ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ԴԱՏԱՎՈՐՆԵՐԻ ԽՈՐՀՐԴԱՏՎԱԿԱՆ ԽՈՐՀՈՒՐԴ
CONSULTATIVE COUNCIL OF EUROPEAN JUDGES

ԿԱՐԾԻՔ ԹԻՎ **17 (2014)**

ՆԵՐԿԱՅԱՑՎՈՒՄ Է ԵՎՐՈՊԱՅԻ ԽՈՐՀՐԴԻ
ՆԱԽԱՐԱՐՆԵՐԻ ԿՈՄԻՏԵԻ ՈՒՇԱԴՐՈՒԹՅԱՆԸ

ԴԱՏԱՎՈՐՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ, ԱՐԴԱՐԱԴԱՏՈՒԹՅԱՆ ՈՐԱԿԻ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄԸ ԵՎ
ԴԱՏԱԿԱՆ ԻՇԽԱՆՈՒԹՅԱՆ
ԱՆԿԱԽՈՒԹՅԱՆ ՆԿԱՏՄԱՄԲ ՀԱՐԳԱՆՔԸ

OPINION No. 17 (2014)

OF THE CONSULTATIVE COUNCIL OF EUROPEAN JUDGES (CCJE) TO THE ATTENTION OF THE COMMITTEE OF MINISTERS OF THE COUNCIL OF EUROPE ON THE EVALUATION OF JUDGES' WORK, THE QUALITY OF JUSTICE AND RESPECT FOR JUDICIAL INDEPENDENCE

Partnership for Good Governance
Գործընկերություն հանուն լավ կառավարման

«Աջակցություն Հայաստանում դատական բարեփոխումների իրականացմանը»

Եվրոպական դատավորների խորհրդատվական խորհրդի (ԵԴԽԽ) փաստաթղթերի ոչ պաշտոնական թարգմանությունն իրականացվել է Եվրոպական միության և Եվրոպայի խորհրդի կողմից համաֆինանսավորվող ծրագրի մի մասի շրջանակներում: Եվրոպական դատավորների խորհրդատվական խորհրդի (ԵԴԽԽ) փաստաթղթերում ներկայացված տեսանկյունները որևէ պարագայում չեն կարող համարվել Եվրոպական միության պաշտոնական տեսանկյուն արտահայտում:

"Support to the implementation of the judicial reform in Armenia"

The publication of the non-official translation of the documents of the Consultative Council of European Judges (CCJE) has been produced as part of a project co-funded by the European Union and the Council of Europe. The views expressed in the documents of CCJE can in no way be taken to reflect the official opinion ofthe European Union.

Եվրոպական դատավորների խորհրդատվական խորհրդի (ԵԴԽԽ) Կարծիք **թիվ 17 (2014)**

Բոլոր իրավունքները պահպանված են: Առանց Հեղինակային իրավունքների մասին տեղեկատվության (F-67075 Ստրասբուրգ, Սեդեքս կամ publishing@coe.int) նախնական թույլտվության սույն հրատարակության որևէ հատվածը չի կարող թարգմանվել, վերարտադրվել կամ փոխանցվել որևէ ձևով կամ միջոցներով՝ էլեկտրոնային (սկավառակ, համացանց և այլն) կամ մեխանիկական, այդ թվում՝ պատճենահանմամբ, ձայնագրմամբ կամ տեղեկատվության պահեստավորման կամ որոնման ցանկացած համակարգով:

Էջադրումը և դիզայնը՝ «Անդրանիկ» հրատարակչության

Հրատարակվել է Եվրոպայի խորհրդի Երևանյան գրասենյակի կողմից

Երևան, Հայաստանի Հանրապետություն
www.coe.int/yerevan

© Եվրոպայի խորհուրդ, 2014թ., անգլերեն խմբագրություն՝ Opinion No 17 (2014) of the Consultative Council of European Judges (CCJE)
© Եվրոպայի խորհուրդ, 2018թ., հայերեն ոչ պաշտոնական թարգմանություն

Opinion No 17 (2014) of the Consultative Council of European Judges (CCJE)

All rights reserved. No part of this publication may be translated, reproduced or transmitted, in any form or by any means, electronic (CD-Rom, Internet, etc.) or mechanical, including photocopying, recording or any information storage or retrieval system, without prior permission in writing from the Directorate of Communications (F-67075 Strasbourg Cedex or publishing@coe.int).

Layout and design: "Andranik" Publishing House

Published by the Council of Europe Office in Yerevan

Yerevan, Republic of Armenia
www.coe.int/yerevan

© Council of Europe 2014 English edition: Opinion No 17 (2014) of the Consultative Council of European Judges (CCJE)
© Council of Europe 2018 Armenian non-official translation

Ստրասբուրգ, 2014 թվականի հոկտեմբերի 24 ԵԴԽԽ (2014) Կաթնիւ թիվ 17

ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ԴԱՏԱՎՈՐՆԵՐԻ ԽՈՐՀՐԴԱՏՎԱԿԱՆ ԽՈՐՀՈՒՐԴ
(ԵԴԽԽ)

ԿԱՐԾԻՔ ԹԻՎ 17 (2014)

ՆԵՐԿԱՑԱՑՎՈՒՄ Է ԵՎՐՈՊԱՑԻ **ԽՈՐՀՐԴԻ**
ՆԱԽԱՐԱՐՆԵՐԻ ԿՈՄԻՏԵԻ ՈՒՇԱԴՐՈՒԹՅԱՆԸ

ԴԱՏԱՎՈՐՆԵՐԻ ԱՇԽԱՏԱՆՔԻ, ԱՐԴԱՐԱԴԱՏՈՒԹՅԱՆ ՈՐԱԿԻ ԳՆԱՀԱՏՈՒՄԸ ԵՎ ԴԱՏԱԿԱՆ ԻՇԽԱՆՈՒԹՅԱՆ ԱՆԿԱԽՈՒԹՅԱՆ ՆԿԱՏՄԱՄԲ ՀԱՐԳԱՆՔԸ

ՄԱՍ ԱՌԱՋԻՆ. ՆԵՐԱԾՈՒԹՅՈՒՆ

Ա. Կարծիքի առարկան

1. Ժողովրդավարական հասարակությունում իրավունքի գերակայությամբ պահանջվում է ոչ միայն դատական իշխանության անկախություն, այլև կոմպետենտ դատարանների ստեղծում, որոնք կկայացնեն հնարավորինս բարձր որակ ունեցող դատական ակտեր: Եվրոպական դատավորների խորհրդատվական խորհուրդը (ԵԴԽԽ) մշտապես ուշադրություն է դարձրել երկու հիմնարար սկզբունքների: Առաջինը վերաբերում է դատական իշխանության անկախության պաշտպանությանը[1], երկրորդը՝ դատական իշխանության որակի և արդյունավետության պահպանմանը և բարելավմանը[2]: Դատավորների անհատական գործունեության գնահատումը առնչվում է այս երկու հարցերին: Սույն Կարծիքում «դատավորների անհատական գնահատում» հասկացության տակ պետք է հասկանալ առանձին դատավորների մասնագիտական աշխատանքի և կարողությունների գնահատումը:

2. Նախարարների կոմիտեի կողմից իրեն վերապահված լիազորությունների շրջանակում ԵԴԽԽ-ն որոշել է, որպես հնգարկման հիմնական թեմա, անդրադառնալ այն հարցին, թե դատավորների աշխատանքի անհատական գնահատումն ինչպես կարող է բարելավել արդարադատության որակը՝ առանց խախտելու դատարանների անկախության սկզբունքը: Սույն Կարծիքում բարձրացված են հարցեր հիմնականում դատավորների անհատական գնահատման վերաբերյալ, որոնք արդեն ճշտակվել են դատավորի պաշտոնում՝ պաշտոնավարման որոշակի ժամկետով: Կարծիքը չի անդրադառնում դատավորների ճշտակմանը[3] կամ նրանց նախնական վերապատրաստման հարցերին[4]: Ջնայած Կարծիքում բարձրացվում են հարցեր կարգապահական վարույթի և գնահատման փոխհարաբերության մասին, այնուամենայնիվ, Կարծիքը չի վերաբերում դատավորներին կարգապահական կամ էթիկական պատասխանատվության ենթարկելու հարցերին[5]: Կարծիքում նաև չի հնգարկվում երկրների դատական համակարգի կատարողական համակարգի գնահատման հարցը ո՛չ որպես ամբողջական համակարգ և ո՛չ որպես դատական համակարգի մաս կազմող առանձին դատարաններ: Սրանք մեծ թեմաներ են, որոնք պահանջում են առանձին կարևոր հարցերի և տեսակետների հնգարկում:

---

1 Տե՛ս ԵԴԽԽ թիվ 1 (2001) կարծիքը:

2 Տե՛ս թիվ 3 (2002), թիվ 4 (2003), թիվ 6 (2004), թիվ 11 (2008), թիվ 14 (2011) ԵԴԽԽ կարծիքները:

3 Տե՛ս ԵԴԽԽ թիվ 1 (2001) կարծիքը, 17-56-րդ պարբերություն:

4 Տե՛ս ԵԴԽԽ թիվ 4 (2003) կարծիքը, 23-30-րդ պարբերություն:

5 Տե՛ս ԵԴԽԽ թիվ 3 (2002) կարծիքը, 51-77-րդ պարբերություն:

3. Սույն Կարծիքը կազմվել է ԵԴԽ նախկին Կարծիքների և ԵԴԽ Դատավորների Մագնա Կարտա փաստաթղթի (2010թ.), ինչպես նաև Եվրոպայի խորհրդի համապատասխան փաստաթղթերի հիման վրա, մասնավորապես՝ «Դատավորների կարգավիճակի մասին» եվրոպական խարտիայի (1998թ.) և «Դատավորների անկախության, արդյունավետության և պարտականությունների մասին» Նախարարների կոմիտեի CM/Rec(2010)12 առաջարկության (այսուհետև՝ «CM/Rec(2010)12 առաջարկություն»): Կարծիքում նաև հաշվի են առնվում «Դատական համակարգի անկախության սկզբունքների մասին» ՄԱԿ-ի հիմնարար սկզբունքները (1985թ.), «Դատավորի վարվելակերպի մասին» Բանգալորյան սկզբունքները (2002թ.), Դատավորների միջազգային ասոցիացիայի (ԴՄԱ) ընդհանուր գեկույցը (2006թ.)[6] (այսուհետև՝ ԴՄԱ ընդհանուր գեկույց), «Արևելյան Եվրոպայում, Հարավային Կովկասում և Կենտրոնական Ասիայում (2010թ.) դատարանների անկախության մասին (դատարանների կառավարում, դատավորների ընտրություն և հաշվետվողականություն)» ԵԱՀԿ կիևյան առաջարկությունները (այսուհետև՝ Կիևյան առաջարկություններ) և «Դատական իշխանության անդամների մասնագիտական կատարողականի գնահատման և անփոփոխելիության վերաբերյալ նվազագույն չափանիշների մասին» Դատարանների խորհուրդների եվրոպական ցանցի (ԴԽԵՑ) 2012-2013թթ. գեկույցը (այսուհետև՝ ԴԽԵՑ գեկույց): Կարծիքում հաշվի են առնվում դատավորների գործունեության գնահատման և չափորոշման մասին հարցաշարին անդամ պետությունների տված պատասխանները և ԵԴԽ-ի կողմից նշանակված փորձագետ տիկին Աննե Սանդերսի (Գերմանիա) կազմած նախնական գեկույցը:

Բ. Դատավորի առանցքային գործառույթները՝ գնահատման առարկա

4. Իրավունքի գերակայության վրա հիմնված յուրաքանչյուր ժողովրդավարական հասարակությունում դատավորներն անփոխարինելի պարտականություններ են կատարում[7] : Դատավորները պետք է բոլոր անձանց իրավունքները և ազատությունները հավասարապես պաշտպանեն: Դատավորները պետք է բայլեր ձեռնարկեն վեճերի՝ արդյունավետ և փիլիսոփայական առումով մատչելի լուծումներ գտնելու ուղղությամբ[8] և որոշումներ ընդունեն ողջամիտ ժամկետներում՝ գործե-

6 Այս գեկույցը վերնագրված է՝ «Ինչպե՞ս կարելի է դատավորների նշանակումը և գնահատումը (արդյունավետ և բանականորեն) իրականացնել դատավորների անկախության սկզբունքին համահունչ», տե՛ս հետևյալ կայքէջում՝ http://www.iaj-uim.org/iuw/wp-content/uploads/2013/02/I-SC-2006-conclusions-E.pdf:

7 Տե՛ս CM/Rec(2010)12 առաջարկությունը, 59–65-րդ պարբերություն:

8 Տե՛ս ԵԴԽ Դատավորների Մագնա Կարտան (2010թ.), 15-րդ պարբերություն:

լով անկախ: Նրանք պետք է ենթարկվեն միայն օրենքի տառին: Նրանք նաև պետք է համոզիչ հիմնավորումներ բերեն իրենց որոշումների համար[9] և դրանք շարադրեն պարզ և ընթեռնելի եղանակով[10] : Ավելին՝ դատավորների կայացրած դատական ակտերը պետք է արդյունավետ կերպով կատարվեն[11] : Դատարանի անկախությունը չի նշանակում, որ դատավորները հաշվետու չեն իրենց աշխատանքի համար: ԵԴԽԽ-ն շեշտադրել է դատական համակարգերի որակը և արդյունավետությունը պահպանելու ու բարելավելու հարցը՝ ի շահ բոլոր բաղաքացիների[12] : Այն դեպքերում, երբ գոյություն ունի դատավորների գործունեության գնահատման համակարգ, այն պետք է ուղղված լինի դատական իշխանության բարելավմանը՝ ապահովելով դատական իշխանության հնարավոր բարձր որակական հատկանիշները: Նման գնահատումը պետք է կատարվի ելնելով ամբողջ հանրության շահերից:

Գ. Անկախության առաջնահերթությունը. գնահատման և դատական իշխանության անկախության համաձայնեցման խնդիրը

5. Դատարանների անկախությունն իրավունքի գերակայությունը երաշխավորելու նախապայման է և արդար դատաքննության հիմնաբար երաշխիք[13] : Ինչպես ԵԴԽԽ-ն նշել է իր նախկին Կարծիքներում, դատական իշխանության վրա կարող են ազդել տարբեր խնդիրներ, որոնք կարող են բացասաբար անդրադառնալ արդարադատության իրականացման վրա[14] : Նման գործոններ կարող են հանդիսանալ ֆինանսական ռեսուրսները[15] , դատավորների նախնական և աշխատանքային վերապատրաստմանն առնչվող խնդիրները[16] , դատական իշխանության կազմակերպմանն առնչվող ոչ բարենպաստ տարրերը, ինչպես նաև դատավորներին բաղաքացիական ու քրեական պատասխանատվության ենթարկելու հնարավորությունը[17] :

6. Համապատասխանաբար, դատավորների անհատական գործունեության գնահատման մասով հիմնարար կանոնը պետք է լինի այն,

---

9 Տե՛ս ԵԴԽԽ թիվ 11 (2008) կարծիքը, 36-րդ պարբերություն:
10 Տե՛ս ԵԴԽԽ թիվ 11 (2008) կարծիքը, 32-րդ պարբերություն:
11 Տե՛ս ԵԴԽԽ թիվ 13 (2010) կարծիքը, եզրակացություն «Ա», տե՛ս նաև ԵԴԽԽ Դատավորների Մագնա Կարտան (2010թ.), 17-րդ պարբերություն:
12 Տե՛ս թիվ 1(2001), թիվ 3 (2002), թիվ 4 (2003), թիվ 6 (2004), թիվ 11 (2008) ԵԴԽԽ Կարծիքները:
13 Տե՛ս ԵԴԽԽ թիվ 1 (2001) կարծիքը, պարբերություն 10, տե՛ս նաև CM/Rec(2010)12 առաջարկությունը, պարբերություններ 3 և 11, տե՛ս նաև ԵԴԽԽ Դատավորների Մագնա Կարտան (2010թ.), 2-րդ պարբերություն:
14 Տե՛ս ԵԴԽԽ Դատավորների Մագնա Կարտան (2010թ.), 3-րդ և 4-րդ պարբերություններ:
15 Տե՛ս ԵԴԽԽ թիվ 2 (2001) կարծիքը, 2-րդ պարբերություն:
16 Տե՛ս ԵԴԽԽ թիվ 4 (2003) կարծիքը, 4-րդ, 8-րդ, 14-րդ և 23-37-րդ պարբերություններ:
17 Տե՛ս ԵԴԽԽ թիվ 3 (2002) կարծիքը, 51-րդ պարբերություն:

որ դատավորի անկախությունը լիովին պետք է պահպանվի[18]: Եթե անհատական գնահատումը հետևանքներ կարող է ունենալ դատավորի առաջխաղացման, աշխատավարձի և կենսաթոշակի առնչությամբ կամ նույնիսկ կարող է հանգեցնել լիազորությունների դադարեցման, ապա կարող է վտանգ առաջանալ, որ դատավորը գործերով դատական ակտ կայացնելիս կելնի ոչ թե փաստերի և օրենքի օբյեկտիվ մեկնաբանությունից, այլ կգոհացնի գնահատողներին: Ուստի՝ պետության օրենսդիր և գործադիր իշխանության թևերի կողմից դատավորների ցանկացած գնահատում հատկապես խնդրահարույց է: Այնուամենայնիվ, դատարանների անկախության առումով ռիսկերից հնարավոր չէ խուսափել, նույնիսկ եթե գնահատումն իրականացվում է այլ դատավորների կողմից: Դատավորների անկախությունը պայմանավորված է ոչ միայն անհարկի արտաքին ազդեցություններից զերծ մնալու հանգամանքով, այլև պահանջում է զերծ մնալ անհարկի ներքին ազդեցություններից, որոնք որոշ իրավիճակներում կարող են բխել այլ դատավորների[19], այդ թվում՝ դատարանների նախագահների վերաբերմունքից:

ՄԱՍ ԵՐԿՐՈՐԴ. ԱՆԴԱՄ ՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐՈՒՄ ՆԵՐԿԱՅԻՍ ԳՈՐԾԵԼԱԿԵՐՊԸ

Դ. Ինչո՞ւ է կատարվում գնահատումն ընդհանրապես և գնահատման ի՞նչ ձևեր են ներկայումս կիրառելի

7. Դատավորների գործունեության գնահատումն իրականացվում է գնահատելու համար առանձին դատավորների կարողությունը և թե ինչ որակի ու ծավալի աշխատանքներ են նրանք կատարել: Գնահատումը, օրինակ, օգտագործվում է հետադարձ կապ ապահովելու, վերապատրաստման կարիքները սահմանելու և «կատարողականի հիմքով» աշխատավարձը որոշելու համար: Այն կարող է կիրառվել նաև համապատասխան թերհանձնումների առաջխաղացման նպատակով: Որոշ մարդիկ պնդում են, որ նման եղանակով անհատական գործունեության գնահատումը կարող է սկզբունքորեն նպաստել դատական համակարգի որակի բարելավմանը, ուստի և կարող է ապահովել հանրության առջև դատական իշխանության պատշաճ հաշվետվողականությունը:

8. ԵԴԽԽ զեկույցում տարբերակվում են «ֆորմալ» և «ոչ ֆորմալ» գնահատման համակարգեր կիրառող երկրներ: Ամփոփ՝ այդ համակարգերը հետևյալն են:

18 Տե՛ս ԵԴԽԽ թիվ 1 (2001) կարծիքը, հատկապես 45-րդ պարբերությունը, և ԵԴԽԽ թիվ 6(2004) կարծիքը, 34-րդ պարբերությունը:

19 Տե՛ս ԵԴԽԽ թիվ 1 (2001) կարծիքը, 66-րդ պարբերությունը, տե՛ս նաև CM/Rec(2010)12 առաջարկությունը, 22-25-րդ պարբերություններ:

(I) Ֆորմալ

9. Ֆորմալ գնահատման դեպքում գնահատման նպատակները, կիրառվող չափանիշները, գնահատող մարմնի կազմը, գնահատման ընթացակարգը և դրա հնարավոր հետևանքները հստակ սահմանվում են գնահատման ընթացակարգ իրականացնելուց առաջ: Եթե գնահատումն իրականացվում է նման ֆորմալ եղանակով, ապա գնահատման ենթակա դատավորի և գնահատող մարմնի իրավունքները և պարտականությունները կարգավորվում են առաջնային և երկրորդային օրենսդրությամբ:

(II) Ոչ ֆորմալ

10. Ոչ ֆորմալ գնահատման ժամանակ չեն օգտագործվում ո՛չ ձևական պահանջներին համապատասխանեցված գնահատականներ, ո՛չ չափանիշներ: Նման գնահատումը սովորաբար որևէ անմիջական հետևանք չի ունենում գնահատվող դատավորի համար: Ոչ ֆորմալ գնահատում կարելի է իրականացնել հճնարկման միջոցով, որը թույլ կտա գնահատվող դատավորին բարձրացնել խնդիրներ, ցույց տալ իր կարողությունները և համաձայնություն արտահայտել կարիերային առնչվող նպատակների շուրջը[20]: Առաջխաղացման թեկնածու դատավորի մասին ոչ ֆորմալ եղանակով տեղեկատվության հավաքումը[21] նույնպես կարելի է համարել ոչ ֆորմալ գնահատում:

Ե. Անդամ պետություններում իրականացվող գնահատումները

(I) Որտե՞ղ են դրանք օգտագործվում

11. Քսանչորս անդամ պետություններ հարցաշարի իրենց պատասխաններում նշել են, որ իրենք օգտագործում են գնահատման այս կամ այն չափով ֆորմալ եղանակներ (Ալբանիա, Ավստրիա, Բելգիա, Բոսնիա և Հերցեգովինա, Բուլղարիա, Խորվաթիա, Կիպրոս, Էստոնիա, Ֆրանսիա, Վրաստան, Գերմանիա, Հունաստան, Հունգարիա, Իտալիա, Մոլդովայի Հանրապետություն, Մոնակո, Նիդերլանդներ, Լեհաստան, Ռումինիա, Սլովենիա, Իսպանիա, Նախկին Հարավսլավիայի Մակեդոնիա Հանրապետություն, Թուրքիա, Ուկրաինա): Էստոնիան և Ուկրաինան գնահատում են դատավորներին միայն դատավորի պաշտոնում նշանակելուց առաջ: Ինն անդամ պետություններ (Չեխիայի Հանրապետություն, Դանիա, Ֆինլանդիա, Իսլանդիա, Լյուքսեմբուրգ, Նորվեգիա, Շվեդիա, Շվեյցարիա, Միացյալ Թագավորություն) նշել են, որ իրենք դատավորի գործունեության անհատական գնահատման ֆորմալ համակարգ չեն օգտագործում: Այնուամենայնիվ, Շվեդիան

20 Տե՛ս, օրինակ՝ Ֆինլանդիայի և Նիդերլանդների համակարգը:
21 Ինչպես Միացյալ Թագավորությունում:

օգտագործում է գնահատման որոշակի գործիքներ՝ պարզելու համար դատավորի աշխատավարձի այն փոքր մասը, որը կապված է նրա կատարողականի հետ[22]: Ֆինլանդիան և Շվեյցարիան նման գործիքներ օգտագործում են կարիերայի զարգացման հետևարկումներ իրականացնելիս: Միացյալ Թագավորությունում ոչ ֆորմալ գնահատում տեղի է ունենում, երբ հետևարկման է դրվում դատավորի առաջխաղացման մասին դիմումը:

(II) Ի՞նչ նպատակ են հետապնդում այն երկրները, որոնք գնահատման համակարգ են օգտագործում՝ դատավորների մատուցած ծառայությունների որակ, պաշտոնեական առաջխաղացում, վարձատրություն և կարգապահություն

12. Անհատական գնահատում օգտագործող երկրների մեծ մասը գնահատում իրականացնում է դատավորների մատուցած ծառայությունների և դատական համակարգի որակը գնահատելու, պահպանելու և բարելավելու նպատակով: Շատ երկրներ նշել են, որ գնահատումը կատարվում է ոչ միայն ձեռքբերումների և հմտությունների գնահատման, այլև վերապատրաստման կարիքների վերհանման և հետագա կապի ապահովման նպատակով: Շատ անդամ պետություններ գնահատումը կիրառում են որպես հիմք դատավորների առաջխաղացման մասին որոշումներ ընդունելու համար: Որոշ անդամ պետությունների համար գնահատումը հատկապես կարևոր է, երբ որոշում է կայացվում նորանշանակ դատավորի ցմահ պաշտոնավարման մասին[23]: Այլ անդամ պետություններ գնահատում կատարում են պարզելու, թե վարձատրությունը և կենսաթոշակի ինչքան պետք է լինեն՝ ելնելով դատավորի անհատական կատարողականից[24]:

(III) Ի՞նչ չափանիշներ են օգտագործվում

13. Անդամ պետությունների մեծամասնությունը դատավորների անհատական գնահատման համար կիրառում է որակական և քանակական չափանիշներ: Հետևաբար, այնպիսի գործոններ, ինչպիսիք են գնահատվող դատավորի կողմից ավարտված գործերի թիվը, յուրաքանչյուր գործի վրա ծախսված ժամանակը և գործի հետևության համար

22 Այնուամենայնիվ, գործում են խիստ երաշխիքներ՝ գործընթացի ընթացքում դատավորի անկախությունը պաշտպանելու համար:

23 Բուլղարիա, Էստոնիա, Գերմանիա, Հունգարիա, Ռումինիա:

24 Իսպանիա, Շվեդիա (այնուամենայնիվ, աշխատավարձի միայն փոքր տոկոս է առանձին սահմանվում, և գործում են խիստ երաշխիքներ՝ դատավորի անկախությունը պաշտպանելու համար): Բելգիայում և Բուլղարիայում դատավորի աշխատավարձը կարող է կրճատվել գնահատման վատ արդյունքների դեպքում: Թուրքիայում աշխատավարձերը և կենսաթոշակները կարող են բարձրացվել գնահատման արդյունքներով:

պահանջվող միջին տևողությունը, հաճախ ընդունվում են որպես «բանականական» չափանիշներ: Շատ անդամ պետություններ կարևոր գործոն են համարում այն, թե բանի դատական ակտ է կայացրել գնահատվող դատավորը, և/կամ բանի գործ է ավարտին հասցվել (օրինակ՝ հաշտության համաձայնություն կնքելու կամ հայցադիմումը հետ վերցնելու միջոցով)[25] : Որոշ անդամ պետություններում դատավորի աշխատանքի արդյունավետությունը չափվում է ըստ ամրագրված ֆլոտայի[26] կամ ըստ այլ դատավորների կողմից ընդունված դատական ակտի միջին թվի[27] : Որպես «որակական» չափանիշ՝ գնահատման գործընթացում բարձր կարևորության գործոններ են համարվում դատավորի կողմից կատարված վերլուծության որակը և թե ինչպես է դատավորը լուծում բարդ գործերը: Շատ անդամ պետություններում բեկանված կամ բողոքարկված դատական ակտերի թիվը կամ տոկոսը համարում են բարձր կարևորության գործոններ գնահատման գործընթացում[28] : Այլ պետություններում[29] , հաշվի առնելով դատավորի անկախության սկզբունքը, հաշվի չեն առնում ո՛չ բողոքարկման արդյունքում բեկանված դատական ակտերի թիվը, ո՛չ բեկանելու պատճառները, բացառությամբ, եթե դրանց արդյունքում բացահայտվում են լուրջ սխալներ: Հաշվի առնվող այլ գործոնների թվում են կողմերին հաշտեցնելու կարողությունը, հստակ և հասկանալի դատական ակտ կազմելու ունակությունը, այլ գործընկերների հետ համագործակցելու կարողությունը, դատավորի համար օրենքի նոր ոլորտներում աշխատելու կարողությունը և դատարանների կառավարման համակարգում նոր գործառույթներ ստանձնելու պատրաստակամությունը: Նման գործառույթ կարող են հանդիսանալ մենթորինգը և նորաձևական դատավորներին ու փաստաբաններին կրթելը[30] : Կազմակերպչական հմտությունները, աշխատանքային էթիկան[31] կամ գիտահետազոտական գործունեությունը, օրինակ՝ տպագրված հոդվածները և դասախոսությունները[32] , նույնպես համարվում են գործոններ: Գնահատման գործ-

25 Ալբանիա, Ավստրիա, Բոսնիա և Հերցեգովինա, Բուլղարիա, Խորվաթիա, Կիպրոս, Իստոնիա, Ֆրանսիա, Գերմանիա, Հունաստան, Հունգարիա, Իտալիա, Լեհաստան, Ռումինիա, Սլովենիա, Իսպանիա (երբ սահմանվում են կատարողական հիմքով աշխատավարձեր), Նախկին Հարավսլավիայի Մակեդոնիա Հանրապետություն, Թուրքիա:

26 Բոսնիա և Հերցեգովինա, Իսպանիա:

27 Գերմանիա, Լեհաստան:

28 Բոսնիա և Հերցեգովինա, Բուլղարիա, Խորվաթիա, Իստոնիա, Վրաստան, Հունաստան, Հունգարիա, Մոլդովայի Հանրապետություն, Լեհաստան, Ռումինիա, Իսպանիա, Նախկին Հարավսլավիայի Մակեդոնիա Հանրապետություն, Թուրքիա:

29 Ֆրանսիա և Գերմանիա:

30 Ավստրիա, Գերմանիա, Սլովենիա:

31 Գերմանիա, Լեհաստան, Շվեդիա:

32 Խորվաթիա, Գերմանիա:

ընթացում հաշվի են առնվում էթիկայի և մասնագիտական կանոնների/ չափորոշիչների խախտումները գրեթե բոլոր անդամ պետություններում, որտեղ գործում է դատավորների գնահատման համակարգ և որտեղ սահմանված են նման սկզբունքներ: Հարցաշարը լրացրած բոլոր անդամ պետությունները տարբերակում են կատարում գնահատման գործընթացի և կարգապահական պատասխանատվության միջոցներ կիրառելու միջև:

14. Գնահատման գործընթացում չափանիշները գնահատվում են միանգամայն այլ եղանակով: Անդամ պետություններից շատերը նշում են, որ իրենք գնահատվող դատավորներին նշանակում են գնահատականներ: Գնահատման համակարգերը մոտավորապես համեմատելի են: Կիրառվում են «շատ լավ», «լավ», «բավարար» և «անբավարար»[33] կամ «Ա», «Բ», «Գ»[34] գնահատականները: Որոշ երկրներ իրենց գնահատականների միջոցով գնահատում են, թե արդյոք գնահատվող դատավորը հարմար է առաջխաղացման համար[35] : Այլ անդամ պետություններ նշել են, որ իրենք չեն օգտագործում փորմալ գնահատականներ[36] : Որոշ անդամ պետություններում դատավորի կողմից ընդունված դատական ակտերի թիվը փոխակերպվում է տոկոսի կամ մեկ այլ թվի, որով հնարավոր է գնահատել առանձին դատավորի գործունեությունը՝ այլ դատավորների հետ համեմատությամբ[37] : Որոշ պետություններում այն դատավորները, որոնց աշխատանքն ուսումնասիրվել է, իրենց գնահատման արդյունքների հիման վրա դասակարգվել են որպես լավագույն դատավորներ և պակաս լավ դատավորներ[38] : Հունգարիան որոշում է դատավորի գնահատականը՝ դատավորի կատարողականը հիմք ընդունելով «արդյունավետության գործոնի» հետ: Այլ պետություններում նման որակական և քանակական գործոնները դատավորի գործունեության գնահատման միայն ելակետն են հանդիսանում[39] : Որոշ անդամ պետություններում հաշվի է առնվում փաստաբանների ասոցիացիաների[40] , դատավարության կողմերի, գործընկերների և տարիքով ավելի բարձր դատավորների[41] կարծիքը:

33 Ալբանիա, Ավստրիա, Բելգիա, Բոսնիա և Հերցեգովինա, Խորվաթիա, Ֆրանսիա Գերմանիա, Հունաստան, Իտալիա, Մոլդովայի Հանրապետություն, Մոնակո, Ռումինիա, Սլովենիա, Նախկին Հարավսլավիայի Մակեդոնիա Հանրապետություն:

34 Վրաստան, Թուրքիա:

35 Հունգարիա, Սլովենիա:

36 Կիպրոս (արդյունավետության գործոնով), Էստոնիա, Ֆինլանդիա, Նիդերլանդներ, Շվեդիա, ՄԹ:

37 Բուլղարիա, Խորվաթիա, Էստոնիա, Իսպանիա, Նախկին Հարավսլավիայի Մակեդոնիա Հանրապետություն, Թուրքիա:

38 Խորվաթիա:

39 Ավստրիա, Ֆրանսիա, Գերմանիա:

40 Հունաստան:

41 Ավստրիա, Գերմանիա, Հունգարիա, Մոնակո, Միացյալ Թագավորություն:

(IV) Գնահատման տեսակները և կիրառվող մեթոդները/ընթացակարգերը

15. Շատ երկրներում գնահատումներն իրականացվում են մշտապես և կանոնավոր կերպով, սակայն անդամ պետությունները ձևական պահանջների տարբեր աստիճաններ են ամրագրել: Օրինակ՝ Ալբանիան, Ավստրիան, Բելգիան, Բոսնիա և Հերցեգովինան, Բուլղարիան, Խորվաթիան, Կիպրոսը, Ֆրանսիան, Վրաստանը, Գերմանիան, Հունաստանը, Հունգարիան, Իտալիան, Մոլդովայի Հանրապետությունը, Մոնակոն, Լեհաստանը, Ռումինիան, Սլովենիան, Իսպանիան, Նախկին Հարավսլավիայի Մակեդոնիա Հանրապետությունը և Թուրքիան օգտագործում են գնահատման ֆորմալ համակարգեր: Ֆինլանդիան, Նիդերլանդները, Շվեյցարիան և Միացյալ Թագավորությունը կիրառում են գնահատման առավել ոչ ֆորմալ համակարգեր:

16. Որոշ երկրներում գնահատումն իրականացվում է պաշտոնական առաջխաղացման հարցի քննարկման շրջանակներում, որը կարող է իր բնույթով առավել կամ պակաս ֆորմալ լինել: Նման քննարկման ժամանակ գնահատվող դատավորը և գնահատողը/գնահատող հանձնաժողովը հաշվի են առնում պաշտոնական առաջխաղացման և զարգացման նպատակները[42] : Գնահատման գործընթացը որոշ դեպքերում սկսվում է գնահատվող դատավորի ինքնագնահատմամբ[43] : Այլ երկրներում Դատական իշխանության խորհուրդը կամ դրա ենթաբաժինը տեղեկություններ է հավաքում գնահատվող դատավորի աշխատանքի մասին և որոշում է կայացնում գնահատման արդյունքների վերաբերյալ[44] :

17. Այլ անդամ պետություններում անհատ գնահատողն է հավաքում դատավորի գործունեության մասին համապատասխան տեղեկությունները: Սովորաբար նման տեղեկություններ հավաքվում են այն դատարանի նախագահի կողմից, որտեղ պաշտոնավարում է գնահատվող դատավորը[45] : Նա սովորաբար կարդում է դատավորի կայացրած դատական ակտերը, այցելում է դատավորի նախագահությամբ անցկացվող նիստեր և հարցազրույց է վերցնում առանձին դատավորներից: Հաճախ գնահատողը վերջնական որոշում է կայացնում այն բանից հետո, երբ դատավորը հնարավորություն է ստանում դիտողություններով հանդես գալու նախնական տարբերակի վերաբերյալ: Որոշ անդամ պետություններում գնահատման գործընթացում մասնակցում են այլ

42 Բելգիա, Ֆինլանդիա, Ֆրանսիա, Մոնակո, Ռումինիա, Շվեյցարիա:

43 Բելգիա, Ֆրանսիա, Ռումինիա:

44 Ալբանիա, Ավստրիա, Բուլղարիա, Խորվաթիա, Էստոնիա, Իտալիա, Մոլդովայի Հանրապետություն, Սլովենիա, Նախկին Հարավսլավիայի Մակեդոնիա Հանրապետություն, Թուրքիա:

45 Գերմանիա, Հունգարիա, Նիդերլանդներ:

մասնագետներ[46]: Լեհաստանում դատավորների գործունեության գնահատումն իրականացվում է կանոնավոր դատական տեսչական ստուգումների արդյունքում, որն իրականացնում է այլ դատարանների տեսուչ դատավորը[47]:

18. Գնահատման համակարգերի մեծ մասում գնահատող դատավորը կարող է իր դիտողությունները ներկայացնել գնահատման արդյունքների նախագծի վերաբերյալ և իրավունք ունի վիճարկելու վերջնական որոշումը:

19. Որոշ երկրներ նշել են, որ գործընկերների կողմից փորմալ գնահատման համակարգ չկա, այնուամենայնիվ, դատավորները կարող են օժանդակել միմյանց՝ ոչ փորմալ եղանակով խորհրդատվություն և հետադարձ կապ ապահովելու միջոցով[48]: Ավստրիայում, Ավստրիայի դատավորների ասոցիացիայի կողմից, նախաձեռնվել է գործընկեր դատավորների կողմից կամավոր գնահատման ծրագիր: Դատավորները մասնակցում են իրենց գործընկեր դատավորների կողմից անցկացվող նիստերին որպես դիտորդ և տրամադրում են ոչ փորմալ կարծիք:

(V) Հետևանքները

20. Անդամ պետությունների մեծ մասում դատավորների անհատական գնահատումը կարևոր գործոն է դատավորների առաջխաղացման հնարավորություններում: Սա վերաբերում է հատկապես ոնբանեցական դատավորներին, երբ որոշվում է վերջիններիս պաշտոնավարման շարունակման հարցը[49]: Որոշ անդամ պետություններում գնահատումը նաև դեր է խաղում աշխատավարձերի և կենսաթոշակների չափի կատարողականի հարցը որոշելիս[50]: Ավելին՝ որոշ անդամ պետություններում վատ կատարողականը կարող է հանգեցնել կարգապահական վարույթի հարուցման[51]: Կարող է կրճատվել աշխատավարձը, նույնիսկ դադարեցվել դատավորի լիազորությունները[52]:

46 Էստոնիայի իրավաբանական ակադեմիական հաստատություններ և փաստաբանների ասոցիացիաներ, Հունաստանի փաստաբանների ասոցիացիաներ և որոշ համգամաճիների առկայության պարագայում՝ Ռումինիայի հոգեբաններ:

47 Հունաստանն օգտագործում է մոտավոր համեմատելի համակարգ:

48 Բոսնիա և Հերցեգովինա, Ֆինլանդիա, Գերմանիա, Հունաստան:

49 Բուլղարիա, Էստոնիա, Վրաստան, Գերմանիա, Հունաստան, Ուկրաինա:

50 Բուլղարիա, Շվեդիա (սակայն աշխատավարձի միայն փոքր տոկոսն է առնձին սահմանվում, և գործում են խիստ երաշխիքներ դատավորի անկախությունը պաշտպանելու համար), Իսպանիա, Թուրքիա:

51 Բելգիա, Բուլղարիա, Խորվաթիա, Կիպրոս, Հունաստան, Հունգարիա, Լեհաստան, Սլովենիա:

52 Ավստրիա, Էստոնիա, միայն հազվադեպ դեպքերում՝ Հունաստան, Հունգարիա, Իտալիա, Մոլդովայի Հանրապետություն, Լեհաստան, Ռումինիա, Սլովենիա, Նախկին Հարավսլավիայի Մակեդոնիա Հանրապետություն:

ՄԱՍ ԵՐՐՈՐԴ. ՎԵՐԼՈՒԾՈՒԹՅՈՒՆ ԵՎ ԱՌԱՋԱՐԿՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐ

Ջ. Գնահատման ի՞նչ տեսակներ կան

(I) Երկրի դատական համակարգի կառուցվածքը (ինչպես են ընտրվում դատավորները, նրանց տարիքը, վերապատրաստումը, առաջխաղացումը և այլն)

21. Այն հարցը, թե արդյոք պետք է գնահատել դատավորին և ինչպես անել դա, սերտորեն առնչվում է այն բանին, թե տարբեր անդամ պետություններում դատական համակարգն ինչ զարգացում է ապրել: Գնահատման տեսակը որոշելիս հատկապես կարևոր է, թե կարիերայի որ փուլում է անձն ընտրվում դատավոր և ինչ չափանիշներ են օգտագործվում նրան առավել բարձր պաշտոնի նշանակելու համար: Օրինակ՝ եթե նորանշանակ դատավորները, նախքան դատավորի պաշտոնում նշանակվելը, հաջող կարիերա են ունեցել որպես գործող փաստաբաններ (ինչպես օրինակ՝ Հյուսիսեվրոպական երկրներում, Միացյալ Թագավորությունում և Կիպրոսում), ապա դատական համակարգում կարող է անհրաժեշտ չհամարվել ֆորմալ անհատական գնահատումը: Նույնը չէ այն համակարգերի դեպքում, որտեղ դատավոր ընտրվում են իրավաբանի մասնագիտական որակավորում ստանալուց անմիջապես հետո կամ կարճ ժամանակ անց (ինչպես օրինակ՝ Ֆրանսիայում, Գերմանիայում և Իսպանիայում): Այն իրավական համակարգերում, որտեղ առաջխաղացումը կատարվում է տարիքով ավագության հիմունքով (օրինակ՝ Լյուքսեմբուրգում), պակաս անհրաժեշտ է դատավորի որակավորումը գնահատել գործունեության անհատական գնահատման միջոցով:

(II) Համապատասխան երկրի մշակույթը

22. Այն որոշումը, թե արդյոք անհրաժեշտ է և ինչպես է պետք գնահատել դատավորներին, սերտորեն առնչվում է նաև երկրի ու նրա իրավական համակարգի պատմությանը և մշակույթին: Հետևաբար՝ դատավորի գնահատում իրականացնելու անհրաժեշտությունը մեծապես տարբերվում է անդամ պետություններում: Ռումինիան և Նախկին Հարավսլավիայի Մակեդոնիա Հանրապետությունը նշել են, որ դատավորների անհատական գնահատումը կարող է նպաստավոր լինել դատաբանների անկախության[53] և դատական համակարգի նկատմամբ հանրային վստահության[54] համար: Սլովենիան նշել է, որ գնահատումն ապահովում են դատական հաշվետվողականությունը և, դրա հետ

53 Նախկին Հարավսլավիայի Մակեդոնիա Հանրապետություն:
54 Ռումինիա:

մեկտեղ, դատարանների կողմից մատուցվող ծառայության բարձր որակը: Իսպանիան պնդում է, որ դատավորի կողմից ավարտված գործերի թվի համածայն աշխատավարձը որոշելը չի խախտում դատարանների անկախության սկզբունքը, մինչդեռ դատավորների գնահատումը որակական չափանիշներով[55] կարող է վտանգել այդ անկախությունը: Ֆրանսիան և Գերմանիան, մյուս կողմից, նշել են, որ միայն բանակական չափանիշներով գործունեության գնահատումը կարող է վտանգել դատարանների անկախությունը: Այնուամենայնիվ, այլ երկրներ, օրինակ՝ Նորվեգիան և Շվեյցարիան, գտնում են, որ գնահատումն անհրաժեշտ չէ դատական համակարգի բարձր որակն ապահովելու համար: Դանիան, Լյուքսեմբուրգը և Շվեյցարիան նշել են, որ դատավորների անհատական գնահատումն անհամատեղելի է դատավորների անկախության սկզբունքի հետ: Այստեղ դատավորի գործունեությունը հնարավոր է գնահատել միայն կարգապահական վարույթի շրջանակներում: Այսպիսով, այն, ինչը հրամայական է համարվում դատավորների անկախության համար մի երկրում, մեկ այլ երկրում համարվում է ոչ արդյունավետ:

է. Սկզբունքային հարց՝ գնահատե՞լ, թե՞ չգնահատել

23. Ցանկացած դատական համակարգի առանցքային պահանջներից բխում է ժողովրդավարական հասարակությունում ապահովել բարձրազույն որակի արդարադատություն և պատշաճ հաշվետվողականություն: Նման պահանջները բավարարելու համար անհրաժեշտ է իրականացնել դատավորների գնահատում: Հիմնարար հարցն այն է, թե այս գնահատումը պե՞տք է լինի «ֆորմալ» բնույթի, թե՞ ոչ: ԵԴԽԽ-ն խրախուսում է բոլոր անդամ պետություններին՝ հաշվի առնել այս հարցը: Թե ինչ մոտեցում կորդեգրի յուրաքանչյուր անդամ պետություն, կախված է դատական համակարգից, ավանդույթներից և մշակույթից: Եթե որևէ անդամ պետություն գտնում է, որ այս երկու առանցքային պահանջները հնարավոր է բավարարել առանց առանձին դատավորների գործունեության գնահատման ֆորմալ համակարգի, ապա կարող է գնահատման ֆորմալ համակարգ չունենալ: Եթե այդ պետությունը եզրակացնում է, որ այդ պահանջները հնարավոր չէ բավարարել այլ միջոցներով, ապա ԵԴԽԽ-ն առաջարկում է դատավորների անհատական գործունեության գնահատման առավել ֆորմալ համակարգի ընդունում, ինչպես ներկայացված է ստորև:

24. Գնահատումը պետք է ուղղված լինի դատավորների աշխատանքի, ուստի և ամբողջ դատական իշխանության որակի պահպանմանը և բարելավմանը:

---

55 Այնուամենայնիվ, Իսպանիայում հաշվի են առնվում որակական չափանիշները, երբ դրված է դատավորի առաջխաղացման հարցը:

25. Ոչ ֆորմալ գնահատումը կարող է իրականացվել դատավորների ինքնագնահատման, հետադարձ կապի և վերապատրաստման սեփական կարիքները սահմանելու հնարավորություն տալու միջոցով: Այս բոլորն արդյունավետ միջոցներ կարող են հանդիսանալ դատավորների հմտությունները և, հետևաբար, դատական իշխանության ընդհանուր որակը բարելավելու համար: Գործընկերների միջև ոչ ֆորմալ գնահատումը, դատավորների ինքնագնահատումը և դատավորների միջև կարծիքների փոխանակումը նույնպես կարող են օգտակար լինել և պետք է խրախուսվեն[56] :

Ը. Եթե գործում է գնահատման ֆորմալ համակարգ, ապա ինչպե՞ս իրականացնել դա

(I) Հնարավոր նպատակները և դրանց ազդեցությունը դատավորի անկախության վրա

ա) Աշխատանքային պայմանների հետ կապված խնդիրների լուծում

26. Դատական համակարգերում պետք է օգտագործել առանձին դատավորներին գնահատելու նպատակով գնահատման ընթացակարգերի արդյունքում հավաքված տեղեկությունները: Սա նյութ կարող է հանդիսանալ նաև օժանդակելու համար դատարանների կազմակերպական կառուցվածքի և դատավորների աշխատանքային պայմանների բարելավմանը: Հատկապես անհրաժար կլինի, եթե դատավորին բացասական գնահատեն վատ աշխատանքային պայմանների հետևանքով առաջ եկած խնդիրների պատճառով, որոնց վրա վերջինս ազդեցություն չի կարող ունենալ: Նման օրինակներ կարող են հանդիսանալ գործերի կուտակումների պատճառով ուշացումները կամ դատական ծառայողների թվի ոչ բավարար լինելը, կամ վարչարարության ոչ պատշաճ համակարգը:

բ) Առաջխաղացում

27. Ե՛վ ԵԴԽԽ-ն[57] , և՛ ՄԱԿ-ը[58] նշում են, որ դատավորների պաշտոնի նշանակումը և առաջխաղացումը չպետք է պայմանավորված լինեն մեկայն տարիքով ավագության սկզբունքով, այլ պետք է հիմնվեն օբյեկտիվ չափանիշների, մասնավորապես՝ կարողությունների, բարեվարքության և փորձառության վրա: Եթե առաջխաղացման ժամանակ կիրառվում են օբյեկտիվ չափանիշներ, ապա երբ դատավորները դիմում են առաջխաղացման, առնվազն այս փուլում նրանք պետք է որևէ

56 Տե՛ս ԵԴԽԽ թիվ 11 (2008) կարծիքը, 70-րդ պարբերություն:

57 Տե՛ս ԵԴԽԽ թիվ 1 (2001) կարծիքը, 17-րդ և 29-րդ պարբերություններ:

58 «Դատական իշխանության անկախության մասին» ՄԱԿ-ի հիմնարար սկզբունքները (1985թ.), 13-րդ պարբերություն:

ձևաչափով գնահատում անցկեն: Ուստի դատավորի առաջխաղացման համապատասխանության մասին տեղեկություններ հավաքելը կարող է կարևոր նպատակ հանդիսանալ դատավորների անհատական գործունեության գնահատման համար:

(գ) Վարձատրությունը

28. Մի շարք անդամ պետություններում դատավորի գնահատման արդյունքները ազդում են նրա վարձատրության վրա[59]: Այնուամենայնիվ, ԵԴԽԽ-ն վերահաստատում է տալիս Նախարարների կոմիտեի Rec(2010)12 առաջարկությանը, որում նշվում է, որ «պետք է բացառել այն համակարգը, որի համաձայն դատավորների հիմնական վարձատրությունը պայմանավորվում է նրա կատարողականով, քանի որ դա կարող է դժվարություններ ստեղծել դատավորների անկախության առումով»[60]: ԵԴԽԽ-ն հավանություն է տալիս այն տեսակետին, որ դատավորի կենսաթոշակը չպետք է պայմանավորված լինի իր կատարողականով:

դ) Կարգապահությունը

29. Ձևացած էթիկայի և մասնագիտական կանոնների/չափորոշիչների խախտումները կարելի է հաշվի առնել գնահատման գործընթացում, այնուամենայնիվ, անդամ պետությունները պետք է հստակ տարբերակեն գնահատման և կարգապահական պատասխանատվության միջոցներն ու գործընթացները: Պատշաճավարման շարունակման և անփոփոխելիության սկզբունքները հիմնարար տարբեր են դատավորների անկախության համար, ուստի պետք է պահպանվեն[61]: Հետևաբար, անժամկետ պատշաճավարումը չպետք է կասեցվի միայն այն պատճառով, որ գնահատումն անբարենպաստ է եղել: Նման պատշաճավարումը պետք է կասեցվի, եթե օրենքով կարգապահական կամ էթիկական պատասխանատվություն նախատեսող նորմերի լուրջ խախտում է արձանագրվել[62] կամ եթե գնահատման արդյունքում անխուսափելի եզրակացություն է կատարվել, որ դատավորն ունակ չէ կամ չի ցանկանում կատարել դատավորի իր պարտականությունները նվազագույն թույլատրելի մակարդակով: Նման գնահատումը պետք է կատարվի օբյեկտիվորեն: Բոլոր դեպքերում, գնահատման ենթակա դատավորի համար պետք է նախատեսվեն պատշաճ ու արդյունավետ ընթացակարգային երաշխիքներ:

59 Իսպանիա, Շվեդիա (այնուամենայնիվ, աշխատավարձի միայն փոքր տոկոսն է առանձին սահմանվում):

60 Տե՛ս CM/Rec(2010)12 առաջարկության 55-րդ պարբերությունը, տե՛ս նաև ԴՄԱ ընդհանուր զեկույցը (2006թ.), Եզրակացություններ, 12-րդ պարբերություն:

61 Տե՛ս CM/Rec(2010)12 առաջարկությունը, 49-րդ պարբերություն:

62 Տե՛ս CM/Rec(2010)12 առաջարկությունը, 50-րդ պարբերություն:

(II) Ֆորմալ գնահատման ընթացակարգը

30. Երբ կիրառվում է անհատական գործունեության գնահատման ֆորմալ համակարգ, դրա հիմքը և հիմնական տարրերը (չափանիշները, ընթացակարգը, գնահատման հետևանքները) պետք է հստակ և սպառիչ ցանկով սահմանվեն առաջնային օրենսդրությամբ: Մանրամասները կարելի է կարգավորել ենթաօրենսդրական ակտերով[63] : Դատական իշխանության խորհուրդը (եթե այդպիսին կա) կարևոր դերակատարում պետք է ունենա այդ հարցերը, հատկապես՝ գնահատման չափանիշները, ձևակերպելու հարցում:

(III) Ֆորմալ գնահատման չափանիշները

31. Դատավորների անհատական գործունեության գնահատման ֆորմալ համակարգը պետք է հենվի օբյեկտիվ չափանիշների վրա, որոնք պետք է հրապարակվեն դատական իշխանության իրավասու մարմնի կողմից[64] : Օբյեկտիվ չափանիշներ պահանջվում են ոչ միայն հաղթական ազդեցությունից խուսափելու համար, այլև այլ պատճառներով: Նման պատճառ կարող է հանդիսանալ հովանավորչության, պահպանողականության կամ բրոնիզմի տպավորություն թողնելու ռիսկերից խուսափելը, ինչը կարող է տեղի ունենալ, եթե նշանակումները/գնահատումները կատարվեն ոչ համակարգային եղանակով կամ անձնական հանձնարարականների հիման վրա[65] : Նման օբյեկտիվ չափանիշները պետք է հենվեն արժանիքների վրա՝ հաշվի առնելով որակավորումը, բարեվարքությունը, կարողությունները և արդյունավետությունը[66] :

32. ԵԴԽԽ-ն նշում է, որ ԴԽԵՑ զեկույցում առաջարկվում է, որ դատավորների մասնագիտական կարողությունը գնահատելու չափանիշները լինեն համապատասխան և ներառեն թե՛ բանակական, թե՛ որակական ցուցանիշներ՝ թույլ տալով ամբողջական և խոր գնահատել դատավորների մասնագիտական գործունեությունը[67] :

33. ԵԴԽԽ-ն նկատում է, որ Կիևյան առաջարկություններում[68] նշվում է, որ գնահատումը պետք է կատարվի հետևյալ չափանիշների հիման վրա՝ մասնագիտական ձեռնհասություն (իրավունքի մասին գիտելիքներ, դատավարություն իրականացնելու կարողություն, հիմնավորված դատական ակտեր գրելու ունակություն), անձնական ձեռնհասություն (աշխատանքային ծանրաբեռնվածությունը կրելու կարողություն,

63 Տե՛ս ԴԽԵՑ 2012-2013 զեկույցը, բաժին 4.17-4.18:
64 Տե՛ս CM/Rec(2010)12 առաջարկությունը, 58-րդ պարբերություն:
65 Տե՛ս ԵԴԽԽ թիվ 1 (2001) կարծիքը, պարբերություն 24:
66 Տե՛ս ԵԴԽԽ թիվ 1 (2001) կարծիքը, 25-րդ պարբերություն:
67 Տե՛ս ԴԽԵՑ 2012-2013 զեկույցը, բաժին 4.8:
68 Տե՛ս Կիևյան առաջարկություններ (2010թ.), 27-րդ պարբերություն:

որոշում կայացնելու ունակություն, նոր տեխնոլոգիաների հետ վարվելու կարողություն), սոցիալական ձեռնհասություն, այսինքն՝ հաշտեցնելու կարողություն, կողմերի նկատմամբ հարգանք և, ի լրումն, կարողություն առաջնորդելու այն անձանց, որոնք ի պաշտոնե կարիք ունեն առաջնորդման:

34. Ընդհանուր առմամբ՝ ԵԴԽԽ-ն համաձայն է Կիևյան առաջարկություններում սահմանված որակական չափանիշերին: ԵԴԽԽ-ն գտնում է, որ գնահատումը չպետք է հենվի զուտ բանակական չափանիշների վրա: Ի լրումն՝ չնայած դատավորի աշխատանքի արդյունավետությունը կարող է կարևոր գործոն հանդիսանալ գնահատման համար, այնուամենայնիվ, ԵԴԽԽ-ն գտնում է, որ դատավորի կողմից ավարտված գործերի բանակի վրա մեծապես հենվելը խնդրահարույց է, բանի որ այն կարող է ոչ ճիշտ խթան հանդիսանալ:

35. Արդարադատության որակը հնարավոր չէ հասկանալ որպես դատական համակարգի «արդյունավետության» հոմանիշ[69]: ԵԴԽԽ-ն նախազգուշացնում է, որ անբավարար ֆինանսավորման և բյուջետային կրճատումների արդյունքում դատական համակարգում կարող է չափից ավելի շեշտադրվել դատավորների անհատական գործունեության գնահատման «արդյունավետության» կողմը: Ուստի՝ ԵԴԽԽ-ն նորից ընդգծում է, որ Եվրոպայի խորհրդի բոլոր ընդհանուր սկզբունքները և չափանիշերն անդամ պետություններին պարտավորեցնում են այնքան ֆինանսական ռեսուրսներ տրամադրել, որոնք համապատասխանում են տարբեր դատական համակարգերի կարիքներին[70]: ԵԴԽԽ-ն հավատացած է, որ գործունեության անհատական գնահատման հիմքում պետք է ընկած լինի դատավորի ընդունած դատական ակտերի որակը և ոչ պարզապես բանակը: Թիվ 11 (2008) կարծիքում ԵԴԽԽ-ն ընդարձակել է դատական ակտերի բարձր որակի կարևորության հարցը: Դատավորի կողմից ընդունված դատական ակտերի որակը գնահատելու համար գնահատողները պետք է կենտրոնացնեն ուշադրությունը դատավորի կողմից իր ընդհանուր աշխատանքի ընթացքում կիրառվող մեթոդաբանության վրա՝ փոխանակ գնահատելու առանձին դատական ակտերի էությունը[71]: Վերջինս պետք է որոշվի զուտ բողոքարկման ընթացակարգով: Գնահատողները պետք է հաշվի առնեն այն բոլոր գործոնները, որոնց միասնությունը բերում է դատավորի լավագույն գործունեության, մասնավորապես՝ իրավունքի վերաբերյալ գիտելիքները, հաղորդակցման հմտությունները, ջանասիրությունը, արդյունավետությունը և բարեվարքությունը: Նման գնահատում իրականացնելու

69 Տե՛ս ԵԴԽԽ թիվ 6(2004) կարծիքը, 42-րդ պարբերություն:

70 Տե՛ս CM/Rec(2010)12 առաջարկությունը, պարբերություն 32 և ԵԴԽԽ թիվ 2 (2001) կարծիքը, 4-րդ պարբերություն:

71 Տե՛ս ԵԴԽԽ թիվ 11(2008) կարծիքը, պարբերություն 57:

համար գնահատողները պետք է դիտարկեն դատավորի աշխատանքի ամբողջ խորությունն այն համատեքստում, որտեղ այդ աշխատանքը կատարվում է: Ուստի՝ ԵԴԽԽ-ն շարունակում է խնդրահարույց համարել գնահատումը բեկանված կամ բողոքարկված դատական ակտերի թվի կամ տոկոսի վրա հիմնելը[72] : Բացառություն է կազմում, երբ բեկանված դատական ակտերի թիվը կամ եղանակը հստակ ցույց են տալիս, որ դատավորը չունի անհրաժեշտ գիտելիքներ օրենքի կամ դատավարության մասին: ԵԴԽԽ-ն նկատում է, որ Կիևյան առաջարկություններում[73] և ԴԽԵՑ զեկույցում[74] տվյալ հարցի շուրջը նույն տեսակետն է արտահայտվել:

(IV) Ինչպե՞ս գնահատել

ա) Ո՞վ է գնահատում. կառավարիչները/դատավորները/այլ մասնագետներ

36. Գնահատողները պետք է բավարար ժամանակ և ռեսուրսներ ունենան՝ դատավորի անձնական հմտությունների և գործունեության համապարփակ գնահատում իրականացնելու համար: Գնահատվող դատավորը պետք է տեղեկացվի, թե ովքեր են գնահատողները, և պետք է իրավունք ունենա խնդրելու փոխել գնահատողին, որն օբյեկտիվ հիմքերով կարող է համարվել կողմնակալ:

37. Դատավորների անկախությունը պահպանելու նպատակով գնահատումը պետք է իրականացվի հիմնականում դատավորների կողմից: Դատարանների խորհուրդները (եթե այդպիսիք կան) կարող են մասնակցել գնահատման գործընթացին[75] : Այնուամենայնիվ, կարելի է օգտագործել գնահատման այլ միջոցներ: Օրինակ՝ գնահատում կարող են անցկացնել դատական իշխանության այն մարմինները, որոնք ճանաչվել և ընտրվել են դատավորներին գնահատելու հատուկ նպատակով: Արդարադատության նախարարության և այլ արտաքին մարմինների կողմից իրականացվող գնահատումից պետք է խուսափել[76] : Արդարադատության նախարարությունը կամ գործադիր այլ մարմիններ նաև չպետք է որևէ ներգործություն ունենան գնահատման գործընթացի վրա:

38. Բացի դրանից՝ գնահատման գործընթացում կարող են մասնակցել այլ մասնագետներ, որոնք կարող են օգտակար ներդրում ունենալ

72 Տե՛ս ԵԴԽԽ թիվ 11 (2008) կարծիքը, պարբերություն 74, և ԵԴԽԽ թիվ 6 (2004) կարծիքը, պարբերություն 36:
73 Տե՛ս Կիևյան առաջարկություններ (2010թ.), 28-րդ պարբերություն:
74 Տե՛ս ԴԽԵՑ 2012-2013 զեկույցը, բաժին 4.12:
75 Տե՛ս ԵԴԽԽ թիվ 10 (2007) կարծիքը, պարբերություն 42 և 52-56:
76 Տե՛ս ԴԽԵՑ 2012-2013թթ. զեկույցը, բաժին 4.13-4.15:

այդ գործընթացում: Այնուամենայնիվ, առանցքային է, որ նման գնահատողները դատական համակարգի վերաբերյալ բավարար գիտելիքներ և փորձառություն ունենան՝ դատավորների աշխատանքը պատշաճ մակարդակով գնահատել կարողանալու համար: Առանցքային է նաև, որ վերջիններս ունենան զուտ խորհրդատվական գործառույթ և ոչ որոշիչ:

բ) Ինչպե՞ս է գնահատումը կատարվում. ապացույցների աղբյուրները

39. Գնահատման գործընթացում օգտագործվող տեղեկատվության աղբյուրները պետք է վստահելի լինեն[77]: Սա հատկապես վերաբերում է այն տեղեկատվությանը, որի հիմքով կարող է կատարվել դատավորի համար ոչ նպաստավոր գնահատում: Առանցքային է նաև, որ նման գնահատումը հիմնվի բավարար ապացույցների վրա: Գնահատվող դատավորի համար գնահատման գործընթացում օգտագործվելու համար նախատեսված ցանկացած ապացույց պետք է անմիջականորեն հասանելի լինի այնպես, որ հնարավոր լինի դա անհրաժեշտության դեպքում վիճարկել[78]: Դատավորների անհատական գնահատումը և տեսչական ստուգումները, որոնց արդյունքում գնահատվում է ընդհանուր դատարանի աշխատանքը, պետք է լիովին առանձին կատարել: Այնուամենայնիվ, դատարանների տեսչական ստուգումների արդյունքում բացահայտված փաստերը կարելի է հաշվի առնել դատավորի անհատական գործունեության գնահատման ընթացքում[79]:

գ) Ե՞րբ է կատարվում գնահատումը: Արդյոք գնահատում պետք է կատարել կանոնավոր կերպով: Միայն առաջխաղացո՞ւմ: Այլ հիմքե՞ր

40. Այն անդամ պետությունը, որը որոշում է կիրառել դատավորի գործունեության անհատական գնահատման ֆորմալ համակարգ, պետք է նաև որոշի՝ արդյոք գնահատումը կատարվելու է կանոնավոր հիմունքով, թե հատուկ դեպքերում, օրինակ՝ եթե դրված է դատավորի առաջխաղացման հարցը[80]: Կանոնավոր գնահատումները թույլ են տալիս ընդհանուր պատկերացում կազմել դատավորի կատարողականի մասին: Այնուամենայնիվ, դրանք չպետք է կատարվեն չափից շատ հաճախ, որպեսզի չստեղծվի մշտական վերահսկողության տպավորություն, ինչը, ըստ էության, կարող է վտանգել դատավորների անկախությունը:

77 Տե՛ս Դեե 2012-2013թթ. զեկույցը, բաժին 4.16:
78 Տե՛ս Դեե 2012-2013թթ. զեկույցը, բաժին 4.19:
79 Ինչպես Ավստրիայում կամ Բուլղարիայում:
80 Ինչպես Խորվաթիայում կամ Միացյալ Թագավորությունում:

դ) Գնահատվող դատավորի համար գնահատման ընթացակարգի արդարությունը

41. Ինչպես ԵԴԽ-ն նշել է արդեն, անհատական գնահատման բոլոր ընթացակարգերը պետք է թույլ տան դատավորներին արտահայտել իրենց տեսակետն իրենց սեփական գործունեության և այդ գործունեության գնահատման մասին[81]: Պետք է նախատեսվի նաև ընթացակարգ, որը թույլ կտա վիճարկել գնահատումներն անկախ մարմնի կամ դատարանի առջև: Ուստի՝ գնահատվող դատավորը հնարավորություն պետք է ունենա իր ներդրումը կատարելու գնահատման գործընթացում այնպես, որ նման ներդրումն օգտակար լինի: Օրինակ՝ նա կարող է իր դիտողություններն արտահայտել նախնական տարբերակի վերաբերյալ կամ կարող է իր տեսակետն արտահայտել գնահատման գործընթացի ժամանակ: Ավելին՝ գնահատվող դատավորը պետք է իրավունք ունենա արդյունավետորեն վիճարկելու ոչ բարենպաստ գնահատումը, հատկապես, երբ դա վերաբերում է դատավորի «ֆաղաֆացիական իրավունքներին»՝ Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիայի 6-րդ հոդվածի իմաստով: Արդյունավետ վերանայման՝ նման իրավունքները հատկապես կարևոր են, երբ գնահատումը կարող է լուրջ հետևանքներ ունենալ դատավորի համար:

ե) Դատավորների և այլ անձանց համար հետևանքները

42. ԵԴԽ-ն զգուշացնում է, որ պետք չէ գնահատման արդյունքները ձևակերպել միայն կետերի, գծապատկերների, տոկոսների կամ թվերի միջոցով: Նման բոլոր մեթոդները, եթե օգտագործվում են առանց բացատրությունների և գնահատման, կարող են ստեղծել օբյեկտիվության կամ որոշակիության սխալ տպավորություն: ԵԴԽ-ն գտնում է, որ գնահատման արդյունքում ցանկալի չէ դատավորներին դասակարգել մանրամասն և մշտապես[82]: Նման դասակարգումը ոչ միայն օբյեկտիվության, որոշակիության սխալ տպավորություն է ստեղծում, այլև, որն ավելի վատ է, ճկուն չէ, և դժվար է փոխել՝ առանց կատարելու նույն մակարդակի բոլոր դատավորների վերադասակարգում: Ուստի, նման համակարգը պրակտիկ չէ, հատկապես, երբ ներկայացվում է հանրությանը՝ անարդար է: Նման դասակարգումը ոչ մի ձևով չի օգնում բարձրացնելու դատավորների արդյունավետությունը կամ նրանց անկախությունը:

43. Այնուամենայնիվ, դասակարգման համակարգը, որը կատարվում է հատուկ նպատակով, օրինակ՝ առաջխաղացման, կարող է

81 Տե՛ս CM/Rec(2010)12 առաջարկությունը, 58-րդ պարբերություն, տե՛ս ԴԽե3 2012-2013թթ. զեկույցը, 4.19 բաժին:

82 Ինչպես Ալբանիայում:

օգտակար լինել: Օրինակ՝ եթե երկու կամ ավելի դատավորներ դիմել են կոնկրետ պաշտոն ստանալու համար, կամ նրանց թեկնածությունը ճնշարկվում է այդ պաշտոնի համար, ապա հավանական է, որ այդ թեկնածուները «կդասակարգվեն» որևէ ձևաչափով այդ նպատակի համար:

44. Գործունեության գնահատման արդյունքները, հավանաբար, անմիջական ազդեցություն կունենան դատավորի կարիերայի համար և մասնավորապես՝ առաջխաղացման նրա հնարավորությունների համար: Ավելին՝ գնահատման արդյունքների հիման վրա կարող են որոշվել վերապատրաստման կարիքները և լրացուցիչ ռեսուրսների հատկացման հարցերը[83] : Ինչպես արդեն նշվեց, բացառությամբ բացառիկ դեպքերի, դատավորի լիազորությունները չպետք է դադարեցնել հիմք ընդունելով միայն գնահատման անբարենպաստ արդյունքները: Դա պետք է կատարվի միայն կարգապահական և էթիկական օրենսդրությամբ սահմանված կանոնների լուրջ խախտումների դեպքում և պետք է իրականացվի պատշաճ ընթացակարգի համաձայն՝ հենվելով վստահելի ապացույցների վրա[84] : Սակայն, ինչպես արդեն նշվել է, լիազորությունների դադարեցումը կարող է լինել հետևանք, եթե գնահատման գործընթացի արդյունքում միանշանակ եզրակացվել է, որ դատավորն անկարող է կամ չի ցանկանում կատարել դատավորի իր պարտականությունները նվազագույն ընդունելի մակարդակով: Գնահատումը պետք է կատարվի օբյեկտիվ կերպով: Բոլոր նման դեպքերում դատավորի համար ընթացակարգային երաշխիքների հարցը հատուկ կարևորություն ունի և պետք է հստակ պահպանվի:

45. Դատավորների աշխատավարձերի և կենսաթոշակների չափը որոշելիս պետք է խուսափել գործունեության անհատական գնահատման արդյունքներից[85] հիմք ընդունելուց: Նման գործընթացը կարող է բացասաբար անդրադառնալ դատավորի վարքագծի վրա (ինչը վնաս կտա առանձին գործերով դատավարության կողմերի շահերին) և վտանգի կենթարկի դատավորի անկախությունը[86] :

Թ. Անկախության և գնահատման համատեղումը սույն ճնշարկման համատեքստում. հանրային հաշվետվողականություն

46. Դժվար է համատեղել դատավորների անկախության սկզբունքը դատավորների անհատական գործունեության գնահատման գործ-

83 Տե՛ս Դեե 2012-2013թթ. զեկույցը, բաժին 4.11:

84 Տե՛ս CM/Rec(2010)12 առաջարկությունը, պարբերություններ 49 և 50:

85 Այնուամենայնիվ, Շվեդիայում դատավորի աշխատավարձի գումարի միայն փոքր չափն է պայմանավորված գնահատման արդյունքներով, և գործում են դատավորի անկախությունը պաշտպանելու խիստ երաշխիքներ:

86 Տե՛ս ԴՄԱ ընդհանուր զեկույցը (2006թ.), Եզրակացություններ, 12-րդ պարբերություն: Տե՛ս նաև CM/Rec(2012)12 առաջարկությունը, 55-րդ պարբերություն:

ընթացի հետ: Բայց ճիշտ հավասարակշռություն գտնելն առանցքային կարևորություն ունի: Որպես վերջնական նպատակ՝ դատավորների անկախությանը միշտ պետք է նախապատվություն տալ:

47. Ստորև ամփոփ ներկայացվում են այն եղանակները, որոնց միջոցով հնարավոր է ձեռք բերել այդ հավասարակշռությունը: (1) Պետք է գործեն հստակ և թափանցիկ կանոններ՝ գնահատման ընթացակարգի, չափանիշների և հետևանքների առնչությամբ: (2) Գնահատվող դատավորը պետք է ունենա իր տեսակետը գործընթացի ընթացքում արտահայտելու իրավունք և ոչ բավարար գնահատման արդյունքները վիճարկելու իրավունք, այդ թվում՝ նրա համար պետք է հասանելի լինեն գնահատմանը վերաբերող բոլոր նյութերը: (3) Գնահատումը չպետք է հենվի միայն թվերի վրա, այլ պետք է կենտրոնացած լինի դատավորի կայացրած դատական ակտերի որակի, ինչպես նաև նրա, որպես դատավորի, աշխատանքի վրա՝ ընդհանրապես: (4) Որոշ հետևանքներ, օրինակ՝ բացասական գնահատման արդյունքում լիազորությունների դադարեցումը, պետք է բացառվեն բոլոր դատավորների դեպքում, որոնց պաշտոնավարման ժամկետը սահմանված է, բացառությամբ բացառիկ դեպքերի:

48. Դատավորների անհատական գործունեության գնահատման ֆորմալ համակարգը, եթե այդպիսին կա, պետք է օժանդակի դատական իշխանության բարձր որակի բարելավմանը և պահպանմանը՝ և ի շահ անդամ պետությունների բոլոր քաղաքացիների: Սա իր հերթին պետք է նպաստի դատական իշխանության նկատմամբ հանրային վստահության պահպանմանը: Սա պահանջում է, որ հանրությունը հասկանա գնահատման գործընթացի ընդհանուր սկզբունքները և ընթացակարգը: Ուստի՝ գնահատման ընթացակարգային շրջանակը և մեթոդները պետք է հրապարակվեն: Ավելին, ԵԴԽԽ-ի կարծիքով, կարիերայի կամ առաջխաղացման նպատակով կատարվող անհատական գործունեության գնահատման գործընթացի ժամանակ դատավորի մասին հանրության տեսակետները չպետք է հաշվի առնվեն: Նման տեսակետները միշտ չէ, որ ամբողջական կամ հիմնարար տեղեկատվության արդյունք են, կամ կարող են նույնիսկ հիմնված լինել դատավորի ընդհանուր աշխատանքի սխալ ընկալման վրա: Անհատական գնահատման գործընթացը և արդյունքները, սկզբունքորեն, պետք է մնան գաղտնի և չպետք է հրապարակվեն: Հրապարակվելու դեպքում դրանք անպայման կվտանգեին դատավորի անկախությունն այն ակնհայտ պատճառով, որ հրապարակումը կարող է պախարակել դատավորին հանրության աչքերում և նրան խոցելի դարձնել ազդեցությունների փորձերի համար: Ի լրումն՝ հրապարակումը կարող է նշանակել, որ դատավորը կարող է ենթարկվել բանավոր կամ այլ հարձակումների:

Ժ. Առաջարկություններ

49. ԵԴԽԽ-ն կատարում է հետևյալ հիմնական առաջարկությունները:

1. Դատական իշխանության երկու կարևոր պահանջները, այն է՝ ժողովրդավարական հասարակությունում բարձրագույն որակի արդարադատության և հանրային հաշվետվողականության ապահովումը բավարարելու համար անհրաժեշտ է որևէ կերպ գնահատել դատավորներին (23-րդ պարբերությունը):
2. Եթե մանրակրկիտ վերլուծությունից հետո որևէ անդամ պետություն որոշում է, որ այդ պահանջները հնարավոր չէ բավարարել այլ միջոցներով (օրինակ՝ «ոչ ֆորմալ» գնահատում), ապա ԵԴԽԽ-ն առաջարկում է ներմուծել դատավորի անհատական գործունեության գնահատման առավել ֆորմալ համակարգ (23-րդ պարբերություն):
3. Անդամ պետության կողմից ընդունված դատավորների գործունեության անհատական գնահատման բոլոր ձևերի նպատակը, լինեն «ֆորմալ» կամ «ոչ ֆորմալ» գնահատումներ, պետք է լինի դատավորների աշխատանքի և հետևաբար՝ ամբողջ դատական իշխանության որակի բարելավումը (24-րդ պարբերություն):
4. ԵԴԽԽ-ն խրախուսում է բոլոր անդամ պետություններին՝ կիրառել գնահատման ոչ ֆորմալ ընթացակարգ, որը կօժանդակի դատավորներին՝ զարգացնելու իրենց հմտությունները, ուստի և՝ նպաստելու ամբողջ դատական իշխանության որակի բարձրացմանը: Որպես ոչ ֆորմալ գնահատման ձև կարելի է օժանդակել դատավորներին՝ ինքնագնահատման հնարավորություն տալու, հետադարձ կապ ապահովելու և գործընկերների միջև ոչ ֆորմալ գնահատման միջոցառումներ իրականացնելու միջոցով (25-րդ պարբերություն):
5. Ֆորմալ գնահատման (եթե այդպիսին կա) հիմքը և հիմնական տարրերը պետք է հստակ և սպառիչ ձևով սահմանվեն առաջնային օրենսդրությամբ: Մանրամասները պետք է կարգավորվեն երկրորդային օրենսդրությամբ, որը նույնպես պետք է հրապարակվի: Դատական իշխանության խորհուրդը (եթե այդպիսին կա) կարևոր դերակատարում պետք է ունենա, հատկապես՝ գնահատման չափանիշները մշակելու հարցում (30-րդ պարբերություն):
6. Գնահատումը պետք է հենվի օբյեկտիվ չափանիշների վրա: Նման չափանիշները պետք է բաղկացած լինեն հիմնականում որակական ցուցանիշներից, բայց նաև կարող են պարունակել

ֆանակական ցուցանիշեր: Բոլոր դեպքերում, օգտագործվող ցուցանիշերը պետք է հնարավորություն տան գնահատողներին՝ դիտարկելու դատավորի լավ կատարողական համարվող բոլոր հարցերը: Գնահատումը չպետք է հենվի միայն ֆանակական չափանիշների վրա (31-35-րդ պարբերություններ):

7. Պետք է խուսափել գնահատման արդյունքներն առանց լրացուցիչ տեղեկությունների թվերով, տոկոսներով և դատավորների դասակարգմամբ ձևակերպելուց, ֆանի որ դա կարող է ստեղծել օբյեկտիվության և որոշակիության կեղծ տպավորություն: ԵԴԽԽ-ն դեմ է դատավորների մշտական դասակարգմանը: Այնուամենայնիվ, դասակարգման համակարգն ընդունելի է որոշ նպատակներով, օրինակ՝ առաջխաղացման նպատակով (42-43-րդ պարբերություններ):
8. Դատական իշխանության անկախությունը երաշխավորելու համար դատավորների գործունեության գնահատումները պետք է իրականացվեն հիմնականում դատավորների կողմից: Դատական իշխանության խորհուրդները (եթե այդպիսիք կան) կարող են դերակատարում ունենալ գնահատման գործընթացում: Պետք է խուսափել արդարադատության նախարարության և այլ արտաքին մարմինների կողմից կատարվող գնահատումներից (37-րդ պարբերություն):
9. Գնահատման հիմք կազմող ապացույցների աղբյուրները պետք է լինեն բավարար և վստահելի, հատկապես, եթե ապացույցները հիմք են հանդիսանում ոչ բարենպաստ գնահատման (39-րդ, 44-րդ պարբերություններ):
10. Դատավորների գործունեության գնահատումը պետք է սկզբունքորեն տարանջատվի թե՛ ամբողջ դատարանի աշխատանքի գնահատման տեսչական ստուգումներից և թե՛ կարգապահական վարույթներից (29-րդ, 39-րդ պարբերություններ):
11. Առանցքային է, որ անհատական գնահատման ընթացակարգը արդար լինի: Մասնավորապես՝ դատավորները պետք է կարողանան արտահայտել իրենց տեսակետները ընթացակարգի և գնահատման առաջարկվող եզրակացությունների առնչությամբ: Նրանք պետք է կարողանան նաև վիճարկել գնահատումները, հատկապես, երբ դա վերաբերում է դատավորի «քաղաքացիական իրավունքներին»՝ Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին եվրոպական կոնվենցիայի 6-րդ հոդվածի իմաստով (41-րդ պարբերություն):

12. Դատավորի լիազորությունները չի կարելի դադարեցնել հիմք ընդունելով բացառապես անբարենպաստ գնահատման արդյունքները (բացառությամբ՝ բացառիկ դեպքերի): Լիազորությունները կարելի է դադարեցնել միայն, եթե օրենքով կարգապահական կամ էթիկական պատասխանատվություն նախատեսող հորմերի լուրջ խախտում է արձանագրվել կամ եթե գնահատման արդյունքում միանշանակ եզրակացություն է կատարվել, որ դատավորն ունակ չէ կամ չի ցանկանում կատարել դատավորի իր պարտականությունները օբյեկտիվորեն սահմանված ճնշազգույն թույլատրելի մակարդակով: Նման եզրակացություններ կարելի է անել պատշաճ ընթացակարգի արդյունքում, որի հիմքում պետք է դրվեն պատշաճ ապացույցներ (29-րդ, 44-րդ պարբերություններ):
13. Պետք է խուսափել առանձին դատավորների աշխատավարձի և կենսաթոշակի չափը որոշելու համար կատարվող անհատական գնահատումից, քանի որ այս ընթացակարգը կարող է ուղղակիորեն ազդել դատավորների վարքագծի վրա, ուստի և վտանգել դատավորների անկախությունը և դատավարության կողմերի շահերը (28-րդ, 45-րդ պարբերություններ):
14. Դատական իշխանությունում գնահատումների համար հիմք կազմող սկզբունքները և ընթացակարգերը պետք է հասանելի լինեն հանրությանը: Այնուամենայնիվ, դատավորի գործունեության անհատական գնահատման գործընթացը և արդյունքները սկզբունքորեն պետք է գաղտնի պահվեն՝ ապահովելու համար դատավորների անկախությունը և անվտանգությունը (48-րդ պարբերություն):

Եվրոպայի խորհուրդն առաջատարն է մարդու իրավունքներով զբաղվող կազմակերպություններ ի շարքում: Եվրոպայի խորհրդին անդամակցում են 47 պետություններ, որոնցից 28-ը միաժամանակ նաև Եվրոպական միության անդամներ են: Եվրոպայի խորհրդի անդամ բոլոր պետությունները միացել են Մարդու իրավունքների եվրոպական կոնվենցիային՝ որպես մարդու իրավունքների, ժողովրդավարության և իրավունքի գերակայության պատասխանատվությունը նպատակաուղղված միջազգային համաձայնագրի: Մարդու իրավունքների եվրոպական դատարանը վերահսկում է Կոնվենցիայի իրագործումն անդամ պետություններում:

The Council of Europe is the continent's leading human rights organisation. It comprises 47 member states, 28 of which are members of the European Union. All Council of Europe member states have signed up to the European Convention on Human Rights, a treaty designed to protect human rights, democracy and the rule of law. The European Court of Human Rights oversees the implementation of the Convention in the member states.

www.coe.int

Եվրոպական միությունը տնտեսական և քաղաքական եզակի գործընկերություն է եվրոպական 28 ժողովրդավարական երկրների միջև: Միության նպատակն է՝ ապահովել խաղաղություն, բարգավաճում և ազատություն իր տարածքի 500 միլիոն բնակիչների համար, ավելի ցանկանում են ապրել ավելի արդար և ապահով աշխարհում: Այս նպատակների իրագործման նպատակով ԵՄ երկրները ստեղծել են մարմիններ, որոնք կառավարում են ԵՄ-ն և հաստատում վերջինիս օրենքները: Եվրոպական միության հիմնական կառույցներն են Եվրոպական խորհրդարանը (որն ապահովում է Եվրոպայի ժողովուրդների ներկայացուցչությունը), Եվրոպական միության խորհուրդը (որն ապահովում է անդամ երկրների կառավարությունների ներկայացուցչությունը) և Եվրոպական հանձնաժողովը (որն իրակա- նացնում է ԵՄ ընդհանուր շահերի պաշտպանությունը):

The European Union is a unique economic and political partnership between 28 democratic European countries. Its aims are peace, prosperity and freedom for its 500 million citizens—in a fairer, safer world. To make things happen, EU countries set up bodies to run the EU and adopt its legislation. The main ones are the European Parliament (representing the people of Europe), the Council of the European Union (representing national governments) and the European Commission (representing the common EU interest).

http://europa.eu

Partnership for Good Governance
Գործընկերություն հանուն լավ կառավարման