემა მიზნად ისახავს დაეხმაროს „უმცროს“ მოსამართლეებს პროფესიული ცოდნის გაღრმავებაში და სხდომების წარმართვისა და წარმოებაში არსებული საქმეების მართვის დამოუკიდებელი რუტინის გამომუშავებაში.⁴⁴

4. როგორია შეფასების პერიოდულობა?

შეფასების არაფორმალური სისტემები, თავისი ბუნებით ნაკლებად კომპლექსური და ნაკლებად ფორმალიზებულია, რაც შეფასების შედარებით მაღალი სიხშირის საშუალებას იძლევა - ექვსი თვიდან⁴⁵ ერთ წლამდე⁴⁶ პერიოდულობით, რითაც ისინი ცალკეულ კატეგორიას ქმნიან.

წევრ სახელმწიფოთა გაცილებით დიდ ჯგუფში, სადაც მოსამართლეთა საქმიანობის ფორმალური შეფასება მოქმედებს, უნდა გაიმიჯნოს ის ქვეყნები, რომლებმაც დანერგეს მოსამართლეების რეგულარული შეფასება, და ქვეყნები, რომლებიც მოსამართლეებს აფასებენ კონკრეტული მიზეზების გამო, როგორიცაა: კანდიდატურა

⁴² სლოვაკეთის რესპუბლიკა.

⁴³ ავსტრია.

⁴⁴ ავსტრია.

⁴⁵ შვედეთი, შვეიცარია (*Tribunal fédéral suisse*).

⁴⁶ ფინეთი, ნორვეგია.

დაწინაურებაზე⁴⁷, მოსამართლეთა გარკვეული კატეგორიის შეფასება (მაგალითად, ახლად დანიშნული მოსამართლეები, უვადოდ დანიშნვის მიზნით⁴⁸) ან სასამართლოს თავმჯდომარეების შეფასება⁴⁹. პირველ ჯგუფში შეფასების სიხშირე მერყეობს ერთი წლიდან ხუთ წლამდე⁵⁰. რეგულარული შეფასების ფორმად შეიძლება, აგრეთვე, ჩაითვალოს შეფასების სისტემა, სადაც მოსამართლეები ფასდებიან ახალი მოვალეობის დაწყებიდან ერთი წლის შემდეგ ან პოზიციის ყოველი შეცვლისას⁵¹. ორ წევრ სახელმწიფოში გამოიყენება ინოვაციური მიდგომა, კერძოდ, შეფასების სიხშირე მცირდება მოსამართლის მიერ თანამდებობაზე გატარებული წლების პროპორციულად⁵².

CCJE-მ თავის №17 დასკვნაში გამოთქვა მოსაზრება, რომ რეგულარული შეფასებები არ უნდა ტარდებოდეს ზედმეტად ხშირად, რათა თავიდან იქნეს აცილებული მუდმივი ზედამხედველობის შთაბეჭდილება, რამაც შესაძლოა საფრთხე შეუქმნას სასამართლო დამოუკიდებლობას⁵³. ამ კონტექსტში, ევროპის საბჭოს წევრი სახელმწიფოების შემთხვევაში, ორ და სამწლიანი ინტერვალები სკალის ზედა ზღვარზეა.

გარდა ამისა, რამდენიმე წევრ სახელმწიფოში, ჩვეულებრივი (გეგმური) შეფასების მიღმა, რომელიც ტარდება რუტინულად და პერიოდულად, შეფასების ინიცირება შესაძლოა მოხდეს კონკრეტულ სიტუაციებშიც (რიგგარეშე შეფასება). მაგალითად: სასამართლოს თავმჯდომარის⁵⁴ ან თავად შესაფასებელი მოსამართლის⁵⁵ მოთხოვნით; როდესაც მოსამართლე წარადგენს განაცხადს დაწინაურებაზე⁵⁶; სხვა

⁴⁷ პოლონეთი, უკრაინა. უკრაინაში შეფასებას ეწოდება „საკვალიფიკაციო შეფასება“ და ის ძირითადად ტარდება მაშინ, როდესაც მოსამართლე წარადგენს განაცხადს საკვალიფიკაციო შეფასებაზე, მათ შორის კონკურსში მონაწილეობისთვის. 2019 წელს უკრაინის მოსამართლეთა უმაღლესი საკვალიფიკაციო კომისიის საქმიანობის შეჩერების შემდეგ ეს პრაქტიკა აღარ გამოიყენება.

⁴⁸ ესტონეთი, საქართველო. მაგალითად, საქართველოში ახლად დანიშნული მოსამართლეები ფასდებიან სამჯერ: თანამდებობაზე გამწესებიდან ერთი და ორი წლის შემდეგ, ასევე სამწლიანი სამოსამართლო უფლებამოსილების ვადის გასვლამდე ოთხი თვით ადრე. ესტონეთში შეფასებას მუშაობის მხოლოდ პირველი სამი წლის განმავლობაში ახორციელებს მოსამართლეთა საგამოცდო კომიტეტი და სტატისტიკურ მონაცემებს ეყრდნობა.

⁴⁹ ხორვატია.

⁵⁰ ერთი წელი: საბერძნეთი. ორი წელი: საფრანგეთი. სამი წელი: ბელგია, მოლდოვის რესპუბლიკა. ოთხი წელი: გერმანია, ჩრდილოეთ მაკედონია. ხუთი წელი: აზერბაიჯანი, ლატვია, ლუქსემბურგი, პორტუგალია, სერბეთი, სლოვაკეთის რესპუბლიკა.

⁵¹ ავსტრია.

⁵² უნგრეთი, რუმინეთი. უნგრეთში უვადოდ გამწესებული მოსამართლეების საქმიანობა ფასდება დანიშნიდან მესამე წელს, ხოლო ამის შემდეგ შეფასების პროცესი ტარდება ყოველ რვა წელიწადში ერთხელ. ბოლო შეფასება შეიძლება ჩატარდეს მოსამართლისთვის დადგენილი ასაკობრივი ზღვრის მიღწევამდე ექვსი წლით ადრე.

⁵³ დასკვნა №17, პუნქტი 40.

⁵⁴ ავსტრია, ლუქსემბურგი.

⁵⁵ ავსტრია, უნგრეთი.

⁵⁶ ხორვატია, გერმანია, ჩრდილოეთ მაკედონია.

სასამართლოში გადაყვანის (მობილობის) შემთხვევაში⁵⁷; ან როდესაც მოსამართლის მიერ განსახილველი ნებისმიერი საქმე შეჩერებულია ორ წელზე მეტი ხნის განმავლობაში, მოსამართლის/მოსამართლეების ცვლილების გარეშე, ხოლო საქმის მასალების შესწავლა ცხადყოფს, რომ გაჭიანურება გამოწვეულია მოსამართლესთან დაკავშირებული მიზეზით⁵⁸.

5. რა არის შეფასების მიზანი?

კითხვარზე მიღებული პასუხების საფუძველზე შეიძლება დავასკვნათ, რომ შეფასების არაფორმალურ სისტემებში შეფასების მიზანია მოსამართლეთა თვითგანვითარება⁵⁹, ახალგაზრდა მოსამართლეების კარიერული დახელოვნება (ქოუჩინგი)⁶⁰, ასევე მენეჯმენტისთვის უკუკავშირის მიწოდება⁶¹.

მსგავსად აღნიშნულისა, იმ წევრ სახელმწიფოებში, სადაც მოქმედებს ფორმალური სისტემა და შეფასებები ტარდება რუტინულად და პერიოდულად, შეფასების მიზნებია: მოსამართლეთა თვითგანვითარება⁶²; ახალგაზრდა მოსამართლეების კარიერული დახელოვნება⁶³; სპეციფიკური უნარების არსებობის ან მათი ნაკლებობის გამოვლენა⁶⁴; უვადო თანამდებობაზე დანიშვნა ან დაწინაურება (გამოიყენება ერთ-ერთი ელემენტის სახით)⁶⁵; მოსამართლეთა პროფესიული ცოდნისა და უნარების დონის განსაზღვრა⁶⁶ და გამოვლენა, თუ რამდენად აქვს მოსამართლეს მართლმსაჯულების ადმინისტრირების შესაძლებლობა⁶⁷. შეფასების შედეგები, ასევე, გამოიყენება მოსამართლეთა პროფესიული ტრენინგების ორგანიზების მიზნით⁶⁸. რესპონდენტები ზემოთ ჩამოთვლილი პასუხებიდან ერთზე მეტი ვარიანტს ირჩევდნენ.

მოკლედ რომ ვთქვათ, მოსამართლეთა შეფასება როგორც ფორმალურ, ისე არაფორმალურ სისტემებში, მიზნად ისახავს მოსამართლეთა საქმიანობის ხარისხის შენარჩუნებასა და გაუმჯობესებას სასამართლო ხელისუფლებისადმი საზოგადოების

⁵⁷ გერმანია.

⁵⁸ უნგრეთი.

⁵⁹ ფინეთი, ნორვეგია, შვედეთი, შვეიცარია.

⁶⁰ ესტონეთი, ფინეთი, შვედეთი.

⁶¹ შვედეთი.

⁶² ავსტრია, ბელგია, საფრანგეთი, გერმანია, უნგრეთი, ლატვია, ლუქსემბურგი, ჩრდილოეთ მაკედონია, პორტუგალია, რუმინეთი, სერბეთი, შვეიცარია.

⁶³ ბელგია, საფრანგეთი, გერმანია, ჩრდილოეთ მაკედონია, პორტუგალია, სერბეთი.

⁶⁴ აზერბაიჯანი, ბელგია, საფრანგეთი, გერმანია, ლატვია, პორტუგალია, სლოვაკეთის რესპუბლიკა.

⁶⁵ ავსტრია, აზერბაიჯანი, საფრანგეთი, გერმანია, უნგრეთი, ლატვია, პოლონეთი, პორტუგალია, რუმინეთი, სერბეთი.

⁶⁶ მოლდოვის რესპუბლიკა.

⁶⁷ უკრაინა.

⁶⁸ მოლდოვის რესპუბლიკა.

ნდობის განმტკიცების მიზნით⁶⁹, აგრეთვე, ისეთი ინფორმაციის მიწოდებას, რომელიც ხელს შეუწყობს სასამართლოების ორგანიზაციული სტრუქტურისა და მოსამართლეთა სამუშაო პირობების გაუმჯობესებას.

წევრ სახელმწიფოებში, სადაც მოქმედებს ფორმალური სისტემა და მოსამართლეები ფასდებიან მხოლოდ კონკრეტული მიზეზების გამო (მაგალითად, როდესაც მოსამართლე დაწინაურების კანდიდატია⁷⁰), ან ფასდება მხოლოდ მოსამართლეთა გარკვეული კატეგორია (მაგალითად, ახლად დანიშნული მოსამართლეები, უვადოდ გამწესებამდე⁷¹ ან სასამართლოს თავმჯდომარეები⁷²), შეფასების მიზანი, არსებითად, უფრო მიზანმიმართულია.

6. ვრცელდება თუ არა შეფასება ყველა მოსამართლეზე?

რესპონდენტთა პასუხებიდან მიღებული მონაცემები მოცემულია ქვემოთ მოყვანილ ცხრილში:

6. ვრცელდება თუ არა ის ყველა მოსამართლეზე?

დიახ;

დიახ, გარდა გარკვეულ ასაკს მიღწეული მოსამართლეებისა...

მხოლოდ მათზე, ვინც დაწინაურებას ექვემდებარება;

დიახ, მცირე გამონაკლისების გარდა;

დიახ, მხოლოდ პირველი ინსტანციის მოსამართლეებზე;

არა, მხოლოდ გამოსაცდელი ვადით დანიშნულზე;

სხვა;

(პასუხის გრაფა ცარიელია).

მიღებული პასუხები აჩვენებს, რომ წევრ სახელმწიფოთა უმრავლესობაში რეგულარული შეფასება ვრცელდება ყველა მოსამართლეზე. რაც შეეხება გამონაკლისებს, ექსპერტთა აზრით, აქ გარკვეული სიფრთხილეა საჭირო. მაშინ როდესაც ფაქტობრივი საფუძვლის მქონე გამონაკლისები - როგორიცაა უმაღლესი

⁶⁹ უნგრეთმა თავისი პასუხი შემდეგნაირად ჩამოაყალიბა: „განსაზღვრული (3-წლიანი) ვადით დანიშნულ მოსამართლეთა საქმიანობის შეფასების მიზანია იმის დადგენა, რამდენად შესაფერისნი არიან ისინი უვადოდ დასანიშნად. უვადოდ დანიშნულ მოსამართლეთა საქმიანობის რეგულარული შეფასება ემსახურება ეფექტიანობისა და სამოსამართლო საქმიანობის მაღალი ხარისხის უზრუნველყოფას, სასამართლო დამოუკიდებლობის სრული დაცვით; ასევე მოსამართლეებისთვის უკუკავშირის მიწოდებას მათ ძლიერ მხარეებსა და იმ უნარებზე, რომლებიც გაუმჯობესებას საჭიროებს, ობიექტური გამოკვლევის შედეგებზე დაყრდნობით. შეფასება არის საფუძველი და სტიმული შემდგომი განვითარებისთვის; გარდა ამისა, იგი დაწინაურების ერთიანი სისტემისა და მაღალი ხარისხით შესრულებული სამუშაოს აღიარების საფუძველია. საბოლოო ჯამში, იგი იძლევა რეალურ და შედარებად სურათს მოსამართლეთა პროფესიული საქმიანობის შესახებ“.

⁷⁰ პოლონეთი.

⁷¹ ესტონეთი, საქართველო, საბერძნეთი.

⁷² ხორვატია.

სასამართლო(ებ)ის მოსამართლეების⁷³ ან კარიერის გვიან ეტაპზე მყოფი მოსამართლეების⁷⁴ შემთხვევაში მოქმედი წესები - ნაკლებად პრობლემურია. მეორეს მხრივ, ობიექტურად დაუსაბუთებელმა გამოწვევებმა, როგორცაა შეფასების გავრცელება მხოლოდ პირველი ინსტანციის მოსამართლეებზე⁷⁵ ან სასამართლოს თავმჯდომარეების გამორიცხვა⁷⁶, შესაძლოა შექმნას ფავორიტიზმის შთაბეჭდილება. ეს, თავის მხრივ, ეჭვქვეშ აყენებს შეფასების სისტემის სამართლიანობასა და ყველა მოსამართლისადმი თანაბარ მოპყრობას. შესაბამისად, მოსამართლეთა შეფასებაზე პასუხისმგებელი ორგანოები დიდი სიფრთხილით უნდა ეკიდებოდნენ იმ კატეგორიების განსაზღვრას, რომლებიც შეფასებისგან არიან განთავისუფლებულნი.

7. თვითშეფასება მოსამართლეთა ინდივიდუალური შეფასების შემადგენელი ნაწილია?

რესპონდენტთა პასუხებიდან მიღებული მონაცემები მოცემულია ქვემოთ მოყვანილ ცხრილში:

7. თვითშეფასება მოსამართლეთა ინდივიდუალური შეფასების შემადგენელი ნაწილია?
დიახ;
არა.

ექსპერტებს სურთ ხაზგასმით აღნიშნონ, რომ თვითშეფასება, როდესაც ის მიუკერძოებლად და განვითარების მიზნით ხორციელდება, შეიძლება იყოს საქმიანობის შეფასების შესანიშნავი ინსტრუმენტი როგორც მოსამართლეებისთვის, ისე შემფასებლებისთვის. თვითშეფასების მთავარი უპირატესობა არის ის, რომ იგი საკომუნიკაციო არხს უხსნის მოსამართლეებს, რათა მათ წარმოადგინონ უკუკავშირი თავიანთ საქმიანობაზე, მათ შორის, სამუშაოს უარყოფით მხარეებზე. ასევე, იგი შესაფასებელ მოსამართლეს საშუალებას აძლევს, საკუთარ მუშაობას სასამართლო ადმინისტრაციის თვალთ შუბედოს - იმ პერსპექტივიდან, რომელიც მათ, როგორც წესი, არ გააჩნიათ. შესაბამისად, მისასალმებელია, რომ წევრ სახელმწიფოთა მზარდმა რაოდენობამ დაწერა სისტემა, სადაც შეფასებას წინ უსწრებს თვითშეფასება ან იგი ინდივიდუალური შეფასების ნაწილია.

