



**ՀԱՄՏԻԿ ՀԱՐՈՒԹՅՈՒՆՅԱՆ**

*«Հ Պետական կառավարման ակադեմիայի  
հայցորդ,  
«Իրավունքների պաշտպանություն առանց  
սահմանների» ՀԿ  
իրավական հարցերով փորձագետ,  
Դատավորների ընդհանուր ժողովի  
Ուսումնական հարցերով  
հանձնաժողովի անդամ*

DOI: 10.59560/18291155-2023.1-124

**ԴԱՏԱՎՈՐՆԵՐԻ ԳՈՐԾՈՒՆԵՈՒԹՅԱՆ ԱՆՀԱՏԱԿԱՆ  
ԳՆԱՀԱՏՄԱՆ ՆՊԱՏԱԿՆ ՈՒ ՀԵՏԵՎԱՆՔՆԵՐԸ**

**Ամփոփագիր**

Դատական իշխանության բնականոն և արդյունավետ գործունեության համար էական նշանակություն ունեցող հարցերից մեկը կապվում է դատավորների անհատական գործունեության գնահատման ինստիտուտի հետ: Վերջինս, իր հերթին, ուղղակիորեն առնչվում է երկու կարևորագույն սկզբունք-պահանջների հետ՝ մի կողմից դատավորների անկախության պաշտպանություն, մյուս կողմից՝ արդարադատության որակի բարելավում:

Ըստ այդմ, յուրաքանչյուր համակարգում, որտեղ ներդրվում է դատավորների անհատական գործունեության գնահատումը, զուգահեռաբար մեծ ուշադրություն պետք է դարձվի դատավորների անկախության երաշխիքների ապահովմանը, ինչը հիմնականում կապվում է հետևյալ կարևոր հարցերի հետ՝ գնահատման հիմքում դրվող չափանիշներ, գնահատման պարբերականություն, գնահատումն իրականացնող մարմին և գնահատման հետևանքների ազդեցություն դատավորի վրա:

Հայաստանի Հանրապետությունում դատավորների անհատական գնահատումը նոր ինստիտուտ է, որը կարգավորում է ստացել 2018

թվականի «Դատական օրենսգիրք» սահմանադրական օրենքով և պրակտիկ կիրառություն ստացել 2020 թվականից՝ միայն գնահատումն իրականացնող իրավասու մարմնի ձևավորումից հետո:

Սույն հոդվածի նպատակն է ուսումնասիրության ենթարկել դատավորների գործունեության անհատական գնահատման նպատակները, եղանակներն ու գնահատման հիմքում դրվող չափանիշները, ինչպես նաև դրա գործառնական նշանակությունը՝ ընդունված միջազգային չափանիշների և Հայաստանի Հանրապետության ներպետական օրենսդրական կարգավորումների համեմատական վերլուծության համատեքստում: Վերջինիս հիման վրա հնարավոր կլինի վեր հանել ներպետական օրենսդրության հնարավոր խնդրահարույց կարգավորումներն ու պրակտիկայի մարտահրավերները, որոնք ունակ են մի կողմից խոչընդոտներ ստեղծել դատավորների անկախության համար, մյուս կողմից՝ նվազեցնել գնահատման արդյունավետությունը:

**Հիմնաբառեր.** դատական իշխանություն, դատավորի գործունեության անհատական գնահատում, դատական իշխանության և դատավորների անկախության ապահովում, գնահատման նպատակ ու հետևանք, գնահատման հիմքում դրվող չափանիշ:

Գոյություն ունեն միջազգային մի շարք փաստաթղթեր, որոնցով լավագույնս սահմանվում են դատավորների գործունեության անհատական գնահատման նպատակը, ընթացակարգերը, գնահատման հիմքում դրվող ընդհանուր չափանիշներն ու հետևանքները: Այս հարցերին լավագույնս պատասխան տալիս է Եվրոպայի խորհրդի շրջանակներում գործող Եվրոպական դատավորների խորհրդատվական խորհուրդը (հետայսու՝ ԵԴԽԽ)՝ իր թիվ 17 կարծիքով<sup>1</sup>: Վերջինիս համաձայն՝ դատավորների գործունեության անհատական գնահատումը հասկացվում է որպես առանձին դատավորների մասնագիտական աշխատանքի և կարողությունների գնահատում:

Որպես ընդհանուր մոտեցում ընդունված է նշել, որ դատավորների անհատական գնահատումը ուղիղ կապի մեջ է գտնվում տվյալ երկրի

<sup>1</sup> Եվրոպական դատավորների խորհրդատվական խորհուրդ, Կարծիք թիվ 17 /2014/, Դատավորների աշխատանքը, արդարադատության որակի գնահատումը և դատական իշխանության անկախության նկատմամբ հարգանքը:

արդարադատության որակի հետ, միևնույն ժամանակ, յուրաքանչյուր պարագայում կարևոր պահանջ է հանդիսանում գնահատման այնպիսի գործընթացի կազմակերպումը, որը չի խախտի դատարանների և դատավորների անկախության սկզբունքը: Այստեղ տեղին է նշել, որ դատարանի և դատավորի անկախությունը չի նշանակում, որ դատավորներն ազատված են իրենց կատարած աշխատանքի համար հաշվետու լինելուց: ԵԴԽԽ-ն նախկինում ընդունած կարծիքներով արտահայտել է այն մոտեցումը, ըստ որի՝ դատական համակարգերի որակի և արդյունավետության բարձրացումն անհրաժեշտ է առաջին հերթին քաղաքացիների շահերի ու իրավունքների պաշտպանության համար<sup>1</sup>: Ինչը թույլ է տալիս ենթադրել, որ գնահատումն ուղղված է դատական իշխանության գործունեության բարելավմանն ու արդյունավետության բարձրացմանը՝ ի շահ հանրության:

Այս կարևոր նպատակին հասնելու համար դատավորների գնահատման առաջին և հիմնարար պահանջներից մեկն այն է, որ բացառվի պետության օրենսդիր ու գործադիր իշխանության կողմից դատավորների գնահատումը: Միևնույն ժամանակ, դատավորների անկախության ապահովման առնչությամբ ռիսկեր կարող են առաջանալ նույնիսկ այն դեպքում, երբ գնահատումը որպես այդպիսին իրականացվի այլ դատավորների կողմից:

Խոսելով մի կողմից դատավորների անհատական գործունեության գնահատման, մյուս կողմից՝ վերջիններիս անկախության ապահովման անհրաժեշտության մասին, անհրաժեշտ է ապահովել ճիշտ հավասարակշռություն և գործունե երաշխիքներ այս երկու ինստիտուտների միջև: Հավասարակշռությունը հնարավոր է ապահովել տարբեր եղանակներով, որոնց մեջ կենտրոնական են հետևյալ հարցերի նկատմամբ հետևողականություն ցուցաբերելը՝

- հստակ և թափանցիկ կանոնների սահմանում, որոնք կամրագրեն գնահատման կարգը, չափանիշներն ու հնարավոր հետևանքները,
- գնահատվող դատավորը գնահատման ընթացքում պետք է ապահովված լինի ընթացակարգային իրավունքներով և երաշխիքներով, օրինակ՝ ոչ բավարար արդյունքները վիճարկելու հնարավորություն,

<sup>1</sup> Եվրոպական դատավորների խորհրդատվական խորհրդի կարծիքներ թիվ 1(2001), թիվ 3(2002), թիվ 6(2004):

ՍԱՀՄԱՆԱՐՈՎԿԱՆ ՂԱՏԱՐԱՆ 1(109)2023 ՏԵՂԵԿՎՈՐ

հասանելիություն գնահատման վերաբերելի նյութերին, իր տեսակետն ու կարծիքը հայտնելու իրավունք և այլն,

- գնահատման հիմքում էական դեր պետք է ունենա դատավորի կայացրած ակտերի որակը, և ոչ թե սոսկ դատական ակտերի թիվը:

Բացասական կամ ոչ բավարար գնահատման դեպքում վրա հասնող հետևանքները, օրինակ՝ լիազորությունների դադարումը, պետք է բացառիկ դեպքերում կիրառվեն և ուղեկցվեն կարգապահական կամ այլ պատասխանատվության ենթարկելու վարույթների հետ:

Դատավորների գործունեության անհատական գնահատմանն ու դրա նպատակներին հարուստ անդրադարձ կատարել է նաև Եվրոպայի Խորհրդի շրջանակներում գործող «Ժողովրդավարություն՝ իրավունքի միջոցով» Եվրոպական հանձնաժողովը (հետայսու՝ Վենետիկի հանձնաժողով) իր կողմից ԵԽ անդամ երկրներին ուղղված կարծիքներում<sup>1</sup>:

Վենետիկի հանձնաժողովը՝ իր կողմից դեռևս 2014 թվականին Հայաստանի Հանրապետության Դատական օրենսգրքի փոփոխությունների առնչությամբ ներկայացրած կարծիքում նշել է, որ դատարանների և արդարադատության համակարգի գնահատումը դիտարկվում է որպես այդ համակարգը բարելավելու նպատակով իրականացվող կազմակերպչական կամ քաղաքական բնույթի որոշում և գործունեություն: Այս առնչությամբ՝ դատավորների անհատական գնահատումը հաճախ ընկալվում է որպես դատավորների անկախության խախտում, և, չնայած նման վտանգ կարող է լինել, այն չպետք է կանխի գնահատումների իրականացումը<sup>2</sup>:

Դատավորների անհատական գործունեության գնահատմանն անդրադարձ կատարվել է նաև դատական իշխանության վերաբերյալ Կիևյան առաջարկություններով<sup>3</sup>: Այսպես՝ առաջարկություններով սահմանվում է, որ եթե անցկացվում են դատավորների մասնագիտական գնահատումներ, ապա դրանք չպետք է օգտագործվեն ի վնաս դատական որոշումների կայացման անկախության: Նմանապես, դատավորները

<sup>1</sup> European Commission for Democracy through law, Venice Commission, Compilation of Venice Commission opinions and reports concerning courts and judges, Strasbourg, 11 December 2019

<sup>2</sup> CDL-AD (2014)007, Joint opinion on the draft law amending and supplementing the judicial code (evaluation system for judges) of Armenia, para 11, 2014.

<sup>3</sup> Kyiv Recommendations on Judicial Independence in Eastern Europe, South Caucasus and Central Asia, 2010 November, available at <https://www.osce.org/odihr/KyivRec>

չպետք է որևէ պարագայում գնահատվեն իրենց որոշումների կամ դատավճիռների բովանդակության հիման վրա:

Ինչպես վերը նշված ԵԴԽԽ կարծիքով, այնպես էլ Վենետիկի հանձնաժողովի կարծիքներով և Կիևյան առաջարկություններով ընդունված է, որ դատավորների գնահատման հիմնական նպատակն է վեր հանել վերջիններիս կարողություններն ու վերապատրաստումների հիմնական ուղղություններն ու կարիքները: Առանձին երկրներ, որտեղ ներդրված է դատավորների անհատական գործունեության գնահատման ինստիտուտը, այն իրականացվում է դատավորների առաջխաղացման որոշումներն ընդունելու համար: Որոշ դեպքերում այն իրականացվում է նաև դատավորի կենսաթոշակն ու վարձատրությունը որոշելու համար՝ հիմք ընդունելով անհատական կատարողականը<sup>1</sup>:

Գնահատման գործընթացում դատավորների անկախության ապահովման կարևոր երաշխիքներից մեկն էլ այն է, որ հստակ տարբերվեն դատավորների անհատական գործունեության գնահատումն ու կարգապահական պատասխանատվությունը, քանի որ վերջիններս բնույթով, հիմքերով և նպատակներով երկու լրիվ տարբեր ինստիտուտներ են<sup>2</sup>: Այստեղ պետք է նշել, որ դատավորի կարգապահական պատասխանատվությունը վրա է հասնում օրենքով սահմանված հիմքերի հիման վրա՝ կարգապահական խախտման դեպքում:

Հայաստանի Հանրապետության Դատական օրենսգիրք սահմանադրական օրենքով 2018 թվականից ի վեր նախատեսվում է դատավորների անհատական գնահատում: Օրենսգրքի 136-րդ հոդվածով սահմանված են նաև դատավորի գործունեության գնահատման նպատակները, դրանք են՝

- 1) առաջխաղացման ենթակա դատավորների թեկնածուների ցուցակները կազմելիս նպաստել լավագույն թեկնածուների ընտրությանը.
- 2) նպաստել դատավորների վերապատրաստման ուղղությունների ընտրությանը.

<sup>1</sup> Իսպանիա, Շվեդիա (այնուամենայնիվ, աշխատավարձի միայն փոքր տոկոսն է առանձին սահմանվում, և գործում են խիստ երաշխիքներ՝ դատավորի անկախությունը պաշտպանելու համար): Բելգիայում և Բուլղարիայում դատավորի աշխատավարձը կարող է կրճատվել գնահատման վատ արդյունքների դեպքում: Թուրքիայում աշխատավարձերը և կենսաթոշակները կարող են բարձրացվել գնահատման արդյունքներով:

<sup>2</sup> CDL-AD (2018)032, Opinion on the Concept Paper on the reform of the High Judicial Council of Kazakhstan, 2018.

3) բացահայտել դատավորի աշխատանքի արդյունավետությունը բարելավելու ուղիները.

4) նպաստել դատավորի ինքնակատարելագործմանը.

5) նպաստել դատարանի գործունեության արդյունավետության բարելավմանը:

Ինչպես կարելի է նկատել, ներպետական օրենսդրությամբ նախատեսված այդ նպատակները համահունչ են վերը հիշատակված միջազգային մոտեցումներին:

Ինչ վերաբերում է գնահատման եղանակներին, ապա վկայակոչված ԵԴԽԽ կարծիքով ներկայացվում է գնահատման երկու հիմնական եղանակ՝

- ֆորմալ,
- ոչ ֆորմալ:

Գնահատման ֆորմալ եղանակի առանձնահատկությունն այն է, որ նպատակները, գնահատման հիմքում դրվող չափանիշները, մարմնի կազմը, որը պատասխանատու է գնահատման համար և գնահատման հետևանքները հստակ սահմանում են ստանում առաջնային օրենսդրությամբ: Իսկ առավել մանրամասն կարգավորումները և ընթացակարգային հարցերը սահմանվում են ենթաօրենսդրական ակտերով: Ֆորմալ գնահատմանն առնչվող կարևոր հարցերից մեկը գնահատման հիմքում դրվող օբյեկտիվ չափանիշների հարցն է, ինչը կարևոր երաշխիք է հնարավոր ազդեցությունները բացառելու և դատավորների արժանիքներն օբյեկտիվ գնահատելու համար:

Ինչ վերաբերում է ոչ ֆորմալ գնահատմանը, ապա այս պարագայում չեն օգտագործվում ո՛չ ձևական պահանջներին համապատասխանեցված գնահատականներ, ո՛չ չափանիշներ, և նման գնահատումները սովորաբար դատավորների համար անմիջական հետևանքներ չեն ունենում:

ՀՀ-ում ներդրված դատավորների գործունեության գնահատման համակարգի և ՀՀ Դատական օրենսգրքի համապատասխան կարգավորումների ուսումնասիրությունը թույլ է տալիս նշել, որ Հայաստանում գործում է դատավորների անհատական գործունեության գնահատման ֆորմալ եղանակ: Դատական օրենսգրքով կարգավորում են ստացել գնահատման նպատակը, ընթացակարգն ու ժամկետները, իսկ գնահատման

մանրամասն կարգը, գործընթացի կազմակերպումն ու չափանիշները սահմանված են Բարձրագույն դատական խորհրդի կողմից: Դատավորների գործունեության գնահատման կարգը, ժամկետները, գնահատման համար անհրաժեշտ տեղեկատվության հավաքման կարգն ու օգտագործման մեթոդաբանությունը, ինչպես նաև գնահատման թերթի ձևը սահմանված են Բարձրագույն դատական խորհրդի 2020 թվականի ԲԴԽ-53-Ն-9 որոշմամբ<sup>1</sup>:

Գնահատմանն առնչվող առավել կարևոր հարցերից մեկը, ինչպես արդեն նշվեց, վերաբերում է գնահատման հիմքում դրվող չափանիշներին: Վերջիններս, ըստ ԵԴԽԽ կարծիքի, երկու հիմնական տեսակի են՝

- որակական,
- քանակական:

Քանակական չափանիշների օրինակներ են հետևյալ գործոնները՝

- դատավորի կողմից ավարտված գործերի քանակը,
- գործի վրա ծախսված ժամանակահատվածը,
- գործի քննության համար անհրաժեշտ միջին տևողությունը և այլն:

Որակական չափանիշների մեջ կենտրոնական դերակատարում ունի այն հանգամանքի գնահատումը, թե ինչպես է դատավորը վերլուծում դատական ակտը, ինչպիսի հիմնավորումներ է կիրառում և ինչպես է լուծում բարդ գործերը:

Գնահատման որակական գործոն են հանդիսանում նաև դատավորի կազմակերպչական հմտությունները, տպագրված հոդվածները, դասախոսությունները:

Վենետիկի հանձնաժողովն այս հարցի առնչությամբ խորհուրդ է տալիս գնահատման ժամանակ ավելի մեծ ուշադրություն դարձնել որակական չափանիշներին, քան՝ քանակականներին, քանի որ որակական չափանիշները ներառում են դատավորի համար ամենակարևոր հմտությունները, ինչպիսիք են գիտելիքը և անձնական կարողությունները: Որակական չափանիշները չպետք է վերաբերեն օրենքի մեկնա-

<sup>1</sup> [https://court.am/storage/uploads/files/bdx-decisions/9NsCCRWgINZchPNqj6cu\\_MQOrIEbh3X4n4JNvDUFr.pdf](https://court.am/storage/uploads/files/bdx-decisions/9NsCCRWgINZchPNqj6cu_MQOrIEbh3X4n4JNvDUFr.pdf)

1(109)2023

◆ ՏԵՂԵԿՎՈՐ

◆ ՍԱՀՄԱՆԱՐԴՈՎԿԱՆ ՂԱՏԱՐԱՆ

բանությանը՝ բացառությամբ այն դեպքերի, երբ գործ ունենք կրկնվող կոպիտ անփութության հետ<sup>1</sup>:

Վենետիկի հանձնաժողովի մոտեցմամբ՝ դատական ակտերի կայունության գնահատումը վիճելի հարց է: Այն նշանակում է հաշվել հաջողված բողոքարկումների քանակը: Նման միջոցից սակայն պետք է խուսափել, քանի որ այն դատավորի անկախությանը միջամտություն կարող է հանդիսանալ:

Հայաստանի Հանրապետության Դատական օրենսգրքի առնչությամբ տրված կարծիքով Վենետիկի հանձնաժողովն անդրադարձել է դատավորների գերծանրաբեռնվածության հարցին: Հանձնաժողովն արձանագրել է, որ Հայաստանում դատավորների գերծանրաբեռնվածությունը յուրաքանչյուր տարի ավելանում է և կարող է ոչ կայուն վիճակի հասնել: Ըստ այդմ, սահմանվել է, որ գործերի և գերծանրաբեռնվածության ավելացման պարագայում արդար չի լինի դատավորին գնահատել ավարտված/լուծված գործերի քանակի հիման վրա՝ առանց վերլուծելու գերծանրաբեռնվածության պատճառները<sup>2</sup>:

Անդրադառնալով ՀՀ-ում գնահատման համար սահմանված չափանիշներին՝ հղում պետք է կատարել վերը հիշատակված ԲԴԽ-53-Ն-9 որոշմանը: Մասնավորապես, վերջինիս հավելված 3-ով սահմանվում են նաև դատավորի գործունեության գնահատման մեթոդաբանությունն ու գնահատման հիմքում դրվող չափանիշները: Վերջիններս բնույթով տարբեր են և ներառում են<sup>3</sup>՝

- Դատավորի աշխատանքի որակը և արհեստավարժության ստուգումը
  - ✓ Դատական ակտը հիմնավորելու կարողությունը
  - ✓ Դատական նիստը կառավարելու և օրենքով սահմանված կարգով անցկացնելու կարողությունը
- Դատավորի աշխատանքի արդյունավետությունը

<sup>1</sup> ԵԴԽԽ Կարծիք թիվ 1 (2001):

<sup>2</sup> CDL-AD(2014)007, Joint opinion on the draft law amending and supplementing the judicial code (evaluation system for judges) of Armenia.

<sup>3</sup> [https://court.am/storage/uploads/files/bdx-decisions/9NsCCRWgINZchPNqj6cuM\\_QOrIEbh3X4n4INvDUFr.pdf](https://court.am/storage/uploads/files/bdx-decisions/9NsCCRWgINZchPNqj6cuM_QOrIEbh3X4n4INvDUFr.pdf)



- ✓ Աշխատանքային ծանրաբեռնվածության արդյունավետ կառավարման ունակությունը և աշխատանքի պլանավորումը
- ✓ Ողջամիտ ժամկետում գործեր քննելն ու դատական ակտեր կայացնելը
- ✓ Դատավորի կողմից առանձին դատավարական գործողություններ կատարելու համար օրենքով սահմանված ժամկետների պահպանումը
- ✓ Արդյունավետ աշխատամիջավայր ապահովելու կարողությունը
- Դատավորի էթիկայի և վարքագծի կանոնի գնահատումը
- ✓ Վարքագծի և էթիկայի կանոնների պահպանումը
- ✓ Դատարանի հանրային ընկալմանն ու դատարանի նկատմամբ վստահությանը նպաստելը
- ✓ Այլ դատավորների և դատարանի աշխատակազմի նկատմամբ դրսևորած վերաբերմունքը:

Այս չափանիշներն ու դրանց հիման վրա ձևավորված ուղենիշները պրակտիկ կիրառման մեջ արդեն իսկ որոշակի բարդություններ են վեր հանել: Մասնավորապես, չափանիշների և ցուցիչների հիման վրա պահանջվող քանակական տվյալները գործնականում չեն հավաքվում և օգտագործվում, քանի որ բացակայում են վիճակագրության վարման համապատասխան համակարգչային և տեխնիկական լուծումները: Կամ, չափանիշների հիման վրա սահմանված են ցուցիչներ, որոնց հիման վրա գնահատումն օբյեկտիվորեն առավել շատ խնդիրներ է ստեղծում դատավորների համար: Նման օրինակներից է դատավորի մասնակցությունը գիտական, ակադեմիական, կրթական գործընթացներին<sup>1</sup>, քանի որ, մի կողմից՝ առկա ծանրաբեռնվածության պայմաններում, մյուս կողմից՝ հաշվի առնելով կոնկրետ անձնային առանձնահատկությունները, հնարավոր չէ մշտապես բավարարել այս չափանիշի ներքո պահանջները: Խնդրահարույց չափանիշների շարքին է դասվում նաև դատական ակտերի բեկանումների հիման վրա դատավորի գործունեության գնահատումը, քանի որ բեկանման պատճառները բովանդակային առումով վեր չեն հանվում, մինչդեռ բեկանված ակտերի քանակը էական ազդեցություն է թողնում գնահատման արդյունքների վրա:

---

<sup>1</sup> Նույն տեղում, էջ 16:

ՍԱՀՄԱՆԱՐԴՈՎԿԱՆ ՂԱՏԱՐԱՆ 1(109)2023

Այսինքն, չափանիշների և դրանց վրա ընդունված ցուցիչների առնչությամբ առկա են մտահոգություններ, որոնք պահանջում են այդ չափանիշների վերանայում:

Խոսելով գնահատման չափանիշների մասին՝ պետք է առանձնակի ուշադրություն դարձնել նաև այդ չափանիշների հիման վրա գնահատումն իրականացնող իրավասու մարմնին: Այսպես, ԵԴԽԽ կողմից առաջարկվում է, որ դատավորների անկախությունը պահպանելու նպատակով գնահատումն իրականացվի դատավորների կողմից: Այդ գործընթացում դերակատարում կարող են ունենալ նաև տվյալ երկրում գործող դատական խորհուրդները<sup>1</sup>: Որպես ընդհանուր մոտեցում՝ խստորեն արգելվում է գնահատման գործընթացին մասնակից դարձնել գործադիր իշխանությանը, օրինակ՝ արդարադատության նախարարությանը կամ արտաքին այլ մարմիններին<sup>2</sup>: Ինչ վերաբերում է Վենետիկի հանձնաժողովի կողմից ընդունված մոտեցումներին, ապա վերջինս սահմանում է, որ գնահատման իրականացումը պետք է լինի դատական և ոչ գործադիր իշխանության ձեռքում<sup>3</sup>:

«Ը Դատական օրենսգրքի համաձայն՝ դատավորների ընդհանուր ժողովը ձևավորում է էթիկայի և կարգապահական հարցերի հանձնաժողով, Դատավորների գործունեության գնահատման հանձնաժողով և Ուսումնական հարցերի հանձնաժողով: Դատավորների գործունեության գնահատման իրավասությունը տրված է Գնահատման հանձնաժողովին<sup>4</sup>:

Դատավորների գործունեության գնահատման հանձնաժողովը կազմված է հինգ անդամից, որոնցից երեքը՝ դատավոր անդամներ, երկուսը՝ իրավաբան գիտնականներ: Դատավոր անդամներից մեկն ընտրվում է Վճռաբեկ դատարանի դատավորներից, մեկը՝ վերաքննիչ դատարանների դատավորներից, մեկը՝ առաջին ատյանի դատարաններից:

Ըստ օրենքի՝ դատավորների գործունեության գնահատման հանձնաժողովի անդամ կարող է ընտրվել այն դատավորը, որն ունի դատավորի

<sup>1</sup> Եվրոպայի դատավորների խորհրդատվական խորհուրդ, ԵԴԽԽ թիվ 10 (2007) կարծիքը:

<sup>2</sup> Դատական խորհուրդների եվրոպական ցանց, Տարեկան զեկույց 2012-2013:

<sup>3</sup> CDL(2005)066, Opinion on Draft Constitutional Amendments concerning the Reform of the Judicial System in “The former Yugoslav Republic of Macedonia”, 2005.

<sup>4</sup> «Ը Դատական օրենսգիրք» սահմանադրական օրենք, հոդված 74:

պաշտոնում առնվազն հինգ տարվա աշխատանքային փորձ և գործունեությունը գնահատված լինելու դեպքում՝ գնահատման վերջին արդյունքներով՝ բարձր կամ լավ գնահատական: Դատավորների գործունեության գնահատման հանձնաժողովի անդամ կարող է ընտրվել այն իրավաբան գիտնականը, որն օժտված է բարձր մասնագիտական որակներով և ունի իրավագիտության բնագավառում գիտական աստիճան և մասնագիտական աշխատանքի առնվազն հինգ տարվա փորձառություն: Հանձնաժողովի անդամների թեկնածուներն առաջադրվում են ինքնաառաջադրման կամ այլ դատավորի կողմից թեկնածուի համաձայնությամբ առաջադրվելու, իսկ դատավոր չհանդիսացող անդամները օրենքով սահմանված պահանջները բավարարող հասարակական կազմակերպությունների կողմից առաջադրվելու եղանակով:

Կարելի է եզրահանգել, որ գործող կարգավորումներով նախատեսված է գնահատման մարմնի խառը կազմ՝ դատավոր անդամների մեծամասնության և իրավաբան-գիտնականների մասնակցությամբ, ինչը համահունչ է վերոնշյալ միջազգային մոտեցումներին:

Դատավորների գործունեության անհատական գնահատմանն առնչվող հաջորդ կարևոր հարցն առնչվում է գնահատման պարբերականությանը, ինչի առնչությամբ Վենետիկի հանձնաժողովի կողմից ձևավորվել են որոշակի չափանիշներ: Այսպես, Մակեդոնիայում գնահատման համակարգը նախատեսել է կանոնավոր՝ յուրաքանչյուր երկու տարին մեկ և արտակարգ գնահատում: Արտակարգ գնահատումը գործել է դատավորների առաջխաղացման դեպքերի համար: Վենետիկի հանձնաժողովը կանոնավոր գնահատման վերաբերյալ նշել է, որ երկու տարին կարճ/հաճախակի ժամկետ է, ինչը պրակտիկորեն նշանակում է մշտական գնահատում և այդ հաճախականությամբ գնահատումը կարող է բացասաբար անդրադառնալ դատավորների անկախության և արդյունավետության վրա: Հանձնաժողովը խորհուրդ է տվել սահմանել ավելի մեծ պարբերականությամբ ժամկետով գնահատում<sup>1</sup>:

Համանման մոտեցում սահմանված է նաև ԵԴԻԽՄ վերոնշյալ կարծիքում: Վերջինիս համաձայն՝ պետությունը, որը որոշում է կիրառել

<sup>1</sup> CDL-AD(2019)008, Opinion on the Draft Law on the Judicial Council of North Macedonia. Available at [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD\(2019\)008-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD(2019)008-e)

դատավորի գործունեության անհատական գնահատման ֆորմալ համակարգ, պետք է նաև որոշի՝ արդյոք գնահատումը կատարվելու է կանոնավոր հիմունքով, թե հատուկ դեպքերում, օրինակ՝ եթե դրված է դատավորի առաջխաղացման հարցը: Կանոնավոր գնահատումները թույլ են տալիս ընդհանուր պատկերացում կազմել դատավորի կատարողականի մասին: Այնուամենայնիվ, դրանք չպետք է կատարվեն չափից շատ հաճախ, որպեսզի չստեղծվի մշտական վերահսկողության տպավորություն, ինչը, ըստ էության, կարող է վտանգել դատավորների անկախությունը<sup>1</sup>:

«Ներպետական կարգավորումներով սահմանված են նաև դատավորների անհատական գործունեության գնահատման ժամկետները: Այսպես, Դատական օրենսգրքի 137-րդ հոդվածով սահմանվում են գնահատման տեսակները, որի համաձայն՝ դատավորի գործունեությունը ենթակա է հերթական գնահատման՝ յուրաքանչյուր չորս տարին մեկ անգամ, իսկ դատավորի նախաձեռնությամբ կամ օրենսգրքով սահմանված դեպքերում՝ արտահերթ: Դատավորի նախաձեռնությամբ արտահերթ գնահատում չի իրականացվում, եթե դատավորի գործունեությունը վերջին երկու տարվա ընթացքում գնահատվել է: Հատկանշական է, որ գնահատման նման պարբերականությունը Վենետիկի հանձնաժողովի կողմից համարվել է ընդունելի<sup>2</sup>:

Անդրադառնալով գնահատման արդյունքներին ու հետևանքներին՝ պետք է արձանագրել, որ գնահատման արդյունքներն ուղղակիորեն կապված են դատավորի մասնագիտական հետագա գործունեության և, մասնավորապես, առաջխաղացման հնարավորությունների հետ: Ավելին, գնահատման արդյունքների հիման վրա հնարավոր է որոշել դատավորների վերապատրաստման հիմնական կարիքներն ու ուղղությունները<sup>3</sup>:

<sup>1</sup> Տե՛ս հղում 1:

<sup>2</sup> CDL-AD(2019)008, Opinion on the Draft Law on the Judicial Council of North Macedonia. Available at [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD\(2019\)008-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD(2019)008-e)

<sup>3</sup> European Networks of Councils of the Judiciary, Distillation of ENCJ Guidelines, Recommendations and Principles, Report 2012-2013.

Available at [https://www.ency.eu/images/stories/pdf/workinggroups/ency\\_report\\_distillation\\_approved.pdf](https://www.ency.eu/images/stories/pdf/workinggroups/ency_report_distillation_approved.pdf)

Այս առնչությամբ կարևոր է երաշխիքներ ունենալ առ այն, որ դատավորի լիազորությունները գնահատման արդյունքների հիման վրա չդադարեցվեն, քանի որ լիազորությունների դադարումը կարող է վրա հասնել կարգապահական և քրեական օրենսդրությամբ սահմանված կանոնների լուրջ խախտումների դեպքում և պետք է իրականացվի պատշաճ ընթացակարգի համաձայն՝ հենվելով վստահելի ապացույցների վրա:

«Ներպետական օրենսդրության ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ գնահատման արդյունքներն օգտագործվում են չորս հիմնական ուղղությամբ և նպատակով՝

- տրամադրվում են ուսումնական հարցերի հանձնաժողովին՝ դատավորների վերապատրաստման ուղղություններն ընտրելու համար,
- գնահատվող դատավորին՝ իր աշխատանքի արդյունավետությունը բարելավելու և ինքնակատարելագործվելու համար,
- օրենքով նախատեսված դեպքերում տրամադրվում է նաև էթիկայի և կարգապահական հարցերի հանձնաժողովին՝ դատավորի նկատմամբ կարգապահական վարույթ հարուցելու հարցը քննարկելու համար,
- տրամադրվում է նաև դատարանի նախագահին՝ դատարանի գործունեության արդյունավետությունը բարելավելու նպատակով:

Այս առումով նույնպես գործող կարգավորումները խնդրահարույց չեն:

Ինչպես և ներկայացվեց՝ դատավորների գործունեության անհատական գնահատմանն առնչվող առավել կարևոր հարցերից են գնահատող մարմնի ընտրությունն ու ձևավորումը, գնահատման ժամկետները, գնահատման հիմքում դրվող չափանիշներն ու գնահատման հետևանքները: Այս հարցերի առնչությամբ «Ներպետական կարգավորումները հիմնականում համահունչ են ընդունված միջազգային չափանիշներին: Թերևս, առավել խնդրահարույց հարցը կապված է գնահատման հիմքում դրվող չափանիշների հետ, որոնք վերանայման և առավել հստակեցման կարիք ունեն, որպեսզի պրակտիկայում դրանց հիման վրա գործունեության գնահատման իրականացումն իրապես ծառայի այդ գործընթացի նպատակներին: Պետք է նշել նաև, որ դատավորների գործունեության գնահատումը պրակտիկայում մշտապես պետք է

1(109)2023

◆ ՏԵՂԵԿՎՈՐ ◆ ՍԱՀՄԱՆԱՐԴՎԱԿԱՆ ՂԱՏԱՐԱՆ

կազմակերպել այնպես, որ լավագույնս ապահովվի դատավորների անկախությունը:

## **Օգտագործված նորմատիվ իրավական ակտերի և գրականության ցանկ**

1. «ՀՀ դատական օրենսգիրք» սահմանադրական օրենք, ընդունվել է ուժի մեջ է մտել 2018 թվականին:
2. Consultative Council of European Judges, Opinion n 17 on the evaluation of judges work, the quality of justice and respect for judicial independence, 2014.
3. Consultative Council of European Judges, Opinion N 1 n standards concerning the independence of the judiciary and the irremovability of judges, 2001, Opinion N 3 on ethics and liability of judges, 2002.
4. European Commission for Democracy through law, Venice Commission, Compilation of Venice Commission opinions and reports concerning courts and judges, Strasbourg, 11 December 2019.
5. European Networks of Councils of the Judiciary, Distillation of ENCJ Guidelines, Recommendations and Principles, Report 2012-2013, 2013.
6. Kyiv recommendations on judicial independence in eastern Europe, South Caucasus and central Asia, OSCE Office for Democratic Institutions Max Planck Minerva Research Group and Human Rights, Kyiv, 23-25 June 2010.
7. Individual Assessment of Judges in Albania, A General Overview and Comparative Analysis of Career Advancement and Reward Systems Based on Performance Evaluation, MSc. Alaudin Malaj, PhD Candidate, President of the Court of Appeals in Tirana, Academicus International Scientific Journal, 2015.
8. Individual Evaluation of Judges in Germany, Johannes Riedel, Onati Socio-legal Series, 2014.
9. Performance indicators and evaluation for judges and courts, Dr. Pim Albers, Special advisor of the CEPEJ, Council of Europe, 2013.

## ЦЕЛЬ И ПОСЛЕДСТВИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СУДЕЙ

### Аннотация

Один из вопросов, имеющих существенное значение для нормального и эффективного функционирования судебной системы, связан с институтом оценки индивидуальной деятельности судей. Последнее, в свою очередь, напрямую связано с двумя важнейшими принципами-требованиями: с одной стороны, защита независимости судей, а с другой стороны, повышение качества правосудия.

Соответственно, в каждой системе, в которой реализована оценка индивидуальной работы судей, параллельно большое внимание следует уделять обеспечению независимости судей, что в основном связано со следующими важными вопросами: критерии оценки, периодичность оценки, полномочия по оценке и влияние последствий оценки на судью.

В Республике Армения индивидуальная аттестация судей является новым институтом, который был вновь урегулирован Конституционным законом «Судебный кодекс» 2018 г. и введен в действие только с 2020 г., после образования органа, компетентного осуществлять оценку.

Целью данной статьи является исследование целей, методов и критериев индивидуальной оценки деятельности судей, а также ее практической значимости в контексте сравнительного анализа принятых международных стандартов и национальных законодательных норм Республики Армения. На основании вышеизложенного можно выделить возможные проблемные нормы отечественного законодательства и вызовы практики, способные, с одной стороны, создать препятствия для независимости судей, а с другой - снизить эффективность оценки.

**Ключевые слова:** судебная власть, индивидуальная оценка деятельности судьи, обеспечение независимости судебной власти и судей, цель и последствия оценки, критерии, на которых основывается оценка.

## THE PURPOSE AND CONSEQUENCES OF INDIVIDUAL ASSESSMENT OF JUDGES PERFORMANCE

### Annotation

One of the most important questions for the normal and effective functioning of the judiciary is related to the institution of evaluating the individual performance of judges. The latter, in turn, is directly related to the two most important principles-requirements: on the one hand, protection of the independence of judges, and on the other hand, improvement of the quality of justice.

Accordingly, in every system where the evaluation of the individual performance of judges is implemented, great attention should be paid in parallel to guaranteeing the independence of judges. Which is mainly related to the following important issues: evaluation criteria, periodicity of evaluation authority and impact of evaluation consequences on the judge.

The individual evaluation of judges is a new institution in the Republic of Armenia, which was newly regulated by the 2018 "Judicial Code" Constitutional Law and has been put into practice only since 2020, after the formation of the competent body that carries out the evaluation. The purpose of this article is to study the goals, methods and criteria of the individual evaluation of judges' activities, as well as its operational significance, in the context of a comparative analysis of accepted international standards and the domestic legislative regulations of the Republic of Armenia. On the basis of which it will be possible to highlight possible problematic regulations of domestic legislation and challenges of practice, which are able to create obstacles for the independence of judges on the one hand, and reduce the effectiveness of evaluation on the other hand.

**Keywords:** judicial authority, individual assessment of the judge's activity, ensuring the independence of the judiciary and judges, the purpose and consequence of the assessment, the criteria on which the assessment is based.

*Հոդվածը հանձնված է խմբագրություն 20.03.2023թ., փրվել է գրախոսության 23.03.2023թ., ընդունվել է փրկագրության 29.03.2023թ.:*