



Strasbūra, 2014. gada 24. oktobris

EIROPAS TIESNEŠU KONSULTATĪVĀ PADOME (ETPK)

ATZINUMS NR. 17 (2014)

PAR TIESNEŠU DARBA NOVĒRTĒŠANU, TIESVEDĪBAS KVALITĀTI UN TIESISKUMU.

UN TIESU NEATKARĪBAS IEVĒROŠANA

PIRMĀ DAĻA: IEVADS

A. Atzinuma mērķi

1. Tiesiskums demokrātiskā valstī prasa ne tikai tiesu neatkarību, bet arī kompetentu tiesu izveidi, kas pieņem pēc iespējas kvalitatīvākus tiesas lēmumus. Eiropas Tiesnešu konsultatīvā padome (CCJE) ir pievērsusi pastāvīgu uzmanību diviem būtiskiem jautājumiem. Pirmkārt, tiesu neatkarības aizsardzībai[1] un, otrkārt, veidiem, kā saglabāt un uzlabot tiesu sistēmu kvalitāti un efektivitāti[2]. Tiesnešu individuālais novērtējums ir saistīts ar abiem šiem jautājumiem. Šajā atzinumā frāze "tiesnešu individuālais novērtējums" ietver atsevišķu tiesnešu profesionālā darba un viņu spēju novērtējumu.
2. Saskaņā ar Ministru komitejas tai uzticēto darba uzdevumu CCJE nolēma pievērst uzmanību tam, kā tiesnešu darba individuālā novērtēšana var uzlabot tiesiskuma kvalitāti, nepārkāpjot tiesnešu neatkarību. Šajā atzinumā galvenokārt aplūkots jau iecelto tiesnešu individuālais novērtējums uz viņu pilnvaru laiku; tajā nav aplūkota ne tiesnešu pirmā iecelšana amatā[3], ne viņu sākotnējā apmācība[4]. Lai gan tajā ir skarta disciplinārlietas un novērtēšanas saistība, Atzinumā galvenokārt nav aplūkoti disciplinārlietas vai kriminālatbildības jautājumi[5]. Tāpat tajā nav aplūkota valsts tiesu sistēmas darbības novērtēšana kopumā vai tiesu sistēmas sastāvā ietilpstošo tiesu darbības novērtēšana. Tās ir svarīgas tēmas, kas pašas par sevi izvirza atsevišķus svarīgus jautājumus un perspektīvas.
3. Šis atzinums ir sagatavots, pamatojoties uz iepriekšējiem CCJE atzinumiem un Tiesnešu hartu (2010), kā arī attiecīgajiem Eiropas Padomes instrumentiem, jo īpaši Eiropas Hartu par tiesnešu statūtiem (1998) un Ministru komitejas Ieteikumu CM/Rec(2010)12 par tiesnešu neatkarību, efektivitāti un atbildību (turpmāk - Ieteikums CM/Rec(2010)12). Tajā ņemti vērā arī Apvienoto Nāciju Organizācijas Pamatprincipi par tiesu varas neatkarību (1985), Bangalora Tiesnešu uzvedības principi (2002), Starptautiskās Tiesnešu asociācijas (IAJ)[6] Vispārējais ziņojums (2006) (turpmāk tekstā - IAJ Vispārējais ziņojums), EDSO Kijevas ieteikumi par tiesu neatkarību Austrumeiropā, Dienvidkaukāzā un Vidusāzijā

(2010) - Tiesu administrācija, atlase un pārskatbildība (turpmāk tekstā - Kijevas ieteikumi) un Eiropas Tieslietu padomju tīkla (ENCJ) 2012.-2013. gada ziņojums par minimālajiem standartiem attiecībā uz tiesnešu profesionālās darbības novērtēšanu un tiesnešu neatbilstību (turpmāk tekstā - ENCJ ziņojums). Atzinumā ir ņemtas vērā dalībvalstu atbildes uz anketas jautājumiem par funkcionējošo tiesnešu individuālo novērtēšanu un novērtēšanu, kā arī sagatavošanas ziņojums, ko sagatavojusi CCJE ieceltā eksperte Anne SANDERS (Vācija).

B. Galvenie tiesneša kā vērtēšanas objekta uzdevumi

4. Katrā demokrātiskā sabiedrībā, kurā tiek ievērots tiesiskums, tiesneši veic neaizstājamus pienākumus[7]. Tiesnešiem vienlīdzīgi jāaizsargā visu personu tiesības un brīvības. Tiesnešiem ir jāveic pasākumi, lai nodrošinātu efektīvu un pieejamu strīdu izšķiršanu[8], un lietas jāizskata savlaicīgi un neatkarīgi, un viņiem ir jāievēro tikai likums. Viņiem ir pārliecinoši jāpamato savi lēmumi[9] un jāraksta skaidri un saprotami[10]. Turklāt visi saistošie tiesnešu lēmumi ir arī efektīvi jāizpilda[11]. Tiesnešu neatkarība nenozīmē, ka tiesneši nav atbildīgi par savu darbu. CCJE ir uzsvērusi tiesu sistēmas kvalitātes un efektivitātes uzturēšanu un uzlabošanu visu pilsoņu interesēs[12]. Ja tāda pastāv, tiesnešu individuālajai novērtēšanai būtu jātiecas uz tiesu sistēmas uzlabošanu, vienlaikus nodrošinot pēc iespējas augstāku kvalitāti. Šim pasākumam ir jānotiek visas sabiedrības interesēs.

C. Neatkarības prioritāte: problēma, kā novērtēšanu saskaņot ar tiesu neatkarību

5. Tiesu neatkarība ir priekšnoteikums tiesiskuma un taisnīgas tiesas pamatgarantijas nodrošināšanai[13]. Kā CCJE ir norādījusi savos iepriekšējos atzinumos, tiesu neatkarību var apdraudēt dažādi jautājumi, kas var nelabvēlīgi ietekmēt tiesas spriešanu[14], piemēram, finanšu resursu trūkums[15], problēmas saistībā ar tiesnešu sākotnējo apmācību un apmācību darba vietā[16], neapmierinoši elementi attiecībā uz tiesu sistēmas organizāciju, kā arī iespējamā tiesnešu civiltiesiskā un kriminālatbildība[17].

6. Tādējādi ikviena tiesnešu individuālā novērtējuma pamatnoteikumam ir jābūt tādam, lai tiktu pilnībā ievērota tiesnešu neatkarība[18]. Ja individuālajam novērtējumam ir sekas attiecībā uz tiesneša paaugstināšanu amatā, algu un pensiju vai tas var pat novest pie tiesneša atcelšanas no amata, pastāv risks, ka novērtētais tiesnesis lietas izlems nevis saskaņā ar savu objektīvu faktu un tiesību interpretāciju, bet gan tā, kā tas varētu šķist izdevīgi novērtētājiem. Tāpēc īpaši problemātiska ir jebkura tiesnešu novērtēšana, ko veic valsts likumdevējas vai izpildvaras pārstāvji. Tomēr risks tiesnešu neatkarībai nav pilnībā novērsts arī tad, ja vērtēšanu veic citi tiesneši. Tiesnešu neatkarība ir atkarīga ne tikai no brīvības no nepienācīgas ietekmes no ārējiem avotiem, bet prasa arī brīvību no nepienācīgas iekšējas ietekmes, kas dažās situācijās var nākt no citu tiesnešu, tostarp tiesu priekšsēdētāju, attieksmes[19].

OTRĀ DAĻA: PAŠREIZĒJĀ PRAKSE DALĪBVALSTĪS

D. Kādēļ vispār veikt novērtēšanu un kādi novērtēšanas veidi pašlaik tiek veikti?

7. Tiesnešu novērtēšana tiek veikta, lai novērtētu atsevišķu tiesnešu spējas un viņu veikto uzdevumu kvalitāti un kvantitāti. Novērtēšanu izmanto, piemēram, lai sniegtu

atgriezenisko saiti, apzinātu mācību vajadzības un noteiktu "uz rezultātiem balstītas" algas. To var izmantot arī, lai meklētu piemērotus kandidātus paaugstināšanai amatā. Daži apgalvo, ka šādi individuāla novērtēšana principā var palīdzēt uzlabot tiesu sistēmas kvalitāti un tādējādi arī nodrošināt tiesu sistēmas pienācīgu pārskatatbildību pret sabiedrību.

8. ENCJ ziņojumā ir nošķirtas valstis, kurās izmanto "formālas" un "neformālas" vērtēšanas sistēmas. Kopumā šīs sistēmas ir šādas:

(I) Formāli

9. Lielākajā daļā formālo novērtējumu pirms novērtējuma veikšanas ir skaidri noteikti novērtējuma mērķi, izmantotie kritēriji, novērtēšanas struktūras sastāvs, novērtēšanas procedūra un tās iespējamās sekas. Ja vērtēšana tiek veikta šādā formālā veidā, vērtējamā tiesneša un vērtēšanas struktūras tiesības un pienākumi tiks regulēti ar primāro vai pakārtoto tiesību aktu palīdzību.

(II) Neformāli

10. Neformālā novērtēšanā neizmanto ne formalizētus vērtējumus, ne kritērijus. Novērtējumam parasti nav tiešu seku uz vērtējamo tiesnesi. Neformālo novērtēšanu var veikt diskusiju veidā, kas ļaus novērtētajam tiesnesim risināt problēmas, parādīt savas spējas un vienoties par karjeras mērķiem[20]. Par neformālu novērtēšanu var uzskatīt arī neformālu informācijas apkopošanu par tiesnesi, kurš ir kandidāts paaugstināšanai amatā[21].

E. Novērtēšana, kā to praktizē dalībvalstīs

(I) kur to izmanto

11. Divdesmit četras dalībvalstis savās atbildēs uz anketas jautājumiem paskaidroja, ka tās tiesnešus vērtē vairāk vai mazāk formāli (Albānija, Austrija, Beļģija, Albānija, Bosnija un Hercegovina, Bulgārija, Bijusī Dienvidslāvijas Maķedonijas Republika, Francija, Grieķija, Gruzija, Horvātija, Igaunija, Itālija, Kipra, Itālija, Moldovas Republika, Monako, Nīderlande, Polija, Rumānija, Slovēnija, Turcija, Ukraina, Spānija, Ungārija, Vācija, Ungārija). Igaunija un Ukraina tiesnešus novērtē tikai pirms viņu pastāvīgās iecelšanas amatā. Deviņas dalībvalstis (Čehija, Dānija, Somija, Islande, Luksemburga, Norvēģija, Zviedrija, Šveice, Somija, Šveice, Apvienotā Karaliste) norādīja, ka tās neizmanto oficiālu individuālās novērtēšanas sistēmu. Tomēr Zviedrija izmanto noteiktus novērtēšanas instrumentus, lai noteiktu nelielu tiesneša algas daļu atkarībā no viņa darba rezultātiem[22], Somija un Šveice tos izmanto, gatavojoties karjeras attīstības diskusijām. Apvienotajā Karalistē neformāla novērtēšana notiek, kad tiek izskatīts tiesneša pieteikums paaugstināšanai amatā.

(II) to valstu mērķi, kuras to izmanto: tiesnešu kvalitāte, paaugstināšana amatā, atalgojums un disciplīna.

12. Lielākajā daļā valstu, kas izmanto kādu no individuālās novērtēšanas veidiem, tās mērķis ir novērtēt, uzturēt un uzlabot tiesnešu un tiesu sistēmas darba kvalitāti. Daudzas valstis paskaidroja, ka novērtēšanas mērķis ir ne tikai novērtēt sasniegumus un prasmes, bet arī lai noteiktu mācību vajadzības un nodrošinātu atgriezenisko saiti. Daudzas dalībvalstis

novērtēšanu izmanto kā pamatu, pieņemot lēmumus par tiesnešu paaugstināšanu amatā. Dažām dalībvalstīm novērtējums ir īpaši svarīgs, pieņemot lēmumu par nesen iecelto tiesnešu iecelšanu amatā uz mūžu[23]. Citas dalībvalstis novērtēšanu izmanto, lai noteiktu jebkādas atalgojuma vai pensijas elementus, pamatojoties uz tiesneša individuālo sniegumu[24].

(III) Izmantotie kritēriji

13. Lielākajā daļā dalībvalstu tiesnešu individuālai novērtēšanai izmanto vairākus kvantitatīvus un kvalitatīvus kritērijus. Tādējādi kā "kvantitatīvie" kritēriji bieži tiek ņemti vērā tādi faktori kā vērtētā tiesneša izskatīto lietu skaits, katrā lietā pavadītais laiks un vidējais sprieduma izpildes laiks. Daudzas dalībvalstis par svarīgu uzskata arī novērtētā tiesneša pieņemto lēmumu skaitu un/vai citādi pabeigto lietu skaitu (piemēram, ar izlīgumu vai atsaukšanu)[25]. Dažās dalībvalstīs tiesneša produktivitāti mēra, ņemot vērā noteiktu kvotu[26] vai citu tiesnešu pieņemto lēmumu vidējo skaitu[27]. Kā "kvalitatīvie" kritēriji novērtēšanas procesā par ļoti svarīgiem tiek uzskatīti tiesneša analīzes kvalitāte un veids, kā tiesnesis risina sarežģītas lietas. Daudzās dalībvalstīs par ļoti svarīgu faktoru vērtēšanas procesā uzskata to lēmumu skaitu vai procentuālo daļu, kas atcelti apelācijas kārtībā[28]. Citās valstīs[29] tiesnešu neatkarības principa dēļ netiek ņemts vērā ne apelācijas kārtībā atcelto lēmumu skaits, ne atcelšanas iemesli, ja vien tie neatklāj nopietnas kļūdas. Citi faktori, kas tiek ņemti vērā, ir spēja būt par starpnieku starp pusēm, spēja sagatavot skaidrus un saprotamus spriedumus, spēja sadarboties ar citiem kolēģiem, spēja strādāt tieslietu jomās, kas tiesnesim ir jaunas, un gatavība uzņemties papildu darbības tiesas administrācijā, piemēram, jaunieceltajiem tiesnešiem vai juristiem sniegt padomus un izglītēt tos[30]. Par faktoriem tiek uzskatītas arī organizatoriskās prasmes, darba ētika[31] vai zinātniskā darbība, piemēram, publikācijas un lekciju lasīšana[32]. Ētikas un profesionālo noteikumu/standartu pārkāpumi tiek ņemti vērā novērtēšanas procesā gandrīz visās dalībvalstīs, kurās notiek tiesnešu novērtēšana, un šādi principi ir noteikti. Visās dalībvalstīs, kas aizpildīja anketas, tiek nošķirts novērtēšanas process un disciplinārie pasākumi.

14. Vērtēšanas procesā kritēriji tiek vērtēti ļoti atšķirīgi. Lielākā daļa dalībvalstu ziņo, ka novērtētajiem tiesnešiem piešķir reitingus. Izmantotās vērtēšanas sistēmas ir aptuveni salīdzināmas, un tajās izmanto tādas pakāpes kā "ļoti labi", "labi", "pietiekami" un "nepietiekami"[33] vai A, B, C[34]. Dažas valstis savos vērtējumos atsauca uz novērtētā tiesneša piemērotību paaugstināšanai amatā[35]. Citas dalībvalstis atsakās izmantot formālus vērtējumus[36]. Dažās dalībvalstīs tādi dati kā lietu skaits, ko tiesnesis ir izlēmis, tiek pārvērsti procentos vai skaitlī, kas atspoguļo katra atsevišķa tiesneša sniegumu salīdzinājumā ar citiem tiesnešiem[37]. Dažās valstīs tiesneši, kuru darbs ir pētīts, tiek sarindoti no labākā līdz mazāk labam tiesnesim atbilstoši viņu novērtējumam[38]. Ungārijā attiecīgo tiesneša pakāpi nosaka, salīdzinot tiesneša sniegumu ar "produktivitātes koeficientu". Citās valstīs šādi kvantitatīvie un kvalitatīvie faktori ir tikai sākumpunkts individuālam novērtējumam[39]. Dažās dalībvalstīs tiek ņemts vērā advokātu kolēģiju[40], tiesvedības dalībnieku, kolēģu un vecāko tiesnešu viedoklis[41].

(IV) Novērtēšanas veidi un izmantotās metodes/procedūras

15. Lielākajā daļā valstu novērtēšana tiek veikta regulāri un regulāri. Tomēr dalībvalstis ir pieņēmušas dažādas procedūras formalitātes pakāpes. Tā Albānija, Austrija, Beļģija, Bosnija un Hercegovina, Bulgārija, Bijusī Dienvidslāvijas Maķedonijas Republika, Francija, Grieķija, Gruzija, Horvātija, Itālija, Kipra, Moldova, Monako, Polija, Rumānija, Slovēnija, Spānija, "Bijusī Dienvidslāvijas Maķedonijas Republika", Turcija, Ungārija, Vācija un Spānija izmanto oficiālas novērtēšanas sistēmas. Somija, Nīderlande, Šveice un Apvienotā Karaliste izmanto neformālākas vērtēšanas sistēmas.

16. Dažās valstīs novērtēšanas process notiek kā karjeras attīstības diskusija, kas var būt vairāk vai mazāk formāla. Šajā diskusijā vērtējamais tiesnesis un vērtētājs/novērtēšanas komisija apsver karjeras un attīstības mērķus[42]. Dažos gadījumos novērtēšanas process sākas ar novērtējamā tiesneša pašnovērtējumu[43]. Citās valstīs Tieslietu padome vai tās apakšgrupa apkopo informāciju par vērtējamā tiesneša darbu un pieņem lēmumu par novērtēšanu[44].

17. Citās dalībvalstīs attiecīgo informāciju par tiesneša darbu apkopo viens vērtētājs, parasti tās tiesas priekšsēdētājs, kurā vērtējamais tiesnesis pilda savus pienākumus[45]. Tas bieži ietver tiesneša lēmumu lasīšanu, tiesneša vadīto tiesas sēžu apmeklēšanu un intervijas ar konkrēto tiesnesi. Bieži vien vērtētājs pieņem galīgo lēmumu pēc tam, kad tiesnesim ir bijusi iespēja komentēt sākotnējo projektu. Dažās dalībvalstīs novērtēšanas procesā piedalās arī citi profesionāļi[46]. Polijā tiesnešu individuālā novērtēšana tiek veikta regulāru tiesas pārbaužu laikā, kuras veic tiesneši inspektori no citām tiesām[47].

18. Lielākajā daļā sistēmu novērtētais tiesnesis var izteikt piezīmes par atzinuma projektu un var apstrīdēt galīgo lēmumu.

19. Dažas valstis ziņoja, ka, lai gan nepastāv oficiāla salīdzinošās vērtēšanas procedūra, tiesneši var brīvi palīdzēt cits citam, neformāli sniedzot padomus un atsauksmes[48]. Austrijā Austrijas Tiesnešu asociācija uzsāka brīvprātīgas savstarpējās vērtēšanas projektu. Tiesneši apmeklē viens otra tiesas sēdes un sniedz neformālas atsauksmes.

(V) Sekas

20. Lielākajā daļā dalībvalstu tiesnešu individuālais novērtējums ir svarīgs faktors saistībā ar tiesneša iespējām tikt paaugstinātam amatā un - jo īpaši nesen ieceltam tiesnesim - iegūt amata pilnvaru drošību[49]. Dažās dalībvalstīs novērtējumam ir arī nozīme, nosakot algas un pensijas atkarībā no darba rezultātiem[50]. Turklāt dažās dalībvalstīs slikts sniegums var novest pie disciplinārlietas ierosināšanas[51], atalgojuma samazināšanas un pat tiesneša atbrīvošanas no amata[52].

TREŠĀ DAĻA: ANALĪZE UN IETEIKUMI

F. Kāpēc ir dažādi vērtēšanas veidi?

(I) Tiesu sistēmas struktūra valstī (kā tiek izvēlēti tiesneši, vecums, apmācība, paaugstināšana amatā utt.)

21. Lēmums par to, vai un, ja jā, tad kā novērtēt tiesnešus, ir nesaraujami saistīts ar to, kā ir attīstījušās dažādu dalībvalstu tiesu struktūras. Īpaši svarīgi, nosakot, kādu novērtēšanas veidu izmantot, šķiet, ir tas, kādā karjeras posmā persona tiek iecelta par tiesnesi, un

kritēriji, pēc kuriem to var paaugstināt amatā. Piemēram, ja jaunieceltajiem tiesnešiem pirms iecelšanas tiesneša amatā ir bijusi veiksmīga praktizējoša jurista karjera (kā Ziemeļvalstīs, Apvienotajā Karalistē un Kiprā), tiesu sistēmā formāla individuāla novērtēšana varētu būt mazāk nepieciešama nekā sistēmā, kurā tiesneši tiek iecelti uzreiz vai drīz pēc juridiskās izglītības iegūšanas (kā Francijā, Vācijā un Spānijā). Tiesu sistēmā, kurā paaugstināšana amatā notiek atkarībā no darba stāža (kā, piemēram, Luksemburgā), tiesneša kvalifikācija ir mazāk jānovērtē, izmantojot individuālu novērtējumu.

(II) Attiecīgās valsts kultūra

22. Lēmums par to, vai un kā novērtēt tiesnešus, ir nesaraujami saistīts arī ar valsts vēsturi un kultūru, kā arī tās tiesību sistēmu. Līdz ar to dalībvalstīs ļoti atšķiras tiesnešu novērtēšanas nepieciešamības novērtējums. Rumānija un "Bijusī Dienvidslāvijas Maķedonijas Republika" paskaidroja, ka tiesnešu neatkarību[53] un sabiedrības uzticēšanos tiesu sistēmai[54] varētu veicināt ar individuālu tiesnešu novērtēšanu. Slovēnija norādīja, ka novērtēšana nodrošina tiesnešu pārskatatbildību un līdz ar to arī tiesu dienesta kvalitāti. Spānija apgalvoja, ka, nosakot mainīgo algas daļu atkarībā no lietu skaita, ko tiesnesis ir izlēmis, tiktu ievērota tiesu neatkarība, savukārt tiesnešu novērtēšana pēc kvalitatīviem kritērijiem[55] to apdraudētu. Savukārt Francija un Vācija apgalvoja, ka, vērtējot tikai kvantitatīvos rādītājus, varētu tikt apdraudēta tiesnešu neatkarība. Tomēr citas valstis, piemēram, Norvēģija un Šveice, uzskata, ka vērtēšana nav nepieciešama, lai nodrošinātu kvalitatīvu tiesību sistēmu. Dānija, Luksemburga un Šveice norādīja, ka tiesnešu individuāla novērtēšana vienkārši nav savienojama ar tiesu neatkarību. Šeit tiesneša rīcību var vērtēt tikai disciplinārprocesa gaitā. Tādējādi šķiet, ka tas, kas vienā valstī tiek uzskatīts par obligātu tiesu neatkarības nodrošināšanai, citā valstī tiek uzskatīts par pretēju tās nodrošināšanai.

G. Principiāla izvēle: vērtēt vai nevērtēt

23. Jebkurai tiesu sistēmai ir jāizvirza divas galvenās prasības - nodrošināt visaugstākās kvalitātes tiesiskumu un pienācīgu atbildību demokrātiskā sabiedrībā. Lai izpildītu šīs prasības, ir nepieciešama zināma tiesnešu novērtēšanas forma. Pamatjautājums ir, vai šādai novērtēšanai jābūt "formālai". CCJE aicina visas dalībvalstis apsvērt šo jautājumu. Katras dalībvalsts atbilde būs saskaņā ar tās tiesu sistēmu, tradīcijām un kultūru. Ja dalībvalsts nolemj, ka šīs divas galvenās prasības var izpildīt ar citiem līdzekļiem, nevis formālu atsevišķu tiesnešu novērtēšanu, tā var nolemt šādu formālu novērtēšanu neveikt. Ja tā secina, ka šīs prasības nevar izpildīt ar citiem līdzekļiem, CCJE iesaka pieņemt formālāku tiesnešu individuālās novērtēšanas sistēmu, kā izklāstīts turpmāk.

24. Visiem novērtējumiem jābūt vēršotiem uz tiesnešu darba kvalitātes saglabāšanu un uzlabošanu, tādējādi uzlabojot visu tiesu sistēmu kopumā.

25. Neformālā novērtēšana var izpausties kā palīdzība tiesnešiem, sniedzot viņiem iespēju veikt pašnovērtējumu, nodrošinot atgriezenisko saiti un nosakot viņu mācību vajadzības. Tas viss var būt efektīvs veids, kā uzlabot tiesnešu prasmes un tādējādi uzlabot tiesu sistēmas vispārējo kvalitāti. Lietderīga var būt arī neformāla salīdzinošā novērtēšana, tiesnešu pašnovērtējums un tiesnešu savstarpējās konsultācijas, un tās būtu jāveicina[56].

H. Ja tiek veikts formāls novērtējums: kā to darīt?

(I) Iespējamie mērķi un to ietekme uz tiesu neatkarību

(a) palīdzība darba apstākļu problēmu risināšanā.

26. Tiesu sistēmām būtu jāizmanto novērtēšanas procedūrās iegūtā informācija ne tikai, lai novērtētu atsevišķus tiesnešus, bet arī lai sniegtu materiālus, kas var palīdzēt uzlabot tiesu organizatorisko struktūru un tiesnešu darba apstākļus. Būtu īpaši netaisnīgi, ja individuālu tiesnesi negatīvi novērtētu tādu problēmu dēļ, ko izraisījuši slikti darba apstākļi, kurus viņš vai viņa nevar ietekmēt, piemēram, kavējumi, ko izraisījuši milzīgi neizskatīto lietu daudzumi, vai tiesu personāla trūkums vai neatbilstoša administratīvā sistēma.

(b) Veicināšana

27. Gan CCJE[57], gan ANO[58] norāda, ka tiesnešu iecelšana amatā un paaugstināšana amatā nav jābalsta tikai uz darba stāžu, bet gan uz objektīviem kritērijiem, jo īpaši uz spējām, godprātību un pieredzi. Ja paaugstināšana amatā notiek saskaņā ar šādiem objektīviem kritērijiem, no tā izriet, ka tad, kad tiesneši piesakās paaugstināšanai amatā, viņi vismaz šajā posmā ir jānovērtē kādā formā. Tāpēc informācijas vākšana par tiesneša piemērotību paaugstināšanai amatā var būt svarīgs tiesnešu individuālās novērtēšanas mērķis.

(c) Atalgojums

28. Dažās dalībvalstīs ir noteikts, ka tiesneša atalgojumu ietekmē viņa/viņas novērtēšanas rezultāti[59]. Tomēr CCJE atbalsta Ministru komitejas Rec(2010)12 ieteikumu, ka "būtu jāizvairās no sistēmām, kas padara tiesnešu pamatatlīdzību atkarīgu no darba rezultātiem, jo tās varētu radīt grūtības tiesnešu neatkarībai"[60]. CCJE arī atbalsta viedokli, ka tiesneša pensijai nevajadzētu būt atkarīgai no darba rezultātiem.

(d) Disciplīna

29. Lai gan ētisko un profesionālo noteikumu/standartu pārkāpumus var ņemt vērā novērtēšanas procesā, dalībvalstīm būtu skaidri jānošķir novērtēšanas un disciplinārie pasākumi un procesi. 30. Amata pilnvaru drošības un nesavienojamības principi ir vispāratzīti tiesnešu neatkarības pamatelementi, un tie ir jāievēro[61]. Tāpēc pastāvīga iecelšana amatā nedrīkst tikt izbeigta tikai nelabvēlīga novērtējuma dēļ. Tā būtu jāizbeidz tikai gadījumā, ja ir nopietni disciplinārtiesību vai krimināltiesību normu pārkāpumi, kas noteikti tiesību aktos[62], vai ja novērtēšanas procesa neizbēgamais secinājums ir tāds, ka tiesnesis nespēj vai nevēlas pildīt savus tiesneša pienākumus atbilstoši objektīvi novērtētam minimālajam pieņemamajam standartam. Visos gadījumos novērtējamajam tiesnesim ir jābūt pienācīgām procesuālām garantijām, un tās ir rūpīgi jāievēro.

(II) Oficiālās novērtēšanas sistēma

30. Ja tiek piemērota formāla individuāla novērtējuma sistēma, tās pamats un galvenie elementi (kritēriji, procedūra, novērtējuma sekas) būtu skaidri un izsmeļoši jānosaka primārajos tiesību aktos. Sīkāku informāciju var reglamentēt pakārtotajos tiesību aktos[63].

Tieslietu padomei (ja tāda pastāv) būtu jāuzņemas svarīga loma, palīdzot formulēt šos jautājumus, jo īpaši kritērijus.

(III) Oficiālās novērtēšanas kritēriji

31. Tiesnešu oficiālajam individuālajam novērtējumam jābalstās uz objektīviem kritērijiem, ko publicē kompetentā tiesu iestāde[64]. Objektīvi standarti ir nepieciešami ne tikai tādēļ, lai izslēgtu politisko ietekmi, bet arī citu iemeslu dēļ, piemēram, lai izvairītos no iespējama favorītisma, konservatīvisma un kronīvisma iespaida, kas pastāv, ja iecelšana/novērtēšana notiek nestrukturēti vai pamatojoties uz personīgiem ieteikumiem[65]. Šiem objektīvajiem standartiem būtu jābalstās uz nopelniem, ņemot vērā kvalifikāciju, godprātību, spējas un efektivitāti[66].

32. CCJE atzīmē, ka ENCJ ziņojumā ieteikts, ka tiesnešu profesionālās darbības novērtēšanas kritērijiem jābūt visaptverošiem un tajos jāietver gan kvantitatīvi, gan kvalitatīvi rādītāji, lai būtu iespējams veikt pilnīgu un padziļinātu tiesnešu profesionālās darbības novērtējumu[67].

33. CCJE atzīmē, ka Kijevas rekomendācijās[68] ir noteikts, ka būtu jāveic vērtēšana pēc šādiem kritērijiem: profesionālā kompetence (tiesību zināšanas, spēja vadīt tiesas procesu, spēja rakstīt argumentētus lēmumus), personiskā kompetence (spēja tikt galā ar darba slodzi, spēja pieņemt lēmumus, atvērtība jaunām tehnoloģijām), sociālā kompetence, t. i., spēja būt par starpnieku, cieņa pret pusēm, turklāt arī spēja vadīt tos, kuru amats to prasa.

34. Kopumā CCJE piekrīt Kijevas ieteikumos noteiktajiem kvalitatīvajiem kritērijiem. CCJE uzskata, ka novērtējumiem nevajadzētu balstīties tikai uz kvantitatīviem kritērijiem. Turklāt, lai gan tiesneša darba efektivitāte var būt svarīgs novērtēšanas faktors, CCJE uzskata, ka liela paļaušanās uz lietu skaitu, ko tiesnesis ir izlēmis, ir problemātiska, jo tā var novest pie nepareiziem stimuliem.

35. Tiesiskuma kvalitāti nevar saprast tā, it kā tā būtu sinonīms tikai tiesu sistēmas "produktivitātei"[69]. CCJE brīdina, ka nepietiekams finansējums un budžeta samazināšana var izraisīt to, ka tiesu sistēma, individuāli vērtējot tiesnešus, pārāk lielu uzsvāru liek uz "produktivitāti". Tāpēc CCJE vēlreiz uzsver, ka visi Eiropas Padomes vispārējie principi un standarti uzliek dalībvalstīm pienākumu nodrošināt finanšu resursus, kas atbilst dažādu tiesu sistēmu vajadzībām[70]. CCJE uzskata, ka tiesneša pieņemto lēmumu kvalitātei, nevis tikai kvantitātei, ir jābūt individuālā novērtējuma pamatā. Atzinumā Nr. 11 (2008) CCJE apsprieda augstas kvalitātes spriedumu nozīmi. Lai novērtētu tiesneša lēmuma kvalitāti, vērtētājiem būtu jākoncentrējas uz metodoloģiju, ko tiesnesis piemēro savā darbā kopumā, nevis jāvērtē atsevišķu lēmumu juridiskā būtība[71]. Pēdējie ir jānosaka tikai pārsūdzības procesā. Vērtētājiem jāņem vērā visi aspekti, kas veido labu tiesneša darbu, jo īpaši juridiskās zināšanas, komunikācijas prasmes, uzcītība, efektivitāte un godprātība. Lai to izdarītu, vērtētājiem būtu jāņem vērā viss tiesneša darba apjoms kontekstā, kādā šis darbs tiek veikts. Tāpēc CCJE joprojām uzskata, ka ir problemātiski balstīt vērtēšanas rezultātus uz pārsūdzībā atcelto lēmumu skaitu vai procentuālo daļu[72], ja vien atcelto lēmumu skaits un veids nepārprotami neliecina, ka tiesnesim trūkst nepieciešamo zināšanu par tiesībām un procesu. Tiek atzīmēts, ka Kijevas ieteikumos[73] un ENTK ziņojumā[74] pausts tāds pats viedoklis.

(IV) Kā novērtēt?

(a) Kas to dara: vadītāji/tiesneši/citi profesionāļi?

36. Vērtētājiem jābūt pietiekami daudz laika un resursu, lai varētu veikt visaptverošu katra tiesneša individuālo prasmju un darba rezultātu novērtējumu. Novērtējamajam tiesnesim jābūt informētam par to, kas ir vērtētāji, un tiesnesim jābūt tiesībām lūgt nomainīt jebkuru vērtētāju, kurš objektīvi varētu tikt uzverts kā neobjektīvs.

37. Lai aizsargātu tiesnešu neatkarību, vērtēšana galvenokārt jāveic tiesnešiem. Tieslietu padomēm (ja tādas pastāv) var būt zināma loma šajā procesā[75]. Tomēr varētu izmantot arī citus novērtēšanas veidus, piemēram, citus tiesnešus, kurus ieceltu vai ievēlētu tiesnešu locekļi, kas iecelti vai ievēlēti īpašam novērtēšanas mērķim, ko veic citi tiesneši. Būtu jāizvairās no Tieslietu ministrijas vai citu ārējo struktūru veiktas novērtēšanas[76]; tāpat Tieslietu ministrijai vai citām izpildvaras struktūrām nevajadzētu ietekmēt novērtēšanas procesu.

38. Turklāt novērtēšanas procesā var piedalīties arī citi profesionāļi, kuri var sniegt noderīgu ieguldījumu. Tomēr ir būtiski, lai šādi vērtētāji spētu izmantot pietiekamas zināšanas un pieredzi tiesu sistēmā, lai spētu pienācīgi novērtēt tiesnešu darbu. Būtiski ir arī tas, lai viņu loma būtu tikai konsultatīva un nevis izšķiroša.

(b) Kā tas ir jādara: pierādījumu avoti

39. Novērtēšanas procesā izmantotajiem informācijas avotiem jābūt uzticamiem[77]. Tas jo īpaši attiecas uz informāciju, uz kuru jābalstās nelabvēlīgam novērtējumam. Tāpat ir būtiski, lai šāds novērtējums balstītos uz pietiekamiem pierādījumiem. Novērtētajam tiesnesim ir jābūt tūlītējai piekļuvei visiem pierādījumiem, ko paredzēts izmantot novērtējumā, lai vajadzības gadījumā tos varētu apstrīdēt[78]. Tiesnešu individuālajai novērtēšanai un pārbaudei, kurā tiek novērtēts tiesas darbs kopumā, jābūt pilnībā nodalītām. Tomēr tiesas pārbaudes laikā atklātos faktus var ņemt vērā tiesneša individuālajā novērtējumā[79].

(c) Kad tas ir jādara - regulāri? Tikai veicināšanas nolūkā? Citos gadījumos?

40. Dalībvalstij, kas nolemj ieviest individuālu formālu novērtēšanu, ir jāizlemj, vai tiesnešus vērtēt regulāri vai tikai īpašos gadījumos, piemēram, kad tiesnesis kandidē uz paaugstināšanu amatā[80]. Regulāra novērtēšana ļauj izveidot pilnīgu priekšstatu par tiesneša darbību. Tomēr tās nevajadzētu veikt pārāk bieži, lai neradītu iespaidu par pastāvīgu uzraudzību, kas pēc savas būtības varētu apdraudēt tiesnešu neatkarību.

(d) Procesuālais taisnīgums attiecībā uz vērtējamo tiesnesi

41. Kā CCJE ir norādījusi jau iepriekš, visām individuālās novērtēšanas procedūrām būtu jānodrošina tiesnešiem iespēja paust savu viedokli par savu darbību un par šīs darbības novērtējumu[81]. Jebkurai procedūrai būtu arī jānodrošina viņiem iespēja apstrīdēt novērtējumu neatkarīgā iestādē vai tiesā. Tāpēc novērtētajam tiesnesim ir jābūt iespējai sniegt lietderīgu ieguldījumu novērtēšanas procesā, piemēram, sniedzot komentārus par sākotnējo projektu vai uzklusot viņu novērtēšanas procesā. Turklāt novērtētajam tiesnesim ir jābūt efektīvām tiesībām apstrīdēt nelabvēlīgu novērtējumu, jo īpaši, ja tas ietekmē tiesneša "pilsoniskās

tiesības" Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 6. panta izpratnē. Jo nopietnākas var būt novērtējuma sekas tiesnesim, jo svarīgākas ir šādas efektīvas pārskatīšanas tiesības.

(e) Sekas tiesnešiem un citām personām

42. CCJE brīdina neizteikt vērtēšanas rezultātus tikai ar punktiem, skaitļiem, procentiem vai pieņemto lēmumu skaitu. Visas šādas metodes, ja tās tiek izmantotas bez papildu paskaidrojumiem un izvērtējuma, var radīt maldīgu priekšstatu par objektivitāti un noteiktību. CCJE arī uzskata, ka nav vēlams detalizēts pastāvīgs tiesnešu sarindojums viņu novērtēšanas rezultātā[82]. Šāda ranžēšana ne tikai rada maldīgu objektivitātes un noteiktības iespaidu; vēl ļaunāk, tā ir neelasīga un grūti maināma, neiesaistoties pasākumā, kas "pārklasificē" visus līdzīga līmeņa tiesnešus. Tādējādi šāda sistēma ir nepraktiska un, jo īpaši, ja tā tiek publiskota, ir netaisnīga. Tā nekādi neuzlabo ne tiesnešu efektivitāti, ne arī viņu neatkarību.

43. Tomēr var būt noderīga ranga sistēma īpašiem mērķiem, piemēram, paaugstināšanai amatā. Piemēram, ja divi vai vairāki tiesneši ir pieteikušies vai tiek apsvērta iespēja iecelt amatā vienā amatā, iespējams, ka šim nolūkam kandidāti tiks sakārtoti kādā "ranžēšanas" veidā.

44. Individuālā novērtējuma rezultāti, iespējams, tieši ietekmēs tiesneša karjeru un jo īpaši viņa/viņas paaugstināšanas iespējas. Turklāt, ņemot vērā novērtējuma rezultātus, var noteikt mācību vajadzības un papildu resursu piešķiršanu[83]. Kā jau minēts, izņemot izņēmuma gadījumus, atbrīvošanai no amata nevajadzētu būt tikai nelabvēlīga novērtējuma sekām, bet gan tikai nopietna disciplināro noteikumu vai krimināllikuma pārkāpuma gadījumā, ievērojot pienācīgu procedūru un pamatojoties uz ticamiem pierādījumiem[84]. Tomēr, kā jau arī minēts, atļaišana no amata var būt sekas, ja novērtēšanas procesa neizbēgamais secinājums ir tāds, ka tiesnesis nespēj vai nevēlas pildīt savus tiesneša pienākumus atbilstoši objektīvi novērtētam minimālajam pieņemamajam standartam. Visos šādos gadījumos īpaši svarīga ir tiesneša procesuālo garantiju nepieciešamība, un tās ir skrupulozi jāievēro.

45. Jāizvairās no individuāla novērtējuma izmantošanas tiesnešu algu un pensiju noteikšanā[85]. Šāds process varētu nepārprotami ietekmēt tiesnešu rīcību (kaitējot pusēm atsevišķās lietās) un arī apdraudēt tiesnešu neatkarību[86].

I. Neatkarības un novērtējuma saskaņošana šīs diskusijas kontekstā; publiskā pārskatatbildība

46. Tiesnešu neatkarības principa saskaņošana ar tiesnešu individuālās novērtēšanas procesu ir sarežģīta. Taču pareizam līdzsvaram ir izšķiroša nozīme. Galu galā tiesnešu neatkarībai vienmēr jābūt primārai.

47. Kopumā šā līdzsvara sasniegšanai ir šādi līdzekļi: (1) Jābūt skaidriem un pārredzamiem noteikumiem attiecībā uz novērtēšanas procedūru, kritērijiem un sekām. (2) Novērtētajam tiesnesim jābūt tiesībām tikt uzklautam šajā procesā un apstrīdēt neapmierinošu novērtējumu, tostarp tiesībām uz tūlītēju piekļuvi ar novērtējumu saistītiem materiāliem. (3) Novērtējumam nevajadzētu balstīties tikai uz izskatīto lietu skaitu, bet

galvenokārt būtu jākoncentrējas uz tiesneša pieņemto lēmumu kvalitāti, kā arī uz viņa/viņas tiesneša darbu kopumā. (4) Būtu jāizvairās no dažām sekām, piemēram, no atbrīvošanas no amata negatīva novērtējuma dēļ, attiecībā uz visiem tiesnešiem, kuri ir ieguvuši tiesneša amata pilnvaru termiņu, izņemot ārkārtas apstākļus.

48. Tiesnešu oficiālai individuālai novērtēšanai, ja tāda pastāv, būtu jāpalīdz uzlabot un uzturēt augstas kvalitātes tiesu sistēmu dalībvalstu pilsoņu interesēs. Tādējādi tam būtu jāpalīdz saglabāt sabiedrības uzticību tiesu varai. Tādēļ ir nepieciešams, lai sabiedrība spētu izprast novērtēšanas procesa vispārējos principus un procedūru. Tādēļ novērtēšanas procesuālajam regulējumam un metodēm jābūt pieejamām sabiedrībai. Turklāt CCJE uzskata, ka individuālā novērtēšanas procesā karjeras vai paaugstināšanas amatā nolūkā nevajadzētu ņemt vērā sabiedrības viedokli par tiesnesi. Tie ne vienmēr var būt pilnīgas vai pilnībā izprastas informācijas rezultāts, vai arī šādi viedokļi, iespējams, pat var būt balstīti uz nepareizu izpratni par tiesneša darbu kopumā. Individuālo novērtējumu procesam un rezultātiem principā ir jāpaliek konfidencialiem un tos nedrīkst publiskot. Šāda rīcība gandrīz noteikti apdraudētu tiesnešu neatkarību acīmredzama iemesla dēļ, jo publicēšana varētu diskreditēt tiesnesi sabiedrības acīs un, iespējams, padarīt viņu neaizsargātu pret mēģinājumiem viņu ietekmēt. Turklāt publicēšana var nozīmēt, ka tiesnesis tiek pakļauts verbāliem vai citiem uzbrukumiem.

J. Ieteikumi

49. CCJE sniedz šādus galvenos ieteikumus:

1. Atsevišķu tiesnešu novērtēšana ir nepieciešama, lai izpildītu divas galvenās prasības, kas ir nepieciešamas jebkurai tiesu sistēmai, proti, visaugstākās kvalitātes tiesiskums un pienācīga atbildība demokrātiskā sabiedrībā (23. punkts).
2. Ja pēc rūpīgas analīzes dalībvalsts nolēmj, ka šīs pamatprasības nevar izpildīt ar citiem līdzekļiem (piemēram, "neformālu" novērtēšanu), CCJE iesaka pieņemt formālāku individuālās novērtēšanas sistēmu (23. punkts).
3. Visu dalībvalstu pieņemto individuālo tiesnešu novērtēšanas pasākumu, neatkarīgi no tā, vai tie ir "formāli" vai "neformāli", mērķim ir jābūt tiesnešu darba kvalitātes uzlabošanai un līdz ar to arī visas valsts tiesu sistēmas uzlabošanai (24. punkts).
4. CCJE mudina visas dalībvalstis izmantot neformālas novērtēšanas procedūras, kas palīdz uzlabot tiesnešu prasmes un tādējādi arī vispārējo tiesu sistēmas kvalitāti. Šādi neformālās novērtēšanas līdzekļi ietver palīdzību tiesnešiem, sniedzot viņiem iespēju pašnovērtējumam, nodrošinot atgriezenisko saiti un neformālu salīdzinošo vērtēšanu (25. punkts).
5. Oficiālās novērtēšanas (ja tāda ir) pamats un galvenie elementi būtu skaidri un izsmeļoši jānosaka primārajos tiesību aktos. Sīkāku informāciju var reglamentēt ar pakārtotajiem tiesību aktiem, kas arī būtu jāpublicē. Tieslietu padomei (ja tāda pastāv) būtu jāuzņemas svarīga loma, palīdzot formulēt šos jautājumus, jo īpaši vērtēšanas kritērijus (30. punkts).

6. Vērtēšanai jābalstās uz objektīviem kritērijiem. Šādiem kritērijiem galvenokārt jāietver kvalitatīvie rādītāji, bet papildus tiem var ietvert arī kvantitatīvos rādītājus. Jebkurā gadījumā izmantotajiem rādītājiem jāļauj vērtētājiem ņemt vērā visus aspektus, kas veido labu tiesu sistēmas darbību. Vērtēšana nedrīkst balstīties tikai uz kvantitatīviem kritērijiem (31.-35. punkts).
 7. Jāizvairās no vērtēšanas rezultātu izteikšanas ar skaitļiem, procentiem vai vērtētāju sarindošanu bez papildu informācijas, jo tas var radīt maldīgu priekšstatu par objektivitāti un noteiktību. CCJE iebilst pret jebkādu pastāvīgu tiesnešu ranžēšanu. Tomēr klasificēšanas sistēma ir pieņemama noteiktiem īpašiem mērķiem, piemēram, paaugstināšanai amatā (42.-43. punkts).
 8. Lai nodrošinātu tiesnešu neatkarību, individuālie novērtējumi galvenokārt jāveic tiesnešiem. Tieslietu padomēm (ja tādas pastāv) var būt zināma loma šajā procesā. Būtu jāizvairās no Tieslietu ministrijas vai citu ārējo struktūru veiktiem novērtējumiem (37. punkts).
 9. Pierādījumu avotiem, uz kuriem balstās novērtējumi, jābūt pietiekamiem un uzticamiem, jo īpaši, ja pierādījumi ir nelabvēlīga novērtējuma pamatā (39., 44. punkts).
 10. Tiesnešu individuālajai novērtēšanai principā jābūt nošķirtai gan no pārbaudēm, kurās tiek vērtēts tiesas darbs kopumā, gan no disciplinārlietām (29., 39. punkts).
 11. Ir svarīgi, lai visos individuālā novērtējuma elementos tiktu ievērots procesuālais taisnīgums. Jo īpaši tiesnešiem jābūt iespējai paust savu viedokli par novērtēšanas procesu un ierosinātajiem secinājumiem. Viņiem ir jābūt arī iespējai apstrīdēt novērtējumus, jo īpaši, ja tas ietekmē tiesneša "pilsoniskās tiesības" Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 6. panta izpratnē (41. punkts).
 12. Nelabvēlīga novērtējuma dēļ (izņemot ārkārtas apstākļus) nedrīkstētu būt iespējams atlaist no amata. Tas būtu jādara tikai gadījumā, ja ir nopietni disciplinārlietu noteikumu vai likumā noteikto krimināltiesību normu pārkāpumi vai ja novērtēšanas procesa neizbēgamais secinājums ir tāds, ka tiesnesis nespēj vai nevēlas pildīt savas tiesneša funkcijas atbilstoši objektīvi novērtētam minimālajam pieņemamajam standartam. Šādiem secinājumiem ir jāievēro pienācīga procedūra, un tiem ir jābūt balstītiem uz ticamiem pierādījumiem (29., 44. punkts).
 13. Ir jāizvairās no individuālu novērtējumu izmantošanas, lai noteiktu atsevišķu tiesnešu algu un pensiju, jo šāds process var nepārprotami ietekmēt tiesnešu uzvedību un tādējādi apdraudēt tiesnešu neatkarību un pušu intereses (28., 45. punkts).
 14. Principiem un procedūrām, uz kurām balstās tiesnešu novērtējumi, jābūt publiski pieejamiem. Tomēr individuālo novērtējumu procesam un rezultātiem principā ir jāpaliek konfidencialiem, lai nodrošinātu tiesneša neatkarību un tiesneša drošību (48. punkts).
-

- [1] Skatīt CCJE Atzinumu Nr. 1(2001).
- [2] Skatīt CCJE atzinumus Nr. 3(2002), Nr. 4(2003), Nr. 6(2004), Nr. 11(2008), Nr. 14(2011).
- [3] Sk. CCJE Atzinuma Nr. 1(2001) 17.-56. punktu.
- [4] Skatīt CCJE Atzinumu Nr. 4(2003), 23.-30. punkts.
- [5] Skatīt CCJE Atzinumu Nr. 3(2002), 51.-77. punkts.
- [6] Šā ziņojuma nosaukums ir "Kā tiesnešu iecelšanu un novērtēšanu (kvalitatīvu un kvantitatīvu) padarīt atbilstošu tiesu neatkarības principam?", sk. <http://www.iaj-uim.org/iuw/wp-content/uploads/2013/02/I-SC-2006-conclusions-E.pdf>.
- [7] Skatīt Ieteikuma CM/Rec(2010)12 59.-65. punktu.
- [8] Sk. CCJE Tiesnešu magna hartu (2010), 15. punkts.
- [9] Skatīt CCJE Atzinumu Nr. 11 (2008), 36. punkts.
- [10] Skatīt CCJE Atzinumu Nr. 11 (2008), 32. punkts.
- [11] Sk. CCJE Atzinuma Nr. 13(2010) A secinājumu; CCJE Tiesnešu magna harta (2010), 17. punkts.
- [12] Skatīt CCJE atzinumus Nr. 1(2001), Nr. 3(2002), Nr. 4(2003), Nr. 6(2004) un Nr. 11(2008).
- [13] Sk. CCJE Atzinuma Nr. 1(2001) 10. punktu; Ieteikuma CM/Rec(2010)12 3. un 11. punktu; CCJE Tiesnešu magna hartu (2010), 2. punkts.
- [14] Sk. CCJE Tiesnešu magna hartu (2010), 3. un 4. punkts.
- [15] Skatīt CCJE Atzinumu Nr. 2(2001), 2. punkts.
- [16] Skatīt CCJE Atzinuma Nr. 4(2003), 4., 8., 14. un 23.-37. punktu.
- [17] Skatīt CCJE Atzinumu Nr. 3(2002), 51. punkts.
- [18] Skatīt CCJE Atzinumu Nr. 1(2001), īpaši 45. punktu, CCJE Atzinumu Nr. 6(2004), 34. punktu.
- [19] Sk. CCJE Atzinuma Nr. 1(2001) 66. punktu, Ieteikuma CM/Rec(2010)12 22.-25. punktu.
- [20] Skatīt, piemēram, Somijas un Nīderlandes sistēmu.
- [21] Tāpat kā Apvienotajā Karalistē.
- [22] Tomēr ir ieviesti stingri drošības pasākumi, lai aizsargātu tiesneša neatkarību šajā procesā.
- [23] Bulgārija, Igaunija, Vācija, Ungārija, Ukraina.

[24] Spānija, Zviedrija (tomēr tikai ļoti neliela daļa no algas tiek noteikta individuāli, un tiesnešu neatkarības aizsardzībai tiek piemērotas stingras garantijas). Beļģijā un Bulgārijā tiesneša algu var samazināt slikto novērtējuma rezultātu dēļ. Turcijā algas un pensijas var palielināt, ņemot vērā novērtējuma rezultātus.

[25] Albānija, Austrija, Bosnija un Hercegovina, Bulgārija, Bijusī Dienvidslāvijas Maķedonijas Republika, Francija, Grieķija, Horvātija, Igaunija, Itālija, Kipra, Polija, Rumānija, Slovēnija, Spānija, Rumānija, Ungārija, Vācija (ja algas tiek noteiktas atkarībā no darba rezultātiem), Turcija, Turcija.

[26] Bosnija un Hercegovina, Spānija.

[27] Vācija, Polija,

[28] Bosnija un Hercegovina, Bulgārija, Horvātija, Igaunija, Gruzija, Grieķija, Horvātija, Ungārija, Moldova, Polija, Rumānija, Spānija, "Bijusī Dienvidslāvijas Maķedonijas Republika", Turcija.

[29] Francija un Vācija.

[30] Austrija, Vācija, Slovēnija.

[31] Vācija, Polija, Zviedrija.

[32] Horvātija, Vācija.

[33] Albānija, Austrija, Beļģija, Bosnija un Hercegovina, Bulgārija, Francija, Grieķija, Itālija, Bijusī Dienvidslāvijas Maķedonijas Republika, Horvātija, Francija, Itālija, Moldovas Republika, Monako, Rumānija, Slovēnija, Slovēnija, Vācija, "Bijusī Dienvidslāvijas Maķedonijas Republika".

[34] Gruzija, Turcija.

[35] Ungārija, Slovēnija.

[36] Kipra (ar produktivitātes faktoru), Igaunija, Somija, Nīderlande, Zviedrija, Apvienotā Karaliste.

[37] Bulgārija, Horvātija, Igaunija, Spānija, "Bijusī Dienvidslāvijas Maķedonijas Republika", Turcija.

[38] Horvātija.

[39] Austrija, Francija, Vācija.

[40] Grieķija.

[41] Austrija, Vācija, Ungārija, Monako, Apvienotā Karaliste.

[42] Beļģija, Francija, Monako, Rumānija, Somija, Šveice, Francija.

[43] Beļģija, Francija, Rumānija.

[44] Albānija, Austrija, Bulgārija, Austrija, Bijusī Dienvidslāvijas Maķedonijas Republika, Horvātija, Igaunija, Itālija, Moldovas Republika, Slovēnija, "Bijusī Dienvidslāvijas Maķedonijas Republika", Turcija.

[45] Vācija, Grieķija, Ungārija, Nīderlande.

[46] Juridisko zinātņu mācībspēki un advokātu asociācijas Igaunijā; advokātu asociācijas Grieķijā un noteiktos gadījumos psihologi Rumānijā.

[47] Grieķija izmanto aptuveni līdzīgu sistēmu.

[48] Bosnija un Hercegovina, Somija, Vācija, Grieķija.

[49] Bulgārija, Igaunija, Gruzija, Vācija, Grieķija, Ukraina.

[50] Bulgārija, Zviedrija (tomēr individuāli tiek noteikta tikai ļoti neliela daļa no algas, un ir ieviesti stingri drošības pasākumi, lai aizsargātu tiesneša neatkarību šajā procesā), Spānija, Turcija.

[51] Beļģija, Bulgārija, Grieķija, Grieķija, Horvātija, Kipra, Polija, Slovēnija, Ungārija.

[52] Austrija, Igaunija, tikai retos gadījumos: Grieķija, Ungārija, Itālija, Moldovas Republika, Polija, Rumānija, Slovēnija, "Bijusī Dienvidslāvijas Maķedonijas Republika".

[53] "Bijusī Dienvidslāvijas Maķedonijas Republika".

[54] Rumānija.

[55] Tomēr Spānijā, kad tiek lemts par tiesneša paaugstināšanu amatā, tiek ņemti vērā kvalitatīvie kritēriji.

[56] Skatīt CCJE Atzinumu Nr. 11(2008), 70. punkts.

[57] Skatīt CCJE Atzinuma Nr. 1(2001) 17. un 29. punktu.

[58] Sk. ANO Pamatprincipus par tiesu varas neatkarību (1985), 13. punkts.

[59] Spānija, Zviedrija (tomēr individuāli tiek noteikta tikai ļoti neliela algas daļa).

[60] Sk. Ieteikuma CM/Rec(2010)12 55. punktu; sk. arī IAJ Vispārējā ziņojuma (2006) secinājumu 12. punktu.

[61] Skatīt Ieteikuma CM/Rec(2010)12 49. punktu.

[62] Skatīt Ieteikuma CM/Rec(2010)12 50. punktu.

[63] Sk. ENCJ 2012.-2013. gada ziņojuma 4.17.-4.18. sadaļu.

[64] Skatīt Ieteikuma CM/Rec(2010)12 58. punktu.

[65] Sk. CCJE Atzinumu Nr. 1(2001), 24. punkts.

[66] Skatīt CCJE Atzinumu Nr. 1(2001), 25. punkts.

[67] Sk. ENCJ 2012.-2013. gada ziņojuma 4.8. sadaļu.

- [68] Sk. Kijevas Ieteikumu (2010) 27. punktu.
- [69] Skatīt CCJE Atzinumu Nr. 6(2004), 42. punkts.
- [70] Sk. Ieteikuma CM/Rec(2010)12 32. punktu un CCJE Atzinuma Nr. 2(2001) 4. punktu.
- [71] Skatīt CCJE Atzinumu Nr. 11(2008), 57. punkts.
- [72] Skatīt CCJE Atzinuma Nr. 11(2008), 74. punktu un CCJE Atzinuma Nr. 6(2004), 36. punktu.
- [73] Sk. Kijevas Ieteikumu (2010) 28. punktu.
- [74] Sk. ENCJ 2012.-2013. gada ziņojuma 4.12. sadaļu.
- [75] Skatīt CCJE Atzinuma Nr. 10 (2007) 42. un 52.-56. punktu.
- [76] Sk. ENCJ 2012.-2013. gada ziņojuma 4.13.-4.15. sadaļu.
- [77] Sk. ENCJ 2012.-2013. gada ziņojuma 4.16. sadaļu.
- [78] Sk. ENCJ 2012.-2013. gada ziņojuma 4.19. sadaļu.
- [79] Tāpat kā Austrijā vai Bulgārijā.
- [80] Tāpat kā Horvātijā vai Apvienotajā Karalistē.
- [81] Skatīt Ieteikuma CM/Rec(2010)12 58. punktu. Sk. arī ENCJ 2012.-2013. gada ziņojuma 4.19. iedaļu.
- [82] Tāpat kā Albānijā.
- [83] Sk. ENCJ 2012.-2013. gada ziņojuma 4.11. sadaļu.
- [84] Skatīt Ieteikuma CM/Rec(2010)12 49. un 50. punktu.
- [85] Tomēr Zviedrijā tikai ļoti nelielu tiesneša algas daļu nosaka novērtējuma rezultāti, un tiesneša neatkarības aizsardzībai ir ieviesti stingri drošības pasākumi.
- [86] Sk. IAJ Vispārējo ziņojumu (2006), Secinājumi, 12. punkts. Sk. arī Ieteikuma CM/Rec (2012)12 55. punktu.