

ЄВРОПЕЙСЬКА КОМІСІЯ З ПИТАНЬ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАВОСУДДЯ (СЕРЕJ)

Методичні рекомендації щодо оцінювання якості роботи суддів



Ухвалені на 43-му пленарному засіданні СЕРЕJ
(Страсбург, 3–4 грудня 2024 року)



ЄВРОПЕЙСЬКА КОМІСІЯ З ПИТАНЬ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРАВОСУДДЯ (СЕРЕЈ)

Методичні рекомендації щодо оцінювання якості роботи суддів

Ухвалені на 43-му пленарному засіданні
СЕРЕЈ (Страсбург, 3–4 грудня 2024 року)

Рада Європи

Видання французькою мовою: *Commission
europeenne pour l'efficacite de la justice (CEPEJ) -
Lignes directrices sur
l'evaluation de la qualite du travail des juges*

*Думки, висловлені в цій роботі, належать
авторам і не обов'язково відображають
офіційну політику Ради Європи.*

Документ заборонено відтворювати, перекладати,
розповсюджувати, продавати або
використовувати в будь-який інший спосіб без
попереднього письмового дозволу. Щоб подати
запит на отримання такого дозволу або для
подальших запитань, будь ласка, зв'яжіться із
CEPEJ, Рада Європи, за адресою CEPEJ@coe.int.

Обкладинка та макет:
Європейська комісія з питань ефективності
правосуддя (CEPEJ), Генеральний директорат з
прав людини та верховенства права, DG1,
Рада Європи

Фото: Shutterstock

Це видання не було відредаговане редакційним
підрозділом Департаменту підготовки документів
та публікацій (SPDP) з метою виправлення
типографічних і граматичних помилок.

Зміст

I.	Вступ	4
II.	Керівні принципи щодо оцінювання суддів	5
III.	Методичні рекомендації щодо оцінювання якості роботи суддів	6
1.	ТИП ОЦІНЮВАННЯ	6
2.	СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ ОЦІНЮВАННЯ	9
3.	ЧАСТОТА ПРОВЕДЕННЯ ОЦІНЮВАННЯ	9
4.	ОРГАН ОЦІНЮВАННЯ	10
5.	КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ	11
6.	ПРОЗОРИСТЬ КРИТЕРІЇВ ТА ПРОЦЕДУР ОЦІНЮВАННЯ	16
7.	ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ	17
8.	МЕТОД ТА СТРУКТУРА ЗВІТУ	19
IV.	Додаток: як оцінювати якість роботи суддів? Порівняльний аналіз	21

I. Вступ

Оцінювання суддів є важливим елементом підзвітності судової влади. Метою запровадження державою індивідуального оцінювання суддів, яке передбачає оцінку роботи та професійних здібностей, має бути забезпечення якості роботи суддів і, таким чином, усієї національної судової системи.

Відповідно до своїх повноважень і, зокрема, на основі Висновку № 17 (2014) Консультативної ради європейських суддів (далі – КРЕС) щодо *оцінювання роботи суддів, якості правосуддя та поваги до суддівської незалежності*¹ Робоча група СЕРЕJ з питань якості правосуддя (СЕРЕJ-GT-QUAL) вирішила зосередитися на визначенні конкретних критеріїв та методів вимірювання якості роботи судді під час його індивідуального оцінювання.

Методичні рекомендації щодо оцінювання якості роботи суддів (далі – Рекомендації)² відзначають важливість застосування як кількісних, так і якісних критеріїв оцінювання, з акцентом на останні. Документ покликаний надати практичні рекомендації щодо того, як оцінювати якість роботи судді, визначаючи метод і критерії оцінювання. Для підготовки цих Рекомендацій було проведено порівняльний аналіз способів оцінювання роботи суддів³ на основі відповідей, отриманих від 26 держав – членів Ради Європи.

Метою Рекомендацій є не гармонізація різних підходів, що існують у державах-членах, щодо типу оцінювання, його періодичності, органу, що здійснює оцінювання тощо. Натомість їхня мета – надати конкретні орієнтири, спираючись на наявні принципи, з повагою до різноманітності практик оцінювання в державах-членах і з урахуванням потреби в гнучкості й адаптації до унікальної судової системи та традицій кожної країни.

Окрім Висновку КРЕС № 17, у документі містяться посилання на відповідні європейські стандарти, оскільки вони можуть бути використані як орієнтири з ключових питань, зокрема Рекомендація CM/Rec(2010)12 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам щодо суддів: незалежність, ефективність та обов'язки (ухвалена Комітетом міністрів 17 листопада 2010 року), Звіт за 2012–2013 роки, ухвалений Європейською мережею рад правосуддя (далі – ЄМРП) «Розробка мінімальних суддівських стандартів III: Мінімальні стандарти щодо оцінювання професійної діяльності та незмінюваності членів суддівського корпусу», а також Звіт ЄМРП за 2021–2022 роки «Незалежність, підзвітність та якість судової влади». На них ми будемо посилалися в цих настановах, оскільки вони мають важливе значення з огляду на їхню взаємодоповнюваність із цим питанням.

¹ [Висновок №17 щодо оцінки роботи суддів, якості правосуддя та поваги до суддівської незалежності - Консультативна рада європейських суддів \(coe.int\)](#)

² Цей документ підготовлено пані Ніною Бететто (Словенія), експертом Європейської комісії з питань ефективності правосуддя (СЕРЕJ).

³ Див. додаток до цього документа

II. Керівні принципи щодо оцінювання суддів

(i) Оцінювання не повинне перешкоджати незалежності суддів

Ключовим принципом оцінювання суддів є те, що воно не повинне підривати суддівську незалежність. Воно не має призводити до жодних обмежень, неправомірного впливу, тиску, загроз чи втручання — прямого чи непрямого — з боку будь-якого органу, включно з органами всередині самої судової системи, якщо це може зашкодити незалежності суддів при здійсненні ними своїх повноважень. Зокрема, індивідуальне оцінювання не повинне стосуватися оцінки суті справи, оскільки це належить до компетенції апеляційного провадження, передбаченого законом. Крім того, з метою захисту суддівської незалежності оцінювання мають здійснювати переважно самі судді.

(ii) Оцінювання відрізняється від дисциплінарної процедури

Якщо в процесі оцінювання можуть братися до уваги порушення етичних та професійних правил / стандартів, необхідно чітко розмежовувати оцінювання і дисциплінарні заходи й процедури. Принципи незмінюваності судді та гарантії перебування на посаді є давно усталеними ключовими елементами суддівської незалежності й мають бути предметом поваги з боку всіх органів державної влади. Постійне призначення не повинне припинятися лише через негативний результат оцінювання. Воно може бути припинене лише в разі серйозних порушень дисциплінарного чи кримінального характеру, встановлених законом, або якщо є об'єктивно підтверджений висновок оцінювання, що суддя не здатен або не бажає виконувати свої обов'язки на мінімально прийнятному рівні. У всіх випадках судді, який проходить оцінювання, мають бути гарантовані належні процесуальні гарантії, включно з правом оскаржити результат оцінювання, і ці гарантії мають суворо дотримуватися.

III. Методичні рекомендації щодо оцінювання якості роботи суддів

Нижче наведено 21 рекомендацію, об'єднану навколо таких 8 тем:

1. Тип оцінювання.
2. Обсяг оцінювання.
3. Частота оцінювання.
4. Орган оцінювання.
5. Критерії оцінювання.
6. Прозорість критеріїв та процедури оцінювання.
7. Джерела інформації.
8. Метод та структура звіту.

1. ТИП ОЦІНЮВАННЯ

Формальні та неформальні системи оцінювання використовуються по всій Європі. Суворі дихотомія систем оцінювання може не існувати тією мірою, як раніше, через певну конвергенцію між судовими системами, зокрема через те, що неформальні системи перебувають у процесі формалізації. Незважаючи на цю еволюцію, відмінність між такими двома категоріями, що ґрунтується на результатах порівняльного аналізу⁴, залишається актуальною.

У разі формального оцінювання цілі оцінювання, критерії, що використовуються, склад органу оцінювання, процедура оцінювання та його наслідки чітко визначені заздалегідь до проведення оцінювання. Права та обов'язки судді, який оцінюється, й органу, що проводить оцінювання, регулюються основним або підзаконним нормативно-правовим актом.

З іншого боку, неформальне оцінювання не використовує формалізовані рейтинги чи критерії. Зазвичай воно не має жодних формальних наслідків для судді, який оцінюється. Процес оцінювання проводиться шляхом обговорення з головою суду або керівником департаменту, які регулярно (один або два рази на рік) зустрічаються з кожним суддею. Обговорюються такі питання, як дотримання вимог щодо здійснення правосуддя в розумні строки, визначення кар'єрних цілей, кількість вирішених справ, потреба судді в підвищенні кваліфікації, а також його задоволеність заробітною платою, роботою та робочим місцем. Проте слід зазначити, що неформальне оцінювання не

⁴Див. порівняльний аналіз у додатку, питання 2.

забезпечує жодних гарантій від зловживань процесом оцінювання.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 1

Формальна система оцінювання має доповнюватися неформальним оцінюванням, таким як самооцінювання, оцінка колег або наставництво молодших суддів.

Різні форми неформального оцінювання можуть бути ефективними способами підвищення кваліфікації суддів, що сприятиме покращенню загальної якості судової системи. Сама по собі формальна система оцінювання роботи суддів є менш ефективною, ніж та, яка доповнюється видами неформального оцінювання, що зазвичай передбачають інклюзивний процес, участь судді, який оцінюється, та конфіденційність процесу, що сприяє прийняттю суддею системи оцінювання.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 2

Самооцінювання слід заохочувати як інструмент оцінювання. Воно повинне проводитися об'єктивно та з метою вдосконалення.

Дедалі більше держав-членів, схоже, запроваджують систему, в якій оцінюванню передують самооцінювання або в якій самооцінювання є частиною оцінювання. Основна перевага самооцінювання полягає в тому, що воно відкриває суддям канал зворотного зв'язку, за допомогою якого вони можуть висловити думку про результати своєї діяльності, а також про негативні сторони своєї роботи. Це також може дати судді, який оцінюється, можливість поглянути на свою роботу очима керівництва суду, тобто з тієї точки зору, якої він зазвичай не має. Судді, який проходить оцінювання, можуть запропонувати представити звіт з описом проведених заходів та пройдених навчальних курсів, а також професійних цілей. Суддя також може підготувати SWOT-аналіз⁵ та заповнити форму самооцінки своєї професійної діяльності, яка потім подається до органу, що проводить оцінювання.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 3

Оцінювання колегами (peer review) слід заохочувати як інструмент оцінювання в середовищі суддів. Водночас воно не повинне мати жодних формальних наслідків для судді.

Оцінювання колегами (peer review) може розглядатися як інструмент неформального оцінювання в колі суддів, коли суддя неформально обговорює свою роботу та кар'єру зі старшим або досвідченішим колегою з метою професійного розвитку. Peer review часто використовується для виявлення сильних і слабких сторін одне одного⁶. Таке оцінювання може відбуватися як у випадках, коли справи розглядаються колегією з двох або трьох суддів, так і під час слухання справи за участю

⁵ SWOT-аналіз – це метод, який використовується для визначення сильних і слабких сторін, можливостей і загроз, що супроводжують аналізовану тему.

⁶ Прикладом експертної оцінки є консультації між колегами за допомогою відеокамери під час судових слухань та обговорення поведінки судді (як він веде слухання, якою мовою жестів користується, як звертається до сторін і свідків тощо).

колеги, який здійснює спостереження (intervision)⁷.

Судді-керівники не повинні брати участь у такому оцінюванні в ролі оцінювачів, щоб зберегти конфіденційність та безсторонність процесу. Мета полягає у створенні простору, де судді можуть брати участь у відкритих і чесних дискусіях серед колег про свою роботу та кар'єру, не побоюючись потенційного впливу керівництва. Результати експертного оцінювання мають бути конфіденційними.

Peer review не має застосовуватися як метод регулярного систематичного професійного оцінювання. Конфіденційність, притаманна такій оцінці, робить її непридатною для прийняття кар'єрних і кадрових рішень.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 4

Слід заохочувати систему наставництва як інструмент неформального оцінювання молодших суддів.

Систему наставництва можна розглядати як інструмент неформального оцінювання, коли молодший суддя отримує наставництво у своїй повсякденній роботі від старшого судді, який розглядає ті ж самі типи справ. При повній повазі до суддівської незалежності наставництво має на меті допомогти молодшим суддям розширити свої професійні знання та набути самостійності у проведенні слухань і вирішенні справ, забезпечуючи при цьому сприятливе та неупереджене середовище, в якому молодші судді можуть звернутися за порадою та рекомендаціями без страху перед формальним оцінюванням.

Тривалість наставництва залежить від індивідуальних потреб судді й може тривати від кількох місяців до більш тривалого періоду, наприклад для «молодших» суддів, призначених на певний строк з випробувальним терміном. Вона має бути адаптована до індивідуальних потреб судді. На початку процесу наставництва слід скласти індивідуальний план наставництва. Цей план має зосереджуватися на конкретних сферах, у яких молодший суддя прагне вдосконалення або подальшого розвитку, забезпечуючи при цьому актуальність та ефективність наданої підтримки.

Знову ж таки, наставництво не повинне здійснюватися керівниками суддів і має бути конфіденційним. Така конфіденційність гарантує, що відносини наставництва залишатимуться безпечним простором для зростання та навчання. Включення деталей про сильні та слабкі сторони суддів у звіт, підготовлений за результатами цього процесу, може підірвати цю довіру, що може перешкоджати відкритому спілкуванню і, таким чином, заважати процесу навчання.

⁷Подолання суддівської ізоляції – Керівні принципи щодо вдосконалення навичок та компетенцій суддів, посилення обміну знаннями та співпраці, а також виходу за межі культури суддівської ізоляції (12/2019).

2. СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ ОЦІНЮВАННЯ

РЕКОМЕНДАЦІЯ 5

Процес оцінювання, в принципі, повинен періодично охоплювати всіх суддів, у тому числі тих, хто виконує управлінські функції. Будь-які винятки із цього процесу мають бути об'єктивно обґрунтованими.

У більшості держав-членів оцінювання проводиться регулярно та періодично. В ідеалі регулярне оцінювання має охоплювати всіх суддів, у тому числі тих, хто виконує управлінські функції, а також тимчасово відряджених до іншого суду, ради суддів або іншого органу, що гарантує незалежність суддів, судової академії або міністерства юстиції.

Органи, відповідальні за оцінювання суддів, повинні проявляти обережність при визначенні категорій суддів, які звільняються від регулярного оцінювання. Вибіркове виключення певних груп, наприклад, тих, хто обіймає керівні посади (голів судів), може створити враження фаворитизму, що ставить під сумнів справедливість системи оцінювання та рівне ставлення до всіх суддів. Будь-які винятки мають бути об'єктивно обґрунтованими.

І навпаки, позачергове оцінювання може бути ініційоване в особливих ситуаціях, наприклад на вимогу голови суду або самого судді, якого оцінюють, коли він претендує на підвищення⁸.

3. ЧАСТОТА ПРОВЕДЕННЯ ОЦІНЮВАННЯ

Неформальні системи оцінювання, які є менш складними й більш гнучкими, дозволяють проводити оцінювання з певною і відносно високою частотою, як правило, від шести місяців до одного року. Формальні системи оцінювання, які переважають у більшості держав-членів, проводяться з меншою періодичністю – від двох до п'яти років⁹.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 6

Для формального оцінювання рекомендована періодичність: кожні два – чотири роки. Для новопризначених суддів може бути доцільним частіше оцінювання, наприклад щорічно протягом перших трьох років після призначення на посаду.

У Висновку № 17 КРЄС вважає, що регулярне оцінювання не повинне відбуватися занадто часто, щоб уникнути враження постійного нагляду, який за своєю природою може підірвати

⁸Див. порівняльний аналіз у додатку, питання 4.

⁹ Див. порівняльний аналіз у додатку, питання 4.

незалежність суддів¹⁰. Водночас надто тривалий проміжок між оцінюваннями також викликає занепокоєння, оскільки може ускладнити своєчасне виявлення та вирішення проблем, пов'язаних із роботою судді. Крім того, надто велика перерва між оцінюваннями може зменшити ефективність зворотного зв'язку та стримувати професійний розвиток суддів.

Залежно від національної системи призначення суддів можуть бути вагомими підстави на користь частішого оцінювання нещодавно призначених суддів, особливо в державах-членах, де судді обираються на посаду на початку професійної кар'єри.

4. ОРГАН ОЦІНЮВАННЯ

Індивідуальне оцінювання суддів регулюється національним законодавством у різні способи в різних державах-членах, починаючи від оцінювання радою з питань судової влади або іншим органом, що гарантує незалежність суддів, колегами (підготовленими, ліцензованими та внесеними до списку суддів), головою відповідного суду, суддями вищої інстанції та інспекторами¹¹.

КРЕС у Висновку № 17 сформулювала ключові принципи, що стосуються органу, який проводить оцінювання, таким чином: «З метою захисту незалежності судочинства оцінювання має проводитися лише суддями. Судові ради, де вони наявні, можуть брати участь у цьому процесі. Однак можуть застосовуватись інші засоби оцінювання, наприклад, членами суддівського корпусу, призначеними або обраними спеціально для оцінювання суддів іншими суддями. Слід уникати того, щоб оцінювання проводилося Міністерством юстиції або іншими зовнішніми органами, також ані Міністерство юстиції, ані інші органи виконавчої влади не повинні мати можливості впливати на процес оцінювання»¹².