იმ წევრ სახელმწიფოებში, სადაც მოქმედებს შეფასების არაფორმალური სისტემა, შესაფასებელ მოსამართლეს, როგორც წესი, დისკუსიის დროს სთავაზობენ ისაუბროს

⁷³ ხორვატია, საფრანგეთი, საბერძნეთი, უნგრეთი, სერბეთი.

⁷⁴ ეს მიდგომა ეფუძნება დაშვებას, რომ ყველაზე გამოცდილი მოსამართლეების რეგულარული შეფასება არ არის აუცილებელი.

⁷⁵ მაგალითად, პორტუგალია.

⁷⁶ მაგალითად, საფრანგეთი. CCJE-მ თავის №19 (2016) დასკვნაში სასამართლოს თავმჯდომარეების როლის შესახებ (პარაგრაფი 41) გამოთქვა მოსაზრება, რომ სასამართლოს თავმჯდომარეების საქმიანობა უნდა დაექვემდებაროს შეფასებას ისევე, როგორც რიგითი მოსამართლეების მუშაობა.

ისეთ საკითხებზე, როგორიცაა კმაყოფილება სამუშაოთი და სამუშაო გარემოთი, კარიერული მიზნები, ასევე მისი ძლიერი და სუსტი მხარეები საქმიანობასთან მიმართებით.⁷⁷ თვითშეფასება, ასევე, გავრცელებულია ფორმალური შეფასების სისტემის მქონე წევრ სახელმწიფოებშიც. შეფასების დაწყებამდე მოსამართლეებს სთხოვენ წარადგინონ ანგარიში, სადაც აღწერენ თავიანთ საქმიანობას, ტრენინგებს, რომლებშიც მონაწილეობდნენ და დასახავენ პროფესიულ მიზნებს;⁷⁸ მოამზადონ SWOT⁷⁹ ანალიზი; შეავსონ თავიანთი პროფესიული საქმიანობის თვითშეფასების ფორმა, რომელიც რამდენიმე თემას მოიცავს და წარუდგინონ იგი შემფასებელ ორგანოს.⁸⁰ გარდა ამისა, მოსამართლის თვითშეფასების უფლება შეიძლება აღიარებული იყოს კანონით.⁸¹

8. კოლეგების მიერ შეფასება მოსამართლეთა ინდივიდუალური შეფასების ნაწილია?

ამ კითხვის ქრილში, კოლეგების მიერ შეფასება განიხილება, როგორც არაფორმალური შეფასების სახე (განსხვავებით ფორმალური შეფასებისგან - წინასწარ დადგენილი კრიტერიუმებით, პროცედურებით და ა.შ.), რომლის დროსაც მოსამართლე თავისი მუშაობისა და კარიერის შესახებ არაფორმალურად საუბრობს უფროს ან უფრო გამოცდილ მოსამართლესთან.

ხუთმა რესპონდენტმა ამ კითხვას დადებითად უპასუხა და შემდეგი მაგალითები მოიყვანა: კოლეგების მიერ შეფასება ხორციელდება ადგილობრივი სასამართლოს თავმჯდომარესთან ან ზემდგომი სასამართლოს თავმჯდომარესთან დისკუსიის გზით;⁸² შემფასებელი ორგანო შედგება სასამართლოს თავმჯდომარის, პალატის თავმჯდომარის და იმ მოსამართლე კოლეგისგან, რომელმაც გამოთქვა სურვილი, იყოს შემფასებელი მოსამართლე;⁸³ ზოგიერთ სასამართლოში მოსამართლეები პრაქტიკაში იყენებენ „მხარდამხარ კონსულტაციას“ - სასამართლო სხდომებზე ვიდეოკამერის გამოყენების და მოსამართლის ქცევის განხილვის გზით (როგორ წარმართავს სხდომას, სხეულის რა ენას იყენებს, როგორ მიმართავს მხარეებსა და მოწმეებს და ა.შ.).⁸⁴ ნასევე აღსანიშნავია სასამართლოს თავმჯდომარეების „360-გრადუსიანი პროფესიული შეფასება“, რომელიც ექსპერიმენტის სახით განხორციელდა.⁸⁵ იუსტიციის უმაღლესი საბჭო დათანხმდა ამ სისტემის საპილოტე

⁷⁷ ფინეთი, ნორვეგია, შვედეთი.

⁷⁸ საფრანგეთი, პორტუგალია.

⁷⁹ ძლიერი მხარეები, სუსტი მხარეები, შესაძლებლობები, საფრთხეები. ბელგია.

⁸⁰ ლატვია, ლუქსემბურგი, რუმინეთი.

⁸¹ სერბეთი.

⁸² საფრანგეთი.

⁸³ ბელგია.

⁸⁴ ნორვეგია.

⁸⁵ საფრანგეთი.

გამოცდას იმ პირობით, რომ შეფასება შემოიფარგლებოდა სასამართლოს თავმჯდომარეების მენეჯერული როლით. „360-გრადუსიანი პროფესიული შეფასება“ არის შეფასების სისტემა, რომელიც აგროვებს უკუკავშირს ინდივიდის შესახებ სხვადასხვა პირისგან („წყარო“) ვინც მის საქმიანობას იცნობს. როგორც წესი, ეს პირები შეიძლება იყვნენ კოლეგები, ასევე, სასამართლო სისტემის მიღმა პირები, რომლებიც სასამართლოს თავმჯდომარის საქმიანობის ჭრილში წარმოადგენენ დაინტერესებულ მხარეებს - მაგ., სასამართლო მოხელეები ან იურისტები. ეს მიდგომა საინტერესოა, თუმცა, მისი გავლენა შესაფასებელია.

9. შეფასების გარდა, გამოიყენება თუ არა სხვა ზომები ან მექანიზმები მოსამართლეთა ინდივიდუალური საქმიანობის ხარისხის უზრუნველსაყოფად?

რესპონდენტთა პასუხებიდან მიღებული მონაცემები მოცემულია ქვემოთ მოყვანილ ცხრილში:

9. შეფასების გარდა, გამოიყენება თუ არა სხვა ზომები ან მექანიზმები მოსამართლეთა ინდივიდუალური საქმიანობის ხარისხის უზრუნველსაყოფად?

გუნდური მუშაობა ან პალატებში მუშაობა;

გადაწყვეტილებების კოლეგიური გადახედვა გარკვეულ პერიოდში;

გადაწყვეტილების გასაჩივრება მასში ცვლილებების შეტანის მიზნით;

სხვა.

სასამართლო ხელისუფლების ანგარიშვალდებულების მნიშვნელოვანი შემადგენელი ნაწილია მოსამართლეების საქმიანობა, კერძოდ, მათ მიერ განსახილველ საქმეებში მიღებული გადაწყვეტილებების დასაბუთება. სასამართლო გადაწყვეტილებები უნდა ექვემდებარებოდეს კონტროლსა და გასაჩივრებას. CCJE-მ ამას „სასამართლო ანგარიშვალდებულება“ უწოდა⁸⁶. სასამართლო დამოუკიდებლობის ფუნდამენტური პრინციპის შესაბამისად, გასაჩივრების სისტემა არსებითად ერთადერთი გზაა, რომლითაც სასამართლო გადაწყვეტილება შეიძლება გაუქმდეს ან შეიცვალოს მისი გამოტანის შემდეგ, და ერთადერთი გზა, რომლითაც მოსამართლეები შეიძლება იყვნენ ანგარიშვალდებულნი თავიანთ გადაწყვეტილებებზე, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც ისინი მოქმედებდნენ ბოროტი განზრახვით⁸⁷. შესაბამისად, რესპონდენტთა აბსოლუტური უმრავლესობა აღნიშნავს, რომ მოსამართლეთა ინდივიდუალური მუშაობის ხარისხის უზრუნველსაყოფად გამოიყენება სააპელაციო

⁸⁶ იხ. დასკვნა №18: „სასამართლო ხელისუფლების პოზიციისა და მისი სხვა სახელმწიფო შტოებთან ურთიერთობის შესახებ თანამედროვე დემოკრატიაში“. (პ. 23; შემდგომში – დასკვნა №18).

⁸⁷ დასკვნა №18, პ. 23.

სასამართლოს მიერ ინდივიდუალური გადაწყვეტილებების სამართლებრივი მხარის გადასინჯვა. იმავე მიზანს ემსახურება პალატებში მუშაობა, რაც დამკვიდრებული პრაქტიკაა. მაგალითად, საქმეები განიხილება ორი ან სამი მოსამართლისგან შემდგარი კოლეგიის მიერ, რაც უზრუნველყოფს კოლეგიური უკუკავშირის საფუძველზე ერთმანეთის ძლიერი და სუსტი მხარეების გამოვლენას⁸⁸.

სხვა მექანიზმებს შორის რესპონდენტები ასახელებენ ტრენინგებს მენეჯმენტის, ლიდერობის, სამართლებრივი საკითხების, სამოსამართლო უნარ-ჩვევების (judgecraft), სამოსამართლო ეთიკისა და სხვა მიმართულებებით⁸⁹; პალატების (იმ მოსამართლეთა გაერთიანებები, რომლებიც განიხილავენ საქმეთა ერთსა და იმავე კატეგორიას, მაგალითად: სამოქალაქო, სისხლის ან ადმინისტრაციული სამართლის საქმეებს) მიერ გამართულ შეხვედრებს ზემდგომ სასამართლოებში, რეგიონულ სააპელაციო სასამართლოებსა და ქვეყნის უზენაეს სასამართლოში⁹⁰; სამოსამართლო საქმიანობის სპეციფიკური სფეროების ანალიზს, რომელიც ხორციელდება უზენაესი სასამართლოს მიერ სამართლებრივი პრაქტიკის ერთგვაროვნების უზრუნველყოფის ფარგლებში⁹¹; სასამართლო ინსპექტირებას⁹².

10.a არსებობს თუ არა სტატისტიკური/რაოდენობრივი ინდიკატორები, რომლებიც გამოიყენება მოსამართლის საქმიანობის ხარისხის შესაფასებლად?

10. არსებობს თუ არა სტატისტიკური/რაოდენობრივი ინდიკატორები, რომლებიც გამოიყენება მოსამართლის საქმიანობის ხარისხის შესაფასებლად?

10a. თუ დიახ, გთხოვთ, მიუთითოთ:

ერთ საქმეზე დახარჯული საშუალო სამუშაო დრო;
ერთ საქმეზე ჩატარებული სხდომების საშუალო რაოდენობა;
ერთ სამუშაო დღეს ჩატარებული სხდომების საშუალო რაოდენობა;
კვირის/თვის/წლის განმავლობაში ნამუშევარი საათების საშუალო რაოდენობა;
საშუალო დრო დასკვნით სხდომასა და გადაწყვეტილების გამოტანას შორის;
გასაჩივრებული გადაწყვეტილებების რაოდენობა დასრულებულ საქმეთა რაოდენობასთან მიმართებით;
სააპელაციო სასამართლოს მიერ გაუქმებული ან შეცვლილი გადაწყვეტილებების პროცენტული წილი გასაჩივრებული გადაწყვეტილებების საერთო რაოდენობაში;
სხვა სტატისტიკური ინდიკატორები;
სხვა.

⁸⁸ ნორვეგია.

⁸⁹ აზერბაიჯანი, საქართველო, რუმინეთი, შვეიცარია.

⁹⁰ უნგრეთი.

⁹¹ უნგრეთი. ეგრეთ წოდებული სამართლებრივი პრაქტიკის შემსწავლელი სამუშაო ჯგუფები აანალიზებენ კონკრეტულ სფეროს დასრულებული საქმეების საფუძველზე და აჯამებენ თავიანთ მიგნებებს ანალიტიკურ ანგარიშებში, რომლებიც ხელმისაწვდომია ყველა მოსამართლისთვის.

⁹² პოლონეთი.

კითხვარზე მიღებული პასუხების საფუძველზე ირკვევა, რომ მოსამართლის საქმიანობის ხარისხის შესაფასებლად სტატისტიკური/რაოდენობრივი ინდიკატორები გამოიყენება თითქმის ყველა წევრ სახელმწიფოში, სადაც მოქმედებს მოსამართლეთა შეფასების როგორც ფორმალური, ისე არაფორმალური სისტემა:⁹³

გამოვლინდა კითხვარში წინასწარ განსაზღვრული ყველა ინდიკატორი, რომელთა შორის წევრ სახელმწიფოებში ყველაზე ფართოდ გამოიყენება კატეგორია „სხვა სტატისტიკური ინდიკატორები“ (დასრულებული საქმეების რაოდენობა; დასრულებული და შემოსული საქმეების თანაფარდობა; მიმდინარე და დასრულებული საქმეების თანაფარდობა; დასრულებული საქმეების განხილვის საშუალო ხანგრძლივობა; მიმდინარე საქმეების საშუალო ხანგრძლივობა; მიმდინარე საქმეების ასაკი; საქმეთა დაგროვება და ა.შ.). გარდა ამისა, რესპონდენტები ასახელებენ შემდეგ რაოდენობრივ ინდიკატორებს: პროცესუალური შეცდომების გამო გაუქმებული ან შეცვლილი გადაწყვეტილებების რაოდენობა;⁹⁴ დადგენილ ვადაში გამოტანილი გადაწყვეტილებების პროცენტული მაჩვენებელი;⁹⁵ საქმის მიღებასა და საბოლოო გადაწყვეტილების გამოტანას შორის არსებული საშუალო დრო;⁹⁶ სხდომის დღეების რაოდენობა.⁹⁷

ექსპერტებს სურთ აღნიშნონ, რომ მოსამართლის მუშაობის ეფექტიანობა შეფასების მნიშვნელოვანი ფაქტორია, განსაკუთრებით საქმეთა დაგროვების მაღალი მაჩვენებლისა და მოსამართლეთა არასაკმარისი რაოდენობის კონტექსტში; თუმცა, ამ ასპექტზე გადაჭარბებული დამოკიდებულება პრობლემურია, რადგან შედეგად მოსამართლეებმა შესაძლოა თავიანთ ინტელექტუალური რესურსი ნაკლებად რთული საქმეებისკენ მიმართონ, რა შემთხვევაშიც კომპლექსური საქმეები გადაუწყვეტელი დარჩება. წარმოებაში არსებული საქმეების ასაკმა შესაძლოა გარკვეული როლი ითამაშოს ინდივიდუალურ შეფასებაში, რადგან ის (სათანადო ინტერპრეტაციის შემთხვევაში) აჩვენებს, წყვეტს თუ არა მოსამართლე საქმეებს ქრონოლოგიური თანმიმდევრობით - უძველესიდან უახლესისკენ, ახალი საქმეებისთვის უსამართლო უპირატესობის მინიჭების გარეშე. „საქმეების დასრულების მაჩვენებლის“ ინდიკატორთან ერთად, აღნიშნულმა მაჩვენებელმა შესაძლოა დააბალანსოს წმინდა შედეგზე ორიენტირებული ინდიკატორების „გვერდითი ეფექტი“.

გარდა ამისა, რაოდენობრივმა ინდიკატორებმა, სიფრთხილით ინტერპრეტაციის გარეშე, შეიძლება მცდარ დასკვნებამდე მიგვიყვანოს. პირველ რიგში, მიზნობრივი მაჩვენებლები, რომელთაც შესაფასებელმა მოსამართლეებმა მიაღწიეს (მცირე

⁹³ ერთადერთი გამონაკლისი ლუქსემბურგია.

⁹⁴ აზერბაიჯანი.

⁹⁵ ესტონეთი.

