

Стразбур, 24 октомври 2014 година

КОНСУЛТАТИВЕН СОВЕТ НА ЕВРОПСКИТЕ СУДИИ (КЕСЕС)

МИСЛЕЊЕ БРОЈ 17 (2014)

ВО ВРСКА СО ОЦЕНУВАЊЕТО НА РАБОТАТА НА СУДИИТЕ, КВАЛИТЕТОТ НА СУДСТВОТО И ПОЧИТУВАЊЕТО НА СУДСКАТА НЕЗАВИСНОСТ

ПРВ ДЕЛ: ВОВЕД

А. Предмет на мислењето

1. За владеење на правото во една демократија, не е доволно да се обезбеди само независно судство, туку, мораат да постојат и компетентни судови каде ќе се носат судски одлуки од највисок можен квалитет. Консултативниот совет на европските судии (КЕСЕС) постојано внимава на две прашања кои се од суштинска важност. Како прво, заштитата на судската независност¹ и второ, можните начини за одржување и подобрување на квалитетот и ефикасноста на правосудните системи². Оценувањето на индивидуалната работа на судиите е подеднакво важно за обете прашања. За потребите на ова мислење, фразата “индивидуална оценка на судиите” подразбира оценка на професионалното работење на секој поединечен судија и оценка на нивната способност за вршење на функцијата.
2. Во согласност со опфатот и обемот на работните задачи со кои е задолжен од страна на Комитетот на министри, КЕСЕС си зема за должност акцентот да го стави врз начинот на кој индивидуалната оценка на работата на судиите може да го подобри квалитетот на правосудниот систем, без никакви пречки во однос на независноста на судството. Ова мислење главно се бави со прашањето на индивидуалната оценка на судиите кои се веќе назначени да ја извршуваат судската функција согласно законски предвидениот

¹ Погледнете го Мислењето на КЕСЕС број 1 (2001).

² Погледнете ги Мислењата на КЕСЕС под број 3 (2002), број 4 (2003), број 6 (2004), број 11 (2008) и број 14 (2011).

мандат. Во него не се говори ниту за првичното назначување на судиите³, ниту пак за нивната првична обука⁴. Иако во еден дел се даваат одредени коментари во однос на меѓусебната поврзаност помеѓу дисциплинските постапки и оценувањето на работата, Мислењето во основа не се однесува на прашањата за дисциплината или евентуалната кривична одговорност на судиите⁵. Во него не се дискутира ниту за оценката на успешноста во функционирањето на севкупните правосудни системи во државите или пак на поединечните судови во рамки на правосудните системи. Тоа се сосема посебни значајни теми, кои со себе носат други важни прашања и бараат различни индивидуални гледишта.

3. Ова Мислење беше изготвено врз основа на претходните мислења на КЕС и Магна картата за судиите (2010), како и врз релевантните инструменти на Советот на Европа, а особено Европската повелба за законот за судиите (1998) и Препораката CM/Rec(2010)12 на Комитетот на министри за судиите: независност, ефикасност и одговорности (понатаму во текстот именувана како Препораката CM/Rec(2010)12). Земени се предвид и основните начела на Обединетите нации за независноста на судството (1985), Начелата за судско однесување од Бангалор (2002), Генералниот извештај⁶ на Меѓународното здружение на судии (МЗС)(2006)(понатаму во текстот именуван како Генералниот извештај на МЗС), Препораките на ОБСЕ од Киев во врска со независноста на судството во источна Европа, јужниот Кавказ и централна Азија (2010) – Судска администрација, избор и одговорност (понатаму во текстот именувани како Препораки од Киев) и Извештајот од 2012-2013 година на Европската мрежа на Совети за правосудството (ЕМСП) за минималните стандарди во однос на оценувањето на професионалната работа и постојаноста на членовите на правосудниот систем (понатаму во текстот именуван како Извештајот на ЕМСП. При изработката на мислењето, земени се во предвид и одговорите на државите на прашалникот за индивидуалната оценка на работата на судиите и вршењето на судската функција и подготвителниот извештај изработен од г-ѓа Ен Сандерс (Anne Sanders), инаку експерт назначен од страна на КЕС.

Б. Клучни задачи на судијата како предмет на оценката

4. Судиите ги извршуваат неопходните задачи во секое демократско општество во кое се почитува владеењето на правото⁷. Судиите мораат подеднакво да ги штитат правата и слободите на сите луѓе. Тие се должни да ги преземат сите неопходни мерки за да обезбедат ефикасно и прифатливо разрешување на споровите⁸ и да носат навремени и независни одлуки во поединечните предмети и притоа да зависат од и да го почитуваат единствено законот. За своите одлуки, судиите мораат да дадат убедливо и неспорно образложение⁹, а пресудите мораат да ги пишуваат на јасен и сеопфатен начин¹⁰.

³ Погледнете го Мислењето на КЕС број 1 (2001), точки 17-56.

⁴ Погледнете го Мислењето на КЕС број 4 (2003), точки 23-30.

⁵ Погледнете го Мислењето на КЕС број 3 (2002), точки 51-77.

⁶ Насловот на овој извештај е “На кој начин да се обезбеди доследност на процесите на назначување и оценување на работата на судиите (квалитативно и квантитативно) со начелото на судска независност?”, погледнете го на следнава интернет адреса: <http://www.iaj-uim.org/iuw/wp-content/uploads/2013/02/I-SC-2006-conclusions-E.pdf>.

⁷ Погледнете ја Препораката CM/Rec (2010)12, точки 59-65.

⁸ Погледнете ја Магна картата за судиите (2010), точка 15.

⁹ Погледнете го Мислењето на КЕС број 11 (2008), точка 36.

¹⁰ Погледнете го Мислењето на КЕС број 11 (2008), точка 32.

Понатаму, сите обврзувачки судски одлуки мораат да бидат и извршени на ефективен начин¹¹. Независноста на судството не значи дека судиите не треба да одговараат за својата работа. КЕСЕС го става акцентот врз одржувањето и подобрувањето на квалитетот и ефикасноста на правосудните системи во интерес на сите граѓани¹². Онаму каде истата постои, индивидуалната оценка на работата на судиите треба да биде насочена кон подобрување на судството, притоа гарантирајќи го највисокиот можен квалитет на работа. Таквата активност мора да биде реализирана во интерес на целокупната јавност.

В. Првенство на независноста: проблемот на ускладување на оценката на работата со независноста во вршењето на судската функција

5. Независноста во вршењето на судската функција е главен предуслов за гарантирање на владеењето на правото и основна гаранција за постоењето на фер и правично судење¹³. Како што КЕСЕС веќе има посочено во своите претходни Мислења, судската независност може да биде компромитирана на различни начини, кои можат да имаат негативни ефекти, односно последици во процесот на спроведувањето на правдата¹⁴, како на пример недостаток на финансиски ресурси¹⁵, проблеми со почетната и тековната обука на судиите на самото работно место¹⁶, незадоволителни елементи во врска со организацијата на правосудниот систем, како и можна прекршочна и кривична одговорност на судиите¹⁷.
6. Следствено, основното правило за било каква индивидуална оценка на судиите, е дека притоа мора целосно да се почитува судската независност¹⁸. Кога оценката на индивидуалната работа има последици во однос на евентуалниот напредок на судијата во кариерата, платата или пензијата, или пак може дури да доведе и до разрешување на судијата, се јавува одреден ризик, дека судијата кој е предмет на оценка, своите одлуки би можел да почне да ги носи на начин за кој смета дека ќе им се допадне на оние што ја оценуваат неговата или нејзината работа, наместо истото да го прави врз основа на сопственото објективно толкување на фактичките состојби и примената на материјалното право врз истите. Затоа, оценката на работењето на судиите од страна на институциите од законодавната или извршната власт е особено проблематична. Сепак, дури и кога таквата оценка ја вршат други судии, ризикот во однос на судската независност не е целосно елиминиран. Независноста во вршењето на судската функција не бара само отсуство на било какви притисоци од надворешни извори, туку и целосна слобода од било какви несоодветни внатрешни притисоци и влијанија, кои во одредени ситуации можат да се јават како последица на мислењата и ставовите на другите судии¹⁹, вклучувајќи ги и претседателите на судовите.

¹¹ Погледнете го Мислењето на КЕСЕС број 13 (2010), Заклучок А; КЕСЕС Магна карта за судиите (2010), точка 17.

¹² Погледнете ги Мислењата на КЕСЕС под број 1(2001), број 3(2002), број 4(2003), број 6(2004) и број 11(2008).

¹³ Погледнете го Мислењето на КЕСЕС број 1(2001), точка 10; Препораката CM/Rec(2010)12, точки 3 и 11; и КЕСЕС Магна картата за судиите (2010), точка 2.

¹⁴ Погледнете ја КЕСЕС Магна картата за судиите (2010), точки 3 и 4.

¹⁵ Погледнете го Мислењето на КЕСЕС број 2 (2001), точка 2.

¹⁶ Погледнете го Мислењето на КЕСЕС број 4 (2003), точки 4, 8, 14 и 23-37.

¹⁷ Погледнете го Мислењето на КЕСЕС број 3 (2002), точка 51.

¹⁸ Погледнете го Мислењето на КЕСЕС број 1(2001), особено точка 45 и Мислењето на КЕСЕС број 6(2004), точка 34.

¹⁹ Погледнете го Мислењето на КЕСЕС број 1 (2001), точка 66, како и Препораката CM/Rec(2010)12, точки 22-25.

ВТОР ДЕЛ: СЕГАШНА ПРАКСА ВО ДРЖАВИТЕ ЧЛЕНКИ

Г. Зошто е потребно да се врши оценка на работењето на судиите и какви видови оценки моментално постојат?

7. Оценувањето на работата на судиите се врши со цел да се оцени способноста на поединечните судии и квалитетот и квантитетот на нивната работа. На пример, оценката се користи за обезбедување повратни информации, за потребите на идентификација на неопходната дополнителна обука и одредување на лични примања за судиите засновани врз “остварените резултати”. Оценувањето може да биде корисно и при изборот на најсоодветните кандидати за унапредување. Според некои, на овој начин, индивидуалната оценка на работењето, генерално, може да помогне во подобрувањето на квалитетот на правосудниот систем, па така и да обезбеди соодветна отчетност на судството во однос на граѓаните.
8. Во Извештајот на ЕМСП се прави разлика помеѓу државите кои поседуваат систем за формална оценка и оние со системи за неформална оценка за работата и вршењето на судската функција. Во продолжение е даден кус опис на овие два системи.

(I) Формална оценка

9. Во најголемиот број системи за формална оценка, целите на оценувањето, применливите критериуми, составот на органот што го врши оценувањето, постапката и сите можни последици од истата се јасно дефинирани и познати однапред. Доколку оценувањето се врши на еден таков формален начин, правата и обврските на судијата кој е предмет на оценка и оние на органот задолжен за оценката, вообичаено се регулирани со соодветни законски и подзаконски акти.

(II) Неформална оценка

10. При вршењето неформална оценка не се користат формализирани системи или критериуми на оценување. Таквата оценка вообичаено нема директни последици за судијата што бил оценуван. Неформалното оценување на работата може да се спроведе по пат на дискусија, со што на засегнатиот судија му се дава можност да проговори за евентуалните проблеми во работата, да ги посочи своите квалитети и способности и да ги дефинира идните цели ад аспект на личната кариера²⁰. Неформалното собирање податоци за одреден судија, кој е всушност кандидат за унапредување²¹, би можело исто така да се смета како неформална оценка на работата.

Д. Системи за оценка на работата во државите членки

(I) Каде се користат

11. Во своите одговори на прашалникот, дваесет и четирите држави членки објаснија дека работењето на своите судии го оценуваат на помалку или повеќе формален начин

²⁰ На пример, погледнете го системот што се користи во Финска и Холандија.

²¹ Како што е случајот во Обединетото Кралство.

(Албанија, Австрија, Белгија, Босна и Херцеговина, Бугарија, Хрватска, Кипар, Естонија, Франција, Грузија, Германија, Грција, Унгарија, Италија, Молдавија, Монако, Холандија, Полска, Романија, Словенија, Шпанија, Република Македонија, Турција и Украина). Во Естонија и Украина се врши оценка на работата на судиите единствено пред нивното трајно назначување за судии со доживотен мандат. Девет од државите членки (Република Чешка, Данска, Финска, Исланд, Луксембург, Норвешка, Шведска, Швајцарија и Обединетото Кралство) наведува дека не користат формален систем за оценка на индивидуалната работа и успешност на судиите. Сепак, во Шведска се користат одредени алатки за оценка на работата, за потребите на утврдувањето на еден мал варијабилан дел од примањата на судиите, кој зависи од нивната успешност во работата и остварените резултати²², додека пак ваквите средства, во Финска и Швајцарија се користат за потребите на подготовка за разговорите за понатамошниот развој на професионалната кариера на судиите. Во Обединетото Кралство, неформална оценка се врши во случај кога еден судија поднесува барање за унапредување и напредок во кариерата.

(II) Цели на државите што го користат овој систем: квалитет во судската работа; напредок во кариерата; финансиски надомест и дисциплина

12. Во поголемиот број држави каде се користи одредена форма на индивидуална оценка, таа е насочена кон проценка, одржување и подобрување на квалитетот на работењето на судиите и функционирањето на правосудниот систем. Многу од државите објаснуваат дека целта на оценувањето не е само да се оценат достигнувањата и вештините, туку, исто така, да се идентификуваат потребите за обука и да се обезбедат повратни информации. Голем број од државите членки, оценката на работата ја користат како основа за носењето одлуки за евентуалниот професионален напредок на судиите во службата. За некои од државите, оценката е особено важна при носењето одлуки за трајно назначување и доживотен мандат за судиите кои биле неодамна назначени на судска функција²³. Другите држави пак ја користат оценката за утврдување на одредени елементи поврзани со одредувањето на платите или пензиите на судиите, врз основа на остварените индивидуални резултати во работата на судијата²⁴.

(III) Применливи критериуми

13. Во повеќето држави членки се користат различни квантитативни и квалитативни критериуми при индивидуалната оценка на работењето на судиите. Така, одредени фактори, како што се на пример бројот на пресудени предмети од страна на засегнатиот судија, или пак потребното време за разрешување на секој поединечен предмет или просечното време потребно за изработка на пресудата, често се земаат предвид како “квантитативни” критериуми. Во голем број држави членки, подеднакво важен е и вкупниот број на донесени пресуди од страна на засегнатиот судија и/или бројот на

²² Во секој случај, постојат строги безбедносни мерки со кои се гарантира независноста на судството во текот на самиот процес.

²³ Бугарија, Естонија, Германија, Унгарија и Украина.

²⁴ Шпанија и Шведска (каде сепак, само еден мал процент од платата се утврдува и дефинира на индивидуална основа, а постојат строги безбедносни мерки за да се заштити независноста на судиите). Во Белгија и Бугарија, платата на судијата може да биде намалена поради лоши резултати во работењето утврдени во текот на оценката. Во Турција, платата или пак пензијата на еден судија можат да бидат зголемени како резултат на успешност во извршувањето на судската функција и извршената индивидуална оценка.

решени предмети на поинаков начин (по пат не меѓусебна спогодба или преку повлекување на тужбите²⁵. Во некои од државите членки, продуктивноста на судиите се мери преку споредба со однапред дефинирани квоти²⁶ или наспроти просечниот број на пресудени предмети од страна на другите судии²⁷. Во процесот на оценување на работата на судиите, како особено важни се сметаат и одредени “квалитативни” критериуми, како на пример квалитетот на судските образложенија и начинот на кој судиите се справуваат со особено сложените предмети. Во поголем број држави членки, бројот на преиначени или поништени пресуди по жалба претставува фактор од голема важност во процесот на оценка на успешноста во работењето²⁸. Во други земји²⁹, поради начелото на судска независност, не се зема предвид ниту бројот на преиначени или поништени пресуди по жалба, ниту пак причините за истото, освен доколку се работи за навистина сериозни грешки на судијата. Останати релевантни фактори се способноста за посредување помеѓу странките, способноста за изработка на јасни и сеопфатни пресуди, способноста за соработка со другите колеги, работење во правни области кои инаку се нови за судијата и подготвеноста за преземање дополнителни должности во рамки на судската администрација, како на пример, менторство и едукација на ново назначените судии или стручни соработници³⁰. Организационите способности и вештини, работната етика³¹ или академските и научни активности, како што се објавувањето стручни трудови или држењето предавања³², исто така се третираат како важни фактори. Како дел од процесот на оценка на работењето, во речиси сите држави каде се врши таквата оценка, се земаат предвид прекршувањата на етичките и професионалните правила или стандарди и таквите начела се јасно прецизирани. Оценката на работењето е процес кој е одвоен од дисциплинските постапки и мерки и тоа е случај во сите држави членки кои го имаат пополнето прашалникот.

14. Начинот на кој, во процесот на оценка, се вреднуваат различните критериуми, во голема мерка се разликува од една до друга држава. Во повеќето држави засегнатите судии добиваат конкретна оценка за својата работа. Системите за оценување се доста споредливи и користат слични термини за оценка: “многу добро”, “добро”, “доволно” и “незадоволително”³³ или пак А, Б и В³⁴. Во некои држави, во самата оценка се дава и мислење за подобноста на засегнатиот судија за унапредување и напредок во службата³⁵. Во други земји, формалните оценки се изоставени³⁶. Во некои држави членки, одредени податоци, како на пример бројот на пресудени предмети се претвора во одреден процент или цифра, која што ја претставува успешноста во работата на тој

²⁵ Албанија, Австрија, Босна и Херцеговина, Бугарија, Хрватска, Кипар, Естонија, Франција, Германија, Грција, Унгарија, Италија, Полска, Романија, Словенија, Шпанија (при утврдувањето на плата според остварените резултати), Република Македонија и Турција.

²⁶ Босна и Херцеговина и Шпанија.

²⁷ Германија и Полска.

²⁸ Босна и Херцеговина, Бугарија, Хрватска, Естонија, Грузија, Грција, Унгарија, Молдавија, Полска, Романија, Шпанија, Република Македонија и Турција.

²⁹ Франција и Германија.

³⁰ Австрија, Германија и Словенија.

³¹ Германија, Полска и Шведска.

³² Хрватска и Германија.

³³ Албанија, Австрија, Белгија, Босна и Херцеговина, Бугарија, Хрватска, Франција, Германија, Грција, Италија, Молдавија, Монако, Романија, Словенија и Република Македонија.

³⁴ Грузија и Турција.

³⁵ Унгарија и Словенија.

³⁶ Унгарија и Словенија.

судија и служи за директна споредба со останатите судии³⁷. Во некои земји, за судиите чија работа е предмет на анализа, се изготвува ранг листа, започнувајќи од најдобриот па сè до најлошиот судија, според добиената оценка³⁸. Во Унгарија, индивидуалната оценка за судијата зависи од споредбата на неговите или нејзините резултати и успешност во работата со таканаречениот “фактор на продуктивност”. Во други држави, таквите квантитативни и квалитативни фактори ја даваат само почетната основа за индивидуалната оценка на резултатите³⁹. Во одредени земји при оценката се земаат предвид и мислењата на адвокатските комори⁴⁰, странките, колегите и постарите и поискусни судии⁴¹.

(IV) Видови методи и постапки за оценка што се во употреба

15. Во најголемиот дел држави, оценките на резултатите од работата се вршат на рутинска и редовна основа. Меѓутоа, нивото на формалност на самата постапка се разликува во зависност од земјата за која се работи. Па така, земјите како што се Албанија, Австрија, Белгија, Босна и Херцеговина, Бугарија, Хрватска, Кипар, Франција, Грузија, Германија, Грција, Унгарија, Италија, Молдавија, Монако, Полска, Романија, Словенија, Шпанија, Република Македонија и Турција, имаат формални системи за оценка на работата на судиите. Финска, Холандија, Швајцарија и Обединетото Кралство имаат системи за оценка од повеќе неформален карактер.
16. Во некои земји, процесот на оценка претставува одредена форма на дискусија за понатамошниот развој на професионалната кариера, која може да биде од повеќе или помалку формална природа. Во рамки на таквата дискусија, засегнатиот судија и лицето/комисијата што ја врши оценката ги разгледуваат поставените цели од аспект на понатамошната кариера и професионалниот развој⁴². Во одредени случаи, самиот процес започнува со лична самостојна оценка на засегнатиот судија за сопствените резултати⁴³. Во други држави пак, Судскиот совет или некоја негова работна група собира податоци во однос на работата и резултатите на засегнатиот судија, а потоа дава своја оценка за истото⁴⁴.
17. Во други држави членки, поединецот што ја врши оценката, а тоа е обично претседателот на судот во рамки на кои засегнатиот судија ја врши својата судска функција, ги собира релевантните информации во врска со работата на конкретниот судија⁴⁵. Тоа често вклучува и читање на пресудите на судијата, присуство на рочишта со кои тој или таа претседава и директен разговор со судијата. Често, оценувачот ја носи конечната одлука, откако претходно ќе даде можност на засегнатиот судија да даде свои коментари во однос на првичната нацрт оценка за неговата или нејзината работа. Во некои од државите членки, во процесот на оценување учествуваат и други стручни

³⁷ Бугарија, Хрватска, Естонија, Шпанија, Република Македонија и Турција.

³⁸ Хрватска.

³⁹ Австрија, Франција и Германија.

⁴⁰ Грција.

⁴¹ Австрија, Германија, Унгарија, Монако и Обединетото Кралство.

⁴² Белгија, Финска, Франција, Монако, Романија и Швајцарија.

⁴³ Белгија, Франција и Романија.

⁴⁴ Албанија, Австрија, Бугарија, Хрватска, Естонија, Италија, Молдавија, Словенија, Република Македонија и Турција.

⁴⁵ Германија, Грција, Унгарија и Холандија.

лица⁴⁶. Во Полска на пример, индивидуалната оценка на работата на судиите се врши за време на редовните посети и контроли на судовите, што ги вршат други судии од други судови, во улога на инспектори⁴⁷.

18. Во рамки на најголемиот број системи, на оценуваниот судија му се дава можност да даде сопствен коментар за нацрт мислењето за неговата или нејзината работа, а има право и да ја оспори конечната одлука, односно оценка.
19. Од некои држави посочија дека кај нив не постои формална постапка за оценка на работата од страна на колегите, меѓутоа, судиите имаат целосна слобода да си помагаат едни со други и да си даваат совети и повратни информации на еден неформален начин⁴⁸. Во Австрија, тамошното Здружение на судии иницирало проект за меѓусебна оценка на работењето на судиите на доброволна основа. Судиите присуствуваат на судските рочишта кај своите колеги и потоа на неформален начин споделуваат информации и сугестии.

(V) Последици

20. Во повеќето држави членки, индивидуалната оценка за работата на судијата претставува важен фактор во однос на шансите на судијата за евентуален професионален напредок во службата и – во случајот на ново назначените судии – за можноста за стекнување со доживотен судски мандат⁴⁹. Во некои од државите членки, оценката има своја улога и во однос на утврдувањето на личните примања и пензиите на судиите, кои зависат од остварените резултати⁵⁰. Освен тоа, во некои држави членки, лошите работни резултати можат да бидат причина и за поведување на дисциплинска постапка⁵¹ против судијата, одбитоци од платата, па дури и за разрешување од судската функција⁵².

ТРЕТ ДЕЛ: АНАЛИЗА И ПРЕПОРАКИ

Г. Зошто постојат различни видови оценување?

(I) Структура на правосудниот систем во земјата (начин на избор на судиите, возраст, обука, унапредување итн.)

21. Одлуката за тоа дали и на кој начин да се врши оценување на работата на судиите е неизбежно поврзана со начинот на кој се развивала структурата на правосудниот систем во различните држави. Се чини дека особено важни, за утврдување на видот на оценката што би се користела, се конкретната фаза на кариерата на лицето кое било назначено на судска функција и критериумите според кои тоа може да оствари унапредување во

⁴⁶ Академици и други правни експерти и адвокатските комори во Естонија; адвокатските комори во Грција и во одредени околности психолози во Романија.

⁴⁷ Во Грција постои еден доста сличен систем.

⁴⁸ Босна и Херцеговина, Финска, Германија и Грција.

⁴⁹ Бугарија, Естонија, Грузија, Германија, Грција и Украина.

⁵⁰ Бугарија, Шведска (каде сепак, само еден мал процент од платата се утврдува и дефинира на индивидуална основа, а постојат строги безбедносни мерки за да се заштити независноста на судиите), Шпанија и Турција.

⁵¹ Белгија, Бугарија, Хрватска, Кипар, Грција, Унгарија, Полска и Словенија.

⁵² Австрија и Естонија, а само во ретки случаи во Грција, Унгарија, Италија, Молдавија, Полска, Романија, Словенија и Република Македонија.

службата. На пример, доколку са работи за правосуден систем во кој еден ново назначен судија, претходно имал успешна кариера во приватната адвокатура (како што тоа се случува во нордиските земји, Обединетото Кралство и Кипар), тогаш во рамки на истиот, потребата за постоење на формална индивидуална оценка на успешноста во работењето е помала, во споредба со системите во кои судиите се назначуваат речиси веднаш откако тие ќе го завршат своето правно образование (каков што е случајот во Франција, Германија и Шпанија). Во правосудните системи во кои напредокот во службата зависи од стажот и искуството на судијата, многу е помала потребата, квалификуваноста и знаењето на судиите да се проверуваат по пат на индивидуална оценка на работењето.

(II) Култура во конкретната земја

22. Одлуката дали и на кој начин да се оценуваат судиите е неизбежно поврзана и со историјата и културата на самата земја и нејзиниот правен систем. Следствено, оценката за потребата од судска евалуација се разликува од една до друга држава членка. Според мислењата во Романија и Република Македонија, независноста на судството⁵³ и довербата на јавноста во правосудниот систем⁵⁴ можат да се унапредат преку поединечното оценување на работата на судиите. Од Словенија наведуваат дека оценувањето на работата ја обезбедува отчетноста меѓу судиите, а на тој начин се подобрува и квалитетот на услугите што ги нудат судиите. Во Шпанија веруваат дека утврдувањето на еден променлив дел од платата на судиите во зависност од бројот на пресудени предмети може да ја зајакне независноста на судството, додека пак оценувањето на работата на судиите врз основа на квалитативни критериуми⁵⁵ може да ја загрози. Од друга страна, Франција и Германија наведоа дека оценувањето само на квантитативните резултати може да ја загрози судската независност. Сепак, другите земји, како на пример Норвешка и Швајцарија, сметаат дека оценката е неопходна за обезбедување на правен систем од највисок квалитет. Данска, Луксембург и Швајцарија наведоа дека индивидуалната оценка на работата на судиите е едноставно некомпатибилна со независноста на судството. Во тие земји, постапувањето и однесувањето на судиите може да биде предмет на разгледување само во рамки на дисциплинска постапка. Така, се чини дека она што во одредени земји се смета како императив за гарантирање на независноста на судството, во некои други држави се смета за контрапродуктивно.

Е. Принципиелен избор: да се врши оценка или не

23. Постојат две клучни барања што секој правосуден систем мора да ги исполни, а тоа е спроведување на правдата со највисок можен квалитет и постоење на соодветна отчетност во едно демократско општество. За да се задоволат овие барања, мора да постои некаква форма за оценка на работата на судиите. Основното прашање е дали таквата оценка мора да биде од “формален” карактер. КЕСС ги охрабрува сите држави членки да размислат за ова прашање. Одговорот што ќе го даде секоја од земјите ќе зависи од нејзиниот правосуден систем, традицијата и културата. Доколку државата членка смета дека овие две барања можат да бидат исполнети на поинаков начин, наместо преку формална оценка на поединечните резултатите на судиите, тогаш може

⁵³ Република Македонија.

⁵⁴ Романија.

⁵⁵ Сепак, во Шпанија, одредени квалитативни критериуми се земаат предвид при разгледувањето на можности за унапредување и напредок во службата.

да одлучи да не воведува таква формална оценка. Доколку пак дојде до заклучок дека овие барања не можат да бидат задоволени на друг начин, тогаш КСЕС препорачува усвојување на еден поформален систем за индивидуална оценка на судиите, како што е опишано подолу во текстот.

24. Секоја оценка мора да биде насочена кон задржување и подобрување на квалитетот во работењето на сите судии, а на тој начин и на севкупниот правосуден систем.
25. Неформалниот начин на оценување може да биде во форма на давање помош на судиите, така што ќе им пружи можност за самооценувањето, давање повратни информации и утврдување на потребите за понатамошна обука. Тоа можат да бидат ефективни начини за подобрување на знаењата и вештините на судиите, а на тој начин и за подобрување на вкупниот квалитет на судството. Неформалната меѓусебна оценка, самооценувањето на судиите и споделувањето совети меѓу нив, можат исто така да биде од корист и затоа треба да се охрабруваат⁵⁶.

Ж. Доколку постои формална оценка: како да се спроведе?

(I) Можни цели и нивниот ефект врз независноста на судството

(а) Помош за проблемите поврзани со работните услови

26. Во рамки на правосудните системи, податоците што ќе се соберат во текот на постапките за оценка на судиите, не треба да се користат само за нивна индивидуална оценка, туку исто така и како материјал што може да помогне во подобрување на организациската структура на судовите и работните услови на судиите. Би било особено неправедно, доколку еден судија добие негативна оценка за својата работа, поради проблеми предизвикани од лошите работни услови врз кои тој или таа не може да влијае, како што е на пример одлагањето на постапките поради огромниот број заостанати предмети, или поради недостатокот на стручни соработници во судот или несоодветен административен систем.

(б) Унапредување

27. КСЕС⁵⁷ и ОН⁵⁸ се јасни во тврдењето дека назначувањето и унапредувањето на судиите не треба да зависи само од стажот, туку и од некои објективни критериуми, особено личната способност, интегритет и искуство. Доколку унапредувањето се врши според такви објективни критериуми, тогаш, во случај кога судиите аплицираат за унапредување, барем во таа конкретна фаза, тие ќе мораат да бидат оценети на одреден начин. Затоа, собирањето информации во однос на соодветноста за унапредување на еден судија, може да претставува важна цел за индивидуалната оценка на резултатите.

⁵⁶ Погледнете го Мислењето на КСЕС број 11 (2008), точка 70.

⁵⁷ Погледнете го Мислењето на КСЕС број 1 (2001), точки 17 и 29.

⁵⁸ Погледнете ги Основните начела на ОН за независноста на судството (1985), точка 13.

(в) Плата

28. Во неколку држави членки, платата на судијата зависи од резултатите од оценката на неговото или нејзиното работење⁵⁹. Сепак, КЕСС ја поддржува Препораката на Комитетот на Министри Rec(2010)12, според која “системите во кои” основниот дел од платата на судиите зависи од остварените резултати треба да се избегнуваат како можно решение, затоа што тие можат да предизвикаат проблеми во врска со независноста на судиите⁶⁰. КЕСС го поддржува и ставот дека пензијата на судијата не треба да зависи од остварените работни резултати.

(г) Дисциплина

29. Иако евентуалните повреди на етичките и професионалните правила и стандарди можат да се разгледаат во рамки на процесот за оценка, од државите членки се бара да воспостават јасна граница помеѓу оценката и дисциплинските мерки и постапки. Начелото на безбедност на положбата и постојаност на функцијата се цврсто вградени, клучни елементи на судската независност и истите мора доследно да се почитуваат⁶¹. Затоа, трајниот мандат на еден судија не треба да се прекинува, само поради една евентуална негативна оценка. Треба да се прекине само во случај на сериозни повреди на дисциплинските или кривичните одредби дефинирани со закон⁶² или пак во случај кога неизбежниот заклучок од процесот на оценка е дека се работи за судија кој не е способен или не сака да ги врши своите судски должности согласно минималните прифатливи стандарди, по извршена објективна проценка. Во сите вакви случаи, мора да постојат соодветни процесни мерки на заштита на засегнатиот судија и истите мора стриктно да се почитуваат.

(II) Рамка за спроведување на формалната оценка

30. Доколку е воспоставен формален систем за индивидуална оценка на судиите, неговата основа и главните елементи (критериуми, постапка, последици од оценката) треба јасно и прецизно да бидат дефинирани со закон. Дополнителните детали можат да се регулираат со подзаконски акти⁶³. Судскиот совет (онаму каде постои) треба да одигра важна улога, помагајќи во формулирањето на овие прашања, а особено на критериумите.

(III) Критериуми за формалниот процес на оценување

31. Формалниот процес на индивидуална оценка на судиите мора да се заснова на објективни критериуми, објавени од страна на надлежната судска власт⁶⁴. Објективни стандарди се неопходни, не само за да се елиминираат било какви политички притисоци, туку и поради други причини, меѓу другото и за да се избегне ризикот од оставање

⁵⁹ Шпанија и Шведска (каде сепак, само еден мал процент од платата се утврдува и дефинира на индивидуална основа)

⁶⁰ Погледнете ја Препораката CM/Rec(2010)12, точка 55, како и Општиот извештај на МЗС (2006), Заклучоци, точка 12.

⁶¹ Погледнете ја Препораката CM/Rec(2010)12, точка 49.

⁶² Погледнете ја Препораката CM/Rec(2010)12, точка 50.

⁶³ Погледнете го Извештајот на ЕМСП 2012-2013, точки 4.17-4.18.

⁶⁴ Погледнете ја Препораката CM/Rec(2010)12, точка 58.

евентуален впечаток на фаворитизам, конзерватизам и кронизам, до кој може да дојде доколку назначувањето/оценувањето се врши на неструктуриран начин или врз основа на лични препораки⁶⁵. Ваквите објективни стандарди треба да бидат засновани на квалитет, притоа земајќи ги предвид квалификациите, интегритетот, способноста и ефикасноста на кандидатот⁶⁶.

32. КСЕС посочува дека во Извештајот на ЕМСП се препорачува дека критериумите за оценување на професионалната работа на судиите треба да бидат сеопфатни, со вклучување на квантитативни и квалитативни индикатори, со цел, да се овозможи целосна и длабинска анализа и оценка на професионалната работа и остварените резултати на судиите⁶⁷.
33. КСЕС забележува дека во Препораките од Киев⁶⁸ се наведува дека мора да постои оценување според следниве критериуми: професионална стручност (познавање на законот, способност за водење судски постапки, капацитет за пишување добро образложени пресуди), лична способност (способност за справување со доделениот број на предмети за постапување, способност за одлучување, отвореност за прифаќање на нови технологии), социјални вештини, односно способност за медијаторство и покажување почит кон странките и како надополнување, поседување на лидерска способност и вештини, за оние кои се наоѓаат на позиции каде истите се потребни.
34. Генерално, КСЕС ги прифаќа квалитативните критериуми идентификувани во Препораките од Киев. КСЕС е на мислење дека оценката не треба да се заснова единствено врз квантитативни критериуми. Понатаму, ефикасноста во работењето на еден судија може да биде важен фактор за неговата или нејзината оценка, КСЕС смета дека ставањето преголема важност на бројот на донесени пресуди од страна на судијата е проблематично, затоа што истото може да води кон создавање на погрешна стимулација.
35. Квалитетот на правосудниот систем не смее да се изедначува со неговата “продуктивност”⁶⁹. КСЕС предупредува дека недоволното финансирање и евентуалните кратења на буџетот можат да резултираат со правосуден систем, каде при вршењето индивидуална оценка на работата на судиите се става преголем акцент врз “продуктивноста”. Затоа, КСЕС уште еднаш потенцира дека сите општи начела и стандарди на Советот на Европа ја предвидуваат обврската на државите членки за обезбедување на сите неопходни финансиски ресурси, потребни за задоволување на потребите на различните правосудни системи⁷⁰. КСЕС е убеден дека квалитетот, а не само квантитетот, на судските пресуди треба да ја претставува суштината на индивидуалната оценка. Во своето Мислење број 11 (2008), КСЕС говори за важноста на пресудите од највисок квалитет. За да се оцени квалитетот на една судска пресуда, оценувачот треба да обрне внимание на методологијата што ја користи судијата општо во текот на својата работа, а не да врши само оценка на правната основаност и

⁶⁵ Погледнете го Мислењето на КСЕС број 1 (2001), точка 24.

⁶⁶ Погледнете го Мислењето на КСЕС број 1 (2001), точка 25.

⁶⁷ Погледнете го Извештајот на ЕМСП 2012-2013, точка 4.8.

⁶⁸ Погледнете ги Препораките од Киев (2010), точка 27.

⁶⁹ Погледнете го Мислењето на КСЕС број 6 (2004), точка 42.

⁷⁰ Погледнете го Мислењето на КСЕС број 6 (2004), точка 42.

издржаност на поединечните пресуди⁷¹. Проверката на второто прашање треба да се врши единствено преку жалбената постапка. Оценувачот треба да ги разгледа сите аспекти и елементи на она што се смета за квалитетно судско работење, а особено познавањето на законот, комуникациските вештини, исполнителноста, ефикасноста и интегритетот. За да се постигне тоа, оценувачот треба да го земе предвид целокупниот опфат на работата на судијата, во контекстот во кој истата се одвива. Токму затоа, КСЕС и понатаму смета дека е проблематично, доколку резултатите од оценката се засноваат врз бројот или процентот на преиначени или укинати пресуди од повисоките судови⁷², освен во оние случаи кога самата цифра на тие пресуди и причините за укинување на истите, јасно покажуваат дека засегнатиот судија не ги поседува неопходните познавања на законот и самата постапка. Треба да се спомне дека во однос на ова прашање, Препораките од Киев⁷³ и Извештајот на ЕМСП⁷⁴ споделуваат идентичен став.

(IV) Како да се врши оценката?

(a) Кој ја врши оценката: раководителите / судиите / други стручни лица?

36. Оценувачите треба да располагаат со доволно време и ресурси за да можат да извршат сеопфатна оценка на поединечните вештини и резултати на секој судија. Засегнатиот судија треба да биде известен за идентитетот на оценувачот и мора да има право да побара замена на оценувачот, за кого има објективни причини да верува дека може да биде пристрасен.
37. Со цел, да се заштити независноста на судството, оценувањето воглавно треба да го вршат други судии. Судскиот совет (доколку постои) може да одигра важна улога во овој процес⁷⁵. Се разбира, можат да се користат и други средства за оценување, како на пример, оценување од страна на други претставници од правосудниот систем, назначени или избрани токму за конкретната цел и задача на оценување на останатите судии. Евентуалното оценување на судиите од страна на Министерството за правда или некои други надворешни органи не е пожелно⁷⁶. Министерството за правда и другите органи на извршната власт не би требало да имаат ниту можност да вршат било какво влијание врз процесот на оценување.
38. Понатаму, во процесот на оценување би можеле да се вклучат и други стручни лица, кои би можеле да дадат корисен придонес. Сепак, од суштинска важност е таквите оценувачи да поседуваат доволно знаење и искуство за функционирањето на правосудниот систем, за да можат да ја оценуваат работата на судиите на соодветен начин. Исто така, исклучително важно е нивната улога да биде само од советодавен карактер, а не пресудувачка.

(б) Како да се врши оценувањето: извори на докази

⁷¹ Погледнете го Мислењето на КСЕС број 11 (2008), точка 57.

⁷² Погледнете го Мислењето на КСЕС број 11 (2008), точка 74 и Мислењето на КСЕС број 6 (2004), точка 36.

⁷³ Погледнете ги Препораките од Киев (2010), точка 28.

⁷⁴ Погледнете го Извештајот на ЕМСП 2012-2013, точка 4.12.

⁷⁵ Погледнете го Мислењето на КСЕС број 10 (2007), точки 42 и 52-56.

⁷⁶ Погледнете го Извештајот на ЕМСП 2012-2013, точки 4.13-4.15.

39. Во процесот на оценување мораат да се користат доверливи извори на информации⁷⁷. Ова е особено важно во однос на информациите врз кои се засноваат неповолните оценки. Исто така, клучно е таквата оценка да се заснова врз задоволително количество докази. Засегнатиот судија мора да има непречен и постојан пристап до сите докази што би се користеле во текот на оценката, за да може да ги оспори резултатите од истата доколку за тоа има потреба⁷⁸. Индивидуалното оценување на судиите и проверката и оценувањето на работата на судовите во целина треба да бидат целосно одвоени. Сепак, одредени факти што би се откриле во текот на вршењето контрола во еден суд, во одредени ситуации би можеле да бидат земени предвид и при вршењето на индивидуалната оценка за работата на поединечните судии⁷⁹.

(в) Кога треба да се врши оценка - редовно? Само за потребите на напредок во службата? Врз други основи и за други потреби?

40. Секоја држава членка што ќе одлучи да воведо формален систем за оценка, мора да одлучи дали оценувањето на судиите ќе се врши на редовна основа, или само во специјални прилики, на пример кога одреден судија е кандидат за унапредување⁸⁰. Редовните оценки овозможуваат целосен увид во работата и резултатите на еден судија. Сепак, истата не треба да се врши премногу често, за да се избегне евентуалниот впечаток на постојана контрола, која поради нејзината природа, може да ја загрози независноста на судството.

(г) Процесна правичност за судијата што е предмет на оценка

41. Како што КСЕС има посочено и порано, во рамки на било која постапка на индивидуална оценка, на судијата мора да му се даде можност да го изрази сопствениот став и мислење во однос на сопствената работа и во однос на извршената оценка на истата⁸¹. Во склоп на постапката, судијата мора да има можност, извршената оценка да ја оспори пред некој независен орган или суд. Токму затоа, на засегнатиот судија мора да му се даде можност да земе учество во процесот на оценување на еден корисен начин, на пример преку давање коментари во однос на првичниот нацрт на мислењето или пак со учество и давање коментари во текот на целиот процес на оценка. Понатаму, засегнатиот судија мора да поседува ефективно право да ја оспори секоја неповолна оценка, особено кога истата влијае врз "граѓанските права" на судијата во смисла на Членот 6 од Европската конвенција за заштита на човековите права и основни слободи. Колку посериозни се можните последици од извршената оценка за судијата, толку поважни стануваат правата на ефективен надзор и контрола.

(д) Последици за судиите и останатите

42. КСЕС укажува на вниманието што треба да се посвети кога резултатите од оценката се искажуваат само во форма на поени, цифри, проценти и број на донесени пресуди. Сите такви методи, доколку се користат без дополнителни објаснувања и оценка, можат да создадат погрешен впечаток на објективност и сигурност. Според КСЕС, постојаното

⁷⁷ Погледнете го Извештајот на ЕМСП 2012-2013, точка 4.16.

⁷⁸ Погледнете го Извештајот на ЕМСП 2012-2013, точка 4.19.

⁷⁹ Каков што е случајот во Австрија или Бугарија.

⁸⁰ Каков што е случајот во Хрватска или Обединетото Кралство.

⁸¹ Погледнете ја Препораката CM/Rec (2010)12, точка 58, како и Извештајот на ЕМСП 2012-2013, точка 4.19.

рангирање на судиите според резултатите од нивната оценка⁸² е подеднакво непожелно. Не само што таквото рангирање остава погрешен впечаток на објективност и сигурност, туку и полошо, истото е нефлексибилно и не може да се менува без претходно да се изврши “повторно рангирање” на сите судии од слично ниво. Од тие причини, ваквите системи се непрактични и неправедни, особено доколку истите се достапни за пошироката јавност. Тие не водат ниту кон некакво подобрување на ефикасноста на судиите, ниту пак кон подобрување на нивната независност.

43. Од друга страна, постоењето на одреден систем за посебни цели, како на пример за напредок во службата, би можело да биде корисно. На пример, Доколку двајца или повеќе судии се пријавиле или се разгледуваат како кандидати за една иста функција, може да се претпостави дека таквите судии на одреден начин ќе бидат “рангирани” за потребите на конечниот избор.
44. Може да се очекува, резултатите од индивидуалните оценки на судиите да имаат директен ефект врз нивната кариера и особено врз шансите за евентуално унапредување. Уште повеќе, резултатите од оценката можат да претставуваат и основа врз која се утврдуваат потребите за обука и распределбата на дополнителните ресурси⁸³. Како што веќе беше посочено, освен во исклучителни околности, разрешувањето на судијата не смее да биде единствено последица на евентуална неповолна оценка за работењето на судијата, туку резултат на евентуална сериозна повреда на дисциплинските правила или кривичните закони, а во тој случај, разрешувањето мора да се направи согласно законски пропишаната постапка и врз основа на доверливи докази⁸⁴. Сепак, како што напомниме, разрешувањето може да биде последица доколку неизбежниот заклучок од извршената оценка е дека судијата не е способен или не сака да ги врши своите судски должности согласно минималните прифатливи стандарди, по извршена објективна проценка. Во сите такви случаи, постоењето на соодветни процесни мерки на заштита на засегнатиот судија е особено важно и истите мора стриктно да се почитуваат.
45. Треба да се избегнува користењето на индивидуалната оценка на работењето, како основа за утврдување на платите и пензиите на судиите⁸⁵. Таквиот процес може директно да влијае врз однесувањето и постапувањето на судијата (на штета на странките во поединечните предмети) и да ја загрози независноста на судството⁸⁶.

3. Урамнотеженост помеѓу независноста и процесот на оценка; отчетност кон јавноста

46. Постигнувањето вистинска рамнотежа помеѓу начелото за судска независност и било кој процес на индивидуално оценување на судиите е тешко. Меѓутоа, изнаоѓањето на вистинската рамнотежа е од суштинска важност. Се разбира, заштитата на независноста на судството мора секогаш да биде на прво место.

⁸² Каков што е случајот во Албанија.

⁸³ Погледнете го Извештајот на ЕМСП 2012-2013, точка 4.11.

⁸⁴ Погледнете ја Препораката CM/Rec (2010)12, точки 49 и 50.

⁸⁵ Сепак, во Шведска само еден мал процент од платата се утврдува и дефинира врз основа на резултатот од оценката, а постојат строги безбедносни мерки за да се заштити независноста на судиите.

⁸⁶ Погледнете го Општиот извештај на МЗС (2006), Заклучоци, точка 12, како и Препораките CM/Rec (2012)12, точка 55.

47. Збирно гледано, постигнувањето на таква рамнотежа е можно доколку се обезбеди следново: (1) Мора да постојат јасни и транспарентни правила во врска со постапката, критериумите и последиците од извршената индивидуална оценка. (2) Засегнатиот судија мора да има право да биде слушнат во текот на процесот и да ја оспори секоја неповолна оценка, како и право на постојан пристап до сите материјали поврзани со оценката во било кој момент. (3) Оценката не смее да се заснова само врз вкупниот број на пресудени предмети, туку во основа, треба да зависи од квалитетот на одлуките на судијата и неговиот или нејзиниот севкупен квалитет во работењето. (4) Одредени последици, како што е на пример разрешувањето поради добивање негативна оценка за работата, треба да се избегнуваат за сите судии со доживотен мандат, освен во исклучителни околности.
48. Онаму каде постои, формалната индивидуална оценка на работата на судиите треба да помогне во задржувањето и подобрувањето на квалитетот на правосудниот систем, во полза на граѓаните од државите членки. На тој начин, истото би требало да помогне и во одржувањето на високото ниво на доверба што јавноста треба да го има во судството. За тоа е потребно јавноста да е запознаена со општите начела и постапката за оценување на работата на судиите. Токму затоа, јавноста мора да има пристап до процесната рамка и методите што се користат за оценка, за да може да се информира за истите. Понатаму, според мислењето на КСЕС, во рамки на процесот на индивидуална оценка на еден судија, за потребите на напредок во службата или унапредување на личната кариера, не треба да се земаат предвид мислењата на јавноста за тој судија. Тие не секогаш се резултат на комплетни или целосно разбрани информации и податоци, а понекогаш, таквите мислења би можеле да бидат засновани и врз погрешно разбирање на севкупната работа и постапување на тој судија. Генерално, самиот процес на индивидуална оценка и резултатите од неа треба да бидат доверливи и достапни за јавноста. Обелоденувањето на овие податоци со сигурност ќе значи загрозување на судската независност, поради очигледната причина што објавувањето на истите ќе значи дискредитација на судијата во очите на јавноста, а тоа би можело да го /ја изложи на дополнителни можни притисоци и влијанија. Дополнително, јавното објавување на таквите податоци, може да го изложи судијата на вербални и други напади.

J. Препораки

49. КСЕС ги дава следниве генерални препораки:

1. Мора да постои одредена форма на индивидуална оценка на работата на поединечните судии за да се задоволат двете клучни барања на секој правосуден систем, односно, спроведувањето на правда со највисок можен квалитет и постоење на соодветна отчетност во едно демократско општество (точка 23).
2. Доколку државата членка, по извршената внимателна анализа, дојде до заклучок дека овие клучни барања не можат да бидат задоволени на друг начин (на пример по пат на “неформална” оценка), тогаш КСЕС препорачува усвојување на еден поформален систем за индивидуална оценка на судиите (точка 23).
3. Целта на индивидуалната оценка за работата на судиите во државата членка, без разлика дали истата е од “формален” или “неформален” карактер, мора да биде

подобрување на квалитетот на работењето на сите судии, а на тој начин и на севкупниот правосуден систем (точка 24).

4. КЕС ги охрабрува сите држави членки да користат и постапки за неформална оценка на работата на судиите, преку кои се подобрува знаењето и вештините на судиите, а на тој начин се подобрува и вкупниот квалитет на судството. Таквиот неформален начин на оценување може да биде во форма на давање помош на судиите и пружање можност за самооценување, давање повратни информации и неформална меѓусебна оценка на работата (точка 25).
5. Основата и главните елементи на формалниот систем за индивидуална оценка на судиите (доколку истиот постои), треба јасно и прецизно да бидат дефинирани со системските закони. Дополнителните детали можат да се регулираат со подзаконски акти, кои треба да бидат исто така објавени. Судскиот совет (онаму каде постои) треба да одигра важна улога, помагајќи во формулирањето на овие прашања, а особено на критериумите за оценката (точка 30).
6. Оценката на судиите мора да се заснова врз објективни критериуми. Таквите критериуми во основа треба да се состојат од квалитативни индикатори, меѓутоа, дополнително, можат да содржат и квантитативни индикатори. Во секој случај, индикаторите што се користат, мораат на оценувачот да му овозможат да ги разгледа сите аспекти и елементи на она што се смета за квалитетно судско работење. Оценката не треба да се заснова само врз квантитативни критериуми (точки 31-35).
7. Искужувањето на резултатите од оценката само во форма на броеви и проценти или рангирањето на судиите без дополнителни информации треба да се избегнува, затоа што тоа може да создаде погрешен впечаток на објективност и сигурност. КЕС е против било какво постојано рангирање на судиите. Сепак, постоењето на одреден систем за посебни цели, како на пример за напредок во службата, би можело да биде прифатливо (точки 42-43).
8. Со цел, да се заштити независноста на судството, индивидуалното оценување воглавно треба да го вршат други судии. Судскиот совет (доколку постои) може да одигра одредена улога во овој процес. Евентуалното оценување на судиите од страна на Министерството за правда или некои други надворешни органи не е пожелно (точка 37).
9. Изворите на докази врз кои се засноваат оценките мораат да бидат задоволителни и доверливи, особено во ситуациите кога доказите се користат како основа за неповолно мислење (точки 39 и 44).
10. Индивидуалното оценување на судиите - во основа – треба да биде одвоено, како од проверката и оценувањето на работата на судовите во целина, така и од дисциплинските постапки (точки 29 и 39).
11. Обезбедувањето на процесна правичност во рамки на сите елементи од индивидуалната оценка е од клучна важност. На судиите мора да им се даде можност да го изразат сопствениот став и мислење во однос на целокупниот процес и заклучоците од истиот. Понатаму, тие мораат да бидат во состојба да ја оспорат

оценката, особено кога истата влијае врз “граѓанските права” на судијата во смисла на Членот 6 од Европската конвенција за заштита на човековите права и основни слободи (точка 41).

12. Една неповолна оценка, самата по себе (освен во исклучителни околности), не би требало да резултира со разрешување на судијата. Тоа би требало да се стори само во случај на сериозни повреди на дисциплинските правила или кривичните одредби дефинирани со закон или пак во случај кога неизбежниот заклучок од процесот на оценка е дека се работи за судија кој не е способен или не сака да ги врши своите судски должности согласно минималните прифатливи стандарди, по извршена објективна проценка. Ваквиот заклучок мора да биде донесен согласно пропишаната постапка и истиот мора да се заснова врз доверливи докази (точки 29 и 44).
13. Треба да се избегнува користењето на индивидуалната оценка на работењето, како основа за утврдување на платите и пензиите на поединечните судии, затоа што таквиот процес може директно да влијае врз однесувањето и постапувањето на судијата и на тој начин да ја загрози независноста на судството и интересите на странките (точки 28 и 45).
14. Јавноста треба да се запознае со општите начела врз кои се заснова оценувањето на работата на судиите, како и со самата постапка. Сепак, генерално, самиот процес на индивидуална оценка и резултатите од неа мораат да останат доверливи, за да се заштити судската независност и безбедноста на засегнатиот судија (точка 48).