РЕКОМЕНДАЦІЯ 7

Суб'єкти оцінювання повинні пройти спеціальну підготовку з метою гармонізації стандартів оцінювання та забезпечення узгодженості у своїх підходах.

Порівняльний аналіз¹³ свідчить про те, що недовіра суддів до процедур оцінювання часто виникає не через критерії, виражені в загальних рисах, а через те, як ці критерії застосовуються на практиці. Тому єдність у застосуванні критеріїв оцінювання є надзвичайно важливою. По-перше, вона сприяє справедливості, оскільки гарантує, що суддів оцінюють за однаковим набором стандартів, незалежно від того, хто проводить оцінювання. Така узгодженість має фундаментальне значення для збереження довіри до процесу оцінювання. По-друге, єдиний підхід дає змогу порівнювати суддів та результати їхньої роботи.

¹⁰Висновок КРЕС № 17, п. 40.

¹¹Див. порівняльний аналіз у додатку, питання 17.

¹²Висновок КРЕС № 17, п. 37.

¹³Див. порівняльний аналіз у додатку, питання 12.

Коли суб'єкти оцінювання проходять спеціальну підготовку¹⁴, це не лише покращує їхнє розуміння критеріїв оцінювання, а й допомагає їм виробити спільне розуміння нюансів і тонкощів критеріїв оцінювання, сприяючи створенню спільної системи оцінювання. Слід надавати перевагу практичному навчанню, спрямованому на встановлення контрольних показників, порівняння підходів та визначення сфер, що потребують удосконалення, послідовно в усіх судових органах.

5. КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ

На основі порівняльного аналізу статистичні / кількісні критерії оцінювання в більшості держав-членів доповнюються якісними критеріями¹⁵.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 8

Для створення ефективної системи оцінювання, яка б мотивувала суддів та визначала сфери для вдосконалення, дуже важливо застосовувати критерії оцінювання таким чином, щоб вони об'єктивно відображали якість роботи суддів.

У низці держав-членів професійна система оцінювання фактично зараховує майже всіх суддів до однієї категорії (тобто найвищої), незалежно від реальної якості їхньої роботи, включно з тими, кому ще є над чим працювати. Це послаблює об'єктивність процесу, що, своєю чергою, призводить до втрати мотивації та потенційно негативно впливає на ефективність роботи судів і загальну якість правосуддя. Ефективна система оцінювання повинна не лише встановлювати чіткі критерії та методи, а й реально оцінювати якість роботи суддів. Відповідно, така система має містити як критерії для загального оцінювання суддів, так і критерії для виокремлення найрезультативніших.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 9

Вибір критеріїв має чітко демонструвати, що якість роботи судді відрізняється від якості системи загалом.

Наприклад, показник «коефіцієнт розгляду справ» (співвідношення між розглянутими та новими справами) є чудовим індикатором загальної якості та ефективності судової системи загалом, але він надає мало або недостатньо інформації про роботу окремого судді.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 10

Критерії оцінювання мають бути вичерпними та різноманітними. Важливо дотримуватися балансу між якісними та кількісними критеріями.

Дотримання балансу між якісними та кількісними критеріями має першорядне значення,

¹⁴ У більшості держав-членів спеціальна підготовка оцінювачів наразі не проводиться, див. порівняльний аналіз у додатку, питання 20.

¹⁵ Див. порівняльний аналіз у додатку, питання 10, 10b та 11.

оскільки надмірний акцент на кількісних критеріях може призвести до неправомірного тиску на суддів, які оцінюються.

Важливим елементом якості рішення можна вважати те, чи ухвалено його в розумні строки відповідно до статті 6 Європейської конвенції з прав людини (ЄКПЛ).

Проте може виникнути суперечність між швидкістю, з якою здійснюється провадження, та іншими факторами, що стосуються якості, як-от право на справедливий судовий розгляд, що також гарантується статтею 6 ЄКПЛ.

У тому ж контексті, хоча кількість розглянутих справ може відігравати певну роль у професійному оцінюванні, адже суддя повинен уміти ефективно працювати зі справами, організовувати та проводити судові засідання, якість правосуддя не може зводитися лише до «продуктивності». Тому кількість розглянутих справ слід доповнювати іншими критеріями, такими як аналіз типу, предмета та складності справ, що дає можливість врівноважити побічний ефект показників, орієнтованих суто на результат.

Часовий фактор, безумовно, необхідно враховувати, але це не єдиний фактор, який слід брати до уваги. Крім того, надмірна залежність від ефективності роботи судді є проблематичною, оскільки може призвести до того, що судді зосереджуватимуть свою роботу на менш складних справах, тоді як складні справи залишатимуться нерозглянутими.

Невичерпний перелік якісних та кількісних критеріїв, які можуть бути враховані при оцінюванні роботи суддів

(i) Професійна якість судових рішень:

- аналіз письмового викладу (написання тексту рішення);
- аналіз якості правової аргументації;
- аналіз типу, предмета та складності справ;
- аналіз відсотка залишення рішень у силі / рівня успішності в апеляції з урахуванням підстав для скасування або зміни рішення.

Надаючи вмотивовані судові рішення, які доступні для громадськості, судді пояснюють свої дії та рішення сторонам у справі. Тож професійна якість рішень має бути наріжним каменем роботи кожного судді. Викладення мотивів не тільки полегшує розуміння та прийняття рішення сторонами, а й насамперед є гарантією проти свавілля.

«Аналіз письмового викладу» передбачає оцінку того, чи є судові рішення зрозумілим, послідовним і складеним чіткою, простою мовою, що має важливе значення для забезпечення його розуміння сторонами у справі та широкою громадськістю. «Якість правової аргументації» охоплює, зокрема, різні фактори, включно із застосованою методологією, розумінням процесуальних норм, здатністю до аналізу й синтезу, використанням переконливих правових аргументів, а також знанням відповідної судової практики та міжнародного права.

Необхідно ретельно інтерпретувати показник «відсоток залишення рішень у силі / рівня успішності в апеляції», враховуючи додаткові міркування, зокрема аналіз причин скасування або зміни судового рішення, що дасть змогу детальніше оцінити роботу судді.

(ii) Кількість розглянутих справ:

- кількість розглянутих справ;
- співвідношення між кількістю отриманих і розглянутих справ.

(iii) Тривалість провадження і управління справами:

- середня тривалість розглянутих справ;
- середня тривалість нерозглянутих (нерозглянутих на момент оцінювання) справ;
- середній час між завершальним судовим засіданням й ухваленням рішення;
- середня кількість засідань на одну справу.

При розгляді цих критеріїв слід враховувати складність справ¹⁶. Критерії, пов'язані із середньою тривалістю розглянутих справ і справ, що перебувають на розгляді, можна використовувати в контексті конкретної юрисдикції, в якій працює оцінюваний суддя, а не в контексті всієї системи правосуддя.

(iv) Проведення судових засідань:

- здатність сприяти врегулюванню спору між сторонами;
- повага до прав сторін;
- комунікативні навички та інші соціальні компетенції;
- здатність готувати матеріали справи до розгляду;
- здатність визначати релевантні питання відповідно до процесуального та матеріального права;
- здатність проводити засідання оперативно (за потреби).

(v) Добропорядність, дотримання етичних і професійних стандартів:

- здатність співпрацювати з колегами-суддями, працівниками суду та адвокатами;
- трудова етика;
- повага до учасників провадження, свідків і потерпілих;
- дисциплінарні проступки, встановлені остаточними рішеннями в дисциплінарних справах.

Складність суддівської діяльності означає, що для здійснення правосуддя необхідно поєднувати багато чеснот і якостей. Впевненість у правосудді гарантується не лише компетентністю судді. Суддя повинен виконувати свою роль з мудрістю, лояльністю, людяністю, сміливістю, серйозністю та розсудливістю, маючи при цьому здатність слухати, спілкуватися та працювати. Отже, професійна поведінка судді може бути врахована в процесі оцінювання в більшості країн¹⁷.

¹⁶ Слід зазначити, що системи зважування справ вже існують або плануються до запровадження в державах-членах з метою підвищення ефективності та кращого розподілу навантаження між суддями з урахуванням складності справ. Із цього приводу див. «Зважування справ у судових системах» – Дослідження СЕРЕJ № 28.

¹⁷ Див. порівняльний аналіз у додатку, питання 14.

«Доброчесність» часто використовується як узагальнювальний термін, що охоплює різні аспекти, зокрема відсутність дисциплінарних стягнень, дотримання вимог щодо декларування майна, кодексів поведінки тощо. Відкинувши теоретичні підходи, порівняльний аналіз свідчить, що оцінювання добропорядності суддів зазвичай передбачає ширший підхід, ніж просто перевірка дотримання кодексу етики.

(vi) Здатність до професійної діяльності:

- організаторські здібності;
- здатність адаптуватися до нових завдань, зокрема до нових технологій;
- спроможність представляти судову установу.

Ці критерії мають на меті визначити, чи здатен оцінюваний суддя не лише виконувати свої юридичні обов'язки, але й володіти низкою компетенцій, необхідних у повсякденній професійній діяльності судді. Здатність адаптуватися до нових завдань, особливо до нових технологій, важлива в правовому середовищі, яке швидко розвивається й у якому цифрові інструменти відіграють дедалі більшу роль. Крім того, важливою є здатність представляти судову установу, оскільки судді часто є публічним обличчям судової влади.

(vii) Інше:

- готовність взяти на себе додаткові обов'язки в адміністрації суду, такі як наставництво та навчання новопризначених суддів або адвокатів;
- відповідність цілям навчання та розвитку.

Коли позасудова діяльність розглядається як критерій оцінювання, її роль не повинна бути суттєвою. Основним обов'язком судді є здійснення правосуддя та вирішення правових питань. Позасудова діяльність, хоча і є потенційно цінною, не повинна затьмарювати чи компрометувати основні обов'язки судді. Надмірна зосередженість на позасудовій діяльності може відволікти увагу та ресурси від основної ролі – здійснення правосуддя.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 11

Конкретні критерії оцінювання голів судів та суддів, які обіймають керівні посади, мають бути пристосовані до їхніх конкретних обов'язків та завдань.

Загалом робота голів судів оцінюється так само, як і робота звичайних суддів, з дотриманням усіх необхідних гарантій. З урахуванням специфіки ролі голів судів оцінювання може також проводитися для аналізу всієї виконаної роботи, в тому числі управлінських функцій. Таке оцінювання має відповідати завданням та обов'язкам голів судів.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 12

Суб'єкти оцінювання не повинні давати негативну оцінку якості роботи судді через незалежні від нього причини, такі як затримки, спричинені великою кількістю нерозглянутих

Як уже зазначалося, якість роботи судді відрізняється від якості судової системи загалом. Не слід негативно оцінювати роботу судді через проблеми, на які він не може вплинути, такі як, наприклад, затримки, спричинені великою кількістю нерозглянутих справ. Ілюстрацією цього є ситуація, коли добросовісний суддя, незважаючи на те, що розглянув дуже велику кількість справ, наприкінці досліджуваного періоду має більше справ у своєму портфелі, ніж на початку.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 13

У судових системах, у яких суддям встановлюються цільові показники, результати оцінюваного судді, як правило, слід порівнювати з результатами суддів, які виконують зіставні функції або мають зіставне навантаження¹⁸.

Кількісні критерії, якщо їх не інтерпретувати з обережністю, можуть призвести до хибних висновків. Показники, досягнуті суддями, які проходять оцінювання, слід порівнювати з показниками, досягнутими суддями з аналогічними функціями або суддями з аналогічним робочим навантаженням¹⁹.

Загальні цільові показники можуть бути корисним інструментом для моніторингу ефективності роботи суддів за умови, що кількість справ і їх складність розподілені рівномірно між судами країни. Втім, досвід показує, що це трапляється не завжди. За наявності відмінностей у навантаженні судів та/або складності справ, які вони розглядають, слід бути обережними, щоб не допустити нерівності внаслідок застосування єдиних часових рамок до суддів, які перебувають у різних умовах.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 14

Якщо цільові показники використовуються як орієнтири, суддя, чия діяльність оцінюють, повинен мати можливість надати пояснення щодо будь-яких відхилень від цих показників, а особи, які здійснюють оцінювання, — висловити свою думку щодо цього.

Будь-яка процедура оцінювання, яка передбачає орієнтацію на певні цільові показники, повинна надавати судді можливість обґрунтувати відхилення від них, а суб'єкти оцінювання мають зазначити, чи погоджуються вони з наведеними причинами. Такий підхід дає змогу оцінювачам врахувати конкретні об'єктивні обставини, що стосуються самого судді, а також ширші тенденції в межах судової системи, зокрема визнати, що деякі цільові показники виявилися особливо складними для досягнення або створили навантаження, яке не передбачалося спочатку.

6. ПРОЗОРИСТЬ КРИТЕРІЇВ ТА ПРОЦЕДУР ОЦІНЮВАННЯ

Ефективність системи оцінювання нерозривно пов'язана зі сприйняттям суддями її критеріїв

¹⁸ Має тлумачитися разом з Керівними принципами, викладеними в розділі 6 «Прозорість критеріїв та процедур оцінювання».

¹⁹ Як показує Порівняльний аналіз (питання 10.b), результати роботи судді в різних державах-членах оцінюються шляхом порівняння їх з іншими суддями того ж рівня, із середніми показниками, розрахованими для суддів того ж рівня, або із заздалегідь визначеними часовими рамками.

та процедур. Хоча самі критерії можуть бути чіткими та об'єктивними в загальних рисах, їх успішне застосування, як показано в порівняльному аналізі²⁰, залежить від вирішення проблем, пов'язаних з прозорістю, сприйняттям суб'єктивності та участю судді, якого оцінюють, в оцінюванні.

Крім того, використання неформальних форм оцінювання може значно підвищити якість загального процесу оцінювання. Інші важливі фактори, такі як залучення компетентного та неупередженого органу з оцінювання до розроблення критеріїв, а також чітка структура та зміст звіту про оцінювання, які теж можуть сприяти зміцненню довіри суддів до системи оцінювання, розглядаються в інших частинах цього документа.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 15

Чіткі критерії оцінювання мають бути не лише визначені, але й оприлюднені з наданням суддям усієї необхідної інформації.

Підстави й основні елементи формальної оцінки (там, де вона є) повинні бути чітко та вичерпно викладені в первинному законодавстві. Деталі можуть регулюватися підзаконними актами, які також мають бути опубліковані. Як уже зазначалося, недовіра суддів до процедур оцінювання часто зумовлена не критеріями, які, як правило, сформульовані в загальних рисах, а тим, як ці критерії застосовуються на практиці.

У низці держав-членів деякі критерії мають більшу вагу, ніж інші. На основі порівняльного аналізу²¹ можна виділити два підходи. Перший підхід характеризується системою оцінювання з формалізованими рейтингами, регламентованим законом, де окремим критеріям надається різна вага (тобто кількість балів або відсоток). Відповідно, рейтингова шкала відображає важливість, яку система оцінювання надає кількісним та якісним критеріям відповідно.

Окремої уваги заслуговують системи оцінювання за другим підходом, у яких, незважаючи на їхній формальний характер, не передбачено такої числової рейтингової шкали, проте на практиці розмежування між більш і менш важливими критеріями здійснюється шляхом надання більшої уваги деяким критеріям (наприклад, якості аргументації або кількості вирішених справ). Акцент на прозорості стає вирішальним у таких випадках.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 16

Окрім реалізації процесуальних прав, оцінюваному судді має бути надана можливість висловити свої зауваження щодо попереднього проекту висновку.

Як уже згадувалося, цікавим підходом може бути система, в якій формальному оцінюванню передують самооцінювання. Крім того, надання судді, який оцінюється, можливості висловити свої зауваження до попереднього проекту висновку забезпечує справедливість і прозорість процесу²².

²⁰ Див. порівняльний аналіз у додатку, питання 12.

²¹ Див. порівняльний аналіз у додатку, питання 12.

²² Рекомендація CM/Rec (2010) 12 Комітету Міністрів Ради Європи державам-членам щодо суддів: незалежність, ефективність та обов'язки, п. 58.

Участь у процесі підготовки проєкту сприяє розвитку почуття співпраці та взаєморозуміння між оцінювачем і суддею. Суддя з більшою ймовірністю прийме результати оцінювання та довірятиме їм, якщо мав можливість брати активну участь у цьому процесі. Крім того, такий підхід дає змогу усунути будь-які хибні уявлення та гарантує, що точка зору судді буде врахована, що сприяє об'єктивнішому процесу оцінювання.

7. ДЖЕРЕЛА ІНФОРМАЦІЇ

РЕКОМЕНДАЦІЯ 17

Для всебічного розуміння роботи судді джерела інформації, що використовуються під час оцінювання, мають бути надійними та ґрунтуватися на достатній кількості доказів. Вони повинні охоплювати всі аспекти роботи судді.

Покладання лише на одне джерело може дати обмежене уявлення про діяльність судді. Достатні докази потребують використання різноманітних джерел, щоб забезпечити повніше й точніше розуміння роботи судді, що дає змогу здійснювати перехресну перевірку та підтвердження інформації. Такий підхід забезпечує більш збалансовану й достовірну оцінку діяльності судді.

Джерела для оцінювання можуть бути обрані або випадковим чином, або самим суддею, який проходить оцінювання. Випадковий відбір остаточних судових рішень чи завершених справ зменшує ризик упередженого добору окремих кейсів, проте є ймовірність, що обрані джерела не відображатимуть усю сукупність роботи судді. Альтернативно можна розглядати поєднання обох підходів.