⁹⁶ საქართველო

⁹⁷ უნგრეთი

გამონაკლისების გარდა, როგორიცაა ერთ საქმეზე სხდომების საშუალო რაოდენობა და საშუალო დრო დასკვნით სხდომასა და გადაწყვეტილების გამოტანას შორის) შედარებული უნდა იქნას მსგავს სიტუაციაში მყოფი (comparable) მოსამართლეების მიერ მიღწეულ მიზნობრივ მაჩვენებლებთან (ე.ი. მოსამართლეები, რომლებიც განიხილავენ იმავე ტიპის საქმეებს და აქვთ მსგავსი სამუშაო დატვირთვა). მეორე, მოსამართლე არ უნდა შეფასდეს უარყოფითად იმ პრობლემების გამო, რომლებზეც მას გავლენის მოხდენა არ შეუძლია, როგორიცაა, მაგალითად, საქმეთა მასშტაბური დაგროვებით გამოწვეული შეფერხებები. ამ მოსაზრებას ადასტურებს ჰიპოთეზური სცენარი: კეთილსინდისიერმა მოსამართლემ საქმეთა დიდი რაოდენობა დაასრულა, თუმცა, საანგარიშო პერიოდის ბოლოს მის მიერ განსახილველ საქმეთა ნუსხაში უფრო მეტი საქმეა, ვიდრე დასაწყისში იყო.

აქედან გამომდინარეობს, რომ: 1) მოსამართლის ინდივიდუალური პროფესიული შეფასება უნდა ეყრდნობოდეს გონივრულ ბალანსს ხარისხობრივ და რაოდენობრივ კრიტერიუმებსა თუ ინდიკატორებს შორის;⁹⁸ 2) ობიექტურ კრიტერიუმებზე დაფუძნებული შეფასების სისტემა, უმეტეს შემთხვევაში საჭიროებს, რომ შედეგების განხილვა მოხდეს მსგავს სიტუაციაში მყოფი (comparable) მოსამართლეების მიერ მიღწეული მიზნობრივი მაჩვენებლების გათვალისწინებით. შეფასების ეს ასპექტები უფრო დეტალურად არის განხილული ქვემოთ (პუნქტები 10b და 11).

პასუხების თანახმად, ასევე, ხშირად გამოიყენება ისეთი ინდიკატორები, როგორიცაა: „გასაჩივრებული გადაწყვეტილებების რაოდენობა დასრულებულ საქმეთა რაოდენობასთან მიმართებით“ და „სააპელაციო სასამართლოს მიერ გაუქმებული ან შეცვლილი გადაწყვეტილებების პროცენტული წილი გასაჩივრებული გადაწყვეტილებების საერთო რაოდენობაში“. მოსამართლის გადაწყვეტილების ხარისხის შესაფასებლად, შემფასებლებმა ყურადღება უნდა გაამახვილონ იმ მეთოდოლოგიაზე, რომელსაც მოსამართლე ზოგადად იყენებს თავის საქმიანობაში, ნაცვლად ინდივიდუალური გადაწყვეტილებების სამართლებრივი დასაბუთების შეფასებისა. გასაჩივრება არის ნებისმიერი გადაწყვეტილების არსებითი ხარისხის ეჭვქვეშ დაყენების ერთადერთი ლეგიტიმური გზა. ამ კონტექსტში, ექსპერტებს სურთ გაიხსენონ ENCI-სა და CCJE-ს სიტყვები: „დასკვნა მდგომარეობს იმაში, რომ გადაწყვეტილებების გასაჩივრების წარმატების მაჩვენებელი სიფრთხილით უნდა იქნეს გამოყენებული, როგორც შეფასების ერთ-ერთი კრიტერიუმი მრავალთაგან, რადგან ის შესაძლოა არ ასახავდეს გასაჩივრებული გადაწყვეტილებების ხარისხს“⁹⁹, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც „გაუქმებული გადაწყვეტილებების რაოდენობა და ფორმა ნათლად ადასტურებს, რომ მოსამართლეს აკლია კანონისა და პროცედურის აუცილებელი ცოდნა“.¹⁰⁰

⁹⁸

⁹⁹ ENCI-ის ანგარიში, გვ. 16.

¹⁰⁰ დასკვნა №17, პარაგრაფი 35.

10.b საქმიანობის სტატისტიკური ინდიკატორების გამოყენების შემთხვევაში, შესაფასებელი მოსამართლეების მიერ მიღწეული მაჩვენებლების შედარება იმავე დონის მოსამართლეების მაჩვენებლებთან ხდება, თუ ზოგად მიზნებთან/სტანდარტებთან?

ყველა წევრ სახელმწიფოში, მათ შორის შეფასების არაფორმალური სისტემის მქონე ქვეყნებში, მოსამართლის მუშაობის შედეგები ფასდება მათი შედარებით იმავე დონის სხვა მოსამართლეებთან, იმავე დონის მოსამართლეებისთვის გამოთვლილ საშუალო მაჩვენებლებთან, ან წინასწარ განსაზღვრულ ვადებთან. კითხვაზე მიღებული პასუხები თითქმის თანაბრად ნაწილდება სამ შესაძლო ვარიანტს შორის, კერძოდ:

10b. საქმიანობის სტატისტიკური ინდიკატორების გამოყენების შემთხვევაში, შესაფასებელი მოსამართლეების მიერ მიღწეული მაჩვენებლების შედარება იმავე დონის მოსამართლეების მაჩვენებლებთან ხდება, თუ ზოგად მიზნებთან/სტანდარტებთან?

იმავე დონის მოსამართლეებთან;

იმავე დონის მოსამართლეებისთვის გამოთვლილ საშუალო მაჩვენებლებთან;

ზოგად მიზნებთან/სტანდარტებთან (მაგ. რეგულაციებით დადგენილი ვადები ან კვოტები);

სხვა.

ზოგადად, საერთო მიზნები შეიძლება იყოს ღირებული ინსტრუმენტი მოსამართლეთა მუშაობის ეფექტიანობის მონიტორინგისთვის, იმ პირობით, თუ საქმეების რაოდენობა და მათი სირთულე თანაბრად არის განაწილებული ქვეყნის სასამართლოებს შორის. თუმცა, გამოცდილება აჩვენებს, რომ ხშირად ასე არ ხდება. როდესაც განსხვავდება სასამართლოების დატვირთვა და/ან მათ მიერ განხილული საქმეების სირთულე, საჭიროა სიფრთხილე, რათა ზოგადი ვადების გამოყენებამ არ გამოიწვიოს უთანასწორობა იმ მოსამართლეებს შორის, რომლებიც არ იმყოფებიან თანაბარ პირობებში.

11. არსებობს თუ არა საქმიანობის სხვა (არსებითი ან ხარისხობრივი) კრიტერიუმები, რომლებიც გამოიყენება მოსამართლის მუშაობის ხარისხის შესაფასებლად?

წევრ სახელმწიფოებში მოსამართლის მუშაობის ხარისხის შესაფასებლად განიხილება შემდეგი (არსებითი ან ხარისხობრივი) კრიტერიუმები:

11. არსებობს თუ არა საქმიანობის სხვა (არსებითი ან ხარისხობრივი) კრიტერიუმები, რომლებიც გამოიყენება მოსამართლის მუშაობის ხარისხის შესაფასებლად, როგორიცაა:

განხილული საქმეების ტიპის, საგნის და სირთულის ანალიზი;

მონაწილეობა პალატებში და/ან სხვა სასამართლო ფორმირებებში;

წერიტი უნარებისა და სამართლებრივი დასაბუთების ხარისხის ანალიზი;

კომუნიკაციისა და საქმის მართვის უნარების ანალიზი;

იმ საქმეების ტიპი, რომლებზეც სააპელაციო სასამართლომ გააუქმა ან შეცვალა გადაწყვეტილებები;

სასამართლოს მომხმარებელთა კმაყოფილება;

ზემდგომი სასამართლოების აზრი;

ცოდნის გაზიარება და კოლეგების დახმარება/მხარდაჭერა;

სხვა.

გამოვლინდა კითხვარში წინასწარ განსაზღვრული ყველა ინდიკატორი. გარდა ამისა, რესპონდენტები ასახელებენ შემდეგ ხარისხობრივ ინდიკატორებს: არასამოსამართლო საქმიანობა;¹⁰¹ სამეცნიერო ექსპერტიზა, ახალ დავალებებთან (მათ შორის ახალ ტექნოლოგიებთან) ადაპტაციის უნარი, თანამშრომლობის უნარები, დამატებითი მოვალეობების შესრულების უნარი, წინა შეფასებისას გამოთქმული შენიშვნების გათვალისწინება;¹⁰² მოსამართლის საქმიანობა სხდომებისა და გადაწყვეტილებების მომზადებასთან დაკავშირებით (სხდომებისთვის მომზადების და მათი წარმართვის წესი), მატერიალური და საპროცესო სამართლის ნორმების გამოყენება, სასამართლო პრაქტიკის პატივისცემა, გადაწყვეტილების კანონიერ ძალაში შესვლის შემდეგ მიღებული ზომები, საპროცესო ვადების დაცვა, სხდომების გადადების პრაქტიკა.¹⁰³

მისასალმებელია, რომ შეფასების რაოდენობრივ ინდიკატორებთან ერთად წევრ სახელმწიფოთა უმრავლესობაში, ასევე, გამოიყენება ხარისხობრივი კრიტერიუმები, როგორც შეფასების ფორმალური, ისე არაფორმალური სისტემის პირობებში.¹⁰⁴ წერიტი უნარებისა და სამართლებრივი დასაბუთების ხარისხის ანალიზი, ასევე კომუნიკაციისა და საქმის მართვის უნარების ანალიზი, როგორც ჩანს, ყველაზე

¹⁰¹ გერმანია.

¹⁰² საბერძნეთი.

¹⁰³ უნგრეთი.

¹⁰⁴ არაფორმალური სისტემის მქონე წევრებს შორის, ხარისხობრივი საქმიანობის კრიტერიუმების გამოყენების შესახებ იტყობინებიან ნორვეგია და შვედეთი.

მნიშვნელოვანი შეფასების კრიტერიუმებია. ბოლო წლების განმავლობაში შემუშავდა ახალი და დამატებითი ინდიკატორები, რომელთა შორის „სასამართლოს მომხმარებელთა კმაყოფილება“ პოპულარობას იძენს რამდენიმე წევრ სახელმწიფოში.¹⁰⁵

12. თქვენი აზრით, არის თუ არა მოსამართლეთა მუშაობის ხარისხის შეფასების კრიტერიუმები ნათელი, ობიექტური და გადამოწმებადი?

ამ კითხვაზე ორმოცმა რესპონდენტმა გასცა პასუხი, რაც საკმაოდ კარგი მაჩვენებელია. მათ გაანალიზებამდე, პასუხები დაიყო სამ ჯგუფად: 1) ჯგუფი, რომელიც შედგება 16 წევრი სახელმწიფოს 23 რესპონდენტისაგან, რომლებმაც კითხვას დადებითი პასუხი გასცეს;¹⁰⁶ 2) ჯგუფი, რომელიც შედგება 11 რესპონდენტისაგან, რომლებმაც კითხვას უარყოფითი პასუხი გასცეს; 3) ჯგუფი, რომელიც შედგება რესპონდენტებისგან, რომლებმაც კითხვას დადებითი პასუხი გასცეს, თუმცა, ამავდროულად გამოთქვეს შენიშვნები არსებულ შეფასების სისტემასთან დაკავშირებით; ასევე, რესპონდენტებისგან, რომელთა პასუხებიც არაერთგვაროვანი იყო, ან რომლებმაც ვერ წარმოადგინეს მოკლე და კონკრეტული პასუხი.¹⁰⁷

პირველი ჯგუფის რესპონდენტებს მიაჩნიათ, რომ მოსამართლეთა მუშაობის ხარისხის შეფასების კრიტერიუმები ნათელი, ობიექტური და გადამოწმებადია შემდეგი მიზეზების გამო: შეფასების საფუძველი და ძირითადი ელემენტები დამტკიცებულია, წინასწარ ცნობილია¹⁰⁸ და გამოქვეყნებულია კომპეტენტური სასამართლო ორგანოს მიერ,¹⁰⁹ რომელიც თავად სასამართლო ხელისუფლების ნაწილია;¹¹⁰ კრიტერიუმები საკმარისად ობიექტურია¹¹¹ იმის გათვალისწინებით, რომ რთულია მოსამართლის მუშაობის შეფასება მხოლოდ ობიექტურ პარამეტრებზე დაფუძნებული ანალიზით;¹¹² სისტემა იმდენად კარგია, რამდენადაც ეს შესაძლებელია მოსამართლის დამოუკიდებლობის საფრთხის ქვეშ დაყენების გარეშე;¹¹³ კრიტერიუმები ძირითადად ეფუძნება სასამართლო სტატისტიკას და, შესაბამისად, ნათელი და გადამოწმებადია;¹¹⁴ შეფასება ექვემდებარება

¹⁰⁵ მაგალითად ბელგიაში, ესტონეთში, ნორვეგიაში, პორტუგალიასა და შვეიცარიაში.

¹⁰⁶ აზერბაიჯანი, ბელგია, ხორვატია, ესტონეთი, საფრანგეთი, საქართველო, გერმანია, უნგრეთი, ლატვია, ლუქსემბურგი, ნორვეგია, პორტუგალია, რუმინეთი, შვედეთი, შვეიცარია, უკრაინა.

¹⁰⁷ მაგალითად, სერბეთში ახლახან იქნა მიღებული შეფასების ახალი სისტემა. ჩეხეთის რესპუბლიკაში კი მოსამართლეთა შეფასება არ არსებობს.

¹⁰⁸ ნორვეგია.

¹⁰⁹ აზერბაიჯანი, უნგრეთი, ლატვია, უკრაინა.

¹¹⁰ ლატვია.

¹¹¹ პორტუგალია.

¹¹² ბელგია, გერმანია.

¹¹³ შვედეთი.

¹¹⁴ ესტონეთი, საქართველო.

გასაჩივრებას;¹¹⁵ შეფასება ეფუძნება არა მხოლოდ შემფასებლის მიერ გამოტანილ დასკვნებს, არამედ პალატის თავმჯდომარის აზრსა და ზემდგომი ინსტანციების გადაწყვეტილებებს;¹¹⁶ კრიტერიუმები ნათელია;¹¹⁷ კრიტერიუმები განსაზღვრულია კანონით და, შესაბამისად, გაზომვადია;¹¹⁸ საბოლოო შეფასებამდე შესაფასებელი მოსამართლე იღებს პროექტს და შეუძლია დასვას კითხვები მასთან დაკავშირებით.¹¹⁹

აღნიშნულისგან განსხვავებით, მეორე ჯგუფის რესპონდენტებს მიაჩნიათ, რომ მოსამართლეთა მუშაობის ხარისხის შეფასების კრიტერიუმები გაუგებარი, სუბიექტური და გადაუმოწმებელია შემდეგი მიზეზების გამო: არ არსებობს საერთო სტანდარტი - ერთმა კოლეგამ შეიძლება იგივე მოსამართლე შეაფასოს როგორც სრულყოფილი, ხოლო მეორემ როგორც მხოლოდ მინიმალური სტანდარტების შემსრულებელი;¹²⁰ რაოდენობრივი ინდიკატორები ნათელი და გადამოწმებადია, ხოლო ხარისხობრივი ინდიკატორები - არა;¹²¹ შეფასება ძირითადად სტატისტიკურ ინდიკატორებს ეფუძნება, ამასთან, რთულია გადაწყვეტილებების ხარისხის შეფასება;¹²² კრიტერიუმები ძალიან ბუნდოვანი და სუბიექტურია; გადაწყვეტილებები არ არის სრულად გამჭვირვალე;¹²³ კრიტერიუმები არ არის ნათელი და დამოკიდებულია შემფასებელზე/ინსპექტორზე, რასაც ამძიმებს ის ფაქტი, რომ მოსამართლეები ფასდებიან სარეიტინგო სკალის გამოყენებით, გადაწყვეტილების დასაბუთების გარეშე;¹²⁴ ზედმეტი ყურადღება ეთმობა რაოდენობრივ შეფასებას;¹²⁵ შეფასება დამოკიდებულია იმაზე, თუ ვინ და როგორ ამზადებს მას; შეფასებისას არსებობს დისკრეციის მაღალი ხარისხი და არაპროგნოზირებადობა;¹²⁶ უსამართლობაა კოლეგების აზრისა და სასამართლოს მომხმარებელთა კმაყოფილების გაუთვალისწინებლობა.¹²⁷

მესამე ჯგუფში შევიდა შემდეგი კომენტარები: კრიტერიუმები ნათელი და ობიექტურია, თუმცა მათი პრაქტიკაში გამოყენება ბუნდოვანი და გაუგებარია;¹²⁸ კრიტერიუმები ნათელი და ობიექტურია, მაგრამ ისინი ვერ ფარავს ყველა სიტუაციას, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც მოსამართლე ახალ ან რთულ სამართლებრივ

¹¹⁵ საფრანგეთი.

¹¹⁶ უნგრეთი.

¹¹⁷ ლუქსემბურგი.

¹¹⁸ ჩრდილოეთ მაკედონია.

¹¹⁹ ნორვეგია.

¹²⁰ ბელგია.

¹²¹ ფინეთი.

¹²² საფრანგეთი.

¹²³ გერმანია.

¹²⁴ საბერძნეთი.

¹²⁵ ნორვეგია.

¹²⁶ ავსტრია, პოლონეთი.

¹²⁷ უკრაინა.

¹²⁸ ბელგია.

საკითხებს განიხილავს;¹²⁹ კრიტერიუმები არასოდეს იქნება ნათელი და მათი გადამოწმება ყოველთვის რთული იქნება.¹³⁰

დღევანდელ სასამართლო სისტემებში მოსამართლეთა შეფასება ეყრდნობა ობიექტური და სუბიექტური ზომების ერთობლიობას.¹³¹ ექსპერტები ხაზგასმით აღნიშნავენ, რომ საქმიანობის ობიექტური საზომების ყველაზე დიდი ნაკლი მიზნების მიღწევის გაზომვაზე გადამეტებული აქცენტია. არსებობს რისკი, რომ ეს მიზნები გახდეს სტანდარტი, რომლითაც მოსამართლის მთელი საქმიანობა შეფასდება. ეს „ამარცხებს“ ობიექტურ საზომებს და იწვევს სამუშაო ძალის სტაგნაციას მხოლოდ ამ მიზნების მიღწევის სურვილის გამო, ხოლო ისეთი რთული პროცესი, როგორცაა მართლმსაჯულება, ერთ ქულამდე დადის.¹³² სუბიექტური საზომები კი, პირიქით, ხელს უწყობს სასამართლო ხელისუფლების ხელმძღვანელებს, გამოიყენონ საკუთარი შეხედულება მოსამართლეთა მუშაობის შესაფასებლად

როგორც ჩანს, მოსამართლეთა შეფასების რამდენიმე საკითხზე არსებობს ურთიერთგამომრიცხავი შეხედულებები არა მხოლოდ სხვადასხვა წევრ სახელმწიფოს შორის, არამედ ერთი სახელმწიფოს შიგნითაც. მიუხედავად ამისა, ამ კითხვაზე მიღებული პასუხებიდან რამდენიმე დასკვნის გამოტანა შეიძლება. ზოგიერთი მოსამართლე აღიარებს მოსამართლის საქმიანობის შეფასების სირთულეს, თუმცა, აკრიტიკებს რაოდენობრივი ინდიკატორების გადაჭარბებულ გამოყენებას. სხვები კი მიიჩნევენ, რომ კრიტერიუმები (იქნება ეს რაოდენობრივი თუ ხარისხობრივი) და მათზე დაფუძნებული რეიტინგები ხშირად უსამართლო, დამსჯელობითი, სუბიექტური და თვითნებურია. როგორც ჩანს, პრობლემის სათავე თეორიისა და რეალობის შესაბამისობაში მოყვანაშია და არა თავად კრიტერიუმებში, რომლებიც ხშირად ზოგადი ხასიათისაა. ერთ-ერთი რესპონდენტის სიტყვები რომ მოვიშველიოთ, „კრიტერიუმები ნათელი და ობიექტურია, თუმცა მათი პრაქტიკაში გამოყენება ბუნდოვანი და გაუგებარია“. იმ რესპონდენტთა პასუხები, რომლებიც იწონებენ არსებულ ინდიკატორებს, ნათლად ადასტურებს ამ დაშვებას. მათი კმაყოფილება პირდაპირ კავშირშია ისეთ ფაქტორებთან, როგორცაა: ინდიკატორების გამჭვირვალობა; სამართლიანი შეფასების პროცედურა და საბუთებული გადაწყვეტილებებითა და შეფასების გასაჩივრების უფლებით;

¹²⁹ საქართველო.

¹³⁰ ნორვეგია.

¹³¹ საქმიანობის ობიექტური საზომები (ზოგჯერ მათ „ეფექტიანობის ძირითად ინდიკატორებს“ უწოდებენ) დამკვირვებლისგან დამოუკიდებელია. ფაქტობრივ მონაცემებზე დაყრდნობით შეფასება ხორციელდება არა დამკვირვებელი პიროვნების მიერ, არამედ სხვა საშუალებებით (მაგ. დრო ან მიზნების შესრულების მაჩვენებელი). აღნიშნულისგან განსხვავებით, საქმიანობის სუბიექტური საზომები დამოკიდებულია დამკვირვებელზე და ეფუძნება მოსაზრებებს, გრძნობებსა და ზოგად შთაბეჭდილებებს. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ეს არ არის მკვეთრად გამოიჯნული კატეგორიები და საქმიანობა ხშირად ორივეს გამოყენებით ფასდება.

¹³² მაგალითად, აბსურდული იქნებოდა მოსამართლეების შეფასება მხოლოდ ყოველთვიურად დაწერილი გადაწყვეტილებების რაოდენობის მიხედვით.

შესაფასებელი მოსამართლის მონაწილეობა, რაც აძლევს მას შესაძლებლობას გააზიაროს საკუთარი ხედვა მუშაობის შესახებ, მათ შორის დისკუსიის ფორმით; უკუკავშირის შეგროვება სხვადასხვა დონეზე და სხვადასხვა პერსპექტივებზე დაყრდნობით (მაგალითად, სასამართლოს მომხმარებლებისგან, კოლეგებისა და ზემდგომი ინსტანციის მოსამართლეებისგან); კრიტერიუმების შემუშავებაში კომპეტენტური სასამართლო ორგანოს ჩართულობა.

13. თქვენი აზრით, არსებობს თუ არა სხვა კრიტერიუმები, რომლებიც უნდა იქნეს გათვალისწინებული მოსამართლის მუშაობის ხარისხის შესაფასებლად? თუ დიახ, გთხოვთ ჩამოთვალოთ ისინი.

ამ საკითხთან დაკავშირებით მხოლოდ რამდენიმე დამატებითი წინადადება იქნა წარმოდგენილი: სასამართლოს მომხმარებელთა კმაყოფილება;¹³³ მოსამართლის მიერ დისციპლინური წესების დაცვა, საქმის მართვისა და კომუნიკაციის უნარები, ორიენტირება თვითგანვითარებაზე, თანამედროვე საინფორმაციო და საკომუნიკაციო ინსტრუმენტების გამოყენების მზაობა, ეთიკური ქცევა სასამართლოს მიღმა;¹³⁴ პიროვნული ქცევა პროფესიულ ურთიერთობებში, გუნდური მუშაობა;¹³⁵ ჰუმანური მიდგომა საქმეებისადმი;¹³⁶ იჩენს თუ არა მოსამართლე შემოქმედებით დამოკიდებულებას თავისი საქმიანობისადმი, ინდივიდუალიზმის უზრუნველსაყოფად;¹³⁷ საქმის მართვა;¹³⁸ ეფექტიანობას ენიჭება გადაჭარბებული მნიშვნელობა;¹³⁹ გადაწყვეტილების სიცხადე;¹⁴⁰ დამატებითი სტატისტიკური ინდიკატორები.¹⁴¹

14. მოსამართლის კეთილსინდისიერება და პროფესიული ქცევა შეფასების პროცესში გათვალისწინებული ფაქტორებია? თუ კი, როგორ ხდება ეს?

რესპონდენტთა პასუხებიდან მიღებული მონაცემები მოცემულია ქვემოთ მოყვანილ ცხრილში:

14. მოსამართლის კეთილსინდისიერება და პროფესიული ქცევა შეფასების პროცესში გათვალისწინებული ფაქტორებია?

¹³³ ავსტრია, უკრაინა.

¹³⁴ აზერბაიჯანი.

¹³⁵ ბელგია, ნორვეგია.

¹³⁶ საფრანგეთი.

¹³⁷ საქართველო.

¹³⁸ საბერძნეთი.

¹³⁹ ნორვეგია.

¹⁴⁰ შვეიცარია.

¹⁴¹ უკრაინა.

დიახ - 81%

არა - 19%

როგორც ზემოთ არის ნაჩვენები, ქვეყნების უმეტესობაში მოსამართლის კეთილსინდისიერებისა და პროფესიული ქცევის ფაქტორები გათვალისწინებულია შეფასების პროცესში.

ზოგიერთ იურიდიქციაში კანონმდებლობა შეიცავს შეფასების პროცესში გათვალისწინებული კეთილსინდისიერებისა და პროფესიული ქცევის ფაქტორების ძალიან დეტალურ აღწერას. მაგალითად, კეთილსინდისიერების კრიტერიუმის მახასიათებლებია: ა) პიროვნული პატიოსნება და პროფესიული კეთილსინდისიერება; ბ) დამოუკიდებლობა, მიუკერძოებლობა და სამართლიანობა; გ) პიროვნული და პროფესიული ქცევა; დ) პიროვნული და პროფესიული რეპუტაცია; ე) ფინანსური ვალდებულებები.¹⁴² კეთილსინდისიერება ფასდება შემდეგი ინდიკატორების საფუძველზე: ა) პროფესიული ეთიკის დაცვა; ბ) საანგარიშო პერიოდში გამოყენებული დისციპლინური სახდელების რაოდენობა; გ) პოლიტიკურ საქმიანობაში ჩაურთველობა; დ) პროფესიული რეპუტაცია; ე) ფინანსური კეთილსინდისიერება.¹⁴³

¹⁴² საქართველო. პიროვნული პატიოსნებისა და პროფესიული კეთილსინდისიერების საფუძველზე მოსამართლის შეფასებისას მხედველობაში მიიღება პირის, როგორც მოსამართლისა და მოქალაქის, შემდეგი თვისებები: პრინციპულობა, პატიოსნება, საკუთარი მოვალეობებისა და პასუხისმგებლობის ჯეროვანი გაცნობიერება, სიმართლის სიყვარული, საჯაროობა, თავაზიანობა და სიზუსტე სამსახურებრივი და სხვა მოვალეობების შესრულებისას, ფინანსური და სხვა ვალდებულებების შესრულებისას (მაგალითად, ქონებრივი დეკლარაციის შევსებისას, საბანკო ან სხვა სესხების გადახდისას). დამოუკიდებლობის, მიუკერძოებლობისა და სამართლიანობის საფუძველზე მოსამართლის შეფასებისას მხედველობაში მიიღება მისი პრინციპულობა, გადაწყვეტილების დამოუკიდებლად მიღების უნარი და გავლენისადმი მდგრადობა, პიროვნული სიმტკიცე და შეუვალობა, პოლიტიკური ან სხვაგვარი მიუკერძოებლობა, სამართლიანობა და ა.შ. პიროვნული და პროფესიული ქცევის საფუძველზე მოსამართლის შეფასებისას მხედველობაში მიიღება სამოსამართლო ეთიკის დაცვა, თავაზიანობა კოლეგებისა და სხვა პირების მიმართ, მოსამართლის მაღალი წოდების შესაბამისი ქცევა და იმიჯი, თავდაჭერილობა, საკუთარი ემოციების მართვის უნარი, ჯეროვანი ქცევა მის მიმართ დისციპლინური სამართალწარმოების მიმდინარეობისას, სასამართლოში წარმართული დავები, რომლებშიც იგი მონაწილეობდა, როგორც მხარე, მის წინააღმდეგ სისხლისსამართლებრივი ბრალდების არსებობა და სხვა. პიროვნული და პროფესიული რეპუტაციის საფუძველზე მოსამართლის შეფასებისას მხედველობაში მიიღება მისი საქმიანი და მორალური რეპუტაცია და ავტორიტეტი იურიდიულ წრეებსა და საზოგადოებაში, იურიდიულ წრეებთან ურთიერთობის ხასიათი და ხარისხი. ფინანსური ვალდებულებების საფუძველზე მოსამართლის შეფასებისას მხედველობაში მიიღება ინფორმაცია მისი შემოსავლის წყაროს, აქტივების, საკუთრებაში არსებული და/ან სარგებლობაში გადაცემული ქონების, აგრეთვე ამ ქონებასა და შემოსავალთან დაკავშირებული ვალებისა და ვალდებულებების შესახებ. ფინანსური ვალდებულებების შემოწმების მიზანია დადგინდეს, ხომ არ არსებობს ინტერესთა კონფლიქტის საფუძველი, რამაც შეიძლება შელახოს მოსამართლის მიუკერძოებლობა.

¹⁴³ მოლდოვის რესპუბლიკა.

საინტერესოა ის გარემოება, რომ რამდენიმე წევრმა სახელმწიფომ წარმოადგინა შეფასების პროცესში გამოყენებული მეთოდოლოგიის აღწერა ეთიკური სტანდარტებისა და პრინციპების დაცვის შესასწავლად, რომელთა შორის რამდენიმე კარგი პრაქტიკის მაგალითია. შეფასების პროცესში მხედველობაში მიიღება შესაბამისი სასამართლოს თავმჯდომარის მოსაზრება მოსამართლის პროფესიული ქცევის შესახებ.¹⁴⁴ ხდება „360-გრადუსიანი პროფესიული შეფასების“, ასევე, საჩივრებისა და დისციპლინური სახდელების არარსებობის გათვალისწინება.¹⁴⁵ მნიშვნელოვანი ფაქტორებია მოსამართლის ქცევა სხდომებზე და მისი დამოკიდებულება მხარეების მიმართ.¹⁴⁶ შემფასებელ პირს (სასამართლოს თავმჯდომარეს) შეუძლია გააკეთოს შენიშვნა მოსამართლის პიროვნულ ქცევასთან დაკავშირებით და ასეც იქცევა, განსაკუთრებით მაშინ, თუ ამ მხრივ არსებობს გარკვეული შეშფოთება.¹⁴⁷ შემფასებელი ატარებს პირად ინტერვიუს თითოეულ მოსამართლესთან, რათა ჩამოაყალიბოს პირადი აზრი მოსამართლის წესიერებასა და ქცევაზე; იგი ასევე გამოითხოვს სასამართლოს თითოეული პალატის თავმჯდომარის აზრს მოსამართლის ქცევისა და თანამშრომლობის უნარების შესახებ. ასევე, განიხილება სხვა მოსამართლეების მხრიდან შესაძლო საჩივრები და ადვოკატების მიერ შეტანილი საჩივრები და ა.შ.¹⁴⁸ შესწავლის ანგარიში უნდა მოიცავდეს ინფორმაციას მოსამართლის წინააღმდეგ აღძრული დისციპლინური სამართალწარმოების (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) შესახებ, ასევე იმას, იყო თუ არა შეტანილი რაიმე საჩივარი შესაფასებელი მოსამართლის წინააღმდეგ და დადასტურდა თუ არა რომელიმე მათგანის საფუძვლიანობა.¹⁴⁹ იუსტიციის კომისიის წევრმა კანდიდატის შეფასების ფორმაში თითოეულ ქვეპუნქტს შესაძლოა დააკლოს მაქსიმუმ ორი ქულა, თუ სამოსამართლო ეთიკის კომისიამ კანდიდატის ქცევის შესახებ გასცა დასკვნა, სადაც ნათქვამია, რომ ქცევა არ შეესაბამებოდა ეთიკის კოდექსის კანონებს.¹⁵⁰ კეთილსინდისიერების შეფასება შესაძლოა მოხდეს მოსამართლესთან არაფორმალური ინტერვიუს ფარგლებში.¹⁵¹ აღნიშნული შეფასება მოიცავს ქონებრივი დეკლარაციებისა და მოსამართლის წინააღმდეგ შეტანილი საჩივრების ანალიზს.¹⁵² სასამართლოს თავმჯდომარე და სასამართლოს ხელმძღვანელი წარადგენენ ოფიციალურ დასკვნას შეფასების კომიტეტისთვის.¹⁵³ მოსამართლის შეფასების პროცესში, უმაღლესი საკვალიფიკაციო კომისია საზოგადოებრივი კეთილსინდისიერების საბჭოს მიმართავს მოსამართლის მიერ

¹⁴⁴ აზერბაიჯანი.

¹⁴⁵ ბელგია.

¹⁴⁶ საფრანგეთი.

¹⁴⁷ გერმანია.

¹⁴⁸ საბერძნეთი.

¹⁴⁹ უნგრეთი.

¹⁵⁰ ლატვია.

¹⁵¹ ნორვეგია.

¹⁵² პორტუგალია.

¹⁵³ სლოვაკეთის რესპუბლიკა.

კეთილსინდისიერების კრიტერიუმებთან შესაბამისობის თაობაზე დასკვნის მომზადების თხოვნით. ამ მიზნით, საზოგადოებრივი კეთილსინდისიერების საბჭო აანალიზებს მოსამართლის საქმიანობას, მის ქონებრივ დეკლარაციას, რეპუტაციას და ა.შ.¹⁵⁴

15. აქვს თუ არა ინდივიდუალური მოსამართლეების შეფასების ყველა კრიტერიუმს ან სტანდარტს ერთნაირი „წონა“ (მნიშვნელობის ხარისხი)? თუ არა, რომელ მათგანს ენიჭება ყველაზე დიდი „წონა“ და რა მიზეზით?

რიგ წევრ სახელმწიფოებში ზოგიერთ კრიტერიუმს მეტი წონა აქვს, ვიდრე სხვებს. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ პასუხებიდან ხშირად არ ჩანს, ეს წონითი კატეგორიები კანონმდებლობითაა განსაზღვრული, თუ პრაქტიკაში ინერგება ყოველგვარი სამართლებრივი საფუძვლის გარეშე. რესპონდენტები ასახელებენ შემდეგ პრაქტიკას: კრიტერიუმები დაყოფილია A, B და C ჯგუფებად და A ჯგუფის კრიტერიუმებს (შესაბამისი სამართლებრივი ცოდნა, ეფექტიანობა, კომუნიკაციის უნარები, გადაწყვეტილების მიღების უნარი და კეთილსინდისიერება) ყველაზე დიდი „წონა“ აქვს;¹⁵⁵ სამუშაოს ხარისხზე დაფუძნებულ ქულებს ყველაზე დიდი „წონა“ აქვს, რადგან ეს ყველაზე მნიშვნელოვანი კრიტერიუმია;¹⁵⁶ თეორიულად ყველა ინდიკატორი თანაბარია, მაგრამ პრაქტიკაში მოსამართლის ეფექტიანობას გარკვეული უპირატესობა ენიჭება, მიუხედავად იმისა, რომ მხედველობაში, ასევე, მიიღება მისი პროფესიული ქცევა და ადამიანური ურთიერთობები;¹⁵⁷ მნიშვნელობის ხარისხი არ არის დაკონკრეტებული, მაგრამ პრაქტიკაში გადამწყვეტია განხილული საქმეების რაოდენობა და ხარისხი, ასევე პროცესის სისწრაფე;¹⁵⁸ ფორმალურად კრიტერიუმებს ერთნაირი წონა აქვთ, არაფორმალურად კი რაოდენობრივი საქმიანობის კრიტერიუმები, რომლებიც უფრო ადვილად გადამოწმებადია, როგორც ჩანს, უფრო დიდ როლს თამაშობს;¹⁵⁹ სამუშაოს ხარისხი ყველაზე მნიშვნელოვანია;¹⁶⁰ წონა დამოკიდებულია მოსამართლეზე, რომელიც ახორციელებს შეფასებას;¹⁶¹ ყველა კრიტერიუმს ერთნაირი წონა აქვს, მაგრამ კანონის თანახმად, საბოლოო ქულის განსაზღვრისას რაოდენობრივი კრიტერიუმების წილი 40%-ია, ხოლო ხარისხობრივის კი 60%;¹⁶² შეფასება ეფუძნება შემდეგ კრიტერიუმებს: ა) პროფესიული კომპეტენცია - საერთო შეფასების 50%; ბ) ორგანიზაციული კომპეტენცია - საერთო შეფასების 20%; გ)

¹⁵⁴ უკრაინა.

¹⁵⁵ ბელგია.

¹⁵⁶ ხორვატია.

¹⁵⁷ საფრანგეთი.

¹⁵⁸ გერმანია. ერთ-ერთი რესპონდენტი ასახელებს მიმდინარე საქმეების რაოდენობას და პროცესის სისწრაფეს, ხოლო მეორე კი ხაზს უსვამს ხარისხსა და რაოდენობას.

¹⁵⁹ საბერძნეთი.

¹⁶⁰ უნგრეთი.

¹⁶¹ პოლონეთი.

¹⁶² ჩრდილოეთ მაკედონია.

კეთილსინდისიერება - საერთო შეფასების 30%;¹⁶³ კრიტერიუმების წონა დადგენილია კანონით: თითოეული ეფექტიანობის კრიტერიუმი (მოსამართლის მუშაობის რაოდენობრივი და თვისებრივი მაჩვენებლები) ფასდება არაუმეტეს 40 ქულით, კეთილსინდისიერების კრიტერიუმისთვის მაქსიმალური ქულაა 10, ხოლო უწყვეტი პროფესიული მომზადების ვალდებულების კრიტერიუმისთვის კი 10 ქულა;¹⁶⁴ არსებობს იმ ქულების სკალა, რომლის დაგროვებაც მოსამართლეს შეუძლია საანგარიშო პერიოდში.¹⁶⁵

მიღებული პასუხების საფუძველზე წევრ სახელმწიფოებში ორი სხვადასხვა მიდგომა მოქმედებს: პირველი მიდგომა ხასიათდება შეფასების სისტემით, რომელსაც აქვს კანონით რეგულირებული ფორმალიზებული რეიტინგები, სადაც ინდივიდუალურ კრიტერიუმებს ენიჭება სხვადასხვა წონა (ე.ი. ქულობრივი ან პროცენტული შეფასება). შესაბამისად, სარეიტინგო სკალა ასახავს იმ მნიშვნელობას, რომელსაც შეფასების სისტემა ანიჭებს რაოდენობრივ და თვისებრივ ინდიკატორებს. მეორე მიდგომა ხასიათდება შეფასების სისტემით, სადაც მისი ფორმალური ხასიათის მიუხედავად, ციფრული სარეიტინგო სკალა არ არის შემუშავებული, თუმცა პრაქტიკაში მაინც ხდება გამიჯვნა მეტად და ნაკლებად მნიშვნელოვან ინდიკატორებს შორის ზოგიერთი მათგანისთვის (მაგ. ეფექტიანობა) მეტი ყურადღების მიქცევის გზით.

16. არიან თუ არა მოსამართლეები ინფორმირებულნი მათი ინდივიდუალური მუშაობის ხარისხის შესაფასებლად გამოყენებული კრიტერიუმებისა და სტანდარტების შესახებ და თუ კი, რა ფორმით?

CCJE მიიჩნევს (დასკვნა №17, პარაგრაფი 30), რომ იქ, სადაც გამოიყენება ინდივიდუალური შეფასების ფორმალური სისტემა, მისი საფუძვლები და ძირითადი ელემენტები (კრიტერიუმები, პროცედურა, შეფასების შედეგები) ნათლად და ამომწურავად უნდა იყოს გაწერილი ძირითადი კანონმდებლობით. დეტალები შეიძლება დარეგულირდეს კანონქვემდებარე აქტებით.

შესაბამისად, მისასალმებელია, რომ რესპონდენტთა უმრავლესობამ დაადასტურა მოსამართლეთა შეფასების სამართლებრივი საფუძვლის არსებობა, რომელიც ფარავს შეფასების პროცესის ძირითად ასპექტებს, მათ შორის, გამოყენებულ კრიტერიუმებს. თუმცა, პასუხებიდან მიღებული საერთო შთაბეჭდილება ისეთია, რომ ზოგადად, შესაძლებელია კიდევ ერთი ნაბიჯის გადადგმა პროცესის გამჭვირვალობის კუთხით. (თვით)მმართველობის კონტექსტში გამჭვირვალობა გულისხმობს ღიაობასა და პატიოსნებას. როგორც შეფასების კარგი პრაქტიკის ნაწილი, აღნიშნული მოითხოვს

¹⁶³ მოლდოვის რესპუბლიკა.

¹⁶⁴ რუმინეთი.

¹⁶⁵ სლოვაკეთის რესპუბლიკა.

(გარდა ძირითად კანონმდებლობაში და კანონქვემდებარე აქტებში შეფასების მთავარი ელემენტების გაწერისა და მათი გასაჯაროებისა) მთლიანი რელევანტური ინფორმაციის გამჟღავნებას, რათა მოსამართლეებმა შეძლონ შესაბამისად მოქმედება. პასუხებზე დაყრდნობით, წარმოგიდგენთ შემდეგი კარგი პრაქტიკის მაგალითებს: მოსამართლეები იცნობენ შეფასების ფორმაში არსებულ კითხვებს და სურვილის შემთხვევაში შეუძლიათ კომენტარი გააკეთონ პროექტზე;¹⁶⁶ წლის ბოლოს, იმ მოსამართლეებს, რომელთა საქმიანობაც მომდევნო წელს უნდა შეფასდეს, შესაბამისი ინფორმაცია უნდა მიაწოდონ შეფასებაზე პასუხისმგებელმა იუსტიციის საბჭოს წევრებმა; მოსამართლეს, რომლის მუშაობაც ფასდება, უფლება აქვს მონაწილეობა მიიღოს იუსტიციის საბჭოს სხდომაში;¹⁶⁷ მოსამართლეები იღებენ შეფასების ფორმებს¹⁶⁸ და შეფასებამდე წარმოდგენილი უნდა იქნას SWOT ანალიზი;¹⁶⁹ იუსტიციის სამინისტრო ავრცელებს საინფორმაციო ცირკულარს;¹⁷⁰ შეფასებასთან დაკავშირებული ცოდნა არის მოსამართლის საკვალიფიკაციო გამოცდის ნაწილი და იგი გადაეცემა მომავალ მოსამართლეებს, სასამართლო სისტემაში მათი სოციალიზაციის პროცესში, ე.ი. ჯერ კიდევ სტაჟიორად ყოფნის წლებში და საკვალიფიკაციო გამოცდის ჩაბარების შემდეგ, მოსამართლის თანაშემწედ მუშაობისას; დანიშვნის შემდეგ კი ისინი ინფორმირებულნი არიან ყველა გამოყენებული კრიტერიუმისა და სტანდარტის შესახებ იუსტიციის უმაღლესი სკოლის მიერ ორგანიზებული სასწავლო პროგრამების მეშვეობით;¹⁷¹ ამ საკითხზე არსებული ძირითადი კანონმდებლობის და კანონქვემდებარე აქტების გარდა, არსებობს მოსამართლეთა პროფესიული საქმიანობის შეფასების სახელმძღვანელო, რომელიც ყველა მოსამართლისთვის არის ცნობილი;¹⁷² არსებობს შაბლონი იმის შესახებ, თუ როგორ უნდა წარიმართოს დისკუსია;¹⁷³ მოსამართლეს აქვს წვდომა შესაბამის მონაცემებზე და შეუძლია მათი გადამოწმება.¹⁷⁴

17. ვინ არის პასუხისმგებელი მოსამართლეთა ინდივიდუალურ შეფასებაზე (მაგ. დამოუკიდებელი ორგანო, სასამართლოს თავმჯდომარე, კოლეგებისგან შემდგარი ორგანო)? გთხოვთ, მიუთითოთ პროცესში ჩართული ყველა ინსტიტუტი და პირი და განსაზღვროთ მათი როლები.

¹⁶⁶ ავსტრია.

¹⁶⁷ აზერბაიჯანი.

¹⁶⁸ ბელგია, საფრანგეთი, ლუქსემბურგი.

¹⁶⁹ ბელგია.

¹⁷⁰ საფრანგეთი.

¹⁷¹ უნგრეთი.

¹⁷² რუმინეთი.

¹⁷³ შვედეთი.

¹⁷⁴ შვეიცარია.

წევრ სახელმწიფოებში მოსამართლეთა ინდივიდუალური შეფასება სხვადასხვაგვარადაა ორგანიზებული: დამოუკიდებელი ორგანოს,¹⁷⁵ კოლეგიის (სპეციალურად გადამზადებული, ლიცენზირებული და სიაში რიცხული მოსამართლეები¹⁷⁶), შესაბამისი სასამართლოს თავმჯდომარის,¹⁷⁷ ზემდგომი ინსტანციის მოსამართლეების,¹⁷⁸ იუსტიციის საბჭოს¹⁷⁹ ან ინსპექტორების¹⁸⁰ მიერ. გარდა ამისა, მხედველობაში მიიღება შესაფასებელი მოსამართლის თვითშეფასება, ასევე, მოსამართლეებისა და სასამართლოს თანამშრომლების მიერ შევსებული კითხვარები.¹⁸¹ არსებობს მხოლოდ ერთი გამონაკლისი, როდესაც შეფასება მინდობილია მოსამართლის უშუალო ხელმძღვანელზე ან შესაბამისი სასამართლოს თავმჯდომარეზე, რადგან შედეგები გამოიყენება ხელფასების ინდივიდუალური განსაზღვრისთვის.¹⁸²

აღსანიშნავია, რომ ერთი და იმავე წევრი სახელმწიფოს (ბელგია) რესპონდენტებმა განსხვავებული პასუხები წარმოადგინეს, რაც შეიძლება მიუთითებდეს იმაზე, რომ შეფასების პროცედურა, მისი მიზნები და შედეგები მოსამართლეებისთვის არასაკმარისად არის ცნობილი. მოსამართლეთა პერიოდული შეფასება შეიძლება იქცეს ადმინისტრაციულ ფორმალობად, რომელსაც მცირე ან საერთოდ არანაირი არსებითი მნიშვნელობა თუ კონკრეტული შედეგი არ მოჰყვება.¹⁸³

საინტერესო მიდგომის მაგალითებია შემფასებელთა ისეთი კორპუსის ჩამოყალიბება, რომელიც შედგება გადამზადებული, სერტიფიცირებული და ნომინირებული მოსამართლეებისგან (რომელთაც შესაძლოა, ასევე, დაევალოთ სხვადასხვა სასამართლოების მონახულება, ხოლო შეფასება უნდა დაეფუძნოს კონკრეტულ წესებსა და კრიტერიუმებს); და პროფესიული შეფასების პანელის შექმნა, რომელიც შეიძლება მოიცავდეს სასამართლო სისტემის მიღმა არსებულ წევრებსაც.

18. როგორ ტარდება შეფასება? გთხოვთ, დააკონკრეტოთ ზუსტი პროცედურები და მოსამართლესა და შემფასებელს შორის ინტერაქცია.

¹⁷⁵ ლატვია, უკრაინა (კეთილსინდისიერებისა და პროფესიული ეთიკის შეფასების ნაწილში).

¹⁷⁶ ავსტრია (Personalsenat), უნგრეთი.

¹⁷⁷ ბელგია, ხორვატია, ესტონეთი, საფრანგეთი, გერმანია, ლუქსემბურგი, ნორვეგია, პოლონეთი, რუმინეთი.

¹⁷⁸ საბერძნეთი, პორტუგალია.

¹⁷⁹ აზერბაიჯანი, საქართველო, ჩრდილოეთ მაკედონია, მოლდოვის რესპუბლიკა, სერბეთი, სლოვაკეთი.

¹⁸⁰ ავსტრია (მოსამართლე-ინსპექტორები), უკრაინა (კომპეტენციის შეფასების ნაწილში).

¹⁸¹ ლატვია.

¹⁸² შვედეთი. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ არც კონკრეტული საქმის წარმოებას და არც მასში სამართლის გამოყენებას არ შეიძლება ჰქონდეს გავლენა ხელფასზე.

¹⁸³ ბელგია.

თითქმის ყველა წევრ სახელმწიფოში შეფასება არის შეჯიბრებითი და მოიცავს ინტერვიუს ან სხდომას.¹⁸⁴ ის, ასევე, შეიძლება მოიცავდეს შესაფასებელი მოსამართლის მიერ ჩატარებულ რამდენიმე სხდომაზე დასწრებას, მისი შეფასების მიზნით.¹⁸⁵ ზოგიერთ წევრ სახელმწიფოში შეფასება ასევე ითვალისწინებს სტატისტიკური მონაცემების ანალიზს.¹⁸⁶ აღსანიშნავია, რომ ზოგიერთ წევრ სახელმწიფოში შეფასება მოიცავს სასამართლო გადაწყვეტილებების შინაარსობრივ გადახედვასაც.¹⁸⁷ ერთ წევრ სახელმწიფოში კი შეფასება ხორციელდება წერიტი ტესტებისა და პრაქტიკული დავალებების მეშვეობით.¹⁸⁸

CCJE-ის პოზიციით (დასკვნა №17), მოსამართლის გადაწყვეტილებების ხარისხი ინდივიდუალური შეფასების ცენტრალური ნაწილი უნდა იყოს. მის შესაფასებლად, სასამართლო დამოუკიდებლობის პრინციპის შესაბამისად, შემფასებლებმა ყურადღება უნდა გაამახვილონ იმ მეთოდოლოგიაზე, რომელსაც მოსამართლე ზოგადად იყენებს თავის საქმიანობაში, ნაცვლად ინდივიდუალური გადაწყვეტილებების სამართლებრივი საფუძვლიანობის შეფასებისა.

საინტერესო მაგალითია „360-გრადუსიანი“¹⁸⁹ შეფასება, რომელიც მიზნად ისახავს ინფორმაციის შეგროვებას შესაფასებელი მოსამართლის შესახებ სხვადასხვა წყაროდან (იმ პირებისგან, ვინც მას იცნობს). საჭიროა დაფიქრება შეფასების პროცესში სასამართლოს თავმჯდომარის როლსა და მნიშვნელობაზე, ხოლო გარეშე პირების (არაიურისტების) ჩართულობამ შესაძლოა ხელი შეუწყოს სასამართლო ხელისუფლების ანგარიშვალდებულების გაზრდას.

19. როგორ ხდება შემფასებლების დანიშვნა?

წევრ სახელმწიფოებში სხვადასხვაგვარი პრაქტიკა არსებობს. შემფასებლები ინიშნებიან სასამართლოს თავმჯდომარის მიერ,¹⁹⁰ არიან არჩეულნი,¹⁹¹ ვლინდებიან წილისყრით¹⁹² ან ინიშნებიან იუსტიციის საბჭოს მიერ.¹⁹³ ზოგიერთ შემთხვევაში არსებობს დამატებითი კანონმდებლობა, რომელიც ითვალისწინებს შეფასების სპეციალური კომისიების შექმნას.¹⁹⁴

¹⁸⁴ ავსტრია, ბელგია, საფრანგეთი, გერმანია, საბერძნეთი, უნგრეთი, ლატვია, ლუქსემბურგი, ნორვეგია, მოლდოვის რესპუბლიკა, შვედეთი, შვეიცარია.

¹⁸⁵ ავსტრია, ბელგია, საქართველო, გერმანია, უნგრეთი, მოლდოვის რესპუბლიკა.

¹⁸⁶ უნგრეთი, ლატვია, პორტუგალია.

¹⁸⁷ საქართველო, საბერძნეთი, უნგრეთი, პოლონეთი, მოლდოვის რესპუბლიკა.

¹⁸⁸ უკრაინა.

¹⁸⁹ საფრანგეთი.

¹⁹⁰ ბელგია, ესტონეთი, გერმანია, ლუქსემბურგი.

¹⁹¹ ხორვატია.

¹⁹² საბერძნეთი.

¹⁹³ აზერბაიჯანი, საქართველო, მოლდოვის რესპუბლიკა, სერბეთი.

¹⁹⁴ რუმინეთი, უკრაინა.

მხოლოდ ერთმა წევრმა სახელმწიფომ განაცხადა, რომ მოსამართლეები, რომლებიც ახორციელებენ შეფასებას, სპეციალურ მომზადებას გადიან, არიან ლიცენზირებულნი და ირიცხებიან შესაბამის ნუსხაში.¹⁹⁵

აღსანიშნავია ერთ-ერთი საინტერესო პრაქტიკა, რომელიც ითვალისწინებს შეფასების შესაბამისი სასამართლოს თავმჯდომარის მიერ განხორციელებას, ორი შემფასებლის დახმარებით.¹⁹⁶ ეს შემფასებლები არიან შესაფასებელი მოსამართლის კოლეგები, რომლებიც აირჩია შესაბამისი სასამართლოს საერთო კრებამ. ექსპერტი აღნიშნავს, რომ ის ფაქტი, რომ კოლეგებს ევალებათ სხვა კოლეგების შეფასება, შეიძლება გახდეს მიზეზი იმისა, რომ შეფასების პროცედურა გადაიქცეს შინაარსსა და შედეგს მოკლებულ ადმინისტრაციულ ფორმალობად.

20. გადიან თუ არა შემფასებლები სპეციალურ მომზადებას შეფასების ფუნქციის შესასრულებლად?

20. გადიან თუ არა შემფასებლები სპეციალურ მომზადებას შეფასების ფუნქციის შესასრულებლად?

არა:

დიახ:

ნებაყოფლობით:

არ ვიცი:

რესპონდენტთა უმრავლესობის (62%) თანახმად, შემფასებლები არ გადიან სპეციალურ მომზადებას. შემფასებელთა ტრენინგის პრაქტიკა მხოლოდ რამდენიმე სახელმწიფოში მოქმედებს.¹⁹⁷ ასევე, გამოვლინდა ნახევრად ფორმალური და არაფორმალური მექანიზმები, როგორიცაა რეგულარული ან პერიოდული შეხვედრები და კონფერენციები, რომლებიც მიზნად ისახავს შეფასების სტანდარტების ერთგვაროვან ინტერპრეტაციასა და გამოყენებას.¹⁹⁸

აღსანიშნავია, რომ მოსამართლეთა ხარისხობრივი შეფასება შეიძლება განხორციელდეს მხოლოდ იმ პირების მიერ, რომლებმაც გაიარეს შესაბამისი მომზადება ამ დავალების შესასრულებლად. ტრენინგმა უნდა უზრუნველყოს

¹⁹⁵ უნგრეთი.

¹⁹⁶ ბელგია.

¹⁹⁷ საფრანგეთი, საქართველო, გერმანია, საბერძნეთი, უნგრეთი, ლატვია, ლუქსემბურგი, ჩრდილოეთი მაკედონია, ნორვეგია, პოლონეთი, პორტუგალია, მოლდოვის რესპუბლიკა, რუმინეთი, სერბეთი. მაგალითად, შემფასებელთა სავალდებულო და/ან არასავალდებულო ტრენინგი პრაქტიკაში გამოიყენება გერმანიის რამდენიმე ფედერალურ შტატში.

¹⁹⁸ გერმანია, ზოგიერთ ფედერალურ შტატში.

შეფასების პროცედურისა და კრიტერიუმების საერთო გაგება და ერთგვაროვანი გამოყენება. გარდა ამისა, ხაზგასასმელია, რომ ისეთი ხარისხობრივი კრიტერიუმები, როგორიცაა გადაწყვეტილების წერის უნარი, მხოლოდ მოსამართლეებმა უნდა შეაფასონ.

21. ფასდებიან თუ არა თავად შემფასებლები და ხორციელდება თუ არა მონიტორინგი იმაზე, თუ როგორ ასრულებენ ისინი შეფასების ფუნქციას?

21. ფასდებიან თუ არა თავად შემფასებლები და ხორციელდება თუ არა მონიტორინგი იმაზე, თუ როგორ ასრულებენ ისინი შეფასების ფუნქციას?

კი;

არა;

შესაძლებელია შეფასების შედეგად მიღებული გადაწყვეტილებების გასაჩივრება არ ვიცი.

რესპონდენტთა უმრავლესობის (61%) თანახმად, ეს ასე არ ხდება. რვა წევრმა სახელმწიფომ¹⁹⁹ დაადასტურა, რომ შემფასებლები ფასდებიან და მათ საქმიანობაზე ხორციელდება მონიტორინგი. მაგალითად, ადმინისტრაციული ფუნქციების შესრულებისას, ზემდგომი სასამართლოების თავმჯდომარეებს უფლება აქვთ, განიხილონ ისეთი საკითხები, როგორიცაა შეფასების სტანდარტების არაერთგვაროვანი ინტერპრეტაცია და გამოყენება, ან შემფასებლების (ქვემდგომი სასამართლოების თავმჯდომარეების) სუბიექტური მიდგომა.²⁰⁰

ექსპერტებს სურთ ხაზგასმით აღნიშნონ, რომ მოსამართლეთა ხარისხობრივი შეფასება უნდა განხორციელდეს მხოლოდ იმ პირების მიერ, რომლებიც თავად ექვემდებარებიან შეფასებასა და მონიტორინგს იმასთან დაკავშირებით, თუ როგორ ასრულებენ ისინი შეფასების ფუნქციას.

22. აქვთ თუ არა პროცესის მონაწილეებს, ადვოკატებს, მართლმსაჯულების სხვა აქტორებს, არასამთავრობო ორგანიზაციებსა და საზოგადოებას მოსამართლეთა ინდივიდუალური მუშაობის ხარისხის შეფასებისას აზრის გამოთქმის უფლება და თუ კი, როგორ არის ორგანიზებული მათი მონაწილეობა?

რესპონდენტთა 70%-ის აზრით, ეს ასე არ ხდება (20%-მა გასცა დადებითი პასუხი²⁰¹).

ვინაიდან ეს საკითხი ხელს უწყობს სასამართლო ხელისუფლების ანგარიშვალდებულების ამაღლებას, ზოგიერთი წევრი სახელმწიფო განიხილავს კანონმდებლობის ადაპტირებას ამ მიმართულებით²⁰².

¹⁹⁹ აზერბაიჯანი, გერმანია, ნორვეგია, პორტუგალია, რუმინეთი, შვედეთი, შვეიცარია, უკრაინა.

²⁰⁰ გერმანია.

²⁰¹ აზერბაიჯანი, ბელგია, საქართველო, საბერძნეთი, ნორვეგია, მოლდოვის რესპუბლიკა, უკრაინა.

²⁰² საფრანგეთი.

ერთ შემთხვევაში, „შემფასებლები ითვალისწინებენ სხვადასხვა სამიზნე ჯგუფებს შორის (მაგ., სასამართლოს მომხმარებლები, პროფესიონალი ადვოკატები, პერსონალი და ა.შ.) ჩატარებული კმაყოფილების კვლევის შედეგებს“²⁰³.

მეორე შემთხვევაში კი „ფაქტი, რომ დაიწყო შეფასების პროცესი, საჯაროა. პროცესის მონაწილეებს, ადვოკატებს, მართლმსაჯულების სხვა აქტორებს, არასამთავრობო ორგანიზაციებსა თუ ფართო საზოგადოებას უფლება აქვთ, მიმართონ იუსტიციის უმაღლეს საბჭოს და მიაწოდონ გარკვეული ინფორმაცია. მათ შეუძლიათ მიმართონ წერილობით ან დანიშნონ შეხვედრა. მათ შესაფასებელი მოსამართლის შესახებ ინფორმაციის გამოქვეყნება, ასევე, შეუძლიათ სხვადასხვა პლატფორმებზე - მაგ., სტატიები, პოსტები, სატელევიზიო გადაცემები და სხვა. ამ წყაროებს შეაგროვებს საბჭოს შესაბამისი დეპარტამენტი და გადაუგზავნის შემფასებლებს, რომლებიც მხედველობაში მიიღებენ აღნიშნულ ინფორმაციას. გარდა ამისა, ინსტიტუციურ დონეზე, იუსტიციის უმაღლეს საბჭოს ჰყავს ხუთი არამოსამართლე წევრი, რომლებიც არიან აკადემიური წრეებისა და სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლები. ამ წევრებს ირჩევს პარლამენტი. შეფასებას ახორციელებს საბჭოს ერთი მოსამართლე და ერთი არამოსამართლე წევრი. [მიჩნეულია, რომ] ეს მოდელი ქმნის სამოქალაქო საზოგადოებისა და მართლმსაჯულების სხვა აქტორების ჩართულობის შესაძლებლობას“²⁰⁴.

ასევე, „შემფასებლებმა კონსულტაცია უნდა გაიარონ ადგილობრივი ადვოკატთა ასოციაციის საბჭოს წევრებთან, ადგილობრივი სასამართლოების გამართულ ფუნქციონირებასთან დაკავშირებულ საკითხებზე და მხედველობაში უნდა მიიღონ ნებისმიერი წერილობითი საჩივარი თუ ანგარიში. პრაქტიკაში, ადვოკატთა ასოციაციას არ გაუკეთებია კონკრეტული შენიშვნები ინდივიდუალურ მოსამართლეებზე, გარდა გამონაკლისი შემთხვევებისა, როდესაც მოსამართლის ქცევამ ადვოკატების, პროცესის მონაწილეებისა და სხვათა მიმართ სერიოზული პრობლემები შექმნა“²⁰⁵.

ექსპერტებს სურთ ხაზგასმით აღნიშნონ, რომ მომხმარებლებისა და მართლმსაჯულების აქტორების მხრიდან მიღებული ინფორმაცია უნდა იყოს ფორმალიზებული და ობიექტივირებული იმგვარად, რომ უზრუნველყოფილ იქნეს მოსამართლის დამოუკიდებლობა და იგი დაცული იყოს მართლმსაჯულების აქტორებისა თუ საზოგადოებრივი აზრის მხრიდან გაუმართლებელი ზეწოლისგან.

23. შეფასების პროცესში ინფორმაციის რომელი წყაროები გამოიყენება?

²⁰³ აზერბაიჯანი.

²⁰⁴ საქართველო.

²⁰⁵ საბერძნეთი.

23. შეფასების პროცესში ინფორმაციის რომელი წყაროები გამოიყენება?

შერჩეული სასამართლო გადაწყვეტილებები,
მოსამართლის პირადი საქმე,
სასამართლოს თავმჯდომარის ანგარიში,
სტატისტიკა,
დისციპლინური გადაწყვეტილებები,
ზემდგომი სასამართლოს ანგარიში,
სხვა.

თხუთმეტი წევრი სახელმწიფოს 25-მა რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ შეფასებისას მხედველობაში მიიღება შესაფასებელი მოსამართლის მიერ მიღებული მთელი რიგი სასამართლო გადაწყვეტილებების შინაარსი.²⁰⁶ ვინაიდან მნიშვნელოვანია ხარისხობრივი და რაოდენობრივი შეფასების კრიტერიუმების შეჯერება, ეს კრიტერიუმი სიფრთხილით უნდა იქნეს გამოყენებული, CCJE-ის №17 დასკვნის რეკომენდაციების გათვალისწინებით.²⁰⁷ მოსამართლის გადაწყვეტილების ხარისხის შესაფასებლად, შემფასებლებმა ყურადღება უნდა გაამახვილონ იმ მეთოდოლოგიაზე, რომელსაც მოსამართლე ზოგადად იყენებს თავის საქმიანობაში, ნაცვლად ინდივიდუალური გადაწყვეტილებების სამართლებრივი საფუძვლიანობის შეფასებისა.

თხუთმეტი წევრი სახელმწიფოს 23-მა რესპონდენტმა მიუთითა, რომ შეფასებისას მხედველობაში მიიღება შესაბამისი სასამართლოს თავმჯდომარის ანგარიში.²⁰⁸ ექსპერტებს სურთ აღნიშნონ, რომ ეს კრიტერიუმი, მიუხედავად იმისა, რომ არ ეწინააღმდეგება საერთაშორისო სტანდარტებს, შეიცავს რისკს, რომ შეფასება ბოროტად იქნეს გამოყენებული, შესაფასებელ მოსამართლეზე იერარქიული ზეწოლის განსახორციელებლად.

²⁰⁶ ავსტრია, ბელგია, საფრანგეთი, საქართველო, გერმანია, საბერძნეთი, უნგრეთი, ლატვია, ჩრდილოეთ მაკედონია, პოლონეთი, პორტუგალია, მოლდოვის რესპუბლიკა, რუმინეთი, სლოვაკეთის რესპუბლიკა, უკრაინა.

²⁰⁷ შეფასება უნდა ჩატარდეს შემდეგი კრიტერიუმების მიხედვით: პროფესიული კომპეტენცია (სამართლის ცოდნა, სასამართლო პროცესის წარმართვის უნარი, დასაბუთებული გადაწყვეტილების წერის უნარი), პიროვნული კომპეტენცია (სამუშაო დატვირთვასთან გამკლავების უნარი, გადაწყვეტილების მიღების უნარი, ღიაობა ახალი ტექნოლოგიებისადმი), სოციალური კომპეტენციები, ე.ი. მედიაციის უნარი, მხარეების მიმართ პატივისცემა და, დამატებით, ლიდერობის უნარი მათთვის, ვისი თანამდებობაც ამას მოითხოვს.

²⁰⁸ ავსტრია, აზერბაიჯანი, ბელგია, ხორვატია, ესტონეთი, საფრანგეთი, გერმანია, საბერძნეთი, უნგრეთი, ლატვია, ლუქსემბურგი, პორტუგალია, მოლდოვის რესპუბლიკა, სლოვაკეთის რესპუბლიკა, უკრაინა.

ცხრამეტი წევრი სახელმწიფოს 31-მა რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ მხედველობაში მიიღება დისციპლინური გადაწყვეტილებები.²⁰⁹ სრული და მკაფიო გამოიკვანა უნდა გაკეთდეს დისციპლინურ პასუხისმგებლობასა და მოსამართლეთა მუშაობის ხარისხის შეფასებას შორის. როგორც CCJE-ის №17 დასკვნაშია ხაზგასმული:²¹⁰ „მიუხედავად იმისა, რომ ეთიკური და პროფესიული წესების/სტანდარტების დარღვევა შეიძლება იქნეს გათვალისწინებული შეფასების პროცესში, წევრმა სახელმწიფოებმა შეფასება ნათლად უნდა გამოიკვანა დისციპლინური ღონისძიებებისა და პროცესებისგან. თანამდებობაზე ყოფნის უსაფრთხოებისა და უვადობის პრინციპები სასამართლო დამოუკიდებლობის დამკვიდრებული ძირითადი ელემენტებია და დაცული უნდა იქნეს; უვადო დანიშვნა არ უნდა შეწყდეს მხოლოდ უარყოფითი შეფასების გამო. იგი უნდა შეწყდეს მხოლოდ დისციპლინური ან სისხლისსამართლებრივი ნორმების მძიმე დარღვევის შემთხვევაში, ან როდესაც შეფასების პროცესის გარდაუვალი დასკვნა არის ის, რომ მოსამართლე უუნაროა ან არ სურს შეასრულოს თავისი სამოსამართლო მოვალეობები მინიმალურ მისაღებ სტანდარტამდე, რაც ობიექტურად არის შეფასებული. ყველა შემთხვევაში, შესაფასებელი მოსამართლისთვის უზრუნველყოფილი უნდა იყოს სათანადო პროცესუალური გარანტიები და ისინი მკაცრად უნდა იქნეს დაცული“.

შვიდი წევრი სახელმწიფოს ცხრამეტმა რესპონდენტმა მიუთითა, რომ შეფასებისას მხედველობაში მიიღება ზემდგომი სასამართლოს ანგარიში.²¹¹

და ბოლოს, არანაკლებ მნიშვნელოვანია სტატისტიკური მონაცემების გამოყენება, რათა შეფასების პროცესში დაცული იყოს გონივრული ბალანსი ხარისხობრივ და რაოდენობრივ კრიტერიუმებსა და ინდიკატორებს შორის. ოცდათერთმეტმა რესპონდენტმა (19 წევრი სახელმწიფო) აღნიშნა, რომ სტატისტიკური მონაცემები ასევე მხედველობაში მიიღება.²¹² როგორც მე-15 კითხვაზე პასუხისას აღინიშნა, რაოდენობრივი საქმიანობის კრიტერიუმები, რომლებიც უფრო ადვილად გადამოწმებადია, როგორც ჩანს, დიდ როლს თამაშობს; მიუხედავად ამისა, მუშაობის ხარისხს ენიჭება და უნდა ენიჭებოდეს მეტი მნიშვნელობა.

24. გთხოვთ, აღწეროთ შეფასების ანგარიშის სტრუქტურა და შეფასების მეთოდი (მაგ. ეფუძნება ესეის ტიპის აღწერას, ქულებს, სკალას, პროცენტულ მაჩვენებლებს თუ რეიტინგს).

²⁰⁹ ავსტრია, აზერბაიჯანი, ბელგია, ხორვატია, ესტონეთი, ფინეთი, საქართველო, გერმანია, საბერძნეთი, უნგრეთი, ლატვია, ჩრდილოეთ მაკედონია, ნორვეგია, პოლონეთი, პორტუგალია, მოლდოვის რესპუბლიკა, რუმინეთი, სლოვაკეთის რესპუბლიკა, უკრაინა.

²¹⁰ დასკვნა №17, პარაგრაფები 29 და 44, რეკომენდაციები 10 და 12.

²¹¹ ავსტრია, აზერბაიჯანი, ბელგია, უნგრეთი, ლატვია, პოლონეთი, სლოვაკეთის რესპუბლიკა.

²¹² ავსტრია, აზერბაიჯანი, ბელგია, ხორვატია, ესტონეთი, ფინეთი, საქართველო, გერმანია, საბერძნეთი, უნგრეთი, ლატვია, ჩრდილოეთ მაკედონია, ნორვეგია, პოლონეთი, პორტუგალია, მოლდოვის რესპუბლიკა, რუმინეთი, სლოვაკეთის რესპუბლიკა, უკრაინა.

ზოგიერთ ქვეყანაში, როგორც ჩანს, არ არსებობს შეფასების წერილობითი ანგარიში²¹³ ან შეფასების ანგარიშის დადგენილი შაბლონი.²¹⁴ ქულებზე დაფუძნებული მეთოდი ყველაზე ნაკლებად გავრცელებულია²¹⁵ მაშინაც კი, როდესაც იგი სხვა მეთოდებთან არის კომბინირებული. სკალაზე დაფუძნებული მეთოდი შედარებით უფრო ხშირია.²¹⁶ ყველაზე დიდი საერთო მახასიათებელი ისაა, რომ შეფასება ეფუძნება ესეის ტიპის აღწერას²¹⁷ (რაზეც 13-მა რესპონდენტმა მიუთითა), რაც ჩვეულებრივ შერწყმულია გარკვეული სპეციფიკური კრიტერიუმებისთვის სკალის გამოყენებასთან, ხოლო საბოლოო შეფასება სკალაზეა დაფუძნებული.²¹⁸ კარგი პრაქტიკის მაგალითია შეფასების ანგარიშის მკაფიო რეგულირება: „მთლიანობაში, შესწავლის/შეფასების ანგარიშის სტრუქტურა და შინაარსი აერთიანებს ტექსტურ, ესეს მსგავს აღწერებს, რაოდენობრივი და სტატისტიკური მონაცემების პრეზენტაციას, დაკვირვებებს სამოსამართლო საქმიანობის ხარისხზე (რომლებიც გამყარებულია რელევანტური ფაქტობრივი მონაცემებით) და ცხრილის სახით წარმოდგენილ შეფასების წინადადებას, რომელიც მოცემულია რეგულაციებში“.²¹⁹ მეორე მაგალითი მიუთითებს ესეს ტიპის მეთოდის ელემენტებს, კერძოდ: გაუქმებული ან შეცვლილი საქმეების აღწერა, შერჩეული საქმეების ნომრები, საქმეები, რომლებზეც დადგინდა პროცესის გაჭიანურება, ზოგ შემთხვევაში, სტატისტიკური მონაცემები და მონაცემები გადაწყვეტილების დასაბუთების მომზადების ვადების დაცვაზე. ამასთან, აღნიშნულის საფუძველზე გამოითვლება შეფასება, რომელსაც ყველაზე დიდი მნიშვნელობა აქვს (ბრწყინვალე, დადებითი, კვალიფიციური ან დამაკმაყოფილებელი ნიშანი).“²²⁰

25. თუ შეფასების ანგარიშში ამოსავალ წერტილად სტატისტიკური ინდიკატორები გამოიყენება, შეუძლია თუ არა შემფასებელს გადაუხვიოს რიცხოვრივ შეფასებას და თუ კი, რა შემთხვევაში?

23-ე კითხვის პასუხად, 19 წევრი სახელმწიფოს 32-მა რესპონდენტმა²²¹ დაადასტურა, რომ სტატისტიკური მონაცემები შეფასების პროცესში გამოყენებული ინფორმაციის ერთ-ერთი წყაროა. ამ სახელმწიფოთა აბსოლუტურმა უმრავლესობამ აღნიშნა, რომ სტატისტიკური ინდიკატორები არ გამოიყენება ამოსავალ წერტილად და არც

²¹³ მაგ. ფინეთი, ნორვეგია და შვედეთი.

²¹⁴ მაგ. შვეიცარია.

²¹⁵ ჩრდილოეთ მაკედონია.

²¹⁶ ხორვატია, საბერძნეთი, პოლონეთი.

²¹⁷ ავსტრია, ბელგია, გერმანია, ლატვია, სლოვაკეთის რესპუბლიკა და უკრაინა.

²¹⁸ უნგრეთი, საქართველო.

²¹⁹ უნგრეთი.

²²⁰ პოლონეთი.

²²¹ ავსტრია, აზერბაიჯანი, ბელგია, ხორვატია, ესტონეთი, ფინეთი, საქართველო, გერმანია, საბერძნეთი, უნგრეთი, ლატვია, ჩრდილოეთ მაკედონია, ნორვეგია, პოლონეთი, პორტუგალია, მოლდოვის რესპუბლიკა, რუმინეთი, სლოვაკეთის რესპუბლიკა, უკრაინა.

შემფასებელს შეუძლია მათგან გადახვევა, გარდა რამდენიმე შემთხვევისა: „შემფასებელს შეუძლია გადაუხვიოს სტატისტიკურ ინდიკატორებს, თუ საქმეთა ნაკადი გადაჭარბებულია (მაგალითად, საქართველოში მხედველობაში მიიღება ის ფაქტი, რომ მოსამართლეთა რაოდენობა გაცილებით ნაკლებია საჭიროზე, რაც ინდივიდუალურ მოსამართლეებზე საქმეთა გადაჭარბებულ რაოდენობას განაპირობებს)“.²²² მხედველობაში მიიღება სხვა ფაქტორები, როგორიცაა „მოსამართლის ფიზიკური შესაძლებლობები, მისი მუშაობის სირთულე და მასშტაბი“,²²³ ან „ვაკანტური პოზიციების არსებობა და საქმეების მაღალი სირთულე“²²⁴. „სტატისტიკური ინფორმაცია შემფასებლის მიერ ინდივიდუალურად უნდა შეფასდეს“²²⁵.“ შეიძლება დავასკვნათ, რომ სამუშაო დატვირთვასთან და საქმეთა სირთულესთან დაკავშირებული ინდიკატორები მნიშვნელოვანი ფაქტორებია.²²⁶

ერთ-ერთ მაგალითში, სტატისტიკური მასალის გათვალისწინების შესაძლებლობა უარყოფითად იქნა შეფასებული რესპონდენტის მიერ, ვინაიდან შემფასებლის მხრიდან თვითნებობას უწყობს ხელს: „შემფასებელს აბსოლუტური თავისუფლება აქვს ნებისმიერი მონაცემის ინტერპრეტაციაში, განსაკუთრებით იმის გათვალისწინებით, რომ მას შემდგომში არანაირი პასუხისმგებლობა არ ეკისრება.“²²⁷

26. რომელია ინდივიდუალური შეფასების შესაძლო შედეგები?

კარიერული მიზნების დასახვა/დაწინაურება;

დისციპლინური ზომები;

შემდგომი ტრენინგი;

გაუმჯობესების მიზნების დასახვა შეფასებისას გამოვლენილ პრობლემურ საკითხებზე;

კონკრეტული სპეციალიზაციის შენარჩუნება (მაგალითად, საოჯახო სამართალი) ან სხვა

სასამართლოში მივლინების დასაბუთება;

ხელფასის მომატება ან შემცირება;

სხვა.

მოსამართლეთა შეფასების მიზანია მოსამართლის მუშაობის მონიტორინგი და ხარისხის გაუმჯობესება. შესაბამისად, საგულისხმოა, რომ რესპონდენტთა დიდი რაოდენობის აზრით, დაბალი ხარისხის შეფასებას შეიძლება მოჰყვეს საკმაოდ მკაცრი სანქციები შესაბამისი მოსამართლის მიმართ, როგორიცაა დისციპლინური ზომები

²²² საქართველო.

²²³ პორტუგალია.

²²⁴ რუმინეთი.

²²⁵ გერმანია, პოლონეთი.

²²⁶ მაგ. აზერბაიჯანი, ესტონეთი, საქართველო, გერმანია, პოლონეთი, პორტუგალია, რუმინეთი, სერბეთი და სლოვაკეთის რესპუბლიკა.

²²⁷ პოლონეთი.

(15 პასუხი²²⁸), სხვა სასამართლოში მივლინება (7 პასუხი²²⁹) ან ფინანსური შედეგები (4 პასუხი²³⁰).

31 რესპონდენტის²³¹ თანახმად, შეფასება გავლენას ახდენს კარიერულ მიზნებსა და დაწინაურებაზე. მხოლოდ რესპონდენტთა უმცირესობის აზრით არის წევრ სახელმწიფოებში შეფასება დაკავშირებული შესაძლო შემდგომ ტრენინგთან (20 პასუხი²³²) ან გაუმჯობესების მიზნების დასახვასთან (19 პასუხი²³³) და, შესაბამისად, მოსამართლის მუშაობის ხარისხის ამაღლებასთან.

გარდა ამისა, აღსანიშნავია, რომ ერთ შემთხვევაში ინტერვიუს შეიძლება მოჰყვეს ერთობლივად შემუშავებული ინდივიდუალური პროფესიული განვითარების გეგმა.²³⁴

27. შეუძლია თუ არა დაინტერესებულ მოსამართლეს შეფასების გასაჩივრება?

27. შეუძლია თუ არა დაინტერესებულ მოსამართლეს შეფასების გასაჩივრება?

დიახ;

არა;

მხოლოდ კომენტარები;

არ ვიცი.

რესპონდენტთა აბსოლუტური უმრავლესობის (85%) აზრით, ეს შესაძლებელია, რაც შეესაბამება იმ ფაქტს, რომ რესპონდენტთა უმეტესობამ შეფასების პროცესი შეჯიბრებითად შეაფასა. პასუხები, რომელთა მიხედვითაც მოსამართლეებს არ შეუძლიათ შეფასების გასაჩივრება, არ იყო დამაჯერებელი და შეუძლებელია იმის მითითება, თუ რომელ წევრ სახელმწიფოებში არ შეიძლება გასაჩივრება და რა მიზეზების გამო.²³⁵

²²⁸ ავსტრია, აზერბაიჯანი, ბელგია, საბერძნეთი, უნგრეთი, ლატვია, ჩრდილოეთ მაკედონია, პოლონეთი, პორტუგალია, მოლდოვის რესპუბლიკა, სლოვაკეთის რესპუბლიკა, უკრაინა.

²²⁹ ავსტრია, ბელგია, ესტონეთი, ფინეთი, საფრანგეთი, უნგრეთი, ლატვია, ლუქსემბურგი, ნორვეგია, მოლდოვის რესპუბლიკა, რუმინეთი, შვედეთი.

²³⁰ ბელგია, შვედეთი.

²³¹ ავსტრია, აზერბაიჯანი, ბელგია, ხორვატია, საფრანგეთი, საქართველო, გერმანია, უნგრეთი, ლატვია, ლუქსემბურგი, ჩრდილოეთ მაკედონია, ნორვეგია, პოლონეთი, პორტუგალია, მოლდოვის რესპუბლიკა, რუმინეთი, სერბეთი, შვედეთი, უკრაინა.

²³² ავსტრია, აზერბაიჯანი, ბელგია, ესტონეთი, ფინეთი, საფრანგეთი, ლატვია, ლუქსემბურგი, ნორვეგია, მოლდოვის რესპუბლიკა, რუმინეთი, სერბეთი, შვედეთი, უკრაინა.

²³³ ავსტრია, ბელგია, ესტონეთი, ფინეთი, საფრანგეთი, უნგრეთი, ლატვია, ლუქსემბურგი, ნორვეგია, მოლდოვის რესპუბლიკა, რუმინეთი, შვედეთი.

²³⁴ რუმინეთი.

²³⁵ ფინეთმა გასცა მკაფიოდ უარყოფითი პასუხი, პოლონეთის შემთხვევაში პასუხები გაიყო (1 დადებითი და 1 უარყოფითი), ხოლო ნორვეგიის შემთხვევაში მივიღეთ 2 დადებითი და 1 უარყოფითი პასუხი.

ამასთან დაკავშირებით, CCJE-ის №17 დასკვნაში აღნიშნულია, რომ „აუცილებელია პროცედურული სამართლიანობის დაცვა ინდივიდუალური შეფასების ყველა ელემენტში. კერძოდ, მოსამართლეებს უნდა ჰქონდეთ შესაძლებლობა, გამოხატონ საკუთარი მოსაზრებები შეფასების პროცესსა და შემოთავაზებულ დასკვნებთან დაკავშირებით. მათ ასევე უნდა შეეძლოთ შეფასებების გასაჩივრება, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც ეს ეხება მოსამართლის „სამოქალაქო უფლებებს“ ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-6 მუხლის გაგებით (პუნქტი 41²³⁶).“

28. არის თუ არა მოსამართლეთა ინდივიდუალური შეფასების შესახებ მონაცემები (ციფრები, ანგარიშები, სტატისტიკა) საჯარო?

28. არის თუ არა მოსამართლეთა ინდივიდუალური შეფასების შესახებ მონაცემები (ციფრები, ანგარიშები, სტატისტიკა) საჯარო?

დიახ

არა

რესპონდენტთა აბსოლუტური უმრავლესობის (84%) აზრით, ეს მონაცემები საჯარო არ არის, რაც შეესაბამება მოსამართლეთა დამოუკიდებლობის პრინციპსა და სასამართლო ხელისუფლების ფუნქციონირებისადმი საზოგადოების ნდობის შენარჩუნების ინტერესს.²³⁷

როგორც CCJE აღნიშნავს (დასკვნა №17, პუნქტი 48): „მოსამართლეთა ფორმალური ინდივიდუალური შეფასება, იქ, სადაც ის არსებობს, უნდა ემსახუროდეს მაღალი ხარისხის სასამართლო სისტემის უზრუნველყოფას და შენარჩუნებას, წევრი სახელმწიფოების მოქალაქეთა სასარგებლოდ. ამან ხელი უნდა შეუწყოს სასამართლო სისტემისადმი საზოგადოების ნდობის განმტკიცებას. ეს მოითხოვს, რომ საზოგადოებას ჰქონდეს შესაძლებლობა, გაიგოს შეფასების პროცესის ზოგადი პრინციპები და პროცედურა. შესაბამისად, შეფასების პროცედურული ჩარჩო და მეთოდები ხელმისაწვდომი უნდა იყოს საზოგადოებისთვის. გარდა ამისა, კარიერული წინსვლისა თუ დაწინაურების მიზნით ჩატარებულმა ინდივიდუალურმა შეფასებამ არ უნდა გაითვალისწინოს საზოგადოების შეხედულებები მოსამართლეზე. ეს შეხედულებები ყოველთვის არ ეფუძნება სრულყოფილ ან სწორად აღქმულ ინფორმაციას და შესაძლოა ეყრდნობოდეს კიდეც მოსამართლის საქმიანობის ზოგად არასწორ გაგებას. ინდივიდუალური შეფასების პროცესი და შედეგები, არსებითად, კონფიდენციალური უნდა დარჩეს და არ უნდა

²³⁶ CCJE დასკვნა №17, რეკომენდაცია 11.

²³⁷ საქართველო, ჩრდ.მაკედონია, პორტუგალია, სლოვაკეთის რესპუბლიკა და უკრაინა ინფორმაციას საჯაროდ აქვეყნებენ.

გასაჯაროვდეს. გასაჯაროვება ფაქტობრივად საფრთხეს შეუქმნის სასამართლო დამოუკიდებლობას იმ აშკარა მიზეზით, რომ ამან შესაძლოა გამოიწვიოს მოსამართლის დისკრედიტება საზოგადოების თვალში და მოწყვლადი გახადოს ზემოქმედების მცდელობების მიმართ. ამასთანავე, გასაჯაროება შეიძლება ნიშნავდეს მოსამართლის დაუცველობას ვერბალური თუ სხვაგვარი თავდასხმებისგან.“

29. არის თუ არა მონაცემები (ციფრები, ანგარიშები, სტატისტიკა) მოსამართლეთა ინდივიდუალური შეფასების შესახებ კოლეგებისთვის ხელმისაწვდომი?

29. არის თუ არა მონაცემები (ციფრები, ანგარიშები, სტატისტიკა) მოსამართლეთა ინდივიდუალური შეფასების შესახებ კოლეგებისთვის ხელმისაწვდომი?

დიახ,
არა,
სხვა.

რესპონდენტთა აბსოლუტური უმრავლესობის (76%) თანახმად, ეს ასე არ არის.²³⁸ შეიძლება დავასკვნათ, რომ ინდივიდუალური შეფასების პროცესისა და შედეგების კონფიდენციალურობის დაცვით ინერგება უსაფრთხოების მექანიზმი, რომელიც უზრუნველყოფს სასამართლო დამოუკიდებლობას და მოსამართლის დაცულობას.

30. მოსამართლეთა ინდივიდუალური შეფასება მოსამართლეებისა და სასამართლო მენეჯმენტის მიერ აღიქმება თუ არა როგორც სასარგებლო, ეფექტური და ადეკვატური?

30. მოსამართლეთა ინდივიდუალური შეფასება მოსამართლეებისა და სასამართლო მენეჯმენტის მიერ აღიქმება თუ არა როგორც სასარგებლო, ეფექტური და ადეკვატური?

დიახ,
არა,
სხვა,
კითხვა არარელევანტურია.

რესპონდენტთა უმრავლესობა (62%, რაც 25 რესპონდენტს შეადგენს) მიიჩნევს, რომ მათ ქვეყნებში მოსამართლეთა შეფასება არის სასარგებლო, ეფექტური და ადეკვატური. ეს პასუხები ამ საკითხის სუბიექტურ აღქმას ასახავს, თუმცა, შეიძლება ითქვას, არსებობს შეფასების პროცედურისა და მისი შედეგების გაუმჯობესების სივრცე, რათა შეფასება სასარგებლოდ, ეფექტიანად და ადეკვატურად იქნას მიჩნეული სასამართლო სისტემებში, სადაც ტარდება მოსამართლეთა ინდივიდუალური შეფასება.

²³⁸ ხორვატია, საფრანგეთი, გერმანია, სლოვაკეთის რესპუბლიკა და შვეიცარია ამ ინფორმაციას კოლეგებისთვის ხელმისაწვდომს ხდიან.

31. თქვენი აზრით, მოსამართლეთა ინდივიდუალური შეფასება საზოგადოების მიერ აღიქმება თუ არა სასარგებლოდ, ეფექტურად და ადეკვატურად?

31. თქვენი აზრით, მოსამართლეთა ინდივიდუალური შეფასება საზოგადოების მიერ აღიქმება თუ არა სასარგებლოდ, ეფექტურად და ადეკვატურად?

დიახ;

არა;

საზოგადოება არ არის საკმარისად ინფორმირებული ამ საკითხზე აზრის ჩამოსაყალიბებლად;

სხვა;

არ ვიცი;

კითხვა არარელევანტურია.

ამ კითხვაზე პასუხები რესპონდენტთა სუბიექტურ აღქმას ეფუძნება, თუმცა, საინტერესოა აღინიშნოს, რომ მე-30 კითხვასთან შედარებით, საზოგადოების მხრიდან დადებითი აღქმის მაჩვენებელი მკვეთრად - დაახლოებით 50%-ით არის შემცირებული.

გარდა ამისა, საგულისხმოა, რომ რესპონდენტთა 28%²³⁹ მიიჩნევს, რომ საზოგადოება არ არის საკმარისად ინფორმირებული მოსამართლეთა შეფასების პროცედურების არსებობისა და შინაარსის შესახებ. ყველა წევრ სახელმწიფოში, ამ მხრივ, საჭიროა რეაგირების განხორციელება: „პრინციპები და პროცედურები, რომლებსაც ეფუძნება მოსამართლეთა შეფასება, ხელმისაწვდომი უნდა იყოს საზოგადოებისთვის“. კერძოდ, საზოგადოებას უნდა მიეწოდოს ინფორმაცია იმის შესახებ, რომ მოსამართლეები ფასდებიან, რა კრიტერიუმებით ხდება ეს და რა შედეგები მოჰყვება ამ პროცესს შესაბამისი მოსამართლისთვის.

32. თქვენი აზრით, რა ზომებმა შეიძლება გააუმჯობესოს მოსამართლეთა ინდივიდუალური შეფასების ხარისხი თქვენს ქვეყანაში?

რესპონდენტთა პასუხებზე დაყრდნობით, შეფასების პროცედურების გასაუმჯობესებლად მიზანშეწონილია:

1. შეფასების ფიქსირებული პერიოდულობის უზრუნველყოფა.²⁴⁰
2. შეფასების პროცესში მართლმსაჯულების სხვა აქტორებისა და სასამართლოს მომხმარებლების ჩართულობის უზრუნველყოფა²⁴¹ და ამ საკითხზე ცნობიერების ამაღლება²⁴².

²³⁹ ბელგია, ხორვატია, ფინეთი, საფრანგეთი, საბერძნეთი, ლუქსემბურგი, პოლონეთი.

²⁴⁰ ავსტრია, ნორვეგია.

²⁴¹ ავსტრია, საბერძნეთი, ლუქსემბურგი.

²⁴² ნორვეგია.

3. 360-გრადუსიანი შეფასების პროცედურის დანერგვა.²⁴³
4. შეფასების გასაჩივრების პროცედურების ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა²⁴⁴, სანქციების გამოყენება მუდმივად დაბალი შეფასების შემთხვევაში²⁴⁵, ასევე თავად შემფასებლების საქმიანობის შეფასება²⁴⁶.
5. შეფასების დამოუკიდებლობის უზრუნველყოფა, რათა შემფასებლები არ იყვნენ უშუალო კოლეგები ან ხელმძღვანელები.
6. ნათელი, ერთგვაროვანი, ობიექტური, გამჭვირვალე და საზოგადოებისთვის ცნობილი შეფასების კრიტერიუმების არსებობა²⁴⁷, რომელიც განსაკუთრებით ორიენტირებული იქნება ხარისხზე და არა ეფექტიანობაზე²⁴⁸.
7. თავად შემფასებლების ტრენინგი და მომზადება²⁴⁹.

33. გაქვთ თუ არა რაიმე მოსაზრება, რეკომენდაცია ან კომენტარი, რომლის გაზიარებასაც ისურვებდით ამ კითხვარის თემასთან დაკავშირებით?

აღსანიშნავია შემდეგი პასუხები:

- „ჩემს ქვეყანაში ჩვენ არ ვაფასებთ ინდივიდუალურ მოსამართლეებს იმ ფორმით, როგორც ეს ამ კითხვარშია აღწერილი. თუმცა, ჩვენ გვაქვს სხვადასხვა სახის შეფასებები, რომლებიც თითოეული სასამართლოს პრაქტიკას ეხება“.²⁵⁰
- „ტრენინგები კრეატიულობაზე, სამოსამართლო უნარებზე (judgecraft) და სემინარები შემფასებლებისთვის“.²⁵¹
- „ხელისუფლების დანაწილების პრინციპიდან და მოსამართლეთა დამოუკიდებლობიდან გამომდინარე, არსებითად მნიშვნელოვანია, რომ შეფასება დარჩეს სასამართლო ხელისუფლების შიდა პროცესად და არ გადაეცეს სხვა შტოების (აღმასრულებელი ან საკანონმდებლო) წარმომადგენლებს“.²⁵²

²⁴³ საფრანგეთი; არსებითად, ეს არის შეფასების პროცესი, რომელიც იყენებს კოლეგების, სასამართლოს თანამშრომლების, სასამართლოს მომხმარებლების, ხელმძღვანელებისა და სასამართლოს სხვა განყოფილებების წევრების უკუკავშირს. თითოეულ შემფასებელს სთხოვენ, გააზიაროს თავისი ხედვა შესაფასებელი მოსამართლის ქცევის, უნარებისა და მუშაობის ხარისხის შესახებ. გარდა ამისა, გავრცელებულია პრაქტიკა, როდესაც შეფასების პროცესი მოიცავს თვითშეფასებას, რაც პირს აძლევს შესაძლებლობას, დაინახოს, როგორ შეესაბამება მისი თვითაღქმა შემფასებლების კუმულაციურ უკუკავშირს.

²⁴⁴ პოლონეთი.

²⁴⁵ ბელგია.

²⁴⁶ პოლონეთი.

²⁴⁷ ბელგია, გერმანია, პოლონეთი, შვედეთი.

²⁴⁸ გერმანია.

²⁴⁹ ბელგია, ჩრდილოეთ მაკედონია, პოლონეთი, შვედეთი.

²⁵⁰ ფინეთი.

²⁵¹ საქართველო.

²⁵² შვედეთი.

ევროპის მართლმსაჯულების ეფექტიანობის კომისია (CEPEJ)

ევროპის საბჭოს პირველი გენერალური დირექტორატი – ადამიანის უფლებები და კანონის უზენაესობა

ევროპის გამზირი, F-67075 სტრასბურგი, საფრანგეთი.

www.coe.int/cepej

ევროპის საბჭო კონტინენტის წამყვანი ადამიანის უფლებათა ორგანიზაციაა, რომელიც შედგება 47 სახელმწიფოსგან. მათ შორისაა ევროკავშირის წევრი ყველა სახელმწიფო. ევროპის საბჭოს ყველა წევრმა ხელი მოაწერა ადამიანის უფლებათა ევროპულ კონვენციას, ხელშეკრულებას, რომელიც შექმნილია ადამიანის უფლებების, დემოკრატიისა და კანონის უზენაესობის დასაცავად. ევროპის საბჭოს წევრ სახელმწიფოებში კონვენციის იმპლემენტაციას ზედამხედველობას უწევს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო.