

## **НЕОФИЦИАЛЕН ПРЕВОД**

КСЕС(2014)2

Страсбург, 24 октомври 2014 г.

### **КОНСУЛТАТИВЕН СЪВЕТ НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ СЪДИИ (КСЕС)**

#### **СТАНОВИЩЕ 17 (2014)**

### **ОТНОСНО ОЦЕНКА НА РАБОТАТА НА СЪДИЯТА, КАЧЕСТВО НА ПРАВОСЪДИЕТО И ЗАЧИТАНЕ НА НЕЗАВИСИМОСТТА НА СЪДЕБНАТА ВЛАСТ**

#### **ЧАСТ ПЪРВА: ВЪВЕДЕНИЕ**

##### **А. Цели на становището**

1. От принципа на върховенство на закона в демократичната държава произтича не само изискването за независимост на съдебната власт, но и за изграждане на компетентни съдилища, постановяващи висококачествени съдебни актове. Консултативният съвет на европейските съдии (КСЕС) неотклонно следи два основни въпроса. Първият е защитата на независимостта<sup>1</sup> на съдебната власт, а вторият – начините за поддържане и повишаване на качеството и ефективността на съдебните системи<sup>2</sup>. Индивидуалната оценка (атестация) на съдиите има отношение и към двата въпроса. В настоящото становище изразът „индивидуална оценка на съдиите“ включва както оценка на професионалната дейност на съдиите, така и на техните умения и способности.

2. Консултативният съвет на европейските съдии (КСЕС), съгласно възложеното му от Комитета на министрите задание, постави акцент върху начина, по който индивидуалната оценка (атестация) на съдиите може да подобри качеството на правосъдието, без да подкопава независимостта на съдебната власт. Становището разглежда индивидуалното атестиране на съдиите със статут на несменяемост, изключвайки процедурите за първоначално назначение<sup>3</sup> и периода на начално обучение<sup>4</sup>. Въпреки че засяга връзката между дисциплинарните производства и атестациите, становището не поставя акцент върху дисциплинарната или наказателната отговорност<sup>5</sup> и не си поставя за цел да оцени цялостното функциониране на съдебните системи в отделните държави и в частност на съдилищата като техни съставни компоненти. Тези значими сами по себе си теми поставят на дневен ред самостоятелна група важни въпроси и чертаят различни перспективи.

3. Становището почива върху предходни становища на КСЕС, Магна Харта на Съдиите (2010 г.) и съотносимите документи на Съвета на Европа, и по-специално Европейската харта относно статута на съдиите (1998 г.) и Препоръка [CM/Rec\(2010\)12](#) относно съдиите: независимост, ефективност и отговорности на Комитета на министрите (подолу Препоръка [CM/Rec\(2010\)12](#)), отчитайки Основните принципи на ООН относно независимостта на съдебната власт (1985 г.), Принципите от Бангалор за поведението на съдиите (2002 г.), Общия доклад<sup>6</sup> на Международната асоциация на съдиите (МАС) от

2006 г. (по-долу Общ доклад на МАС), Препоръките на ОССЕ от Киев относно независимостта на съдебната власт в Източна Европа, Южнокавказкия регион и Централна Азия (2010 г.) – управление на съдебната власт, подбор и отчетност (по-долу „Препоръки от Киев“) и Доклада за периода 2012-2013 г. на Европейската мрежа на съдебните съвети (ЕМСС) относно минималните стандарти за оценка на професионалната дейност на съдиите и несменяемост на магистратите (по-долу „Доклад на ЕМСС“). При изготвянето на Становището са взети предвид и получените от държавите-членки отговори на въпросника относно индивидуалното атестиране и оценката на функционирането на съдиите и на предварителния доклад, изготвен от назначения от КСЕС експерт г-жа Ан САНДЕРС (Германия).

#### **Б. Ключови задължения на съдията като обект на атестиране**

4. Съдиите имат незаменима роля във всяко демократично общество, което зачита върховенството на закона<sup>7</sup>. Техен дълг е защитата, в равна степен, на правата и свободите на всички лица. Съдиите трябва да предприемат стъпки за гарантиране на ефективното и достъпно решаване на спорове<sup>8</sup> и съдебни дела в разумен срок, ръководени единствено от закона. Мотивите им<sup>9</sup> трябва да бъдат логически издържани и написани по ясен и разбираем начин<sup>10</sup>. Не по-маловажно е ефективното изпълнение на всички правнообвързващи съдебни актове<sup>11</sup>. Независимостта на съдебната система не е равнозначна на липсата на отчетност по отношение на работата на съдиите. КСЕС подчертава важността на поддържането на постоянно високо качество и повишаването на ефективността на съдебните системи в интерес на всички граждани<sup>12</sup>. Там, където съществуват системи за индивидуално атестиране, целта им следва да бъде усъвършенстване на съдебната власт при гарантиране на възможно най-високо качество, като тези усилия се полагат в интерес на цялото общество.

#### **В. Приоритет на независимостта: разрешаване на противоречието между атестирането и независимостта на съдебната власт**

5. Независимостта на съдебната власт е предпоставка за зачитане и защита на върховенството на закона и основна гаранция за справедлив процес<sup>13</sup>. Както КСЕС отбелязва в свои предходни становища, независимостта на съдебната власт може да бъде накърнена с различни средства с негативно влияние върху правораздаването<sup>14</sup>, сред които финансова необезпеченост<sup>15</sup>, проблеми, свързани с началното и последващо обучение на съдиите след първоначалното им назначение<sup>16</sup>, някои незадоволителни аспекти на организацията на съдебната власт и възможността за гражданска и наказателна отговорност на съдиите<sup>17</sup>.

6. Следователно всестранното зачитане на независимостта на съдебната власт<sup>18</sup> трябва да бъде основно правило при индивидуалната атестация на съдиите. Когато оценяването е свързано с кариерното израстване, трудовото възнаграждение и пенсионните права на съдията или може да доведе до отстраняване от длъжност или уволнение, съществува риск съдията да не решава споровете въз основа на обективно тълкуване на фактите и закона, а по начин, който удовлетворява очакванията на оценяващите. С други думи, оценката на съдии от представители на законодателната или изпълнителната власт е особено проблематичен въпрос. Въпреки това рискът за независимостта на съдебната

власт не може да бъде изцяло неутрализиран, дори ако оценката на работата бъде възложена на други съдии. Независимостта на съдебната власт зависи от свободата от неправомерно външно влияние, но също така от отсъствието на такова влияние в рамките на самата система, тъй като в определени ситуации негов източник може да бъде дори отношението на колеги-съдии<sup>19</sup> и председатели на съдилища.

## **ЧАСТ ВТОРА: ТЕКУЩИ ПРАКТИКИ В ДЪРЖАВИТЕ-ЧЛЕНКИ**

### **Г. Необходима ли е атестацията и какви модели се ползват в момента?**

7. Съдиите се атестират с цел оценка на индивидуалните им способности и качеството и обема на работата им. Резултатите се ползват например като инструмент за предоставяне на обратна връзка, идентифициране на нуждите от обучение и определяне на размера на обвързаните с резултатите от работата трудови възнаграждения. Те могат да бъдат използвани и за идентифициране на съдии, отговарящи на изискванията за повишаване в длъжност. Изтъкват се аргументи, според които използването на резултатите от атестациите по този начин може да повиши качеството на работата на съдебната власт, предоставяйки гаранции за отчетността ѝ пред обществото.

8. Докладът на ЕМСС въвежда разграничение между държавите, използващи „формални” и „неформални” системи за атестиране. В резюме системите са:

#### **(I) Формални**

9. В случаите на формално атестиране неговите цели, използваните критерии, съставът на атестационните комисии, съответните процедури и възможните последствия са предварително разписани. Ако атестирането се провежда по такъв формален начин, правата и задълженията на атестираните съдии и на атестиращия орган са регламентирани в законови и подзаконови нормативни актове.

#### **(II) Неформални**

10. При този вид оценяване не се разчита на официално разписани критерии и класиране, а процесът обикновено няма преки последствия за оценявания съдия. Работата се оценява чрез събеседване, в рамките на което оценяваният съдия може да сподели вижданията си по различни проблеми, да демонстрира възможностите си и определи целите в областта на професионалното си развитие<sup>20</sup>. Този вид оценка може да включва и неофициалното събиране на информация за съдии, кандидатстващи за повишение<sup>21</sup>.

### **Д. Практики на атестиране в държавите-членки**

#### **(I) Страни, в които се прилагат**

11. В попълнените въпросници двадесет и четири държави-членки посочват, че ползват системи за атестация. Това са Албания, Австрия, Белгия, Босна и Херцеговина, България, Република Хърватска, Кипър, Естония, Франция, Грузия, Германия, Гърция, Унгария, Италия, Република Молдова, Монако, Нидерландия, Полша, Румъния,

Словения, Испания, Бивша югославска република Македония, Турция и Украйна. В Естония и Украйна оценка на работата на съдиите се прави само за целите на придобиване на статут на несменяемост. Девет държави-членки (Република Чехия, Дания, Финландия, Исландия, Люксембург, Швеция, Швейцария и Великобритания) посочват, че не използват формална система за индивидуална атестация. Швеция обаче уточнява, че ползва определени инструменти за определяне на малка част от трудовите възнаграждения на съдиите въз основа на резултатите от работата им<sup>22</sup>, а Финландия и Швейцария – като основа за дискусии, свързани с професионалното израстване на съдиите. Във Великобритания оценка на работата на съдиите, която не почива на официално регламентирани критерии, се прави при кандидатстване за повишаване в длъжност.

(II) Целите на страните, в които се използват системи за атестация, включват назначенията на съдии, които притежават необходимите качества, професионалното им израстване, определянето на размера на трудовите им възнаграждения и дисциплиниране.

**12.** В повечето страни, прилагачи една или друга форма на индивидуална атестация, целта е оценяване, поддържане и повишаване на качеството на работа на съдиите и на функционирането на съдебната система. Редица държави посочват, че цел на атестирането е както оценка на постиженията и уменията, така и идентифициране на нуждите от обучение и предоставянето на обратна връзка. В много страни резултатите съставляват основата за вземане на решения за повишаване в длъжност. Някои държави-членки посочват, че атестирането е особено важно в контекста на решенията за предоставяне на статут на несменяемост на наскоро назначени съдии<sup>23</sup>, а други ползват инструмента като средство за определяне на процент от трудовото възнаграждение или пенсията в зависимост от индивидуалната работа на всеки съдия<sup>24</sup>.

(III) Използвани критерии

**13.** В повечето държави-членки, индивидуалното оценяване на работата на съдиите се основава на набор от количествени и качествени показатели. Количествените показатели често включват броя на решените от атестирания съдия дела, срока за разглеждане на всяко дело и средната продължителност на периода за постановяване на решение и изготвяне на мотиви. Редица държави-членки придават тежест на броя на решените и/или приключени по друг начин дела (напр. чрез споразумение или оттегляне на исковата молба)<sup>25</sup>. В някои страни производителността на труда се измерва при съпоставка с предварително определена норма (брой дела)<sup>26</sup> или средния брой дела, решени от други съдии<sup>27</sup>. По отношение на „качествените“ показатели най-голяма тежест в рамките на атестацията се отдава на качеството на анализа и начина на решаване на сложни дела. В много държави важен показател в процеса на оценяване е процентът на решенията, отменени от по-горна инстанция<sup>28</sup>. В други<sup>29</sup>, с оглед принципа на независимост на съдебната власт, не се вземат предвид нито броят на решенията, отменени след обжалване пред по-горен съд, нито основанията за отмяна, освен в случаи на сериозни пороци. Сред останалите фактори, които се вземат предвид, са уменията за медиация между страните, изготвяне на ясни и разбираеми решения, колегиалност, работа в нови за съдията правни области и готовността за поемане на

допълнителни задължения, свързани с работата на съда, например менторство и обучение на младши съдии или адвокати<sup>30</sup>. Критериите включват и дейности като организационни умения, трудова етика<sup>31</sup> или научна дейност, например публикации и преподавателска дейност<sup>32</sup>. В почти всички държави, прилагащи системи за атестация, нарушенията на разписаните принципи на поведение, етични и професионални правила/стандарти се вземат предвид в процеса на оценяване. Всички попълнили въпросниците държави-членки правят разграничение между атестация и дисциплинарни мерки.

**14.** Съществуват съществени различия по отношение на оценката на критериите в рамките на процеса на атестиране. Повечето държави-членки докладват използването на сравними системи за оценяване на съдиите, съгласно които работата им може да бъде характеризирана като „много добра“, „добра“, „задоволителна“ и „незадоволителна“ или означена с буквените символи „А“, „В“ и „С“<sup>34</sup>. В отговорите си някои държави споменават преценката на това дали оценяваният съдия отговаря на условията за повишаване в ранг и длъжност<sup>35</sup>. Други страни отричат ползването на регламентирани критерии и системи за оценка<sup>36</sup>. В трети, наличните данни, например за броя на решените от всеки съдия дела, се преизчислява като процент или число, което се ползва като основа за оценка на работата на съдията при сравнение с тази на други съдии<sup>37</sup>. В някои държави съдиите, чиято работа се атестира, се „класират“ по скала от тези с най-добро до тези с най-слабо представяне<sup>38</sup>. В Унгария оценката на всеки съдия се определя на базата на съпоставка между представянето на съдията в работен план и определен показател на „производителност на труда“. В други страни подобни количествени и качествени показатели се ползват единствено като отправна точка при индивидуалното атестиране<sup>39</sup>. Някои държави-членки вземат предвид мненията на адвокатските колегии<sup>40</sup>, страните по делата, колегите и по-старшите съдии<sup>41</sup>.

#### (IV) Видове оценяване и ползвани методи/процедури

**15.** В повечето страни атестирането се извършва редовно в оперативен порядък. Различните държави обаче се отличават по степента на формалност на атестирането. Такива системи се използват в Албания, Австрия, Белгия, Босна и Херцеговина, България, Хърватска, Кипър, Франция, Грузия, Германия, Унгария, Италия, Република Молдова, Монако, Полша, Румъния, Словения, Испания, Бивша Югославска Република Македония и Турция. Финландия, Нидерландия и Великобритания използват по-неформални системи за оценка.

**16.** В някои държави атестирането протича под формата на събеседване, в рамките на което се обсъждат въпроси, свързани с израстването в кариерата. Този процес може да бъде в по-голяма или по-малка степен неформален. В рамките на тази дискусия оценяваният съдия и атестиращият/атестационната комисия обсъждат целите в областта на професионалното израстване и развитие<sup>42</sup>. В някои случаи процесът започва със самооценка на съответния съдия<sup>43</sup>. В други страни висшият орган на съдебната власт или негова подкомисия събира информация за работата на оценявания съдия по служебен път и взема решения въз основа на нея<sup>44</sup>.

**17.** В повечето държави-членки информацията за работата на оценяваните съдии

обикновено се събира от един оценяващ – обикновено от председателя на съда, в който работи съответният съдия<sup>45</sup>. Това често включва запознаване с актовете на съдията, присъствие на водени от него/нея заседания и провеждане на събеседване. Често оценяващият взема решение, след като на съдията е предоставена възможност да представи коментари по проекторешението за атестация. В някои държави-членки в процеса участват представители на други професии<sup>46</sup>. В Полша индивидуалната оценка на съдиите е елемент от редовни проверки на работата на съдилищата от съдийски инспектори от други съдилища<sup>47</sup>.

**18.** В рамките на повечето системи оценяваният съдия може да представи коментари по проекторешението за атестация и да обжалва окончателната оценка.

**19.** Някои страни докладват, че въпреки липсата на формална процедура за „оценка от колеги“, съдиите могат свободно да оказват съдействие на своите колеги чрез съвети и изказване на мнения в неформален контекст под формата на „обратна връзка“<sup>48</sup>. В Австрия професионалната асоциация на съдиите (Съюз на съдиите в Австрия) инициира проект за доброволни оценки от колеги, в рамките на който съдиите присъстват на заседанията на свои колеги и обменят впечатления и мнения в неформален порядък.

#### (V) Последствия

**20.** В повечето държави-членки индивидуалната атестация на съдиите е важен фактор по отношение на перспективите за кариерно развитие и по-конкретно на сигурността, която предоставя статутът на несменяемост на новоназначените съдии<sup>49</sup>. В други оценката играе роля при определянето на размера на обвързаното с работата на отделните съдии трудово възнаграждение или пенсия<sup>50</sup>. Освен това в някои държави незадоволителното изпълнение на служебните задължения може да бъде основание за предприемане на дисциплинарни мерки<sup>51</sup>, намаляване на заплатата и дори уволнение<sup>52</sup>.

## ЧАСТ ТРЕТА: АНАЛИЗ И ПРЕПОРЪКИ

### Е. Защо съществуват различни методи за атестация?

(I) Структурата на съдебната власт в отделните държави (как се извършва подборът на съдиите, възраст, обучение, израстване в кариерата и т.н.)

**21.** Решението за евентуално прилагане на система за атестиране на съдиите и – при утвърдителен отговор – начинът, по който се прилага тази система, е неразривно свързан с еволюцията на структурите на съдебната власт в отделните държави. По-конкретно, етапът от професионалното развитие на юристите, в който те се назначават за съдии, и критериите за повишаването им в ранг и длъжност изглежда играят особено важна роля в преценката на видовете системи за атестиране. Например, ако до момента на назначението си съдиите са имали успешна кариера като адвокати (каквато е практиката в Скандинавските държави, Великобритания и Кипър), системите в по-малка степен разчитат и се нуждаят от формална индивидуална оценка в сравнение със системите, в които съдиите се назначават непосредствено или малко след завършването на юридически факултет (примери за такива държави са Франция, Германия и Испания). В рамките на правни системи, в които повишенията се базират на



старшинство (например Люксембург), необходимостта от оценка на квалификациите на съдиите посредством индивидуална атестация е по-малка.

## (II) Културата в съответната държава

**22.** Решението за използване на система за атестация е неразривно свързано и с историята и културата на отделните страни, включително правните им системи. Следователно оценките на необходимостта от атестация на съдиите в отделните държави-членки варират в широк диапазон. Бивша югославска република Македония и Румъния посочват, че индивидуалната атестация на съдиите може да допринесе за утвърждаването на независимостта на съдебната власт<sup>53</sup> и повишаването на доверието на обществото в нея<sup>54</sup>. Според Словения оценяването е гаранция за отчетност на съдебната система и повишава качеството на правораздаването. Испания изтъква аргумента, че обвързването на променлив компонент от заплатата с броя на решените дела е съобразено с принципа на независимост на съдебната власт, докато оценката на работата на съдиите въз основа на качествени критерии<sup>55</sup> би представлявало заплаха за нея. От друга страна, Франция и Германия отбелязват, че оценяването на работата единствено въз основа на количествени критерии може да урони независимостта на съдебната власт. Въпреки това други страни, сред които Норвегия и Швейцария, считат, че гарантирането на високо качество на правораздаване не поражда необходимост от атестация. Според отговорите на Дания, Люксембург и Швейцария атестирането е несъвместимо с независимостта на съдебната власт. В тези страни поведението на съдията подлежи на преценка единствено в рамките на дисциплинарни производства. С други думи, това, което в една страна се счита за абсолютно необходимо, в други се разглежда като изцяло контрапродуктивно.

### **Ж. Изборът от принципна гледна точка: атестиране или отказ от атестиране**

**23.** Двете ключови изисквания към всяка съдебна система са въздаването на правосъдие от най-високо качество и отчетността ѝ в рамките на демократичното общество. Изпълнението на тези изисквания поражда необходимост от наличието на някаква форма на атестиране на съдиите. Основният въпрос е дали атестирането трябва да има „формален“ характер. КСЕС отправя апел към всички държави-членки за внимателна преценка на този въпрос. Разбира се, отговорът на всяка държава в голяма степен ще бъде предопределен от нейната съдебна система, традиции и култура. Ако определена държава-членка реши, че двете ключови изисквания могат да бъдат изпълнени по друг начин, различен от формалното атестиране, тя може да счете атестирането за ненужно. Обратно, ако заключи, че изискванията не могат да бъдат изпълнени по друг начин, КСЕС препоръчва възприемането на по-формална система за индивидуална атестация на съдиите при отчитане на изложените по-долу съображения.

**24.** Целта на атестирането следва да бъде поддържането и повишаването на качеството на работа на съдиите и – посредством това – на цялата съдебна власт.

**25.** Неформалното оценяването може да протича под формата на съдействие на съдиите чрез предоставяне на възможност за самооценка, споделянето на информация под формата на обратна връзка и определяне на нуждите от обучение. Тези средства могат

да бъдат ползвани за ефективно усъвършенстване на уменията на съдиите, допринасяйки за общо повишаване на качеството на правораздаването. Неформалните проверки от колеги, самооценката и допитването между съдии в работен порядък също могат да бъдат полезни и следва да се насърчават<sup>56</sup>.

### **3. Ако съществува формална система за атестиране, как да следва да бъде прилагана?**

(I) Потенциални цели и тяхното въздействие върху независимостта на съдебната власт

(а) Съдействие при проблеми, свързани с условията на труд

**26.** Съдебните власти следва да ползват информацията, събрана в хода на процедурите по атестиране, не само за оценка на работата на отделните съдии, но и като материал, който може да допринесе за подобряване на организационната структура на съдилищата и условията на труд на съдиите. Би било особено несправедливо работата на отделни съдии да бъде оценявана като незадоволителна поради проблеми, свързани с лоши условия на труд, т.е. обстоятелства извън контрола на съдията, каквито са забавянията в резултат на натрупване на огромен брой дела, липсата на помощен персонал в съдилищата или недобрата административна система.

(б) Повишение

**27.** Както КСЕС<sup>57</sup> така и ООН<sup>58</sup> подчертават, че назначението и повишението на съдии следва да не се базира единствено на старшинство, но и на обективни критерии, и по-конкретно на индивидуалните способности, моралните и етични качества и опита на всеки съдия. Обвързването на повишенията с подобни обективни критерии логично поражда необходимост от някаква форма на атестиране на съдиите към момента на кандидатстване за повишение. Поради тази причина събирането на информация, въз основа на която да бъде преценено дали определен съдия отговаря на критериите за повишаване, може да бъде важна цел на индивидуалната атестация.

(в) Трудови възнаграждения

**28.** В няколко държави-членки, трудовото възнаграждение на съдиите е обвързано с резултатите от атестирането<sup>59</sup>. КСЕС обаче изразява съгласието си със становището, застъпено в Препоръка на Комитета на министрите Rec(2010)12, съгласно която „системите, които обвързват основното трудово възнаграждение на съдиите с работата им, следва да бъдат избягвани, тъй като биха могли да породят проблеми, свързани с независимостта на съда“<sup>60</sup>. КСЕС подкрепя и схващането, че подобна обвързаност не следва да съществува и по отношение на пенсиите на съдиите.

(г) Дисциплинарни въпроси

**29.** Въпреки че нарушенията на етичните и професионалните правила/стандарти могат да бъдат вземани предвид при оценяване, държавите-членки следва да правят ясно разграничение между атестацията и дисциплинарните мерки и производства. Принципите на сигурност на назначението и статутът на несменяемост са добре



установени, ключови елементи на съдебната независимост и не трябва да бъдат нарушавани<sup>61</sup>. Следователно правоотношенията на съдиите със статут на несменяемост не следва да бъдат прекратявани единствено въз основа на незадоволителна атестация, а единствено в случаи на тежки дисциплинарни нарушения и престъпления<sup>62</sup>, или когато резултатите от процеса на обективна атестация навеждат категоричен извод, че съдията не е способен или не желае да изпълнява професионалните си задължения по начин, който отговаря на минималните приемливи стандарти. Във всички случаи следва да има стриктно надлежни процедурни гаранции за независимостта на атестирания съдия.

## (II) Рамка за формална атестация

**30.** В страните, в които се прилагат системи за формална индивидуална атестация, основните им, ключови елементи (критерии, процедури и последствия на атестирането) следва да бъдат ясно и изчерпателно определени със закон, а подробните правила могат да бъдат разписани в подзаконов нормативен акт<sup>63</sup>. Висшите съвети на съдебната власт (в страните, в които съществуват) следва да играят важна роля, оказвайки съдействие при формулирането на тези въпроси, и по-конкретно на приложимите критерии.

## (III) Критерии за формална атестация

**31.** Индивидуалната формална атестация на съдиите трябва да се основава на обективни, регламентирани критерии, които са публично оповестени чрез публикуването им от компетентния ръководен орган на съдебната власт<sup>64</sup>. Обективните стандарти са задължителни не само като гаранция за неутрализиране на евентуално политическо влияние, но и поради други съображения, например предотвратяване на риска от евентуално впечатление за фаворитизиране, консерватизъм и непотизъм, породени от назначения/атестации, които са извършени по нелегитимен начин или се правят на базата на лични препоръки<sup>65</sup>. В основата на тези обективни стандарти следва да бъдат качествата и способностите на съдията, зачитането на квалификацията, личния интегритет и ефективността<sup>66</sup>.

**32.** КСЕС отбелязва, че Докладът на ЕМСС съдържа препоръка за всестранност на критериите за оценка на професионалната дейност на съдиите, които трябва да съдържат както количествени, така и качествени показатели като гаранция за изчерпателната и задълбочена атестация на професионалната дейност на съдиите<sup>67</sup>.

**33.** КСЕС отбелязва, че съгласно Препоръките от Киев<sup>68</sup> атестирането следва да се извършва съгласно следните критерии: професионална компетентност (правни познания, умения за водене на съдебни заседания и способност за изготвяне на обосновани мотиви), лични компетенции (способност за справяне с обема на работата и вземане на решения и възприемчивост по отношение на новите технологии), социални умения, например медиация, уважение към страните, умение за встъпване във водеща роля, когато обстоятелствата налагат това.

**34.** Като цяло КСЕС приема критериите за качество, формулирани в Препоръките от Киев, и счита, че атестациите не трябва да се основават единствено на количествени критерии. Въпреки че ефективността на работата на съдията може да бъде важен фактор

при оценката, КСЕС счита, че отдаването на прекомерна тежест на броя решени дела е проблематично, доколкото би могло да създаде погрешни стимули.

**35.** Качеството на правосъдието не може да бъде разглеждано като синоним на „производителност на труда“ в рамките на съдебната власт<sup>69</sup>. КСЕС отправя предупреждение, че недостатъчното финансиране и политиката на орязване на бюджетни средства могат да превърнат съдебните власти в заложник на доктрината, придаваща твърде голяма тежест на „производителността на труда“ в контекста на индивидуалната атестация на съдиите. Поради тази причина КСЕС отново подчертава, че от общите принципи и стандарти на Съвета на Европа произтича задължение държавите-членки да отделят достатъчно финансови средства за обезпечаване на нуждите на отделните съдебни системи<sup>70</sup>. КСЕС счита, че основа за индивидуалната атестация трябва да бъде не само броят, но и качеството на постановените от всеки съдия актове. В своето Становище 11 (2008) КСЕС обсъжда важността на качеството на съдебните решения. За да оценят качеството на актовете на определен съдия, оценяващите следва да поставят акцент върху методологията, която съдията ползва в своята работа като цяло, а не да оценяват изложените в отделните решения правни аргументи и обосновка<sup>71</sup>. Последните следва да бъдат подлагани на преценка единствено въз основа на изхода от тяхното обжалване пред по-висока инстанция. Оценяващите трябва да отчитат всички съдържателни аспекти на добрата работа на съдията, и по-конкретно отличното познаване на закона, уменията за комуникация, прилежното изпълнение на професионалните задължения, ефективността и морално-етичните качества. За тази цел оценяващите следва да направят всестранна преценка на работата на съдията, включително в контекста на условията на труд. Поради тази причина КСЕС продължава да счита, че резултатите на атестации, които се базират на брой или процент решения, отменени от по-горна инстанция<sup>72</sup> – освен ако тези показатели категорично демонстрират, че съдията не познава материалния и процесуалния закон в необходимата степен – са проблематични. КСЕС отбелязва, че същото разбиране се застъпва и в Препоръките от Киев<sup>73</sup> и Доклада на ЕМСС<sup>74</sup>.

#### (IV) Технология на атестирането

(а) Кой извършва атестациите: ръководителите/съдиите/други професионалисти?

**36.** Оценяващите следва да разполагат с достатъчно време и ресурси за комплексна и всестранна оценка на индивидуалните умения и работата на всеки съдия. Оценяваните съдии следва да бъдат информирани относно самоличността на оценяващите и да имат право да отправят искане за смяна на атестиращите, които биха могли да бъдат обективно възприети като предубедени.

**37.** За да бъде защитена независимостта на съдебната власт, атестирането следва да се извършва основно от съдии. Висшите съвети на съдебната власт могат да участват в този процес<sup>75</sup>. Независимо от това, допустимо е атестациите да се възлагат и на други лица, например магистрати, номинирани или избрани от други съдии конкретно за целите на атестацията. Практиката на атестиране от Министерство на правосъдието или други външни органи следва да се избягва<sup>76</sup>, като особено важно е тези институции и

органи да не разполагат с възможност да влияят на процеса.

**38.** В допълнение, в процеса могат да участват и други професионалисти с потенциален полезен принос. От съществено значение обаче е да познават и притежават необходимия опит в областта на съдебната власт и да бъдат в състояние да направят професионална оценка на работата на съдиите. Не по-малко важно е тяхната роля да бъде спомагателна, а не решаваща.

(б) Метод на атестиране: източници на доказателства

**39.** Ползването на надеждна информация<sup>77</sup> е задължително условие в процеса на атестиране. Това важи в особена степен за информацията, на която се базират оценките за слабо представяне. Не по-малко важно е оценките да почиват на достатъчно доказателства. На оценявания съдия следва да бъде предоставен непосредствен достъп до доказателствата, които оценителят възнамерява да използва за целите на атестацията, с цел, при необходимост<sup>78</sup>, те да могат да бъдат оспорени. Индивидуалната атестация на съдиите и инспекциите на цялостната работата на съдилищата трябва да бъдат провеждани изцяло поотделно. Фактите, установени в рамките на последните, обаче могат да се вземат предвид при индивидуалната атестация на съдиите<sup>79</sup>.

(в) Периодичност на атестирането – редовно? Само при повишение? В други случаи?

**40.** Държавата-членка, която вземе решение за въвеждане на формално индивидуално атестиране, трябва да реши дали атестациите ще бъдат редовни или ще се правят по специални поводи, например при кандидатстване за повишение<sup>80</sup>. Редовното атестиране е предпоставка за цялостен поглед върху работата на съдията. То не трябва да бъде прекалено често, тъй като това би създавало впечатление за постоянен „надзор“, който поради своето естество е заплаха за независимостта на съдебната власт.

(г) Справедлив процес за атестирания съдия

**41.** Както КСЕС вече нееднократно е подчертавал, всички процедури за индивидуална атестация следва да предоставят на съдиите възможност да изразят мнение относно професионалната си дейност и оценката на тази дейност<sup>81</sup>. Процедурите не трябва да пречат възможността за обжалване на решенията пред независим орган или съд. Това предполага участие на съдията в процеса на атестиране чрез полезен принос, например под формата на коментари по проекторешението или изслушване в рамките на процедурата. Освен това оценяваният съдия задължително трябва да има право на ефективно обжалване на неблагоприятна оценка, особено в случаите в които тя засяга неговите „гражданските права“ по смисъла на член 6 на Европейската конвенция за защита на човешките права и основните свободи. Колкото по-сериозни могат да бъдат последиците на атестацията за съдията, толкова по-важни са правата на ефективно преразглеждане.

(д) Последствия за съдиите и за други

**42.** КСЕС е обезпокоен от модела на атестация, при който съдиите се оценяват чрез точкови системи, ползване на други цифрови и процентни измерители или въз основа

на броя на решените дела. Всички подобни методи – особено ако не са съпроводени от придружителен коментар или анализ – могат да създадат погрешно впечатление за обективност и сигурност. КСЕС е на мнение, че постоянното, текущо оценяване на работата на съдиите от тип „класиране“ въз основа на резултатите от атестации<sup>82</sup> е нежелателно, тъй като създава погрешно впечатление за обективност и сигурност. Още по-обезпокоително е, че инструментът не притежава необходимата гъвкавост и е трудно податлив на промяна, без да налага „прекласиране“ на всички съдии, работещи на едно и също ниво в системата. С други думи, системата е непрактична и (особено ако резултатите от прилагането ѝ се оповестяват публично) несправедлива, и лишена от потенциал да повиши не само ефективността на съдиите, но и независимостта на съдебната власт.

**43.** Системите за „класиране“ обаче могат да бъдат полезни, ако се използват за специфични цели, например повишаване в длъжност. В случаите, когато за по-висока позиция кандидатстват двама съдии, е възможно подборът да бъде направен въз основа на някаква форма на „класиране“.

**44.** Резултатите от индивидуалната атестация вероятно ще имат преки последствия за кариерата на съдията, и по-конкретно за шансовете му/й за израстване в кариерата. Освен това те могат да бъдат определящи по отношение на необходимостта от обучение и заделянето на допълнителни средства<sup>83</sup>. Както вече беше отбелязано, освен в изключителни случаи освобождаването на магистрати от длъжност не следва да бъде последствие на незадоволителна оценка на работата им, а единствено на тежки дисциплинарни нарушения или престъпления, като към нея се пристъпва след провеждане на съответните законови процедури и въз основа на надеждни доказателства<sup>84</sup>. Както вече беше подчертано, резултатите от обективната атестация биха могли да навеждат категоричен извод за необходимост от освобождаване на съдията от длъжност, когато е неспособен или не желае да изпълнява професионалните си задължения по начин, който отговаря на минималните приемливи стандарти. В тези случаи процедурните средства за защита са особено важни и стриктното им спазване е задължително.

**45.** Използването на индивидуалното атестиране като инструмент за определяне на заплатите на съдиите следва да се избягва<sup>85</sup>. Този процес очевидно може да повлияе на поведението на съдиите (в ущърб на страните по индивидуални дела) и да създаде заплаха за независимостта на съдебната власт<sup>86</sup>.

## **И. Изглаждане на противоречието между независимостта и атестирането в светлината на дискусиата; публична отчетност**

**46.** Изглаждането на противоречието между принципа на независимост на съдебната власт и процесите на индивидуално атестиране на работата на съдиите поражда трудности. Постигането на баланс обаче е абсолютно необходимо. Основен приоритет във всички случаи следва да се отдава на независимостта на съдебната власт.

**47.** В резюме, средствата за постигане на този баланс включват: (1) прилагането на ясни и прозрачни правила, регламентиращи процедурите, критериите и последствията на

атестирането; (2) право на оценявания съдия да бъде изслушан в рамките на процеса и да подаде възражение в случай на незадоволителна оценка, включително право на незабавен достъп до свързаните с атестацията материали; (3) атестиране, което не се основава единствено на броя на решените дела, а поставя акцент основно върху качеството на решенията на магистрата и цялостната му/й професионална дейност; (4) избягване на мярката освобождаване от длъжност в резултат на отрицателна атестация на съдии, придобили статут на несменяемост, освен при наличието на изключителни обстоятелства.

**48.** В страните, в които се прилагат, системите за формално индивидуално атестиране следва да допринасят за повишаване и поддържане на постоянно високо качество на работата на съдебната власт в интерес на гражданите на държавите-членки и чрез това поддържане на високо ниво на доверие в нея. Това изисква обществено разбиране на общите принципи и процедури на процеса на атестиране. Поради тази причина процедурната рамка и методите на атестация следва да бъдат публично известни. Освен това КСЕС споделя разбирането, че процесът на индивидуална атестация на съдиите за целите на повишаване в длъжност не следва да отчитат обществените възгледи за работата на отделния съдия, тъй като те могат да бъдат резултат на непълно или неизчерпателно разбиране и дори да почиват на изцяло погрешни представи за цялостната му/й работа. Основен принцип трябва да бъде поверителността на процеса и резултатите на индивидуалните атестации и въздържане от публичното им оповестяване, тъй като последното почти без съмнение би застрашило съдебната независимост и породило риск от дискредитация на съдията в очите на обществеността и повишило уязвимостта му/й от евентуални опити за неправомерно влияние. В допълнение, публикуването може да означава, че съдията е подложен на словесни и други атаки.

## **К. Препоръки**

**49.** КСЕС отправя следните основни препоръки:

**1.** Прилагането на някаква форма на индивидуална атестация на съдиите е необходимо като гаранция за изпълнение на две ключови изисквания по отношение на всяка съдебна власт, а именно възможно най-високо качество на правосъдието и отчетност в рамките на демократичното общество (параграф 23).

**2.** Ако въз основа на внимателен анализ държава-членка заключи, че тези ключови изискванията не могат да бъдат изпълнени по друг начин (например „неформално“ оценяване), КСЕС препоръчва възприемането на по-формална система за индивидуално атестиране (параграф 23).

**3.** Целта на възприетите от държави-членки системи за индивидуална атестация, независимо от това дали е „формална“ или „неформална“, следва да бъде поддържането и повишаването на качеството на работа на съдиите и – посредством това – на цялата съдебна власт (параграф 24).

**4.** КСЕС насърчава всички държави-членки да използват неформални процедури за

оценяване, които спомагат за подобряване уменията на съдиите, а оттам и качеството на правосъдието като цяло. Подобни неформални методи включват предоставяне на съдействие на съдиите чрез възможност за самооценка, предоставяне на обратна връзка и неформални проверки от колеги (параграф 25).

**5.** В страните, в които се прилагат системи за атестация, основните им, ключови елементи следва да бъдат ясно и изчерпателно регламентирани със закон, а подробните правила могат да бъдат разписани в подзаконов нормативен акт. Висшите съвети на съдебната власт (там, където съществуват) следва да играят важна роля посредством съдействие за формулирането на тези важни въпроси, и по-конкретно на приложимите критерии (параграф 30).

**6.** Атестирането трябва да се извършва въз основа на обективни критерии. Принципно тези критерии включват основно качествени, но също така и някои количествени показатели. Ползваните показатели трябва във всички случаи да позволяват на оценявания да прецени всички съдържателни аспекти на добрата работа на съдията (параграфи 31 до 35).

**7.** Резултатите от атестирането под формата на цифрови и процентни измерители или брой решени дела, които не са придружени от пояснителна информация, следва да се избягват, тъй като биха могли да създадат измамно впечатление за обективност и сигурност. КСЕС се противопоставя на практиката на „класиране“ на съдии (параграфи 42 и 43).

**8.** За да бъде защитена независимостта на съдебната власт, атестирането следва да се извършва предимно от съдии. Висшите съвети на съдебната власт могат да участват в този процес. Практиката на атестиране от Министерство на правосъдието или други външни органи следва да се избягва (параграф 37).

**9.** Доказателствата, които се ползват за целите на индивидуална атестация, особено ако резултатите ѝ са неблагоприятни за съдията, трябва да почиват на надеждни източници на информация (параграфи 39 и 44).

**10.** Принципно, индивидуалната атестация на съдиите следва да се извършва отделно както от инспекциите, оценяващи цялостната работата на съдилищата, така и от дисциплинарните производства (параграфи 29 и 39).

**11.** Особено важно е всички аспекти на индивидуалната атестация да бъдат подчинени на принципа на справедливия процес. По-конкретно, отделните съдии трябва да разполагат с възможност да дадат своите коментари по изложените проектозаключения. Оценяваният съдия задължително трябва да има право на ефективно обжалване на неблагоприятна оценка, особено в случаите в които тя засяга неговите „гражданските права“ по смисъла на член 6 на Европейската конвенция за защита на човешките права и основните свободи (параграф 41).

**12.** Незадоволителната оценка не следва (освен при наличие на изключителни обстоятелства) да се ползва като основание за освобождаване от длъжност. Тази стъпка следва да се предприема единствено в случаи на тежки дисциплинарни нарушения или



престъпления или в случаите, когато резултатите от обективна атестация навеждат категоричен извод, че съдията не е способен или не желае да изпълнява професионалните си задължения по начин, който отговаря на минималните приемливи стандарти. Тези изводи следва да се основават на надлежно проведени законови процедури и надеждни доказателства (параграфи 29 и 44).

**13.** Използването на инструмента на индивидуалната атестация за определяне на размера на трудовите възнаграждения и пенсии следва да се избягва, тъй като очевидно може да повлияе на поведението на съдията и да застраши независимостта на съдебната власт и интересите на страните (параграфи 28 и 45).

**14.** Принципите и методите за атестация в съдебната система трябва да бъдат публично достояние. Независимо от това процесът и резултатите на индивидуалните атестации трябва принципно да бъдат поверителни с цел гарантиране на спазването на принципа на независимост на съдебната власт и гарантиране на сигурността на съдията (член 48).

<sup>1</sup> Виж Становище 1(2001) на КСЕС.

<sup>2</sup> Виж Становища 3(2002), 4(2003), 6(2004), 11(2008) и 14(2011) на КСЕС.

<sup>3</sup> Виж Становище 1(2001) на КСЕС, параграфи 17-56.

<sup>4</sup> Виж Становище 4(2003) на КСЕС, параграфи 23-30.

<sup>5</sup> Виж Становище 3(2002) на КСЕС, параграфи 51-77.

<sup>6</sup> Докладът е озаглавен “По какъв начин атестирането на съдии (по количествени и качествени показатели) в се вписва в принципа на независимост на съдебната власт?”, виж на <http://www.iaj-uim.org/iuw/wp-content/uploads/2013/02/I-SC-2006-conclusions-E.pdf>.

<sup>7</sup> Виж Препоръка CM/Rec(2010)12, параграфи 59 – 65.

<sup>8</sup> Виж Магна харта на съдиите (2010) на КСЕС, параграф 15.

<sup>9</sup> Виж Становище 11 (2008) на КСЕС, параграф 36.

<sup>10</sup> Виж Становище 11 (2008) на КСЕС, параграф 32.

<sup>11</sup> Виж Становище 13(2010) на КСЕС, Заклчения А; Магна харта на съдиите (2010), параграф 17.

<sup>12</sup> Виж Становища 1(2001), 3(2002), 4(2003), 6(2004) и 11(2008) на КСЕС.

<sup>13</sup> Виж Становище 1(2001) на КСЕС, параграф 10; Препоръка CM/Rec(2010)12, параграфи 3 и 11; Магна харта на съдиите (2010) на КСЕС, параграф 2.

<sup>14</sup> Виж Магна харта на съдиите (2010) на КСЕС, параграфи 3 и 4.

<sup>15</sup> Виж Становище 2(2001) на КСЕС, параграф 2.

<sup>16</sup> Виж Становище 4(2003) на КСЕС, параграфи 4, 8, 14 и 23-37.

<sup>17</sup> Виж Становище 3(2002), параграфи 51.

<sup>18</sup> Виж Становище 1(2001) на КСЕС, и по-специално параграф 45, и Виж Становище 6(2004) на КСЕС, параграф 34.

<sup>19</sup> Виж Становище 1(2001) на КСЕС, параграф 66, и Препоръка CM/Rec(2010)12, параграфи 22-25.

<sup>20</sup> Виж например системите във Финландия и Нидерландия.

<sup>21</sup> Както във Великобритания.

<sup>22</sup> Съществуват строги процедурни гаранции за защита на независимостта на съдията в рамките на процеса.

<sup>23</sup> България, Естония, Германия, Унгария и Украйна.

<sup>24</sup> Испания, Швеция (но това се отнася за малък процент от индивидуалното трудово възнаграждение и съществуват строги гаранции за защита на независимостта на съдията). В Белгия и България възнаграждението на съдията може да бъде намалено въз основа на недобри резултати от атестацията. В Турция трудовите възнаграждения и пенсиите могат да бъдат повишени ако резултатите от атестацията са добри.

<sup>25</sup> Албания, Австрия, Босна и Херцеговина, България, Хърватска, Кипър, Естония, Франция, Германия, Гърция, Унгария, Италия, Полша, Румъния, Словения, Испания (при определяне на трудовото възнаграждение в зависимост от работата), Бивша Югославка Република Македония и Турция.

<sup>26</sup> Босна и Херцеговина, Испания.

<sup>27</sup> Германия, Полша

- <sup>28</sup> Босна и Херцеговина, България, Хърватска, Естония, Грузия, Гърция, Унгария, Република Молдова, Полша, Румъния, Испания, Бивша Югославка Република Македония и Турция.
- <sup>29</sup> Франция и Германия.
- <sup>30</sup> Австрия, Германия, Словения.
- <sup>31</sup> Германия, Полша, Швеция.
- <sup>32</sup> Хърватска, Германия.
- <sup>33</sup> Албания, Австрия, Белгия, Босна и Херцеговина, България, Хърватска, Франция, Германия, Гърция, Италия, Република Молдова, Монако, Румъния, Словения, Бивша Югославка Република Македония.
- <sup>34</sup> Грузия, Турция.
- <sup>35</sup> Унгария, Словения.
- <sup>36</sup> Кипър (с показател „производителност на труда“), Естония, Финландия, Нидерландия, Швеция, Великобритания.
- <sup>37</sup> България, Хърватска, Естония, Испания, Бивша Югославка Република Македония и Турция.
- <sup>38</sup> Хърватска.
- <sup>39</sup> Австрия, Франция, Германия.
- <sup>40</sup> Гърция.
- <sup>41</sup> Австрия, Германия, Унгария, Монако, Великобритания.
- <sup>42</sup> Белгия, Финландия, Франция, Монако, Румъния, Швейцария.
- <sup>43</sup> Белгия, Франция, Румъния.
- <sup>44</sup> Албания, Австрия, България, Хърватска, Естония, Италия, Република Молдова, Словения, Бивша Югославка Република Македония и Турция.
- <sup>45</sup> Германия, Гърция, Унгария, Нидерландия.
- <sup>46</sup> Учени-юристи и адвокатските колегии в Естония; адвокатски колегии в Гърция и психолози (в определени случаи в Румъния).
- <sup>47</sup> Гърция ползва сравнима система.
- <sup>48</sup> Босна и Херцеговина, Финландия, Германия и Гърция.
- <sup>49</sup> България, Естония, Грузия, Германия, Гърция и Украйна.
- <sup>50</sup> България, Швеция (но това се отнася за малък процент от индивидуалното трудово възнаграждение и съществуват строги гаранции за защита на независимостта на съдията), Испания, Турция.
- <sup>51</sup> Белгия, България, Хърватска, Кипър, Гърция, Унгария, Полша, Словения.
- <sup>52</sup> Австрия, Естония и в редки случаи: Гърция, Унгария, Италия, Република Молдова, Полша, Румъния, Словения, Бивша Югославска република Македония.
- <sup>53</sup> Бивша Югославска република Македония
- <sup>54</sup> Румъния
- <sup>55</sup> Повишението на съдиите в Испания, обаче, се основава на качествени критерии.
- <sup>56</sup> Виж Становище 11(2008) на КСЕС, параграф 70.
- <sup>57</sup> Виж Становище 1(2001) на КСЕС, параграфи 17 и 29.
- <sup>58</sup> Виж Основни принципи за независимост на съдебната власт на ООН (1985), параграф 13.
- <sup>59</sup> Испания, Швеция (но това се отнася за малък процент от индивидуалното трудово възнаграждение).
- <sup>60</sup> Виж Препоръка [CM/Rec\(2010\)12](#), параграф 55; виж Общ доклад на МАС (2006), Заключение, параграф 12.
- <sup>61</sup> Виж Препоръка [CM/Rec\(2010\)12](#), параграф 49.
- <sup>62</sup> Виж Препоръка [CM/Rec\(2010\)12](#), параграф 50.
- <sup>63</sup> Виж доклад на ЕМСС 2012-2013, раздели 4.17-4.18.
- <sup>64</sup> Виж Препоръка [CM/Rec\(2010\)12](#), параграф 58.
- <sup>65</sup> Виж Становище 1(2001), параграф 24.
- <sup>66</sup> Виж Становище 1(2001), параграф 25.
- <sup>67</sup> Виц доклад на ЕМСС 2012-2013, раздел 4.8.
- <sup>68</sup> Виж Препоръки от Киев (2010), параграф 27.
- <sup>69</sup> Виж Становище 6(2004), параграф 42.
- <sup>70</sup> Виж Препоръка [CM/Rec\(2010\)12](#), параграф 32, и Становище 2(2001) на КСЕС, параграф 4.
- <sup>71</sup> Виж Становище 11(2008), параграф 57.
- <sup>72</sup> Виж Становище 11(2008), параграф 74, и Становище 6(2004), параграф 36.
- <sup>73</sup> Виж Препоръки от Киев (2010), параграф 28.
- <sup>74</sup> Виж Доклад на ЕМСС 2012-2013, раздел 4.12.
- <sup>75</sup> Виж Становище 10 (2007), параграфи 42 и 52-56.
- <sup>76</sup> Виж Доклад на ЕМСС 2012-2013, раздели 4.13-4.15.

<sup>77</sup> Виж Доклад на ЕМСС 2012-2013, раздел 4.16.

<sup>78</sup> Виж Доклад на ЕМСС 2012-2013, раздел 4.19.

<sup>79</sup> Както в Австрия и България.

<sup>80</sup> Както в Хърватска или Великобритания.

<sup>81</sup> Виц Препоръка [CM/Rec\(2010\)12](#), параграф 58. Виж и доклад на ЕМСС 2012-2013, раздел 4.19.

<sup>82</sup> Както в Албания.

<sup>83</sup> Виж Доклад на ЕМСС 2012-2013, раздел 4.11.

<sup>84</sup> Виж Препоръка [CM/Rec\(2010\)12](#), параграфи 49 и 50.

<sup>85</sup> В Швеция, обаче, това се отнася за малък процент от индивидуалното трудово възнаграждение и съществуват строги гаранции за защита на независимостта на съдията.

<sup>86</sup> Виж Общ доклад на МАС (2006), Заключение, параграф 12. Виж още Препоръка [CM/Rec \(2012\)12](#), параграф 55.