Джерела можуть, зокрема, охоплювати такі аспекти.

Щодо професійної якості рішень:

- достатня кількість відібраних остаточних рішень по суті справи;
- звіт вищої інстанції.

Щодо ведення справ:

- статистичні дані;
- окремі завершені справи;
- звіт вищої інстанції;
- звіт голови суду.

Щодо проведення судових засідань:

- вибрані завершені матеріали справ;
- суб'єкти оцінювання відвідують слухання та спостерігають за ними;
- інформація, отримана від юристів-практиків або асоціації адвокатів;
- відгуки інших користувачів суду.

Щодо доброчесності, дотримання етичних та професійних стандартів:

- особова справа судді²³;

²³ Особова справа судді – це конфіденційний документ, який містить детальну інформацію про професійну кар'єру судді та його особисті дані. Як

- остаточні дисциплінарні рішення;
- інформація, отримана від юристів-практиків;
- відгуки колег, інших користувачів суду та працівників апарату суду;
- звіт голови суду.

Щодо придатності до професійної діяльності:

- інформація, отримана від юристів-практиків;
- відгуки інших користувачів та працівників апарату суду;
- звіт голови суду.

Спеціальні джерела для оцінювання голови суду та суддів, які обіймають керівні посади:

- внутрішні звіти голови суду про роботу суду;
- зворотний зв'язок від вищої інстанції;
- відгуки колег, працівників суду та користувачів суду, в тому числі юристів-практиків.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 18

Для зміцнення довіри суддів до процесу оцінювання можна звернутися до вищої інстанції з проханням висловити свою думку.

Участь голів судів у професійному оцінюванні вважається доцільним підходом, оскільки їхня безпосередня близькість до судді допомагає їм отримувати пряму інформацію про його роботу, зустрічатися з ним і вислуховувати його. Водночас ієрархічна підпорядкованість може впливати на процес, що потенційно може спричинити незадоволення з боку суддів²⁴. З метою зниження цього ризику та зміцнення довіри суддів до системи оцінювання, під час підготовки оціночного звіту голови суду можуть впроваджуватися заходи, зокрема отримання думки вищої інстанції.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 19

Збір інформації від працівників апарату суду, юристів-практиків, знайомих з роботою судді, та інших користувачів суду може сприяти подальшому вдосконаленню процесу оцінювання.

У деяких випадках до процесу оцінювання можуть залучатися працівники суду та юридичні фахівці, обізнані з роботою судді. У Франції передбачене законодавством, але наразі не впроваджене на практиці, «професійне оцінювання на 360 градусів» щодо голів судів передбачає збір відгуків про відповідну особу з низки джерел, які її знають. Це можуть бути як колеги, так і особи поза межами судової системи, але дотичні до діяльності голови суду, наприклад працівники суду або юристи-практики. У Нідерландах суддя, якого оцінюють, надає імена чотирьох працівників суду, які на запит оцінювача потім надають інформацію про суддю.

Залучення відгуків від осіб, які працюють у межах судової системи або взаємодіють із нею,

правило, до особової справи включаються такі документи, як резюме судді, результати оцінювання його діяльності, дисциплінарні матеріали, сертифікати про підвищення кваліфікації та будь-яка інша особиста та професійна інформація, що стосується справи. Особова справа ведеться в адміністративних цілях і використовується для відстеження кар'єрного зростання судді, його досягнень та будь-яких питань, що можуть виникнути під час перебування на посаді.

²⁴ У деяких державах-членах, де професійне оцінювання проводять голови судів, судді прагнуть реформувати систему професійного оцінювання.

за умови, що вони мають достатні знання та досвід у сфері правосуддя, дає змогу отримати цінну інформацію про роботу судді, якого оцінюють. Водночас для збереження доброчесності процесу оцінювання та гарантування незалежності судової влади необхідно впроваджувати заходи, що запобігають зловживанню цим каналом надання зворотного зв'язку. Крім того, роль таких осіб має бути виключно консультативною, а не вирішальною.

Щодо участі користувачів судових послуг у процесі оцінювання, то обов'язкова ідентифікація особи, яка надає інформацію, є ключовою умовою для досягнення балансу між визнанням загальної цінності зворотного зв'язку від користувачів суду та захистом незалежності судової влади. Також цю інформацію слід доводити до відома судді, якого оцінюють.

Водночас дедалі активніше обговорюється можливість залучення до складу органу, відповідального за оцінювання, недержавних (несудових) членів із консультативними повноваженнями. Такий підхід передбачає, що до складу оцінювальної комісії входять особи, які не є представниками судової системи, але мають неупереджений статус, юридичну освіту, а також достатні знання та досвід у сфері функціонування судової системи. Ця модель виникла в результаті тривалих обговорень у кількох державах-членах і є проявом постійної уваги до питання підзвітності судової влади.

8. МЕТОД ТА СТРУКТУРА ЗВІТУ

Результати порівняльного аналізу свідчать про наявність різноманітних структур і методів оцінювання, що використовуються в оцінювальних звітах, зокрема у формі есе²⁵, оцінювання за шкалою²⁶, бальної системи та оцінювання у відсотках²⁷.

Оцінювання у формі есе, як правило, поєднане з використанням шкали для окремих критеріїв оцінювання та загальної підсумкової оцінки за шкалою, є найпоширенішим методом, який використовується в державах-членах. Бальна система, здається, застосовується рідше²⁸.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 20

Структура та зміст оцінювального звіту мають містити збалансоване поєднання якісних і кількісних елементів, щоб забезпечити суддям всебічну й конструктивну оцінку їхньої професійної діяльності.

Структура та зміст оцінювального звіту мають забезпечувати ретельний баланс між якісними й кількісними елементами, поєднуючи текстові описи, статистичні дані, оцінювання кількісних і статистичних показників, а також спостереження щодо якості судової діяльності, підкріплені

²⁵ Метод оцінювання на основі есе пишеться в розповідному стилі, оцінювач складає докладний звіт, у якому розглядаються численні аспекти професійної діяльності судді, що оцінюється.

²⁶ Метод, заснований на шкалі, є систематичним і кількісно вимірюваним, заснованим на заздалегідь визначених критеріях оцінювання роботи судді. Досягнуті результати оцінюються за шкалою.

²⁷ У бальному методі для оцінки роботи використовуються заздалегідь визначені критерії, кожному критерію присвоюється діапазон балів на основі відносної важливості критерію та зважування (поділ на рівні або ступені), які потім підсумовуються для формування загальної бальної оцінки.

²⁸ Див. порівняльний аналіз у додатку, питання 24.

фактичними даними. Можливість поєднання текстових описів з оцінюванням за шкалою або бальним підходом для окремих критеріїв оцінювання дає можливість суб'єктам оцінювання враховувати тонкощі судової роботи, зберігаючи при цьому структурованість та вимірюваність оцінки за певними критеріями.

РЕКОМЕНДАЦІЯ 21

Звіт про результати оцінювання повинен мати чітку структуру, бажано, щоб вона була визначена підзаконним нормативно-правовим актом.

Структурований звіт забезпечує чітке й впорядковане представлення результатів оцінювання. Це допомагає як оцінювачам, так і суддям легко орієнтуватися в різних аспектах оцінки, сприяючи кращому розумінню самого процесу оцінювання. Отже, звіт може системно охоплювати різні напрями роботи судді, зокрема кількісні показники, якісні спостереження та окремі критерії оцінювання. Такий комплексний і стандартизований підхід дає змогу не оминати жодного важливого аспекту та сприяє забезпеченню об'єктивності й послідовності в процесі оцінювання. Це також полегшує порівняння якості роботи між різними суддями або в межах різних періодів оцінювання, що може бути особливо корисним для виявлення тенденцій, типових моделей або напрямів, які потребують удосконалення в межах судової системи. Зрештою, це підвищує прозорість, оскільки чітко окреслює критерії та методологію, використані під час оцінювання.

IV. Додаток: як оцінювати якість роботи суддів?

Порівняльний аналіз²⁹

ВСТУП

У 2014 році Консультативна рада європейських суддів ухвалила Висновок № 17 щодо оцінювання роботи суддів, якості правосуддя та поваги до суддівської незалежності. Відповідно до цього Висновку «індивідуальне оцінювання суддів» передбачає оцінку роботи та професійних здібностей окремих суддів. Крім того, у Висновку підкреслюється важливість базування оцінювання на кількісних та якісних критеріях з акцентом на останніх. Тож інструмент, розроблений CEPEJ-GT-QUAL, має доповнити Висновок КРЄС конкретними рекомендаціями щодо того, як слід вимірювати якість роботи судді (метод та критерії).

Для збору даних від держав-членів про індивідуальне оцінювання роботи суддів було розроблено електронну анкету. CEPEJ отримала 48 достовірних відповідей від 26 держав-членів: Андорри, Австрії, Азербайджану, Бельгії, Хорватії, Чеської Республіки, Данії, Естонії, Фінляндії, Франції, Грузії, Німеччини, Греції, Угорщини, Латвії, Люксембургу, Республіки Молдова³⁰, Північної Македонії, Норвегії, Польщі, Португалії, Румунії, Словацької Республіки, Сербії, Швеції, Швейцарії та України³¹. Відсоток відповідей на запитання анкети був відносно високим, проте результати аналізу слід інтерпретувати в контексті обмежень дослідження. Для кращого розуміння процесу оцінювання було також зібрано шаблонні форми оцінювання від 15 держав-членів.³²

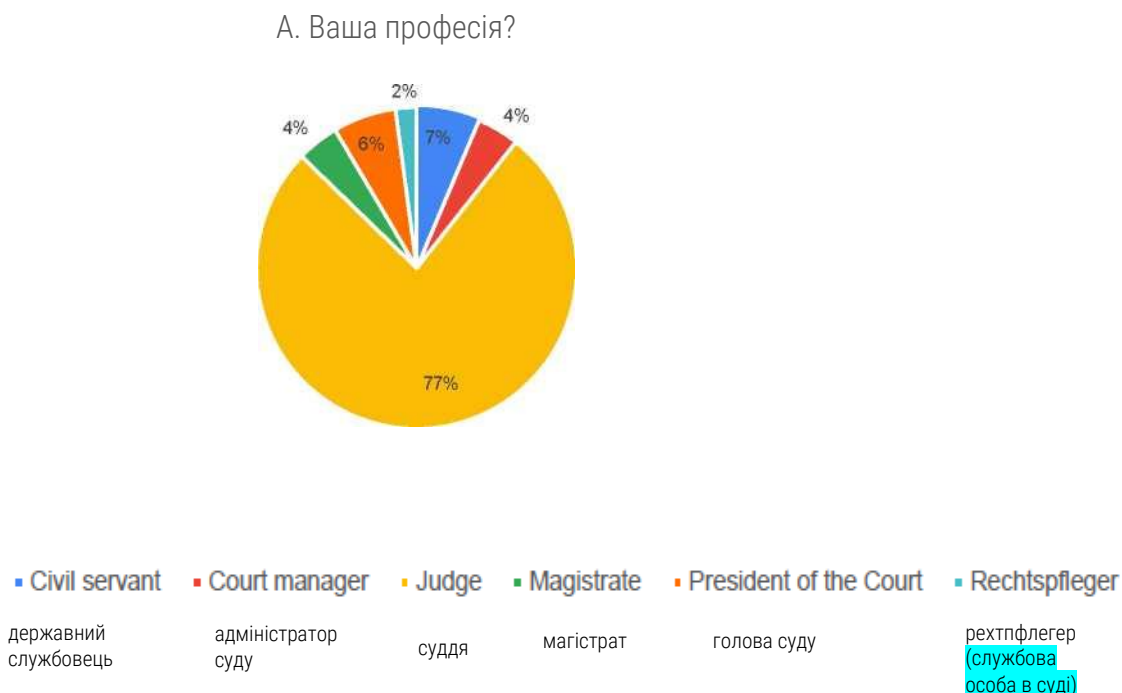
²⁹ Документ CEPEJ-GT-QUAL(2023)11PROV2 був підготовлений Ніною Бететто та П'єром Тіріаром під наглядом CEPEJ-GT-QUAL та представлений на пленарному засіданні CEPEJ у грудні 2023 року.

³⁰Що стосується Республіки Молдова, то 21 червня 2023 року набув чинності Закон «Про відбір та оцінювання роботи суддів», по. LP147/2023 від 9 червня 2023 року. З метою врахування нових положень, що регулюють оцінювання суддів, згодом до Секретаріату CEPEJ було надано нову порцію відповідей на анкету, яка була використана для цього дослідження.

³¹ Для України також було враховано висновки з Правового аналізу стану інституційних і функціональних аспектів, а також наявних викликів у сфері оцінювання та підготовки суддів в Україні, підготовленого в межах проєкту «Забезпечення ефективної реалізації права на справедливий суд (стаття 6 ЄКПЛ) в Україні».

³² Австрія, Азербайджан, Бельгія, Хорватія, Франція, Грузія, Німеччина, Греція, Угорщина, Латвія, Республіка Молдова, Північна Македонія, Португалія, Румунія, Швейцарія.

Нижче наведено інформацію про характеристику респондентів:



Якість даних, отриманих за допомогою анкети, значною мірою залежить від здатності та готовності респондентів надавати повні й достовірні відповіді. Тоді як відповіді на запитання із закритою формою (зокрема, з вибором варіантів відповіді) аналізувалися за допомогою кількісних методів, відповіді на відкриті запитання аналізувалися з використанням якісних методів³³, що передбачають більш критичний підхід.

Зрештою, для посилення цінності отриманих даних у дослідженні подано висновки авторів, сформульовані на основі їхньої експертизи та аналізу відповідей, отриманих за допомогою анкети.

Аналіз

1. Чи є у вашій країні індивідуальне оцінювання суддів?

Три країни відповіли, що індивідуального оцінювання суддів у них узагалі немає³⁴. Аналітичний підхід показує, що попри те, що офіційне оцінювання суддів не проводиться з метою визначення індивідуальних здібностей суддів у цих країнах, все ж таки існують певні форми оцінювання, спрямовані на оцінку, підтримку та підвищення якості роботи суддів та судової системи. Окрім традиційних методів суддівської підзвітності, а саме перегляду судом апеляційної інстанції правових підстав окремих рішень та роботи в палатах або колегіях³⁵, були запроваджені й інші механізми, такі як регулярні перевірки досьє, спрямовані насамперед на виявлення тактики затягування розгляду справ та затримок, а також процесуальних помилок³⁶.

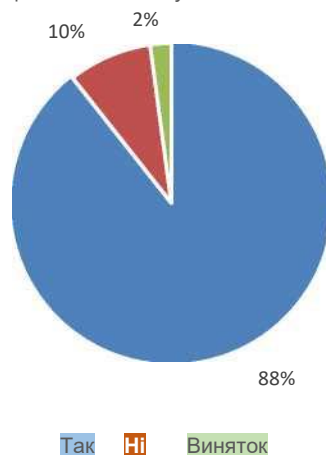
³³ Кількісні дослідження збирають числові дані та аналізують їх за допомогою статистичних методів для виявлення закономірностей і прогнозування. Якісні дослідження, з іншого боку, збирають нечислові дані, такі як думки, ставлення і досвід, щоб отримати більш глибокий опис досліджуваного явища.

³⁴ Чеська Республіка, Данія, Андорра.

³⁵ Чеська Республіка, Данія.

³⁶ Чеська Республіка.

1. Чи є у вашій країні індивідуальне оцінювання суддів?



2. Якщо так, то воно формальне чи неформальне?

2.а Якщо система індивідуального оцінювання суддів у вашій країні є неформальною, будь ласка, опишіть її.

У Європі є країни, які використовують формальні та/або неформальні системи оцінювання³⁷. У разі формального оцінювання цілі оцінювання, критерії, що використовуються, склад органу оцінювання, процедура оцінювання та його можливі наслідки чітко визначені до початку оцінювання. Права та обов'язки судді, який оцінюється, та органу, що проводить оцінювання, регулюються основним або підзаконним нормативно-правовим актом. Неофіційна оцінка не передбачає використання формалізованих балів або критеріїв. Зазвичай вона не має прямих наслідків для оцінюваного судді. Крім того, оцінювання суддів може також здійснюватися в межах організації роботи, коли судді працюють у командах або колегіях і неформально дотримуються певних стандартів якості.

Оцінювання роботи суддів у чотирьох конкретних юрисдикціях, як правило, здійснюється в неформальний спосіб³⁸. У всіх інших державах-членах, де існує індивідуальне оцінювання суддів, було виявлено формальну систему оцінювання³⁹.

У державах-членах з неформальною системою оцінювання процес оцінювання здійснюється шляхом обговорення з головою суду або керівником департаменту, які проводять регулярні зустрічі (один або два рази на рік) з кожним суддею. Обговорюються такі питання, як дотримання вимог щодо здійснення правосуддя в розумні строки, визначення кар'єрних цілей, кількість вирішених справ, потреба судді в навчанні, а також його задоволеність заробітною платою, роботою та робочим

³⁷ Терміни «формальне» та «неформальне» оцінювання суддів були запропоновані ЄМРП. Див. «Розробка мінімальних суддівських стандартів III: Мінімальні стандарти щодо оцінювання професійної діяльності та незмінюваності членів суддівського корпусу», Звіт за 2012–2013 роки, с. 10.

³⁸ Фінляндія, Норвегія, Швеція, Швейцарія (Федеральний суд Швейцарії).

³⁹ Узагальнюючи відповіді на анкету для підготовки Висновку КРЕС № 17 (2014) щодо оцінювання роботи суддів, якості правосуддя та поваги до незалежності суддів, було виявлено, що неформальна система оцінювання також існує в країнах континентального права, таких як Кіпр, Англія та Уельс і Мальта. СЕРЕУ не отримав відповідей на анкету із цих країн.

місцем⁴⁰. В інших випадках, коли справи розглядаються колегіями у складі двох або трьох суддів, зворотний зв'язок використовується для визначення сильних і слабких сторін один одного.⁴¹

У порівнянні з узагальненими відповідями КРЕС за 2014 рік спостерігається дещо вища тенденція до оцінювання суддів – як у формальній, так і в неформальній формі. Вимога забезпечувати правосуддя найвищої якості та належну підзвітність передбачає необхідність певної форми індивідуального оцінювання суддів для виконання цієї вимоги. Питання про те, чи повинне таке оцінювання мати формальний характер, має вирішуватися з огляду на судову систему, традиції та правову культуру кожної держави-члена.

3. Якщо проводиться формальне оцінювання, чи здійснюється також неформальне, наприклад, у формі порад від старших колег або консультацій?

24 держави-члени повідомили, що не проводять неформального оцінювання паралельно з формальним. Ще 10 держав-членів відповіли, що здійснюють як формальне, так і неформальне оцінювання. Розбіжності у відповідях тієї самої держави-члена на це запитання можуть пояснюватися тим, що неформальні або напівформальні механізми оцінювання не регулюються національним законодавством, а залежать від ініціативи голів судів та старших суддів, які виконують управлінські та наставницькі функції.

Експерти нагадують, що різні форми неформального оцінювання можуть бути ефективними способами підвищення кваліфікації суддів і, таким чином, поліпшення загальної якості судової системи. Сама по собі формальна система оцінювання роботи суддів є менш ефективною, ніж оцінювання, доповнене формами неформального оцінювання, які зазвичай передбачають інклюзивний процес та участь судді, який оцінюється. У зв'язку із цим заслуговують на увагу два приклади позитивної практики, висвітлені у відповідях на запитання анкети. У формальній системі оцінювання судді, який оцінюється, окрім його процесуальних прав, має бути надана можливість обговорити результати оцінювання⁴². Окрім формального оцінювання, було запроваджено систему наставництва для «молодших» суддів, які призначаються на посаду строком на три роки⁴³. Цих суддів у повсякденній роботі консультує старший за віком суддя, який розглядає ті самі категорії справ і, як правило, має стаж роботи на посаді судді кілька десятиліть. При повній повазі до суддівської незалежності система наставництва спрямована на допомогу «молодшим» суддям у розширенні їхніх професійних знань і набутті самостійності у проведенні слухань та управлінні справами, що перебувають у їхньому провадженні⁴⁴.

⁴⁰ Фінляндія, Норвегія, Швеція.

⁴¹ Норвегія.

⁴² Німеччина.

⁴³ Естонія, Угорщина.

⁴⁴ Угорщина.

4. Яка частота оцінювання?

Неформальні системи оцінювання, менш складні та формалізовані за своєю природою, допускають відносно високу частоту оцінювання – від шести місяців⁴⁵ до одного року⁴⁶, утворюючи таким чином особливу категорію.

У значно більшій групі держав-членів, де є офіційне оцінювання роботи суддів, слід розрізняти держави-члени, які вирішили проводити оцінювання суддів на регулярній основі, і ті, які проводять оцінювання суддів з певних причин, наприклад кандидатів на підвищення⁴⁷, або оцінюють певні категорії суддів, наприклад новопризначених суддів у межах їх призначення на постійні посади⁴⁸, або голів судів⁴⁹. У першій групі періодичність оцінювання становить від одного до п'яти років⁵⁰. Система оцінювання, за якої суддів оцінюють через рік після початку виконання ними нових обов'язків або щоразу, коли вони змінюють посаду⁵¹, також може вважатися регулярною формою оцінювання. Інноваційний підхід застосовується у двох державах-членах, де періодичність оцінювання зменшується пропорційно до років перебування на посаді судді, що оцінюється⁵².

У Висновку № 17 КРЄС висловила думку, що регулярні оцінювання не повинні проводитися занадто часто, щоб уникнути враження постійного нагляду, який може поставити під загрозу незалежність суддів⁵³. У цьому контексті дворічні та трирічні інтервали, як видається, є найтривалішими серед практик держав – членів Ради Європи.

Крім того, у деяких державах-членах, окрім звичайного оцінювання, яке проводиться регулярно й періодично, оцінювання може бути ініційоване в особливих ситуаціях (позачергове оцінювання), наприклад на вимогу голови суду⁵⁴ або судді, який оцінюється⁵⁵, коли суддя подає заяву на підвищення⁵⁶, у разі переведення⁵⁷, коли будь-яка справа, що розглядається суддею, перебуває на розгляді понад два роки без будь-яких змін у складі судді (суддів), а вивчення матеріалів справи дає підстави вважати, що справа не була розглянута протягом розумного строку через недобросовісність судді⁵⁸.

⁴⁵ Швеція, Швейцарія (Федеральний суд Швейцарії).

⁴⁶ Фінляндія, Норвегія.

⁴⁷ Польща, Україна. В Україні оцінювання має назву «кваліфікаційне оцінювання» і передусім проводиться в разі, коли суддя подає заяву на проходження такого оцінювання, зокрема для участі в конкурсі. З 2019 року, після зупинення роботи Вищої кваліфікаційної комісії суддів України, таке оцінювання не проводиться.

⁴⁸ Естонія, Грузія. Наприклад, у Грузії новопризначені судді проходять оцінювання тричі: через рік і два роки після призначення на посаду, а також за чотири місяці до закінчення трирічного терміну перебування на посаді судді. В Естонії оцінювання проводиться лише протягом перших трьох років роботи Екзаменаційною комісією суддів на основі статистичних даних.

⁴⁹ Хорватія.

⁵⁰ Один рік: Греція. Два роки: Франція. Три роки: Бельгія, Республіка Молдова. Чотири роки: Німеччина, Північна Македонія. П'ять років: Азербайджан, Латвія, Люксембург, Португалія, Сербія, Словацька Республіка.

⁵¹ Австрія.

⁵² Угорщина, Румунія. В Угорщині робота суддів, які вже були призначені на посаду безстроково, оцінюється на третій рік після призначення, а після цього оцінювання проводиться кожні вісім років. Останнє оцінювання може проводитися за шість років до досягнення суддею граничного віку перебування на посаді.

⁵³ Висновок № 17, п. 40.

⁵⁴ Австрія, Люксембург.

⁵⁵ Австрія, Угорщина.

⁵⁶ Хорватія, Німеччина, Північна Македонія.

⁵⁷ Німеччина.

⁵⁸ Угорщина.

5. Яка мета оцінювання?

На основі відповідей на запитання анкети можна зробити висновок, що в неформальних системах оцінювання метою оцінювання є самовдосконалення суддів⁵⁹, наставництво молодих суддів⁶⁰, а також зворотний зв'язок з керівництвом⁶¹.

Аналогічно в державах-членах з формальною системою, де оцінювання проводиться регулярно та періодично, метою оцінювання є самовдосконалення суддів⁶²; наставництво молодих суддів⁶³; виявлення відсутності або наявності певних навичок⁶⁴; частина процедури призначення на постійну посаду або просування по службі⁶⁵, визначення рівня професійних знань та навичок суддів⁶⁶ та визначення здатності судді здійснювати правосуддя⁶⁷. Результати оцінювання використовуються з метою організації якісного професійного навчання суддів⁶⁸. Як правило, респонденти обирали більше від одного варіанта відповіді з наведеного вище переліку.

Отже, оцінювання суддів як у формальній, так і в неформальній системах оцінювання спрямоване на підтримку та підвищення якості роботи суддів з метою зміцнення довіри суспільства до судової влади⁶⁹, а також надання інформації, яка може допомогти в удосконаленні організаційної структури судів та умов праці суддів.

У державах-членах з формальною системою, де оцінювання суддів проводиться лише з певних причин, таких, наприклад, як визначення кандидатів на підвищення⁷⁰, або оцінюються лише певні категорії суддів, наприклад новопризначені судді в межах їх призначення на постійну посаду⁷¹ або голови судів⁷², мета оцінювання за своєю природою є більш цілеспрямованою.

⁵⁹ Фінляндія, Норвегія, Швеція, Швейцарія.

⁶⁰ Естонія, Фінляндія, Швеція.

⁶¹ Швеція.

⁶² Австрія, Бельгія, Франція, Німеччина, Угорщина, Латвія, Люксембург, Північна Македонія, Португалія, Румунія, Сербія, Швейцарія.

⁶³ Бельгія, Франція, Німеччина, Північна Македонія, Португалія, Сербія.

⁶⁴ Азербайджан, Бельгія, Франція, Німеччина, Латвія, Португалія, Словацька Республіка.

⁶⁵ Австрія, Азербайджан, Франція, Німеччина, Угорщина, Латвія, Польща, Португалія, Румунія, Сербія.

⁶⁶ Республіка Молдова.

⁶⁷ Україна.

⁶⁸ Республіка Молдова.

⁶⁹ У цьому ж ключі Угорщина сформулювала свою відповідь так: «Метою оцінювання діяльності суддів, призначених на певний (3-річний) строк, є визначення того, чи підходять вони для призначення безстроково. Регулярне оцінювання діяльності суддів, призначених безстроково, має на меті забезпечити ефективність та високу якість судової роботи при повній повазі до незалежності суддів, а також надати суддям зворотний зв'язок щодо їхніх сильних сторін та навичок, які вони повинні вдосконалити, на основі результатів об'єктивного процесу оцінювання. Оцінювання є основою та стимулом для подальшого вдосконалення; крім того, воно слугує основою для єдиної системи просування по службі та визнання високої якості роботи. Зрештою, воно дає реальну і порівнянну картину професійної діяльності суддів».

⁷⁰ Польща.

⁷¹ Естонія, Грузія, Греція.

⁷² Хорватія.

6. Чи всі судді підлягають оцінюванню?

Дані з відповідей респондентів на це запитання наведені в таблиці нижче.

6. Чи поширюється це на всіх суддів?

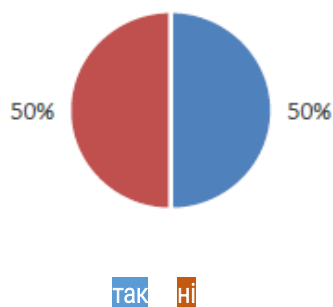


З відповідей випливає, що в більшості держав-членів регулярне оцінювання поширюється на всіх суддів. Що стосується винятків, то, на думку експертів, у цьому питанні слід виявляти обережність. Якщо винятки мають фактичне обґрунтування, як-от у випадках, коли їх застосовують до суддів найвищих судів⁷³ або до суддів із тривалим стажем, – вони є менш проблемними⁷⁴. Натомість винятки, що не мають об'єктивного виправдання, наприклад обмеження оцінювання лише судьями судів першої інстанції⁷⁵ або виключення з процесу голів судів⁷⁶, можуть створювати враження вибірковості, що, своєю чергою, викликає сумніви щодо справедливості системи оцінювання та рівного ставлення до всіх суддів. Отже, органи, відповідальні за оцінювання суддів, повинні з великою обережністю ставитися до визначення категорій суддів, яких звільняють від оцінювання.

7. Чи практикується самооцінювання як частина індивідуального оцінювання суддів?

Дані з відповідей респондентів на запитання представлені в таблиці нижче.

7. Чи практикується самооцінювання як частина індивідуального оцінювання суддів?



⁷³ Хорватія, Франція, Греція, Угорщина, Сербія.

⁷⁴ Цей підхід ґрунтується на припущенні, що регулярне оцінювання найдосвідченіших суддів не є необхідним.

⁷⁵ Наприклад, Португалія.

⁷⁶ Наприклад, Франція. КРЄС у своєму Висновку № 19 (2016) щодо ролі голів судів (п. 41) висловила думку, що робота голів судів повинна підлягати оцінюванню так само, як і робота звичайних суддів.

Експерти хотіли б наголосити, що самооцінювання, проведене без упередженості та з метою вдосконалення, може бути чудовим інструментом аналізу роботи як для суддів, так і для експертів з оцінювання. Основна перевага самооцінювання полягає в тому, що воно відкриває канал комунікації, який дає суддям змогу висловитися не лише щодо власної роботи, а й щодо негативних аспектів своєї професійної діяльності. Крім того, це дає оцінюваному судді можливість поглянути на свою роботу з позиції адміністрації суду – перспективи, якої зазвичай бракує. Тому позитивним є той факт, що дедалі більше держав-членів, як видається, запроваджують систему, за якої оцінюванню передують самооцінювання або воно є складником індивідуального оцінювання.

У державах-членах, де діє неформальна система оцінювання, оцінюваного суддю зазвичай запрошують до обговорення, під час якого порушуються такі питання, як задоволеність роботою та умовами праці, кар'єрні цілі, а також сильні й слабкі сторони, пов'язані з виконанням службових обов'язків⁷⁷. Самооцінювання також є поширеним у державах-членах з формальною системою оцінювання. Перед оцінюванням судді пропонується представити звіт з описом своєї діяльності, навчальних курсів, у яких він брав участь, та визначенням професійних цілей⁷⁸; підготувати SWOT-аналіз⁷⁹; заповнити форму самооцінки своєї професійної діяльності, що складається з декількох тем, та подати її до органу, що проводить оцінювання⁸⁰. Крім того, право судді на самооцінку може бути визнане законом⁸¹.

8. Чи практикується оцінювання колегами (peer evaluation) в межах індивідуального оцінювання суддів?

У цьому питанні колегіальне оцінювання розглядається як вид неформального оцінювання, на відміну від формального оцінювання (із заздалегідь встановленими критеріями, процедурою тощо), коли суддя має неформальну бесіду про свою роботу та кар'єру зі старшим або досвідченішим суддею.

П'ятеро респондентів відповіли на це запитання ствердно, навівши такі приклади: оцінювання колегами проводиться у формі бесіди з головою місцевого суду або старшим головою суду⁸²; орган оцінювання складається з голови суду, голови судової палати та одного із суддів, який зголосився виступити як оцінювач⁸³; у деяких судах судді практикують неформальні поради від колег, зокрема шляхом відеозапису судових засідань із подальшим обговоренням поведінки судді (як він веде засідання, як використовує мову тіла, як звертається до сторін і свідків тощо)⁸⁴. Варто також згадати про «професійне оцінювання на 360 градусів» голів судів, що проводиться на експериментальній основі⁸⁵. Вища рада правосуддя погодила проведення пілотного експерименту цієї системи за умови, що оцінювання обмежуватиметься управлінською роллю голів судів. «Професійне оцінювання на 360

⁷⁷Фінляндія, Норвегія, Швеція.

⁷⁸Франція, Португалія.

⁷⁹Сильні та слабкі сторони, можливості, загрози. Бельгія.

⁸⁰Латвія, Люксембург, Румунія.

⁸¹Сербія.

⁸²Франція.

⁸³Бельгія.

⁸⁴Норвегія.

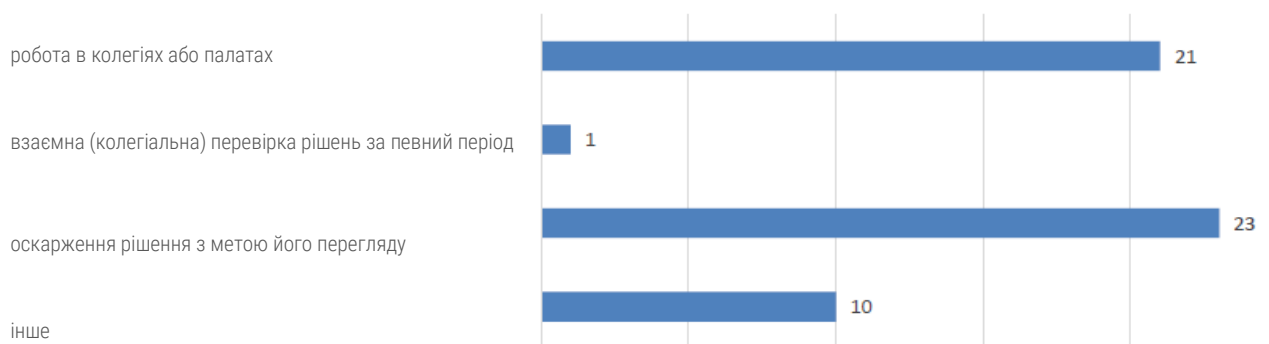
⁸⁵Франція.

градусів» – це система, яка передбачає збирання зворотного зв'язку про особу з кількох джерел, які її добре знають. Як правило, це можуть бути колеги та особи, які не належать до судової системи, але також беруть участь у роботі голови суду, наприклад працівники апарату суду або юристи-практики. Такий підхід видається доцільним за умови оцінки його впливу.

9. Чи застосовуються інші заходи або механізми, окрім оцінювання, для забезпечення якості індивідуальної роботи суддів?

Дані відповідей респондентів на це запитання наведені в таблиці нижче.

9. Чи застосовуються інші заходи або механізми, окрім оцінювання, для забезпечення якості індивідуальної роботи суддів?



Підзвітність судової влади має забезпечуватися через здійснення суддями правосуддя у справах, що розглядаються, а особливо – через ухвалені рішення та мотиви, на яких вони ґрунтуються. КРЄС називає це «суддівською підзвітністю»⁸⁶. Відповідно до основоположного принципу незалежності суддів система апеляційного перегляду, як правило, є єдиним способом скасування або зміни судового рішення після його ухвалення, а також єдиним механізмом притягнення суддів до відповідальності за їхні рішення, якщо тільки вони не діяли недобросовісно⁸⁷. Отже, переважна більшість респондентів зазначає, що перегляд судових рішень апеляційними судами з точки зору юридичної обґрунтованості застосовується як засіб забезпечення якості індивідуальної роботи суддів. Із тією самою метою широко застосовується практика роботи в колегіях: наприклад, справи розглядаються колегією з двох або трьох суддів, що дає можливість забезпечити взаємне оцінювання та виявити сильні й слабкі сторони кожного з них⁸⁸.

Серед інших механізмів респонденти повідомляють про тренінги з управління, лідерства, правових питань, суддівської майстерності, суддівської етики тощо⁸⁹; засідання, що проводяться палатами (органами суддів, які розглядають однакові категорії справ, наприклад цивільні,

⁸⁶ Див. Висновок № 18 щодо становища судової влади та її взаємодії з іншими гілками влади в сучасній демократії (п. 23; далі – Висновок № 18).

⁸⁷ Висновок № 18, п. 23.

⁸⁸ Норвегія.

⁸⁹ Азербайджан, Грузія, Румунія, Швейцарія.

кримінальні чи адміністративні справи) у вищих судах, регіональних апеляційних судах та в найвищому суді країни⁹⁰; аналіз конкретних напрямів судової роботи, що проводиться найвищим судом в рамках його обов'язків щодо забезпечення єдності судової практики⁹¹; судові інспектування⁹².

10. Чи є статистичні / кількісні показники ефективності, які враховуються для оцінки якості роботи судді?

10а. Якщо так, будь ласка, вкажіть їх.

10. Чи є статистичні / кількісні показники ефективності, які враховуються для оцінки якості роботи судді?

10а. Якщо так, будь ласка, вкажіть їх.



На підставі відповідей на анкету встановлено, що статистичні / кількісні показники результативності використовуються практично в усіх державах-членах (як у системах формального, так і неформального оцінювання суддів) для оцінки якості роботи судді⁹³.

Усі показники, заздалегідь визначені в анкеті, були виявлені як ті, що використовуються, серед яких категорія «інші статистичні показники (кількість розглянутих справ, співвідношення між розглянутими та отриманими справами, співвідношення між нерозглянутими та розглянутими справами, середня тривалість розглянутих справ, середня тривалість нерозглянутих справ, строк перебування справ у провадженні, накопичення нерозглянутих справ тощо)» є найпоширенішою серед

⁹⁰ Угорщина.

⁹¹ Угорщина. Так звані робочі групи з аналізу судової практики аналізують певну сферу на основі завершених справ і узагальнюють свої висновки в аналітичних звітах, які надаються всім суддям.

⁹² Польща.

⁹³Єдиним винятком є Люксембург.

держав-членів. Крім того, респонденти згадують такі кількісні показники, як кількість скасованих або змінених судових рішень через процесуальні помилки⁹⁴; відсоток рішень, ухвалених вчасно⁹⁵; середній час між отриманням справи та ухваленням остаточного рішення⁹⁶; кількість днів судових засідань⁹⁷.

Експерти наголошують, що ефективність роботи судді може бути важливим чинником під час оцінювання, особливо в умовах значного навантаження та нестачі суддів. Водночас надмірна залежність від цього аспекту є проблематичною, оскільки може призвести до ситуації, коли судді зосереджують свої інтелектуальні зусилля на менш складних справах, тоді як складні залишаються нерозглянутими. Строк перебування справи в суді може відігравати роль в індивідуальному оцінюванні, оскільки якщо правильно інтерпретувати цей показник, він демонструє, чи розглядає суддя справи у хронологічному порядку – від найстаріших до найновіших – без необґрунтованого пріоритету для нових справ. У поєднанні з показником «рівень розгляду справ» (тобто кількість вирішених справ) це може допомогти врівноважити «побічні ефекти» показників, орієнтованих виключно на результат.

Крім того, кількісні показники, якщо їх тлумачити без належної обережності, можуть призводити до хибних висновків. По-перше, досягнуті цілі оцінюваного судді, за винятком деяких показників, таких як середня кількість засідань у справі або середній час між фінальним судовим засіданням й ухваленням рішення, мають порівнюватися з результатами суддів, які розглядають подібні справи та мають зіставне навантаження. По-друге, суддя не повинен отримувати негативну оцінку за обставини, на які він не може вплинути, наприклад затримки, спричинені надмірним навантаженням на суд. Це ілюструє умовний приклад: уявімо сумлінного суддю, який попри велику кількість вирішених справ на кінець звітного періоду має у провадженні більше справ, ніж на початку.

Звідси випливає, що: 1) індивідуальне професійне оцінювання має спиратися на розумний баланс між якісними та кількісними критеріями або показниками⁹⁸; 2) система оцінювання, що ґрунтується на об'єктивних критеріях, у більшості випадків передбачає, що результати мають розглядатися в порівнянні з досягнутими показниками суддів у подібних умовах. Ці аспекти оцінювання докладніше розглядаються нижче (пункти 10b та 11).

Оцінюючи якість судового рішення, суб'єктам оцінювання слід зосереджуватися на методології, яку суддя застосовує у своїй роботі загалом, а не на юридичній обґрунтованості окремих рішень. Оскарження є єдиним легітимним способом перегляду суті судового рішення. У цьому контексті експерти нагадують слова Європейської мережі рад правосуддя та Консультативної ради європейських суддів: «Зроблено висновок, що рівень успішності апеляцій проти рішень слід використовувати з обережністю як один із численних критеріїв оцінювання, оскільки він не обов'язково відображає якість рішень, що стали предметом оскарження»⁹⁹, якщо тільки «кількість і характер скасованих рішень чітко не свідчать про те, що суддя не володіє належним рівнем знань у галузі права та процесу»¹⁰⁰.

⁹⁴Азербайджан.

⁹⁵Естонія.

⁹⁶Грузія.

⁹⁷Угорщина.

⁹⁸Висновок № 17, пп. 34, рек. 6

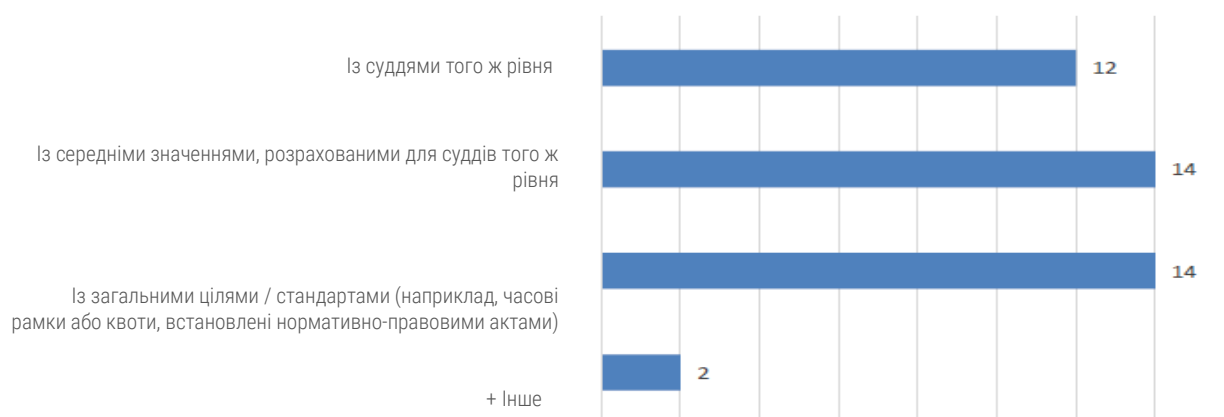
⁹⁹Звіт ЄМРП, с. 16.

¹⁰⁰Висновок № 17, пп. 35.

10b. Якщо використовуються статистичні показники ефективності, чи порівнюються цілі, досягнуті оцінюваними суддями, із цілями суддів того ж рівня або із загальними цілями / стандартами?

В усіх державах-членах, включно з тими, де є неформальна система оцінювання, результати роботи судді оцінюються шляхом порівняння їх з іншими суддями того ж рівня, із середніми показниками, розрахованими для суддів того ж рівня, або із заздалегідь визначеними часовими рамками. Відповіді на це запитання майже рівномірно розподілилися між трьома можливими варіантами відповіді, як показано нижче.

10b. Якщо використовуються статистичні показники результативності, то чи порівнюються досягнуті оцінюваними суддями результати з результатами суддів того ж рівня чи із загальними цілями / стандартами?

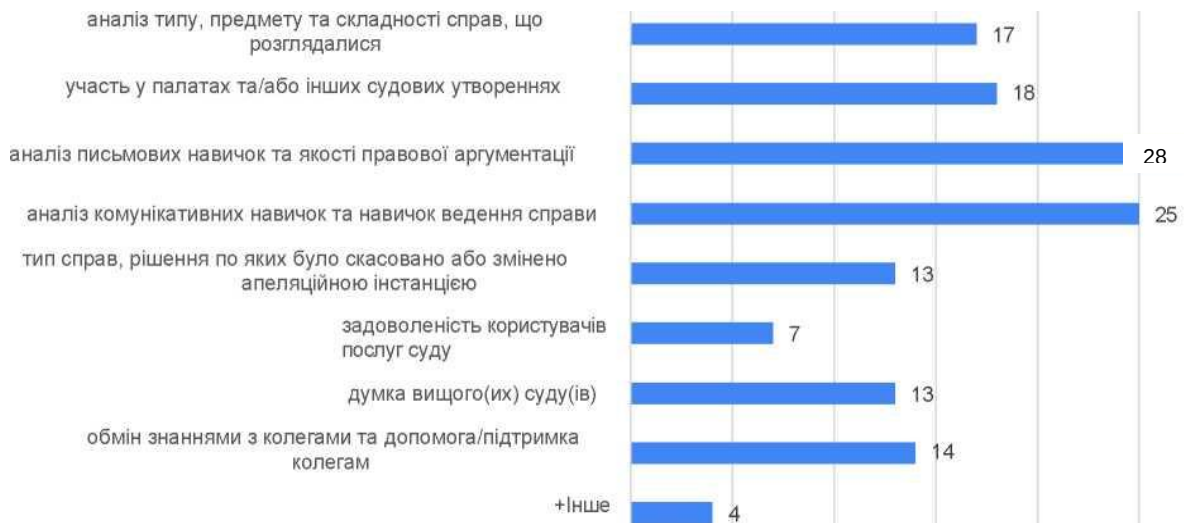


В цілому загальні цільові показники можуть бути корисним інструментом для моніторингу ефективності роботи суддів за умови, що кількість справ і їх складність рівномірно розподілені між судами країни. Однак практика свідчить, що це трапляється не завжди. За наявності відмінностей у навантаженні судів та/або у складності справ, які вони розглядають, слід діяти обережно, аби уникнути нерівності при застосуванні загальних строків до суддів, які перебувають у різних умовах.

11. Чи є інші критерії ефективності (предметні або якісні), які враховуються для оцінювання якості роботи судді?

Наведені (предметні або якісні) критерії розглядаються в усіх державах – членах Ради Європи для оцінювання якості роботи судді.

11. Чи є інші критерії ефективності (предметні або якісні), які враховуються для оцінювання якості роботи судді, наприклад:



Усі індикатори, попередньо визначені в анкеті, ідентифіковано. Крім того, респонденти зазначили такі якісні індикатори: позасудова діяльність¹⁰¹; наукова компетентність, адаптивність до нових завдань, у тому числі до нових технологій, навички співпраці, здатність справлятися з додатковими обов'язками, дотримання зауважень, зроблених під час попереднього оцінювання¹⁰²; діяльність судді, пов'язана з підготовкою слухань і рішень (те, як суддя готується до слухань і проводить слухання), застосування норм матеріального і процесуального права, повага до судової практики, заходи, вжиті після того, як рішення стало остаточним і обов'язковим до виконання, дотримання процесуальних строків, практика відкладення розгляду справи¹⁰³.

Варто вітати той факт, що кількісні показники оцінювання доповнюються якісними критеріями в більшості держав-членів, які мають як формальну, так і неформальну систему оцінювання¹⁰⁴. Аналіз письмових навичок та якості правової аргументації, аналіз комунікативних навичок та навичок управління справами, здається, є найбільш важливими критеріями оцінювання. За останні роки були розроблені нові та додаткові показники, а «задоволеність користувачів послуг суду» набуває все більшої популярності в декількох державах-членах¹⁰⁵.

¹⁰¹Німеччина.

¹⁰²Греція.

¹⁰³Угорщина.

¹⁰⁴Серед країн-членів з неформальною системою про використання якісних критеріїв ефективності повідомили Норвегія та Швеція.

¹⁰⁵Наприклад, у Бельгії, Естонії, Норвегії, Португалії, Швейцарії.

12. На вашу думку, чи є критерії оцінювання якості роботи суддів чіткими, об'єктивними та такими, що піддаються перевірці?

Сорок респондентів відповіли на це запитання, що є досить непоганим показником. Перед аналізом відповіді були розділені на три групи: 1) група, що складається з 23 респондентів із 16 держав-членів, які відповіли позитивно¹⁰⁶; 2) група, що складається з 11 респондентів, які відповіли негативно; 3) група, що складається з респондентів, які відповіли позитивно, але при цьому висловили застереження щодо наявної системи оцінювання, а також респондентів, які дали змішані відповіді, або респондентів, які не відповіли або не змогли відповісти лаконічно¹⁰⁷.

Респонденти першої групи вважають, що критерії оцінювання якості роботи суддів є чіткими, об'єктивними та піддаються перевірці з таких причин: підстави та основні елементи оцінювання затверджені, заздалегідь відомі¹⁰⁸ та оприлюднені компетентним органом судової влади¹⁰⁹, тобто самою судовою владою¹¹⁰; критерії є достатньо об'єктивними¹¹¹, зважаючи на складність оцінювання роботи суддів на основі об'єктивних параметрів¹¹²; ці критерії є найкращими з можливих без загрози для незалежності судді¹¹³; критерії переважно базуються на судовій статистиці, а тому є чіткими та такими, що піддаються перевірці¹¹⁴; оцінка може бути оскаржена¹¹⁵; оцінка ґрунтується не лише на висновках, зроблених оцінювачем, але й на думці голови палати, а також на рішеннях вищого рівня¹¹⁶; критерії є чіткими¹¹⁷; критерії визначені законом, а тому їх можна виміряти¹¹⁸; перед остаточним оцінюванням суддя, який оцінюється, отримує проєкт оцінки і може поставити запитання щодо нього¹¹⁹.

І навпаки, респонденти другої групи вважають, що критерії оцінювання якості роботи суддів є нечіткими, суб'єктивними та такими, що не піддаються перевірці з таких причин: немає єдиного стандарту: один колега оцінить суддю як ідеального, інший – як такого, що виконує лише мінімальні стандарти¹²⁰; кількісні показники є чіткими і піддаються перевірці, а якісні – ні¹²¹; оцінка базується переважно на статистичних показниках, крім того, важко оцінити якість судових рішень¹²²; критерії є дуже неконкретними й суб'єктивними, рішення не є повністю прозорими¹²³; критерії нечіткі й залежать від оцінювача / інспектора, що ускладнюється тим, що суддів оцінюють за рейтинговою шкалою без обґрунтування прийнятого рішення¹²⁴; занадто велика увага приділяється кількісній оцінці¹²⁵; все

¹⁰⁶Азербайджан, Бельгія, Хорватія, Естонія, Франція, Грузія, Німеччина, Угорщина, Латвія, Люксембург, Норвегія, Португалія, Румунія, Швеція, Швейцарія, Україна.

¹⁰⁷Наприклад, у Сербії нещодавно було прийнято нову систему оцінювання. Чеська Республіка, де оцінювання суддів не проводиться.

¹⁰⁸Норвегія.

¹⁰⁹Азербайджан, Угорщина, Латвія, Україна.

¹¹⁰Латвія.

¹¹¹Португалія.

¹¹²Бельгія, Німеччина.

¹¹³Швеція.

¹¹⁴Естонія, Грузія.

¹¹⁵Франція.

¹¹⁶Угорщина.

¹¹⁷Люксембург.

¹¹⁸Північна Македонія.

¹¹⁹Норвегія.

¹²⁰Бельгія.

¹²¹Фінляндія.

¹²²Франція.

¹²³Німеччина.

¹²⁴Греція.

¹²⁵Норвегія.

залежить від того, хто і як її готує, є високий ступінь дискреційності та непередбачуваності при оцінюванні¹²⁶; несправедливо не брати до уваги думку колег-суддів та задоволеність відвідувачів суду¹²⁷.

До третьої групи належать такі коментарі: критерії є чіткими та об'єктивними, але їх застосування є розпливчастим та нечітким¹²⁸; критерії є чіткими та об'єктивними, але вони не можуть охопити всі ситуації, зокрема коли суддя має справу з новими або складними правовими питаннями¹²⁹; критерії ніколи не будуть чіткими, їх завжди буде складно перевірити¹³⁰.

У сучасних судових системах оцінювання суддів ґрунтується на поєднанні об'єктивних і суб'єктивних показників¹³¹. Експерти застерігають, що найгіршим недоліком об'єктивних показників ефективності є надмірний акцент на вимірюванні досягнення цілей. Ці цілі ризикують стати стандартом, за яким оцінюється вся діяльність. Як наслідок, об'єктивні показники не спрацьовують і стагнуть у прагненні працівників досягти цих цілей, коли складні процеси, такі як судочинство, зводяться до єдиного показника¹³². Суб'єктивні показники, навпаки, добре дають змогу керівництву судової системи здійснювати оціночне судження щодо роботи суддів.

Здається, що з низки питань, пов'язаних з оцінюванням суддів, є протилежні точки зору – не лише в різних державах-членах, а й у межах однієї країни. Проте з відповідей на це запитання можна зробити кілька висновків. Деякі судді попри визнання того, що професія судді важко піддається вимірюванню, критично ставляться до надмірного використання кількісних показників. Інші ж вважають, що як кількісні, так і якісні критерії та оцінки, що ґрунтуються на них, часто є несправедливими, каральними, суб'єктивними й довільними. Видається, що корінь проблеми полягає передусім в узгодженні теорії з реальністю, а не в самих критеріях, які часто неминуче мають загальний характер. Або ж, за словами одного з респондентів: «Критерії є чіткими та об'єктивними, але їх застосування є розпливчастим і незрозумілим». Відповіді тих респондентів, які схвально оцінюють чинні показники, чітко підтверджують це припущення. Їхнє задоволення пов'язане з такими чинниками, як прозорість показників; справедлива процедура оцінювання з мотивованими рішеннями та правом оскарження; участь оцінюваного судді, зокрема у вигляді обговорення, яка дає йому змогу висловити свою думку щодо виконання обов'язків; збір відгуків із різних рівнів і точок зору (наприклад, від користувачів судових послуг, колег-суддів і суддів вищої інстанції); залучення компетентного органу судової влади до розроблення критеріїв.

¹²⁶Австрія, Польща.

¹²⁷Україна.

¹²⁸Бельгія.

¹²⁹Грузія.

¹³⁰Норвегія.

¹³¹Об'єктивні показники ефективності (іноді їх називають «ключовими показниками ефективності» або KPI) не залежать від особи, яка здійснює спостереження. Вимірювання здійснюється на основі фактичних даних за допомогою засобів, відмінних від самого спостерігача (наприклад, часу або фіксації досягнутих цілей). Натомість суб'єктивні показники ефективності залежать від спостерігача і ґрунтуються на думках, відчуттях і загальних враженнях. Важливо зазначити, що це не є абсолютно відокремлені категорії і оцінювання ефективності часто здійснюється з використанням обох підходів.

¹³²Наприклад, було б абсурдним оцінювати суддів виключно за кількістю рішень, які вони пишуть щомісяця.

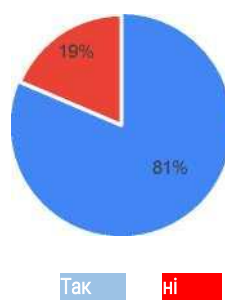
13. На вашу думку, чи є інші критерії, які слід враховувати при оцінюванні якості роботи судді? Якщо так, будь ласка, перелічіть їх.

Щодо цього було висловлено лише кілька додаткових пропозицій: задоволеність користувачів послуг суду¹³³; дотримання суддею дисциплінарних правил, навички ведення справ та комунікації, спрямованість на самовдосконалення, готовність використовувати сучасні інформаційно-комунікаційні засоби, етична поведінка за межами суду¹³⁴; особиста поведінка у професійних відносинах, робота в команді¹³⁵; людяний підхід до розгляду справ¹³⁶; чи використовує суддя творчий підхід до своєї роботи, забезпечуючи індивідуалізм¹³⁷; ведення справ¹³⁸; надмірне наголошення на ефективності¹³⁹; чіткість викладення судових рішень¹⁴⁰; додаткові статистичні показники¹⁴¹.

14. Чи враховуються в процесі оцінювання фактори доброчесності та професійної поведінки судді? Якщо так, то яким чином?

Дані з відповідей респондентів на запитання представлені в таблиці нижче.

14. Чи враховуються в процесі оцінювання фактори доброчесності та професійної поведінки судді?



Як показано вище, фактори доброчесності та професійної поведінки судді враховуються під час процесів оцінювання в більшості країн.

У деяких юрисдикціях законодавство містить досить детальний опис критеріїв доброчесності та професійної поведінки, які враховуються під час оцінювання. Наприклад, характеристиками критерію доброчесності є: а) особиста чесність і професійна доброчесність; б) незалежність, неупередженість і справедливість; в) особиста й професійна поведінка; г) особиста й професійна

¹³³Австрія, Україна.

¹³⁴Азербайджан.

¹³⁵Бельгія, Норвегія.

¹³⁶Франція.

¹³⁷Грузія.

¹³⁸Греція.

¹³⁹Норвегія.

¹⁴⁰Швейцарія.

¹⁴¹Україна.

репутація; г) виконання фінансових зобов'язань¹⁴². Оцінювання доброчесності здійснюється за такими показниками: а) дотримання професійної етики; б) кількість дисциплінарних стягнень, застосованих протягом періоду, що підлягає оцінюванню; в) неучасть у політичній діяльності; г) професійна репутація; г) фінансова доброчесність¹⁴³.

Можливо, ще більш цікавим є те, що низка держав-членів надали опис методології, яка використовується в процесі оцінювання для перевірки дотримання етичних стандартів і принципів, серед яких можна виокремити низку позитивних практик. У процесі оцінювання враховується думка голови відповідного суду щодо професійної поведінки судді¹⁴⁴. Застосовується «професійне оцінювання за методом 360 градусів» та береться до уваги відсутність скарг і дисциплінарних стягнень¹⁴⁵. Поведінка судді під час судових засідань і його ставлення до сторін є релевантними факторами¹⁴⁶. Особа, яка здійснює оцінювання (голова суду), може висловлювати зауваження щодо особистої поведінки судді й робитиме це, особливо якщо є підстави для занепокоєння в цьому аспекті¹⁴⁷. Особа, яка здійснює оцінювання, проводить особисту співбесіду з кожним суддею з метою формування власного уявлення про його доброчесність і поведінку, а також звертається за думкою голів палат суду щодо поведінки та навичок співпраці цього судді. Також враховуються можливі скарги, подані іншими суддями, адвокатами тощо¹⁴⁸. У звіті про перевірку має бути зазначено, чи були ініційовані дисциплінарні провадження щодо судді (якщо такі були), чи подавалися скарги проти оцінюваного судді, а також чи були ці скарги обґрунтованими¹⁴⁹. Член суддівської комісії може відняти максимум два бали за кожним підпунктом з оцінювальної форми кандидата, якщо комісія з питань суддівської етики надала висновок про те, що поведінка кандидата не відповідала приписам кодексу етики¹⁵⁰. Оцінка доброчесності може бути частиною неформальної бесіди із суддею¹⁵¹. Оцінювання доброчесності передбачає аналіз декларацій про майно та скарг, поданих проти судді¹⁵². Голова суду та керівник суду надають офіційну думку на розгляд оціночної комісії¹⁵³. У процесі оцінювання судді Вища кваліфікаційна комісія направляє запит до Громадської ради доброчесності щодо відповідності судді критеріям доброчесності. Із цією метою Громадська рада доброчесності аналізує діяльність судді, його декларацію про майно, репутацію тощо¹⁵⁴.

¹⁴²Грузія. Під час оцінювання судді за критерієм особистої чесності та професійної доброчесності враховуються такі якості особи як судді та громадянина: доброчесність, чесність, належне усвідомлення своїх обов'язків і відповідальності, любов до правди, відкритість, ввічливість і точність при виконанні службових та інших обов'язків, а також при виконанні фінансових та інших зобов'язань (наприклад, під час подання декларації про майно, сплати банківських чи інших кредитів). Під час оцінювання судді за критерієм незалежності, неупередженості та справедливості враховується його відданість принципам, здатність самостійно ухвалювати рішення та протистояти впливу, особиста стійкість і твердість, політична або інша неупередженість, справедливість тощо. Під час оцінювання судді за критерієм особистої і професійної поведінки враховується дотримання ним суддівської етики, ввічливість щодо колег та інших осіб, поведінка та імідж, які відповідають високому статусу судді, стриманість, здатність контролювати свої емоції, належна поведінка під час дисциплінарного провадження щодо нього, під час судових процесів, у яких суддя є стороною, наявність кримінальних проваджень проти судді тощо. Під час оцінювання судді за критерієм особистої і професійної репутації враховується його ділова та моральна репутація й авторитет у юридичних колах і суспільстві, а також характер та якість зв'язків з юридичними колами. Під час оцінювання судді за критерієм виконання фінансових зобов'язань враховується інформація про джерела його доходу, майно, яким він володіє та/або користується, а також боргові зобов'язання, пов'язані із цим майном і доходами. Перевірка фінансових зобов'язань має на меті встановити, чи є підстави для виникнення конфлікту інтересів, який може поставити під сумнів неупередженість судді.

¹⁴³Республіка Молдова.

¹⁴⁴Азербайджан.

¹⁴⁵Бельгія.

¹⁴⁶Франція.

¹⁴⁷Німеччина.

¹⁴⁸Греція.

¹⁴⁹Угорщина.

¹⁵⁰Латвія.

¹⁵¹Норвегія.

¹⁵²Португалія.

¹⁵³Словацька Республіка.

¹⁵⁴Україна.

15. Чи всі критерії або стандарти оцінювання суддів мають однакову вагу (ступінь важливості)? Якщо ні, то які з них мають найбільшу вагу і з яких причин?

У низці держав-членів окремим критеріям надається більша вага, ніж іншим. Водночас слід зазначити, що з відповідей не завжди зрозуміло, чи така диференціація встановлена на законодавчому рівні, чи реалізується на практиці без належного правового підґрунтя. Респонденти наводять такі приклади: критерії поділяються на групи А, В і С, при цьому критерії групи А (належні правові знання, ефективність, комунікаційні навички, рішучість і доброчесність) мають найбільшу вагу¹⁵⁵. Найбільша кількість балів нараховується за якість роботи, оскільки цей критерій вважається найважливішим¹⁵⁶. Теоретично всі показники є рівнозначними, але на практиці ефективність судді має певне домінування, навіть якщо його професійна поведінка та людські якості також беруться до уваги¹⁵⁷. Ступені важливості критеріїв не визначено, однак на практиці вирішальне значення мають кількість і якість розглянутих справ, а також оперативність проваджень¹⁵⁸. Формально всі критерії мають однакову вагу, неформально ж кількісні показники, які легше перевірити, відіграють більшу роль¹⁵⁹. Найважливішим критерієм є якість роботи¹⁶⁰. Вага критеріїв залежить від судді, який здійснює оцінювання¹⁶¹. Усі критерії мають однакову вагу, проте згідно із законом при визначенні підсумкової оцінки судді кількісні критерії становлять 40 %, а якісні – 60 %¹⁶². Оцінювання здійснюється за такими критеріями: а) професійна компетентність – 50 % загальної оцінки; б) організаційна компетентність – 20 %; в) доброчесність – 30 %¹⁶³. Вага критеріїв визначена законом: кожному з критеріїв ефективності, тобто кількості та якості роботи судді, може бути нараховано не більше, ніж 40 балів, за критерієм доброчесності – максимум 10 балів, за критерієм обов'язку постійного підвищення кваліфікації – також 10 балів¹⁶⁴. Є шкала балів, які суддя може набрати впродовж контрольного періоду¹⁶⁵.

На підставі відповідей респондентів можна виокремити два підходи, які застосовуються в державах-членах. Перший підхід характеризується наявністю системи оцінювання з формалізованими оцінками, що регулюється законом, у межах якої окремим критеріям надається різна вага (тобто кількість балів або відсоткове значення, присвоєне кожному показнику). Відповідно, шкала оцінювання відображає рівень важливості, який система оцінювання надає кількісним та якісним показникам. Другий підхід характеризується системою оцінювання, яка попри формальну природу не передбачає числової шкали оцінювання, однак на практиці все ж передбачає диференціацію між більш і менш важливими показниками шляхом приділення більшої уваги окремим із них (наприклад, ефективності) порівняно з іншими.

¹⁵⁵ Бельгія.

¹⁵⁶ Хорватія.

¹⁵⁷ Франція.

¹⁵⁸ Німеччина. Один респондент згадує про кількість вирішених справ і швидкість розгляду, а інший – про якість і кількість.

¹⁵⁹ Греція.

¹⁶⁰ Угорщина.

¹⁶¹ Польща.

¹⁶² Північна Македонія.

¹⁶³ Республіка Молдова.

¹⁶⁴ Румунія.

¹⁶⁵ Словачька Республіка.

16. Чи поінформовані судді про критерії та стандарти, за якими оцінюється якість їхньої індивідуальної роботи і, якщо так, то в який спосіб?

КРЕС вважає (Висновок № 17, п. 30), що в разі застосування системи формального індивідуального оцінювання, її основа та основні елементи (критерії, процедура, наслідки оцінювання) мають бути чітко та вичерпно визначені первинним законодавством. Деталі можуть бути врегульовані підзаконними актами.

Тому позитивним є той факт, що більшість респондентів підтвердили наявність правової основи для оцінювання суддів, яка охоплює основні аспекти цього процесу, зокрема використовувані критерії. Водночас загальне враження з відповідей свідчить, що доцільно було б зробити крок у напрямі підвищення прозорості процесу. У контексті (само)врядування прозорість означає відкритість і добросовісність. У межах належних практик оцінювання це передбачає не лише визначення основних елементів оцінювання в законодавстві (основному та підзаконному) й забезпечення їх публічності, а й розкриття всієї релевантної інформації, щоб судді могли діяти відповідно. На підставі відповідей можна навести такі приклади належної практики: судді ознайомлені з питаннями, що містяться у формі для оцінювання, і можуть надати коментарі до проєкту, якщо виявлять бажання¹⁶⁶; наприкінці року судді, діяльність яких має бути оцінена наступного року, отримують відповідну інформацію від членів судової ради, відповідальної за оцінювання; суддя, роботу якого оцінюють, має право брати участь у засіданні судової ради¹⁶⁷; судді отримують форми оцінювання¹⁶⁸ і повинні підготувати SWOT-аналіз перед проведенням оцінювання¹⁶⁹; Міністерство юстиції поширює інформаційний циркуляр¹⁷⁰; знання, пов'язані з оцінюванням, є частиною іспиту на здобуття професійної юридичної кваліфікації і передаються майбутнім суддям під час їхньої соціалізації в межах судової системи, тобто ще в період перебування у статусі судді-стажера, далі — після складання кваліфікаційного іспиту — як помічника судді, а після призначення — під час тренінгів, які проводить Національна школа суддів¹⁷¹; окрім основного та підзаконного законодавства, існує посібник із питань оцінювання професійної діяльності суддів, який є загальновідомим для всіх суддів¹⁷²; існує шаблон, який визначає формат проведення обговорення¹⁷³; суддя має доступ до відповідних даних і може їх перевірити¹⁷⁴.

17. Хто відповідає за індивідуальне оцінювання суддів (наприклад, незалежний орган, голова суду, орган колег)? Будь ласка, вкажіть усі установи та осіб, які беруть участь у цьому процесі, та зазначте їхні ролі.

Індивідуальне оцінювання суддів організовується по-різному в державах-членах: його можуть здійснювати незалежні органи¹⁷⁵, колеги-судді (які пройшли спеціальне навчання, мають відповідну

¹⁶⁶ Австрія.

¹⁶⁷ Азербайджан.

¹⁶⁸ Бельгія, Франція, Люксембург.

¹⁶⁹ Бельгія.

¹⁷⁰ Франція.

¹⁷¹ Угорщина.

¹⁷² Румунія.

¹⁷³ Швеція.

¹⁷⁴ Швейцарія.

¹⁷⁵ Латвія, Україна (в частині оцінювання доброчесності та професійної етики).

ліцензію та внесені до списку оцінювачів¹⁷⁶), голова відповідного суду¹⁷⁷, судді вищої інстанції¹⁷⁸, судова рада¹⁷⁹ або інспектори¹⁸⁰. Крім того, враховується самооцінювання оцінюваного судді, а також відповіді на анкету, заповнену суддями та працівниками суду¹⁸¹. Є лише один виняток, коли оцінювання здійснює безпосередній керівник судді або голова відповідного суду, оскільки воно використовується для індивідуального встановлення розміру заробітної плати¹⁸².

Варто згадати випадок, коли респонденти з тієї ж держави-члена (Бельгія) надали різні відповіді на це запитання. Це може свідчити про те, що сама процедура оцінювання, її мета та наслідки є недостатньо відомими суддям. Періодичне оцінювання суддів може перетворитися на адміністративну формальність, якій не надається істотного значення та яка не має жодних практичних наслідків¹⁸³.

Цікавими для розгляду можуть бути такі підходи: створення органу оцінювачів, до складу якого входили б спеціально підготовлені, сертифіковані та призначені судді, які мали б також мандат на відвідування різних судів; оцінювання має ґрунтуватися на чітко визначених правилах і критеріях; або ж створення професійної оціночної комісії, до складу якої можуть входити й особи, що не належать до судової влади.

18. Як проводиться оцінювання? Будь ласка, уточніть конкретні процедури й характер взаємодії між суддею та експертом з оцінювання.

Спільною рисою майже всіх держав-членів є те, що оцінювання має змагальний характер і передбачає співбесіду або оцінювальне слухання¹⁸⁴. Воно також може передбачати відвідування певної кількості судових засідань за участю відповідного судді з метою його оцінки¹⁸⁵. У деяких державах-членах під час оцінювання також враховується аналіз статистичних даних¹⁸⁶. Варто зазначити, що в окремих державах-членах оцінювання також передбачає аналіз змісту судових рішень¹⁸⁷. В одній державі-члені оцінювання здійснюється шляхом письмових тестів і практичних завдань¹⁸⁸.

КРЕС дотримується думки (Висновок № 17), що якість рішень судді має бути в центрі індивідуального оцінювання і для того, щоб оцінити її, суб'єкти оцінювання повинні зосередитися на методології, яку суддя застосовує у своїй роботі загалом, а не на оцінці юридичних аспектів окремих рішень відповідно до принципу незалежності суддів.

¹⁷⁶ Австрія (Personalsenat), Угорщина.

¹⁷⁷ Бельгія, Хорватія, Естонія, Франція, Німеччина, Люксембург, Норвегія, Польща, Румунія.

¹⁷⁸ Греція, Португалія.

¹⁷⁹ Азербайджан, Грузія, Північна Македонія, Республіка Молдова, Сербія, Словаччина.

¹⁸⁰ Австрія (судді-інспектори), Україна (в частині оцінювання компетентності).

¹⁸¹ Латвія.

¹⁸² Швеція. Важливо зазначити, що ні розгляд певної справи, ні застосування закону у справі не можуть мати жодного впливу на розмір заробітної плати.

¹⁸³ Бельгія.

¹⁸⁴ Австрія, Бельгія, Франція, Німеччина, Греція, Угорщина, Латвія, Люксембург, Норвегія, Республіка Молдова, Швеція, Швейцарія.

¹⁸⁵ Австрія, Бельгія, Грузія, Німеччина, Угорщина, Республіка Молдова.

¹⁸⁶ Угорщина, Латвія, Португалія.

¹⁸⁷ Грузія, Греція, Угорщина, Польща, Республіка Молдова.

¹⁸⁸ Україна.

Цікавим прикладом є оцінювання «360 градусів»¹⁸⁹, метою якого є збір інформації про оцінюваного суддю з різних джерел, які його знають. Було б доцільно поміркувати над роллю і вагою голови суду в процесі оцінювання, тоді як залучення зовнішніх непрофесійних членів могло б сприяти підвищенню підзвітності судової влади.

19. Як призначаються суб'єкти оцінювання?

У державах-членах існують різні практики. Оцінювачі призначаються головою суду¹⁹⁰, обираються¹⁹¹, визначаються шляхом жеребкування¹⁹² або призначаються судовою радою¹⁹³. У деяких випадках є додаткове законодавство, що передбачає створення комісій для проведення оцінювання¹⁹⁴.

Лише одна держава-член повідомила, що судді, які проводять оцінювання, мають спеціальну підготовку, ліцензію та внесені до списку для виконання цього завдання¹⁹⁵.

Варто відзначити цікаву практику, коли оцінювання проводить голова відповідного суду, якому допомагають два оцінювачі¹⁹⁶. Ці суб'єкти є колегами оцінюваних суддів, які були обрані загальними зборами відповідного суду. Експерт зазначає, що той факт, що колегам доручається оцінювати інших колег, може призвести до того, що процедура оцінювання перетвориться на адміністративну формальність, яка не матиме суттєвого значення або наслідків.

20. Чи проходять оцінювачі спеціальну підготовку для виконання завдань з оцінювання?

20. Чи проходять оцінювачі спеціальну підготовку для виконання завдань з оцінювання?



Спеціальна підготовка оцінювачів для виконання ними завдань з оцінювання, за даними більшості респондентів (62 %), не передбачена. У незначній частині держав-членів респонденти повідомляють про наявність підготовки для оцінювачів¹⁹⁷. Також були виявлені напівофіційні та

¹⁸⁹Бельгія та Франція.

¹⁹⁰Угорщина, Польща.

¹⁹¹Бельгія, Латвія, Люксембург, Республіка Молдова, Словацька Республіка, Україна.

¹⁹²Грузія, Греція.

¹⁹³Азербайджан, Хорватія, Румунія, Сербія.

¹⁹⁴Північна Македонія.

¹⁹⁵Угорщина (П17).

¹⁹⁶Бельгія.

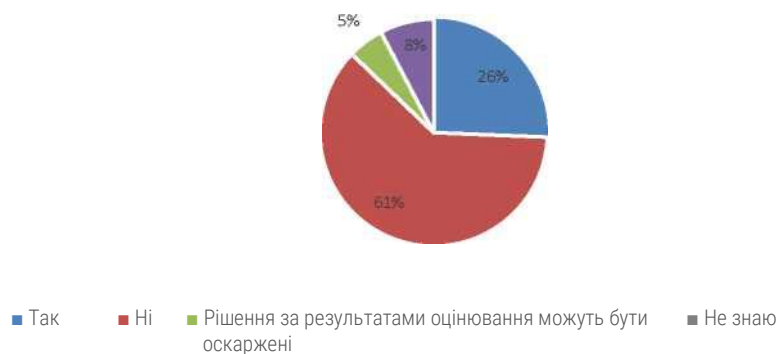
¹⁹⁷ Франція, Грузія, Німеччина, Греція, Угорщина, Латвія, Люксембург, Північна Македонія, Норвегія, Польща, Португалія, Республіка Молдова, Румунія, Сербія. Наприклад, обов'язкове та/або факультативне навчання оцінювачів практикується в кількох федеральних землях Німеччини.

неформальні механізми, такі як регулярні або разові зустрічі та конференції, спрямовані на забезпечення єдиного тлумачення та застосування стандартів оцінювання¹⁹⁸.

Варто зазначити, що якісне оцінювання суддів може здійснюватися лише особами, які пройшли відповідну підготовку для виконання такого завдання. Підготовка має забезпечити спільне розуміння й уніфіковане застосування процедури та критеріїв оцінювання. Крім того, слід підкреслити, що лише судді повинні здійснювати оцінювання окремих якісних критеріїв, зокрема здатності складати судові рішення.

21. Чи здійснюється оцінювання та моніторинг самих оцінювачів щодо того, як вони виконують свої завдання з оцінювання?

21. Чи здійснюється оцінювання та моніторинг самих оцінювачів щодо того, як вони виконують свої завдання з оцінювання?



На думку більшості (61 %) респондентів, це не так. Вісім держав-членів¹⁹⁹ підтвердили, що оцінювачі оцінюються і контролюються щодо виконання ними своїх завдань. Наприклад, при виконанні адміністративних функцій голови вищих судів мають повноваження реагувати на такі питання, як непослідовне тлумачення та застосування стандартів оцінювання або суб'єктивний підхід з боку оцінювачів (голів нижчих судів)²⁰⁰.

Експерти наголошують, що якісне оцінювання суддів може здійснюватися лише особами, які самі підлягають оцінюванню та моніторингу щодо виконання ними завдань з оцінювання.

22. Чи мають сторони у справі, адвокати, інші учасники правосуддя, громадські організації або представники громадськості можливість висловлюватися щодо оцінювання якості роботи окремих суддів і, якщо так, яким чином організовано таку участь?

На думку 70 % респондентів, це не так (20 % надали ствердні відповіді²⁰¹).

Оскільки це питання може сприяти підзвітності судової влади, деякі держави-члени розглядають можливість внесення відповідних змін до законодавства²⁰².

¹⁹⁸ Німеччина, в деяких федеральних землях.

¹⁹⁹ Азербайджан, Німеччина, Норвегія, Португалія, Румунія, Швеція, Швейцарія, Україна.

²⁰⁰ Німеччина.

²⁰¹ Азербайджан, Бельгія, Грузія, Греція, Норвегія, Республіка Молдова, Україна.

²⁰² Франція.

В одному випадку «оцінювачі беруть до уваги результати відповідних опитувань щодо рівня задоволеності серед різних цільових груп, а саме: користувачів судових послуг, професійних адвокатів, працівників тощо»²⁰³.

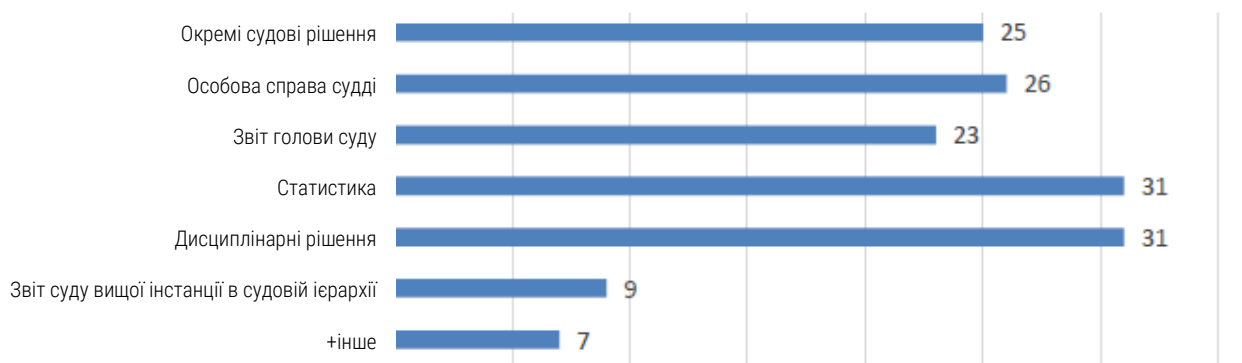
В іншому випадку «факт проведення процедури оцінювання є публічним. Сторони у справі, адвокати, інші учасники правосуддя, громадські організації чи громадськість загалом мають право звертатися до Вищої ради правосуддя та подавати інформацію. Вони можуть звернутися письмово або призначити зустріч. Їм також дозволено публікувати інформацію про суддю, якого оцінюють, на різних платформах, а такі джерела, як статті, публікації, телепередачі тощо, збираються уповноваженим підрозділом Ради та передаються оцінювачам, які враховують ці відомості. Крім того, на інституційному рівні до складу Вищої ради правосуддя входять також п'ять членів, які не є суддями, – представники наукових кіл і громадянського суспільства. Ці члени обираються парламентом. Оцінювання здійснюється одним суддею та одним несуддею – членами Ради. [Вважається, що] ця модель створює можливість для участі громадськості з боку громадянського суспільства та/або інших учасників правосуддя»²⁰⁴.

Також «оцінювачі повинні консультуватися із членами ради місцевої адвокатури щодо питань, пов'язаних із належним функціонуванням місцевих судів, і мають брати до уваги будь-які письмові скарги чи повідомлення. На практиці трапляється нечасто, щоб адвокатура висловлювала конкретні зауваження щодо окремих суддів, за винятком випадків, коли йдеться про серйозні проблеми в поведінці суддів щодо адвокатів, сторін у справі тощо»²⁰⁵.

Експерти наголошують, що участь користувачів судових послуг і представників правосуддя має бути формалізована та об'єктивована таким чином, щоб гарантувати незалежність судді й убезпечити його від неналежного тиску з боку учасників правосуддя та громадської думки.

23. Які джерела інформації використовувалися в процесі оцінювання?

23. Які джерела інформації використовуються в процесі оцінювання?



25 респондентів, які представляють 15 держав-членів, зазначили, що під час оцінювання враховується зміст певної кількості судових рішень оцінюваного судді²⁰⁶. Оскільки важливо

²⁰³ Азербайджан.

²⁰⁴ Грузія.

²⁰⁵ Греція.

²⁰⁶ Австрія, Бельгія, Франція, Грузія, Німеччина, Греція, Угорщина, Латвія, Північна Македонія, Польща, Португалія, Республіка Молдова, Румунія, Словачька Республіка, Україна.

поєднувати якісні та кількісні критерії оцінювання, цей критерій має застосовуватись обережно з урахуванням Рекомендацій Висновку № 17 КРЕС²⁰⁷. Для оцінювання якості судового рішення оцінювачі повинні зосереджуватися на методології, яку суддя застосовує у своїй роботі загалом, а не на юридичній правильності окремих рішень.

23 респонденти з 15 держав-членів вказали, що під час оцінювання враховується звіт голови відповідного суду²⁰⁸. Експерти зауважують, що хоча цей критерій не суперечить міжнародним стандартам, він може містити ризик використання оцінювання як засобу ієрархічного тиску на суддю, якого оцінюють.

31 респондент з 19 держав-членів повідомив, що враховуються дисциплінарні рішення²⁰⁹. Має бути проведено чітке й однозначне розмежування між дисциплінарною відповідальністю та оцінюванням якості роботи суддів. Як підкреслюється у Висновку № 17 КРЕС²¹⁰, «хоча порушення етичних і професійних норм / стандартів можуть братися до уваги в процесі оцінювання, держави-члени повинні чітко розмежовувати процедури оцінювання та дисциплінарні заходи. Принципи незмінюваності суддів і гарантій їхнього перебування на посаді є ключовими елементами суддівської незалежності й мають неухильно дотримуватися. Постійне призначення судді не повинне припинятися лише на підставі негативної оцінки. Таке припинення можливе лише у випадках серйозних порушень дисциплінарного чи кримінального законодавства або коли результат оцінювання об'єктивно засвідчує, що суддя неспроможний або не бажає виконувати свої обов'язки принаймні на мінімально прийнятному рівні. В усіх випадках повинні бути дотримані належні процесуальні гарантії для судді, якого оцінюють, і вони мають неухильно виконуватися».

Дев'ять респондентів, які представляють сім держав-членів, зазначили, що під час оцінювання враховується звіт суду вищої інстанції²¹¹.

І зрештою, не менш важливим є використання статистичних даних, щоб процедура оцінювання передбачала обґрунтований баланс між якісними та кількісними критеріями й показниками. 31 респондент (19 держав-членів) зазначив, що також враховуються статистичні дані²¹². Як зазначалося у відповіді на питання 15, кількісні критерії ефективності, які легше перевірити, відіграють помітну роль, однак якість роботи є і має залишатися пріоритетною.

24. Будь ласка, опишіть структуру та метод оцінювання, використаний у звіті про оцінку (наприклад, на основі есе, на основі балів, на основі шкали, на основі відсотків, на основі рейтингу).

У низці країн, судячи з усього, відсутня практика складання письмового звіту за підсумками

²⁰⁷ Оцінювання має відбуватися за такими критеріями: професійна компетентність (знання права, вміння вести судовий процес, вміння писати обґрунтовані рішення), особиста компетентність (здатність справлятися з навантаженням, вміння ухвалювати рішення, відкритість до нових технологій), соціальна компетентність, тобто здатність до медіації, повага до сторін і, крім того, вміння вести за собою тих, чия посада цього вимагає.

²⁰⁸ Австрія, Азербайджан, Бельгія, Хорватія, Естонія, Франція, Німеччина, Греція, Угорщина, Латвія, Люксембург, Португалія, Республіка Молдова, Словацька Республіка, Україна.

²⁰⁹ Австрія, Азербайджан, Бельгія, Хорватія, Естонія, Фінляндія, Грузія, Німеччина, Греція, Угорщина, Латвія, Північна Македонія, Норвегія, Польща, Португалія, Республіка Молдова, Румунія, Словацька Республіка, Україна.

²¹⁰ Висновок № 17, пункти 29 і 44, рекомендації 10 і 12.

²¹¹ Австрія, Азербайджан, Бельгія, Угорщина, Латвія, Польща, Словацька Республіка.

²¹² Австрія, Азербайджан, Бельгія, Хорватія, Естонія, Фінляндія, Грузія, Німеччина, Греція, Угорщина, Латвія, Північна Македонія, Норвегія, Польща, Португалія, Республіка Молдова, Румунія, Словацька Республіка, Україна.

оцінювання²¹³ або не передбачено уніфікованого шаблону для такого звіту²¹⁴. Метод оцінювання на основі балів є найменш поширеним²¹⁵, навіть у поєднанні з іншими методами. Метод оцінювання за шкалою трапляється дещо частіше²¹⁶. Найпоширенішим, за свідченням 13 респондентів, є оцінювання у формі розгорнутого текстового висновку²¹⁷, яке зазвичай поєднується з оцінюванням за шкалою за певними конкретними критеріями, а також фінальною загальною оцінкою, що також здійснюється за шкалою²¹⁸. Прикладом належної практики є чітке нормативне врегулювання звіту про оцінювання: «У цілому структура та зміст звіту про іспит / оцінювання поєднують текстовий, есе-подібний опис, подання та аналіз кількісних і статистичних даних, спостереження щодо якості судової діяльності, які підтверджуються фактично обґрунтованими даними, що мають значення для оцінювання, а також табличну пропозицію щодо оцінки, передбачену Положеннями»²¹⁹. В іншому прикладі зазначено, які елементи охоплює підхід, заснований на розгорнутому текстовому аналізі: опис справ, у яких рішення було скасовано або змінено; реєстраційні номери вибраних справ; справи із затримками в розгляді; іноді — статистичні дані; відомості про своєчасність складання мотивувальної частини рішень. Водночас усе це зрештою зводиться до виставлення оцінки, яка має найважливіше значення (відмінна оцінка, позитивна оцінка, задовільна оцінка або неприйнятна оцінка)²²⁰.

25. Якщо статистичні показники використовуються як відправна точка у звіті про оцінювання, чи може оцінювач відхилитися від кількісної оцінки і, якщо так, то за яких обставин?

У відповіді на питання 23, 32 респонденти²²¹ (з 19 держав-членів) підтвердили, що статистичні дані є одним із джерел інформації, які використовуються в процесі оцінювання. У більшості із цих держав-членів зазначається, що статистичні показники не є відправною точкою для оцінювання, проте оцінювач не може від них відхилитися, за винятком окремих випадків: «оцінювач може відступити від статистичних показників у разі надмірного навантаження (з урахуванням того, що судова система Грузії має значно менше суддів, ніж потрібно для розгляду поточного обсягу справ у судах загальної юрисдикції, надмірна кількість справ, розподілена на одного суддю, береться до уваги під час оцінювання)»²²², а також «з урахуванням інших чинників, таких як фізичний стан судді та складність і обсяг його роботи»²²³, або «наявність вакантних посад суддів і висока складність справ»²²⁴, «статистичні дані мають оцінюватися індивідуально самим оцінювачем»²²⁵. Із цього можна зробити висновок, що показники, пов'язані з робочим навантаженням і складністю справ, є важливими факторами, які необхідно враховувати²²⁶.

²¹³ Наприклад, Фінляндія, Норвегія та Швеція.

²¹⁴ Наприклад, Швейцарія.

²¹⁵ Північна Македонія.

²¹⁶ Хорватія, Греція, Польща.

²¹⁷ Австрія, Бельгія, Німеччина, Латвія, Словацька Республіка та Україна.

²¹⁸ Угорщина, Грузія.

²¹⁹ Угорщина.

²²⁰ Польща.

²²¹ Австрія, Азербайджан, Бельгія, Хорватія, Естонія, Фінляндія, Грузія, Німеччина, Греція, Угорщина, Латвія, Північна Македонія, Норвегія, Польща, Португалія, Республіка Молдова, Румунія, Словацька Республіка, Україна.

²²² Грузія.

²²³ Португалія.

²²⁴ Румунія.

²²⁵ Німеччина, Польща.

²²⁶ Наприклад, Азербайджан, Естонія, Грузія, Німеччина, Польща, Португалія, Румунія, Сербія, Словацька Республіка.

В одному з прикладів свобода тлумачення статистичних матеріалів формулюється негативно: один із респондентів зазначив, що в такому випадку оцінювачі діють довільно: «Оцінювач має повну свободу інтерпретації будь-яких даних, особливо з огляду на те, що за це він у подальшому не несе жодної відповідальності»²²⁷.

26. Які можливі результати індивідуального оцінювання?

26. Які можливі результати індивідуального оцінювання?



Оцінювання суддів має на меті контроль та підвищення якості їхньої роботи. Водночас слід зазначити, що, за даними великої кількості респондентів, оцінювання низької якості може мати радше каральні наслідки для відповідного судді, зокрема — дисциплінарні заходи (15 відповідей²²⁸), переведення (7 відповідей²²⁹) або фінансові наслідки (4 відповіді²³⁰).

Відповідно до відповідей 31 респондента²³¹, оцінювання впливає на кар'єрні перспективи та просування по службі. Лише незначна частина респондентів зазначила, що в державах-членах оцінювання пов'язане з можливістю подальшого навчання (20 відповідей²³²) або з формуванням цілей для вдосконалення (19 відповідей²³³), а отже — з підвищенням якості роботи суддів.

Крім того, зазначено, що в одному випадку після співбесіди може бути спільно розроблено індивідуальний план професійного розвитку²³⁴.

²²⁷ Польща.

²²⁸ Австрія, Азербайджан, Бельгія, Греція, Угорщина, Латвія, Північна Македонія, Польща, Португалія, Республіка Молдова, Словацька Республіка, Україна.

²²⁹ Австрія, Бельгія, Естонія, Фінляндія, Франція, Угорщина, Латвія, Люксембург, Норвегія, Республіка Молдова, Румунія, Швеція.

²³⁰ Бельгія, Швеція.

²³¹ Австрія, Азербайджан, Бельгія, Хорватія, Франція, Грузія, Німеччина, Угорщина, Латвія, Люксембург, Північна Македонія, Норвегія, Польща, Португалія, Республіка Молдова, Румунія, Сербія, Швеція, Україна.

²³² Австрія, Азербайджан, Бельгія, Естонія, Фінляндія, Франція, Латвія, Люксембург, Норвегія, Республіка Молдова, Румунія, Сербія, Швеція, Україна.

²³³ Австрія, Бельгія, Естонія, Фінляндія, Франція, Угорщина, Латвія, Люксембург, Норвегія, Республіка Молдова, Румунія, Швеція.

²³⁴ Румунія.

27. Чи може відповідний суддя оскаржити результати оцінювання?

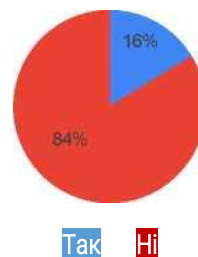


У переважній більшості випадків (85 %) респонденти підтвердили, що це справді так, і це узгоджується з тим фактом, що більшість із них охарактеризували процес оцінювання як змагальний. Водночас відповіді, в яких зазначалося, що відповідні судді не можуть оскаржити результати оцінювання, були непереконливими, тож неможливо вказати, у яких саме державах-членах така можливість відсутня і з яких причин²³⁵.

У цьому контексті Висновок № 17 КРЄС зазначає, що «надзвичайно важливо забезпечити дотримання принципу справедливості процедури на всіх етапах індивідуального оцінювання. Зокрема, судді повинні мати можливість висловити свою думку щодо процедури та запропонованих висновків оцінювання. Вони також повинні мати можливість оскаржити оцінки, особливо якщо вони впливають на «цивільні права» судді у розумінні статті 6 Європейської конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (пункт 41²³⁶)».

28. Чи оприлюднюються дані (числові показники, звіти, статистика) про індивідуальне оцінювання суддів?

28. Чи оприлюднюються дані (числові показники, звіти, статистика) про індивідуальне оцінювання суддів?



Згідно з відповідями переважної більшості (84 %) респондентів ситуація є протилежною, що

²³⁵ Фінляндія надала чітку негативну відповідь, для Польщі відповіді розділилися (1 позитивна і 1 негативна), а щодо Норвегії ми отримали 2 позитивні і 1 негативну відповідь.

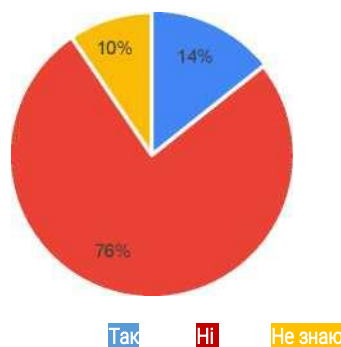
²³⁶ Висновок КРЄС № 17, Рекомендація 11.

узгоджується з принципом незалежності суддів та довірою суспільства до функціонування судової влади.²³⁷

Як зазначено у Висновку № 17 КРЕС (пункт 48): «Формальне індивідуальне оцінювання суддів, де воно застосовується, має слугувати покращенню та підтриманню якісної судової системи в інтересах громадян держав-членів. Це, своєю чергою, сприятиме збереженню суспільної довіри до судової влади. Для цього громадськість повинна мати можливість зрозуміти загальні принципи та процедуру оцінювання. Отже, процесуальні рамки й методи оцінювання мають бути доступними для громадськості. Водночас процес індивідуального оцінювання з метою кар'єрного просування не повинен враховувати суспільну думку щодо конкретного судді. Така думка не завжди ґрунтується на повній чи належно зрозумілій інформації або навіть може базуватися на хибному уявленні про роботу судді загалом. Процес і результати індивідуального оцінювання, як правило, мають залишатися конфіденційними та не підлягати оприлюдненню. Їх публікація майже напевно створює загрозу для незалежності судді, оскільки може підірвати його авторитет в очах громадськості та зробити вразливим до спроб впливу. Крім того, оприлюднення результатів може призвести до вербальних або інших нападів на суддю».

29. Чи оприлюднюються дані (числові показники, звіти, статистика) про індивідуальне оцінювання суддів серед колег?

29. Чи оприлюднюються дані (числові показники, звіти, статистика) про індивідуальне оцінювання суддів серед колег?

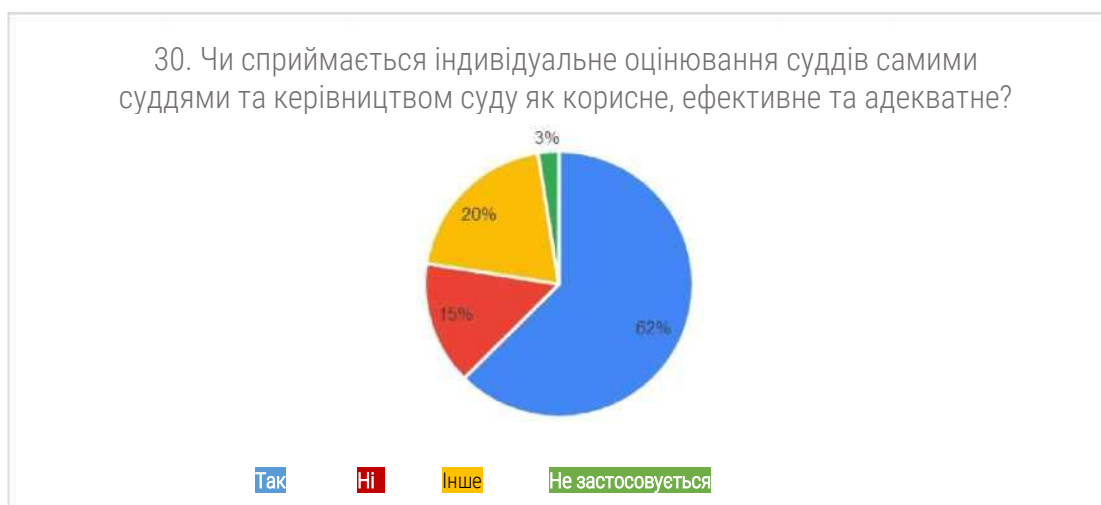


Згідно з відповідями переважної більшості респондентів (76 %) ²³⁸ – ні. Із цього можна зробити висновок, що конфіденційність процесу та результатів індивідуального оцінювання є запобіжним механізмом, який запроваджується з метою забезпечення незалежності судової влади та безпеки самого судді.

²³⁷ Грузія, Північна Македонія, Португалія, Словацька Республіка та Україна розкривають інформацію для громадськості.

²³⁸ Хорватія, Франція, Німеччина, Словацька Республіка, Швейцарія та Франція розкривають інформацію колегам.

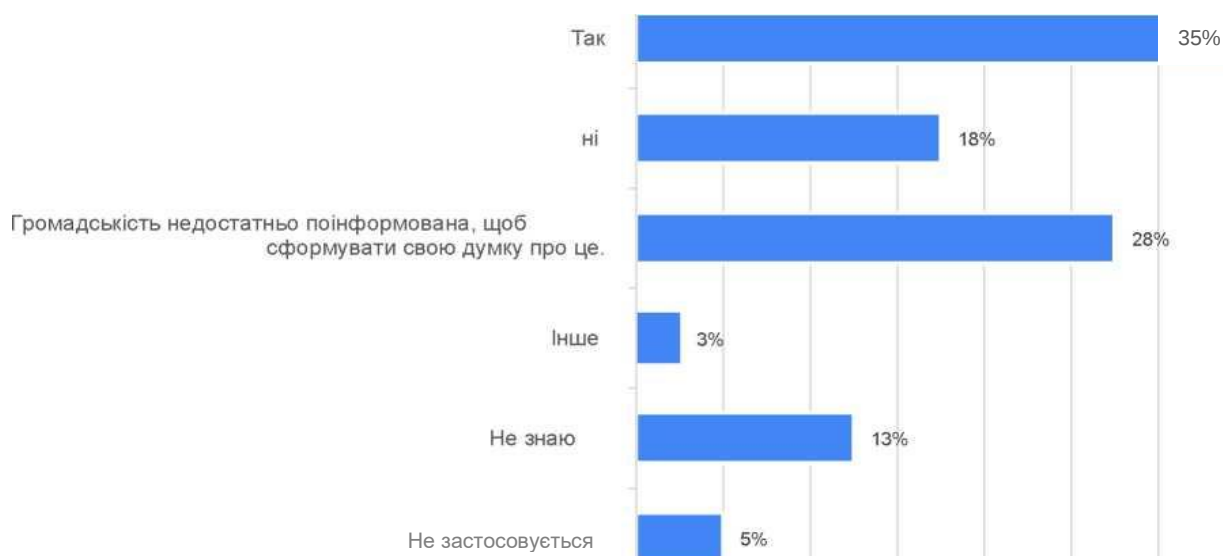
30. Чи сприймається індивідуальне оцінювання суддів самими суддями та керівництвом суду як корисне, ефективне та адекватне?



Більшість респондентів (62 %, що становить 25 відповідей) вважає, що оцінювання суддів у їхніх країнах є корисним, ефективним та адекватним. Хоча ці відповіді відображають суб'єктивне сприйняття питання, можна зазначити, що є певний потенціал для вдосконалення процедур оцінювання та їх результатів, аби вони вважалися справді корисними, ефективними та адекватними в системах правосуддя, де проводиться індивідуальне оцінювання суддів.

31. На Вашу думку, чи сприймає громадськість індивідуальне оцінювання суддів як корисне, ефективне та адекватне?

31. На Вашу думку, чи сприймає громадськість індивідуальне оцінювання суддів як корисне, ефективне та адекватне?



Хоча відповіді на це запитання ґрунтуються на суб'єктивному сприйнятті респондентів, цікаво зазначити, що порівняно з відповідями на запитання 30 спостерігається суттєве зниження —

приблизно на 50 % – того, яким, ймовірно, є сприйняття оцінювання з боку громадськості.

Крім того, варто зазначити, що 28 % респондентів²³⁹ вважають, що громадськість недостатньо поінформована про існування та зміст процедур оцінювання суддів. Це свідчить про наявність чіткої сфери для дій в усіх державах-членах: «принципи та процедури, на яких ґрунтується оцінювання суддів, мають бути доступні для громадськості», зокрема слід інформувати громадян про те, що суддів оцінюють, за якими критеріями це відбувається і які наслідки може мати ця процедура для відповідного судді.

32. Які заходи, на вашу думку, могли б підвищити якість індивідуального оцінювання суддів у вашій країні?

З відповідей респондентів на це запитання можна виокремити такі пропозиції щодо вдосконалення процедур оцінювання:

1. Забезпечити фіксовану періодичність оцінювання²⁴⁰.
2. Забезпечити участь інших суб'єктів судової системи та користувачів судових послуг у процесі оцінювання²⁴¹ і підвищити обізнаність про нього²⁴².
3. Запровадити процедуру оцінювання за принципом «360 градусів»²⁴³.
4. Забезпечити можливість оскарження результатів оцінювання²⁴⁴, застосування санкцій у разі неодноразового отримання негативної оцінки²⁴⁵, а також проведення оцінювання самих оцінювачів²⁴⁶.
5. Гарантувати незалежність оцінювання, щоб оцінювачі не були безпосередніми колегами або керівниками.
6. Встановити чіткі, уніфіковані, об'єктивні, прозорі та загальновідомі критерії оцінювання²⁴⁷ з більшим акцентом на якість, а не лише на ефективність²⁴⁸.
7. Забезпечити навчання та підготовку самих оцінювачів²⁴⁹.

²³⁹ Бельгія, Хорватія, Фінляндія, Франція, Греція, Люксембург, Польща.

²⁴⁰ Австрія, Норвегія.

²⁴¹ Австрія, Греція, Люксембург.

²⁴² Норвегія.

²⁴³ Франція; по суті, це процес оцінювання з використанням зворотного зв'язку від колег, працівників суду, відвідувачів суду, керівництва та членів інших підрозділів суду. Кожного оцінювача просять поділитися своєю думкою про поведінку, навички та результати роботи суддів, які оцінюються. Крім того, зазвичай процес оцінювання передбачає самооцінювання, що дає змогу особам побачити, як їхнє самосприйняття співвідноситься із сукупними відгуками їхніх оцінювачів.

²⁴⁴ Польща.

²⁴⁵ Бельгія.

²⁴⁶ Польща.

²⁴⁷ Бельгія, Німеччина, Польща, Швеція.

²⁴⁸ Німеччина.

²⁴⁹ Бельгія, Північна Македонія, Польща, Швеція.

33. Чи є у Вас якісь думки, рекомендації або коментарі, якими ви хотіли б поділитися з нами щодо тематики цієї анкети?

Варто звернути увагу на такі відповіді на це запитання:

- «У моїй країні індивідуальні оцінювання суддів не проводяться у тому вигляді, який описано в цій анкеті. Проте ми маємо інші види оцінювання, які стосуються практики кожного суду»²⁵⁰.
- «Тренінги з креативності, суддівського мистецтва, семінари для оцінювачів»²⁵¹.
- «З огляду на принцип поділу влади та незалежність суддів важливо, щоб оцінювання залишалося внутрішньою справою судової влади та не передавалося представникам інших гілок влади (виконавчої або законодавчої)»²⁵².

²⁵⁰ Фінляндія.

²⁵¹ Грузія.

²⁵² Швеція.

Європейська комісія з питань
ефективності правосуддя (CEPEJ)

Генеральний директорат Ради
Європи I – Права людини та
верховенство права

Avenue de l'Europe F-67075 Strasbourg
Cedex
Франція



www.coe.int/cepej

www.coe.int

Рада Європи є провідною правозахисною організацією континенту. До її складу входять 46 держав-членів, у тому числі всі члени Європейського Союзу. Всі держави-члени Ради Європи підписали Європейську конвенцію з прав людини, договір, спрямований на захист прав людини, демократії та верховенства права. Європейський суд з прав людини стежить за виконанням Конвенції в державах-членах.

EN

cepej



Європейська
комісія з питань
ефективності
правосуддя

Commission
europeenne pour
l'efficacite de la
justice

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE