

أوراق بحثية عن إصلاح  
القضاء في لبنان

(١٠)

تقييم القضاة

الناشر: المفكرة القانونية

info@legal-agenda.com

بناية النخيل، الطابق ٦، شارع لور وجوزيف مغيزل، بدارو- بيروت، لبنان.

هاتف/فاكس: + ٩٦١١٣٨٣٦٠٦

www.legal-agenda.com

www.facebook.com/LegalAgenda

legal\_agenda

شارك في تحرير هذا العمل كل من نزار صاغية (محام ومدير تنفيذي للمفكرة القانونية) وميريام مهنا (باحثة من المفكرة القانونية).

تصميم الغلاف وترتيب النص: علي رشيد.

تم إنتاج هذه المطبوعة في إطار مشروع «دعم وتعزيز استقلالية القضاء -استقلالية القضاء في لبنان كأولوية اجتماعية» الذي تديره المفكرة القانونية بتمويل من الإتحاد الأوروبي، وبشراكة مع «الهيئة الدولية للحقوقيين International Commission of Jurists -» و «معهد سيراكوزا الدولي للعدالة الجنائية وحقوق الإنسان -The Siracusa International Institute for Criminal Justice and Human Rights».

محتوى هذه الوثيقة هو حصراً من مسؤولية المفكرة القانونية ولا يعكس بأي شكل من الأشكال آراء الإتحاد الأوروبي.

حقوق الملكية ٢٠١٧ للمفكرة القانونية

تسمح المفكرة القانونية بصفحتها مالكة لهذه المطبوعة بنسخ أي جزء منه أو تخزينه أو تداوله على أن يتم ذلك لغايات غير تجارية ومن دون أي تحوير أو تشويه، وعلى أن يذكر بشكل واضح وجلي في كل مرة اسم المفكرة القانونية.

# الفهرس

مقدمة ..... ٥

أولاً: أبرز ملامح مقترح تقييم القضاة ..... ٨

منهجية وضع المقترح ..... ٩

من يقيّم؟ ..... ١٠

نطاق التقييم وموضوعه ..... ١٢

إجراءات التقييم وضمانات القاضي في عملية تقييمه ..... ١٥

المقاييس ..... ١٦

دورية التقييم ..... ١٧

ثانياً: الاشكاليات ..... ١٨

الاشكاليات المتصلة بمنهجية وضع المشروع ..... ١٩

الاشكالية الأولى: أي سند قانوني لأعمال التقييم؟ ..... ١٩

الاشكالية الثانية: غياب تعريف وظيفة التقييم ..... ١٩

الاشكالية الثالثة: ملاحظات حول التشاركية في وضع نظام التقييم ..... ٢١

الاشكاليات المتصلة بالجهة التي تتولى التقييم ..... ٢١

الاشكالية الرابعة: لجنة محلية مع أعضاء من خارج المحكمة؟ ..... ٢١

الاشكالية الخامسة: مدى ملاءمة قاعدة أن على المقيّم أن يكون أعلى درجة من المقيّم ..... ٢٢

الاشكالية السادسة: لجان تقييم منتخبة أو معينة؟ ..... ٢٢

الاشكالية السابعة: تكوين اللجنة المركزية ..... ٢٢

الاشكالية الثامنة: عدم تفرّغ أعضاء لجان التقييم ..... ٢٣

الاشكاليات المتصلة بنطاق التقييم وموضوعه ..... ٢٣

الاشكالية التاسعة: من نقيم؟ ..... ٢٣

الاشكالية العاشرة: تغليب التقييم الكمي على التقييم النوعي؟ ..... ٢٤

الاشكالية الحادية عشرة: تقييم مواظبة القاضي على دوام عمل؟ ..... ٢٥

الاشكالية الثانية عشرة: مدى اشتغال التقييم على مواضيع غير مرتبطة بالوظيفة القضائية أو مؤثرة فيها؟ ..... ٢٦

الاشكاليات المتصلة بمعايير التقييم ..... ٢٦

الاشكالية الثالثة عشرة: غياب معايير التقييم ..... ٢٦

الاشكالية الرابعة عشرة: غياب الآليات لتحديد معايير التقييم ..... ٢٧

- ٢٨..... الاشكاليات المتصلة بإجراءات التقييم
- ٢٨..... الاشكالية الخامسة عشرة: تقييم أم محاكمة؟
- الاشكالية السادسة عشرة: مدى ملاءمة الاستماع إلى رئيس المحكمة أو هيئة التفتيش القضائي
- ٢٩..... في إطار عملية تقييم القاضي؟
- ٣٠..... الاشكالية السابعة عشرة: مدى ملاءمة سبر آراء غير قضائية في تقييم القاضي؟
- ٣٠..... الاشكالية الثامنة عشرة: عدم الأخذ بتأثيرات ظروف العمل في عملية تقييم القاضي؟
- ٣١..... الاشكالية التاسعة عشرة: عدم وضوح مقاييس التقييم
- ٣١..... الاشكالية العشرون: نتيجة ملتبسة وغير موضوعية للتقييم؟
- ٣٢..... الاشكاليات المتصلة بدورية التقييم
- ٣٢..... الاشكالية الإحدى والعشرون: وجوب تقييم القاضي عند اتخاذ قرارات هامة تتصل بحياته المهنية
- ٣٢..... الإشكالية الثانية والعشرون: تكوين ملف للقاضي تودع فيه جميع المعلومات المتصلة به
- ٣٣..... الاشكاليات المتصلة بضمانات القاضي في عملية تقييمه
- ٣٣..... الاشكالية الثالثة والعشرون: اختزال حق المراجعة باللجوء إلى لجنة تقييم مركزية

## ٣٥..... ثالثاً: المقترح مع أسبابه الموجبة

- ٣٦..... الأسباب الموجبة
- ٣٩..... المقترح

## مقدمة

تعمل «المفكرة القانونية» (المفكرة) حالياً، على صياغة مسودة مشروع قانون يتعلق بتنظيم القضاء العدلي، وذلك على ضوء المعايير الدولية لاستقلال القضاء. وكانت «المفكرة» وضعت دليلها «حول معايير إستقلالية القضاء» خلال سنة ٢٠١٦ تمهيداً لإعداد هذه المسودة.

ولهذه الغاية، دعت «المفكرة» مجموعة مختارة من الأساتذة الجامعيين والمحامين والممثلين عن الأحزاب السياسية للمشاركة في عملية صياغة مسودة القانون وذلك بطريقة تشاركية مع الإحتكام إلى المعايير المشار إليها أعلاه عند وجود إختلاف في الرأي. وقد تم تقسيم تنظيم القانون العدلي إلى مجموعة من المحاور، ستعمل اللجنة على مناقشة كل منها على حدى. ومن هذه المحاور التي قد تختلف قائمتها على ضوء النقاشات الدائرة والمستمرة:

- ١- كيفية تكوين مجلس القضاء الأعلى،
- ٢- التشكيلات القضائية ومبدأ عدم جواز نقل القاضي من منصبه دون رضاه،
- ٣- صلاحيات مجلس القضاء الأعلى، تنظيمه وموارده،
- ٤- شرعة أخلاقيات القضاة،
- ٥- هيئة التفتيش القضائي،
- ٦- آليات تأديب القضاة،
- ٧- حرية التعبير للقضاة،
- ٨- حرية تجمع القضاة،
- ٩- التوزيع الجغرافي للمحاكم،
- ١٠- التنظيم الداخلي للمحاكم،
- ١١- آليات تقييم القضاة،
- ١٢- طرق الدخول إلى القضاء،
- ١٣- رواتب القضاة والموازنة المخصصة للقضاء وكيفية إدارتها،
- ١٤- معهد الدروس القضائية،
- ١٥- النيابة العامة،
- ١٦- الطائفية في القضاء،
- ١٧- النساء في القضاء.

ويخصص مبدئياً لكل من هذه المحاور ثلاث جلسات:

في الجلسة الأولى، يتمّ عرض الواقع التشريعي في لبنان والإشكاليات المترتبة على ذلك وخصوصاً لجهة مدى تلاؤمها مع المعايير الدولية ذات الصلة، ومن ثم يقوم المشاركون بعملية عصف ذهني حول الحلول المعتمدة في عدد من الدول. في الجلسة الثانية، يناقش المشاركون مسودة أولى لمقترحات قانونية على ضوء نقاشات الجلسة الأولى وتتم مناقشتها ضمن المجموعة. أمّا في الجلسة الثالثة، فيناقش المشاركون المسودة الثانية تمهيداً لوضع الصيغة النهائية. هذا مع العلم أننا سنعقد في موازاة الجلسات المخصصة لكل محور أو في ختامها، ندوة علمية مفتوحة للعامة مع خبير إقليمي أو دولي في هذا المجال.

كما سننشر عن كل محور ورقة بحثية تتضمن رسماً للوضع الحالي المتصل به وللإشكاليات التي تم توثيقها بشأنه، فضلاً عن مقترحات حلول تتمثل في صياغة لمسودة مقترحات قانونية في هذا الخصوص مع أسبابها الموجبة. كما تتضمن الورقة إشارة إلى أهمّ التطورات الأوروبية والإقليمية الناجحة. يوزع الكراس على ٣٠٠ إلى ٥٠٠ شخصاً أغلبهم من أصحاب الإختصاص (قضاة، نواب، وزارة العدل، نقابتي المحامين، محامين، أساتذة جامعيين...) طلباً لآرائهم. كما توضع له نسخة إلكترونية على موقع المفكرة، تسمح لأي مواطن أو قارئ بإبداء رأيه بخصوصه. ويتمّ درس الآراء المرسلّة للبحث في مدى ملاءمة الأخذ بها في الصياغة النهائية للمقترحات القانونية.

وفي نهاية العمل على المحاور المختلفة، تجمع المقترحات المختلفة لتؤلف المسودة الكاملة لمشروع قانون تنظيم القضاء العدلي. وتأمل بالطبع المفكرة أن تنجح من خلال هذا العمل، ليس فقط في تطوير الخطاب العام بشأن القضاء وتعزيز التيار والزخم الإصلاحيين في هذا الخصوص، لكن أيضاً في تطوير الآلية التشاركية في صياغة مقترحات القوانين. فيؤدي عملها دوراً ريادياً مزدوجاً في مجالي القضاء والتشريع. كما تأمل طبعاً أن تنجح مبادرتها إلى إقناع القوى السياسية الممثلة في الحكومة والبرلمان بضرورة إقرار الإصلاحات المقترحة أو الأخذ بها بدرجة أو بأخرى.

## تقييم القضاة

في هذه الورقة البحثية، نتناول آليات ومعايير تقييم القضاة. وبالإمكان تعريف تقييم القاضي على أنه تقدير لنشاطه الفردي. وبخلاف تقييم المحاكم الذي ينيط قانون تنظيم القضاء العدلي بهيئة التفيتش القضائي القيام به، لا يوجد في لبنان حالياً أي تنظيم قانوني خاص لتقييم النشاط الفردي للقضاة. وفيما بقيت هذه المسألة مسكوتاً عنها بفعل نظام الترقية الآلية المعمول به (اكتساب درجة كل سنتين)، فإنها تحولت منذ ٢٠١٢ إلى مادة محورية للنقاش حول الإصلاح القضائي. فعلى خلفية زيادة رواتب القضاة بما يقارب الضعف والحاصلة في نهاية ٢٠١١، أطلق وزير العدل السابق شكيب قرطباوي محاولات عدة لتقييم القضاة بهدف تحسين انتاجيتهم وأيضاً الحصول على معايير موضوعية للتشكيلات القضائية تبقى غير متوفرة بغيابه. لكن بقي عمله آنذاك بدائياً منحصراً في التقييم الكمي أي قياس عدد الأحكام التي تصدر عن كل قاضٍ أو محكمة. وقد عاد مجلس القضاء الأعلى ونظم عدداً من ورشات العمل التشاورية غير الاعتيادية مع الرؤساء الأول للمحاكم والهيئات الاستشارية المنتخبة ما بين ٢٠١٤ و ٢٠١٦. وفي سنة ٢٠١٥، خلصت الورشة إلى تعيين لجنة مصغرة أثمرت جهودها تصوراً أولياً، كان محورياً للنقاش والتعديل في آخر ورشة عمل حول الموضوع في سنة ٢٠١٦. وقد انتهت الورشة تلك من دون أن يتم إقرار التصور موضوع المناقشة رسمياً.

وفيما يبقى تقييم القضاة ضرورياً لتحسين الأداء القضائي، فإنه يقتضي إحاطته بمجموعة من الضمانات للحؤول دون استخدامه كأداة لفرض الهرمية الوظيفية داخل القضاء أو تكثيف التدخل في عمل المحاكم. فمن هي الجهة التي تقيم القضاة؟ ووفق أية معايير؟ وما هو هدف التقييم؟ وما هي وتيرة القيام به؟ وما هو دور القاضي موضوع التقييم فيه وما هي وسائل الإعتراض عليه في حال رأى أي تعسف في استخدامه؟ أسئلة كثيرة تبقى في صميم أي نظام لتقييم القضاة وستتناولها تفصيلاً في هذه الورقة، انطلاقاً من التصور الذي وضعت له اللجنة المكلفة والتعديلات التي أجراها القضاة المشاركون في ورشة ٢٠١٦ عليه. ونشدد هنا منعا لأبي التباس أن هذا التصور ما يزال مشروعاً وأن مجلس القضاء الأعلى لم يقره بعد وأن بعض ما جاء فيه يتطلب أصلاً موافقة تشريعية.

ويلحظ أنه، وقبل اعتماد نظام الترقية الآلية للقضاة في قانون التنظيم القضائي تاريخ ١٤/١٠/١٩٤٤، كانت هذه الترقية تحصل، خلال عهد الإنتداب الفرنسي وبُعيد الإستقلال، بقرار من لجنة الترقية أو مجلس القضاء الأعلى - بعد إنشائه - بوضع إسم القاضي على جدول الترقية حسب "الاستحقاق"<sup>١</sup>. كما كان يُعتمد "الاستحقاق" كمعيار لاختيار أحد القضاة لوظيفة شاغرة والذي كان يحصل "بناءً على إنهاء مفتش العدلية العام الذي يعرض على الحكومة عند شغور وظيفة من الوظائف قائمة بثلاثة أسماء مرتبة حسب درجة الاستحقاق من الفئة التي يجوز التعيين منها"<sup>٢</sup>. فهل كان هنالك آلية لتحديد "استحقاق القاضي" وتقييمه؟ وهل كانت هنالك معايير معينة معتمدة؟ هي أسئلة تحتاج إلى بحث تاريخي يتجاوز إمكانيات واضعي هذه الورقة والهدف منها.

١- المادة ٦٦ من قرار المفوض السامي ١٧٨ تاريخ ١٩٣٤/٨/١٠ والمادة ١٨ من قانون التنظيم القضائي تاريخ ١٤/١٠/١٩٤٤.

٢- المادة ٤١ من قرار المفوض السامي LR ٣٢٤ تاريخ ٢٢/١١/١٩٣٩.

# أولاً: أبرز ملامح مقترح تقييم القضاة



يشتمل النظام المقترح لتقييم القضاة على ١٨ مادةً واستمارتين، الأولى هي استمارة تقييم ذاتي يضعها القاضي موضوع التقييم، والثانية استمارة خاصة نموذجية تعتمد اللجنة المحلية إلى تعبئتها. وتشمل الاستمارة الخاصة باللجنة ٣٥ موضوعاً<sup>٣</sup> سنعمد إلى تبيانها أدناه ضمن موضوع التقييم، وتضع اللجنة في ختام عملية التقييم "التصنيف" الملائم لكل موضوع، وتحديدًا فيما إذا كان يصنف "ممتازاً-جيد جداً-جيداً-كافياً-بحاجة إلى تحسين-غير كاف". ويتضمن المقترح إنشاء لجنة عليا للنظر بالمراجعات المقدّمة ضد نتائج التقييم.

وسنسعى هنا إلى عرض الخطوط العريضة لمشروع مجلس القضاة الأعلى، ومنها الجهة التي تتولى التقييم، نطاق التقييم وموضوعه، إجراءات التقييم، دورية التقييم، وضمانات القاضي في عملية تقييمه. وقبل المضي في ذلك، لا بد من ملاحظات حول المنهجية التي اتبعها المجلس لوضع المقترح.

## منهجية وضع المقترح

اعتمد مجلس القضاء آلية غير مألوفة لوضع نظام التقييم تتسم بإيجابيات عديدة. فإلى الاستفادة من خبراء إيطالي وفرنسي وألماني، دعا المجلس العديد من القضاة إلى المشاركة في هذا الجهد، بحيث نظم حتى الآن أربع ورش عمل وذلك في أيار ٢٠١٤ وكانون الأول ٢٠١٤ وأيار ٢٠١٥ وتشرين الأول ٢٠١٦، دُعي إليها الرؤساء الأول في المحافظات ورئيس معهد الدروس القضائية ومديره، وأعضاء الهيئات الاستشارية للمشاركة في النقاشات الدائرة حول أسس التقييم. وأهمية إشراك هؤلاء أنهم منتخبون من قبل القضاة وفق فئاتهم مما يعطيهم مبدئياً صفة تمثيلية للقضاة كافة. وكذلك طلب في ورشة عمل كانون الأول ٢٠١٤ من أعضاء الهيئات الاستشارية ملء استمارة خطية بعد استشارة القضاة العاملين في المحافظات. وانتهت ورشة عمل ٢٠١٥ إلى تعيين لجنة مصغرة من القضاة برئاسة القاضية ميرنا البيضا (عضو سابق في مجلس القضاء الأعلى) عقدت اجتماعات دورية خلال السنة القضائية ٢٠١٥/٢٠١٦ وانتهت إلى وضع تصور بنظام واستمارتين كما ذكر أعلاه. وخضع هذا التصور لنقاش إضافي في الورشة الأخيرة المنعقدة في تشرين الأول ٢٠١٦. فجرى تعديل الكثير من بنوده. ويلحظ أن رئيس مجلس القضاء الأعلى جان فهد لجأ إلى حسم بعض النقاط الخلافية باللجوء إلى تصويت الحاضرين.

وبمعزل عن أهمية إشراك القضاة في عملية تحديد معايير تقييمهم<sup>٤</sup>، شكل اعتماد التشاور حدثاً في المنظومة القضائية حيث يندم أي انتظام جماعي للقضاة، سواء اتصل الأمر بعقد جمعيات عمومية على صعيد المحاكم أو إنشاء جمعية أو نادٍ للقضاة على غرار العديد من دول العالم. فغياب هذا الانتظام الجماعي أدى إلى غياب أي نشاط قضائي جماعي للتفكير في الشؤون القضائية. وبما لا يقل أهمية، شكلت هذه اللقاءات مناسبة نادرة لتفعيل دور الهيئات الاستشارية المنتخبة.

٣- قد يتدنى عددها ليصل إلى ٣٢ موضوعاً في حال تمّ ضمّ بعض مواضيع التقييم إلى غيرها كما يظهر من نسخة الإستمارة التي رشحت عن ورشة عمل ٢٠١٦ والمنشورة مع هذه الورقة البحثية.

٤- وذلك مركزاً في العديد من التجارب في القانون المقارن، فمثلاً في هولندا وإسبانيا وفنلندا عُهد إلى القضاة تحديد مؤشرات جودة نشاط القضاة أو المحاكم. أنظر أيضاً حول هذه النقطة:

Conseil supérieur de la magistrature français, Rapport annuel 2003-2004, pp. 81s., spéc. p. 83.

كما لا بدّ من التطلّع بإيجابية إلى دعوة المفكرة القانونية، بصفتها أحد أبرز المراقبين النقديين للتنظيم القضائي، لحضور ورشتي العمل في أيار ٢٠١٥ وتشرين الأول ٢٠١٦، ولو بصفة مراقب. فهذه الدعوة تعكس إنفتاحاً نادراً على المنظمات الحقوقية من شأنه في حال تطويره، أن يسهم في ورشة الإصلاح القضائي.

## من يقيّم؟

استحوزت هذه المسألة على القدر الأكبر من النقاش بين القضاة في ورشة عمل ٢٠١٦. فقد رفعت اللجنة المصغرة توصياتها إلى مجلس القضاء الأعلى بوجوب إناطة عملية التقييم بقضاة "من أهل الكفاءة علماً ومناقبيّة نظراً لدقّة هذه العمليّة وتشعب إجراءاتها ولضرورة ضمان صحّتها وموضوعيّتها". كما نذكر باعتماد المجلس بدءاً من ٢٠١٤ مبدأ إجراء التقييم من قبل لجنة محلية على أن يكون بإمكان القاضي تقديم مراجعة ضد تقييمه أمام لجنة مركزية.

## -اللجنة المحلية

في هذا الصدد، اقترحت اللجنة المصغرة تكوين لجنة التقييم المحليّة على مستوى كل محافظة من ٥ أعضاء هم:

- الرئيس الأول لمحاكم الاستئناف في المحافظة رئيساً حكماً،
- وقاضيين من بين رؤساء الغرف أو المستشارين في محكمة الاستئناف الذين استمرّوا في وظيفتهم هذه لمدة ثلاث سنوات على الأقل على أن يكون أحدهما قد تولى خلالها قضايا جزائية والآخر قضايا مدنية،
- وقاضيين من المستشارين العاملين في محكمة التمييز منذ ثلاث سنوات على الأقل، أحدهما عمل في القضايا المدنية والآخر في القضايا الجزائية.

وكانت اللجنة المصغرة اقترحت حضور أحد قضاة هيئة التفتيش القضائي ضمن اللجنة المحلية، إلا أن مجلس القضاء الأعلى لم يأخذ بهذا الاقتراح. ورغم تمسك بعض القضاة بإمكانية أن تستفيد لجنة التقييم من وجود عضو من التفتيش في صفوفها، خصوصاً وأن جزءاً من التقييم سلوكي، والتفتيش هو أكثر جهة مخوّل القيام به، رأى رئيس مجلس القضاء الأعلى ومعه غالبية الحاضرين والخبير الألماني وجوب استبعاد ذلك، لسببين اثنين: الأول مبدئي وقوامه اختلاف غايات التقييم عن غايات التفتيش والثاني إجرائي وقوامه أن عمل التفتيش سرّي، فلا يمكن عضو التفتيش أن يفيد لجنة التقييم بأي معلومات. إلا أن الخبير الألماني خالفه بهذا الخصوص منبهاً إلى ضرورة إطلاع لجنة التقييم على تقارير التفتيش بخصوص القضاة موضوع التقييم.

وقد أضاف الرئيس فهد أن العلاقة مع التفتيش تتم من خلال مجلس القضاء الأعلى الذي يكون له أن يزودها بنتائج التقييم في حال رأى أن الأمر يستدعي ملاحقة للقضاة.

وجرى نقاش بين أعضاء الهيئات الاستشارية حول هويّة القاضيين من محكمة الاستئناف عضوي اللجنة. فاقترح أحدهم ضرورة أن تضم اللجنة القاضي الذي ينظر في الطعون الموجهة ضد أحكام القاضي موضوع التقييم. وهنا وضح الخبير الألماني أنه يجب التفريق بين مصادر المعلومات التي يستند عليها التقييم وعضوية اللجنة. بمعنى

آخر، أنه يمكن الاستناد إلى معلومات مصدرها التفتيش القضائي دون أن يكون أحد أعضائه عضواً في لجنة التقييم. كذلك، ممكن للمستندات المستقاة من الطعون المقدمة ضد أحكام القاضي أن تشكل مصدراً في تقييمه دون أن يكون القاضي الناظر بهذه الطعون بالضرورة عضواً في لجنة التقييم. فالتقييم ليس تقييم قاض لقاض، ليس عملية قضائية، إنما عملية إدارية.

بالمقابل، لم يثر أي جدل بشأن عضوية مستشاري التمييز.

وتجدر الإشارة أيضاً إلى حصول نقاش حول آلية تعيين أعضاء هذه اللجنة. فإذا اقترحت اللجنة المصغرة أن يتم تعيين الأعضاء بقرار من مجلس القضاء الأعلى بعد استشارة رؤساء محاكم الاستئناف، سأل بعض القضاة عن المعايير المعتمدة لتعيين أعضاء اللجنة المحلية، وعمّن يقيّم المقيّمين ويتأكد من قدرتهم على القيام بهذه المهمة الصعبة والدقيقة. وقد بلغ هذا الطرح حد مطالبة بعض أعضاء الهيئات الاستشارية للقضاة بضرورة تبني مبدأ انتخاب أكثرية أعضاء اللجنة. وهذا ما أكد على أهميته الخبير الألماني على اعتبار أنه يضيء على لجنة التقييم شرعية أكبر.

وأمام إشارة رئيسة اللجنة المصغرة ميرنا بيضا إلى الصعوبة العملية لاعتماد مبدأ الانتخاب لتشكيل اللجنة المحلية وتلك المركزية، إذ يتطلب إجراء عمليتين انتخابيتين وقتاً وجهداً كبيرين، اقترح رئيس مجلس القضاء التصويت على الاحتمالات التالية:

- اعتماد مبدأ انتخاب جميع أعضاء اللجنة المحلية - ونال هذا المقترح ١٠ أصوات
- اعتماد صيغة نص المقترح، أي تعيين جميع الأعضاء بقرار من مجلس القضاء الأعلى - ونال هذا المقترح ٦ أصوات
- تعيين العضوين المنتميين إلى محكمة التمييز بقرار من مجلس القضاء الأعلى وانتخاب عضوي محكمة الاستئناف - ونال هذا المقترح ١٥ صوتاً، وتمّ اعتماده.

وامتنع خمسة قضاة عن التصويت.

ويجدر هنا الثناء على تمسك القضاة بتكريس مبدأ الانتخاب، وزيادة المساحات المكرّسة له داخل المؤسسات القضائية، بالرغم من أنه وبالمحصلة، يفتقد النظام المعتمد لتعيين أعضاء اللجنة إلى الإنسجام، بفعل ازدواجية طريقة التعيين.

## -اللجنة العليا

اقترحت اللجنة المصغرة أن يتمّ تأليف لجنة التقييم العليا (أي اللجنة المركزية) من ٥ أعضاء من بين رؤساء غرف محكمة التمييز ومستشاريها، منتخبتين من قبل قضاة محاكم الدرجة الأولى الخاضعين للتقييم. وبخلاف اللجنة المحلية، لم يثر تشكيل اللجنة المركزية أي نقاش بين القضاة.

٥- وهم عضوان من بين رؤساء محكمة التمييز استمروا في وظيفتهم ٦ سنوات على الأقل ويكون الأعلى درجة رئيساً، و٣ من مستشاريها استمروا في وظيفتهم ٣ سنوات على الأقل.

## نطاق التقييم وموضوعه

### - من هم القضاة الخاضعون للتقييم؟

بدأ المشروع بقاعدة واسعة للقضاة الخاضعين للتقييم. فقد كانت تضم قضاة محاكم الدرجة الأولى ومحاكم الاستئناف وأعضاء النيابة العامة وقضاة التحقيق. وكان رئيس مجلس القضاء الأعلى القاضي جان فهد قد اعتبر (في ورشة العمل في أيار ٢٠١٥) أنه لا يجوز تقييم قضاة محكمة التمييز والرؤساء الأول لمحاكم الاستئناف، إذ لا يحتاجون إلى ذلك، وأبدى المشاركون في الورشة نفسها رفضهم أن يتم تقييم القضاة من قبل قضاة من نفس الدرجة.

وذهبت اللجنة المصغرة في مشروعها إلى أبعد من ذلك. فاستبعدت القضاة العاملين في المرحلة الاستئنافية من التقييم، مبررة ذلك بـ "أن شمول لجان التقييم المحليّة لقضاة من محكمة الاستئناف سوف يؤدي إلى قيام هؤلاء بتقييم قضاة استئناف من درجة موازية لدرجتهم ويشغلون مراكز مماثلة لمراكزهم وهو أمر غير جائز، (...) فضلاً عن أن قضاة محاكم الاستئناف المشاركين في لجان التقييم المحليّة، سوف يكونون عاجزين عن تقييم عملهم الذاتي ومحرومين بالتالي من حقهم بتقييمهم على مرحلتين. كما أنهم سيعجزون عملياً عن تقييم عدد من القضاة الذين يطعن بعملهم مباشرة أمام محكمة التمييز كمفوض الحكومة لدى المحكمة العسكرية ومعاونيه وقضاة التحقيق العسكريين والمستشارين لدى المحكمة العسكرية الدائمة". وبذلك أقصت اللجنة عددا كبيرا من القضاة من عملية التقييم على أساس قواعد تقنية وضعتها بنفسها تتمثل في كيفية تعيين لجان التقييم وعدم جواز تقييم قاض من درجة موازية أو أعلى وكان بإمكانها تعديلها. وعليه، أفضى النظام المقترح في ورشة العمل الأخيرة إلى وضع نظام للتقييم حصراً لقضاة محكمة الدرجة الأولى.

### - مواضيع التقييم

لدى مراجعة الاستمارة الخاصة بلجنة التقييم المحلية، نلاحظ أنها تشمل ٣٥ موضوعاً يتعين عليها تقييمها واحدة واحدة. وهذه المواضيع تصنف تحت أربعة عناوين: أحدها ضمني وهو كمية ونوعية الأحكام والإجراءات التي يتخذها، والآخري المهارات العامة والمهارات القانونية والتقنية ومهارة الرئيس القيادية، وهذا العنوان تمّ استحداثه في ورشة عمل ٢٠١٦.

وسوف نعود إلى عرض كل من هذه العناوين تباعاً.

### كمية ونوعية الأحكام:

تتضمن الاستمارة التي تضعها لجنة التقييم المحلية في مطلعها مجموعة من مواضيع التقييم ترتبط جميعها بكمية ونوعية أحكام القاضي والإجراءات التي يتخذها. فيطلب إلى اللجنة وضع تصنيف لكل من:

- "إنتاجية القاضي المقيّم" وتحديدًا عبر مقارنة "عدد الأحكام النهائية السنوية الصادرة عن القاضي أو عدد مشاريع الأحكام التي أعدّها في الغرفة" بـ "متوسط عدد الأحكام السنوي الصادرة عن القضاة الذين يتولّون

الاختصاص عينه في لبنان". وتلي موضوع التقييم هذا خانة خاصة لتدوين الملاحظات الخطية بشأنه، مع ملاحظة ضرورة إبراز المستندات المؤيدة للملاحظات عند وجودها<sup>٦</sup>.

- مدى تقيّد القاضي بأصول المحاكمات المدنية والجزائية،
- متوسط مدة الدعوى لدى القاضي المقيم،
- متوسط عدد الجلسات في كل ملف (مقارنةً مع معدل متوسط عدد الجلسات في لبنان)،
- عدد القرارات التمهيدية (مقارنةً مع معدل متوسط لعدد القرارات التمهيدية في لبنان)،
- مسألة "ما إذا كانت متضمنةً عرضاً واضحاً للوقائع والمسائل المطروحة"،
- مسألة "ما إذا كانت معلّلة بصورة كافية ووفق الأصول ودون استفاضة وفي صلب موضوع النزاع"،
- عدد الأحكام والقرارات الصادرة عن القاضي والتي تُفسخ سنوياً بسبب الخطأ في تطبيق القانون على الوقائع ذاتها المنشورة أمام محكمة الإستئناف (مقارنةً مع المعدل السنوي للأحكام المفسوخة استئنافاً في لبنان بالإختصاص عينه).

وجرى التصويت بين القضاة في ورشة العمل لإضافة خانة في هذا الإطار مرتبطة بنوعية الاستجابات التي يجريها القاضي ومدى استعمال مضمونها في الحكم النهائي. وصوت ١٩ قاضياً مع هذا الاقتراح و٦ ضده، وامتنع الباقي عن التصويت. ويُشار إلى أن المواضيع الثلاثة الأخيرة فضلاً عن "نوعية الاستجابات" المضافة قد وردت تحت عنوان "نوعية الأحكام والقرارات". كما يلحظ أن مواضيع التقييم هذه تذيّلها خانة خاصة لتدوين الملاحظات الخطية بشأنها.

### المهارات العامة :

تحت العنوان الثاني المخصّص لتقييم مهارات القاضي العامة، يطلب إلى اللجنة وضع تصنيف لكل من المواضيع الآتية:

- الحسّ السليم،
- القدرة على تقدير التبعات الإجتماعية والإقتصادية للقرارات القضائية،
- قوة الشخصية والقدرة على ضبط النفس أمام بعض الأحداث،
- القدرة على اتخاذ القرار دون تردد، أي حلّ النزاعات واتخاذ التدابير الاحتياطية والمستعجلة خلال مدة معقولة،
- القدرة على تنظيم العمل كمّاً ونوعاً والإلتزام بالمواعيد لا سيما لإفهام الأحكام،

٦- وتدوّن هذه الملاحظة تحت كل خانة خاصة لتدوين الملاحظات الخطية.

- القدرة على التكيف مع المتغيّرات التشريعية والمهام الجديدة،
- روح المبادرة،
- الجهوزية المهنية لمهام إضافية استثنائية،
- الإحاطة في كيفية أداء عمل المحكمة والمساعدين القضائيين لرفع مستوى عمل المحكمة الإداري،
- القدرة على فرض الهيبة حين ممارسة السلطة. واقتُرح في ورشة عمل ٢٠١٦ أن يتم ضم هذا المعطى إلى قوة الشخصية.

كما تضمّنت الإستمارة، تحت هذا العنوان، تقدير ما يرتبط بعلاقات القاضي مع الآخرين من:

- قدرة على الاستماع وتبادل الآراء واحترام الآخرين حين ممارسة المهام القضائية،
  - احترام المتقاضين،
  - نوعية العلاقات مع موظفي قلم المحكمة،
  - نوعية العلاقة مع المحامين والخبراء.
- وأشار بعض القضاة إلى التقييم النفسي، إلا أنه تمت الإشارة إلى أن ذلك يدخل من ضمن تقييم أهلية القاضي لأداء وظيفته وليس ضمن تقييم أدائه (المادة ٩٥ من قانون تنظيم القضاء العدلي).

وتم حذف "القدرة على تمثيل السلطة القضائية". كما اعتُبر أن بعض ما ورد في الاستمارة مرتبط حصراً بالمهارات القيادية، وإقترح إذاً الإبقاء على هذه المواضيع مع استحداث فصل خاص بها تتعلّق حصراً بتقييم رؤساء المحاكم أو الدوائر القضائية، كما سوف نبينه.

ويُشار ختاماً إلى أنه يُعمد إلى تقييم "عدد أيام الحضور إلى المحكمة".

وخصصت في نهاية العنوان هذا، خانة خاصة لتدوين الملاحظات الخطية.

### المهارات القانونية والتقنية :

تم بشكل موازٍ تخصيص خانة لقياس "مهارات القاضي القانونية والتقنية". ويطلب ضمها إلى اللجنة وضع تصنيف لكل من المواضيع الآتية:

- المعرفة القانونية،
- القدرة على استخدام المعرفة القانونية وعلى تحديث هذه المعرفة بصورة مستمرة،
- القدرة على استعمال تكنولوجيا المعلومات.

## مهارات الرئيس القيادية (وقد أضيفت خلال الورشة) :

تحت العنوان الأخير، وهو عنوان استحدث في ورشة عمل ٢٠١٦، يُطلب إلى اللجنة تقييم كل من المواضيع الآتية:

- القدرة على تنفيذ السياسات القضائية.
  - القدرة على قيادة المحكمة وإدخال التغييرات فيها وضبطها.
  - القدرة على وضع خطة إدارية وتنفيذها.
  - اقتراح مشاريع لتحسين على مجلس القضاء الأعلى.
  - القدرة على الاستفادة من الهيئات الاستشارية.
  - القدرة على رفع مشروع بنفقات المحكمة إلى وزارة العدل.
  - القدرة على إدارة جلسات حساسة. واقتُرح ضم هذا الموضوع الى القدرة على إدارة الجلسات.
  - القدرة على التعامل مع الإستفزات والمواقف التي يمكن أن تطرأ خلال جلسات المحاكمة. واقتُرح ضمّ هذا الموضوع إلى ما سبق، دون أن يُعرف مآل هذا الإقتراح.
- وخصصت في نهاية العنوان هذا أيضاً، خانة خاصة لتدوين الملاحظات الخطية.

## إجراءات التقييم وضمانات القاضي في عملية تقييمه

تبدأ إجراءات نظام التقييم المقترح<sup>٧</sup> بطلب من رئيس اللجنة المحليّة لقضاة محاكم الدرجة الأولى في منطقة عمله بتحضير استمارات تقييم ذاتي، وفقاً لنموذج<sup>٨</sup> معيّن يُوزَع عليهم في الشهر الأول الذي يعقب اكتمال تأليف لجنة التقييم، على أن يرفقوا بها المستندات المثبتة للبيانات التي أوردوها فيها (المادة ٢). وعليه، يؤول الاقتراح إلى إشراك القاضي في عملية تقييمه بشكل فاعل.

وتتضمّن إستمارة التقييم الذاتي سؤال القاضي على سبيل المثال عن "عدد أيام الحضور إلى مركز العمل" و"المعدل الشهري لعدد الأحكام والقرارات النهائية منذ سنتين مع المستندات المثبتة" و"معدل الفصل النهائي المتوقع خلال السنتين القادمتين"، و"المعدل الوسطي للوقت الذي يحتاجه تحضير القضايا للمرافعة أو لإصدار حكم نهائي" و"العوامل المؤدية إلى تأخير الفصل النهائي في النزاع"، كما "مدى الرضى عن العمل، سبب التقصير إن وجد، وطرق معالجته"، و"إستراتيجية العمل في السنتين المقبلتين" إلخ...

٧- أنظر المستند المرفق رقم ١

٨- أنظر المستند المرفق رقم ٢

بعد إنهاء ملء استمارات التقييم الذاتي، تودع هذه الاستمارات مع المستندات المرفقة بها لدى اللجنة المحلية التي تتولى درسها خلال الأسبوع الأول الذي يلي انقضاء مهلة ورودها (المادة ٣). ويفرض المقترح على اللجنة المحلية القيام بالأمر الآتي:

- الاستماع إلى القاضي المعنيّ بشأن المعطيات الواردة في إستمارة تقييمه الذاتي، وهو أمر يتماشى مع الممارسات الفضلى في هذا المجال<sup>١</sup>.
- كوفي إثر ورشة عمل ٢٠١٦، الاستماع "إلى من تراه مناسباً". وأتى ذلك بعد نقاش مستفيض ورغم معارضة رئيسة اللجنة مخافة تحويل التقييم إلى محاكمة وإخراجه عن فلسفته الأساسية. وهذا ما سنعود إليه في باب الاشكاليات (المادة ٥)،
- تمكين القاضي من الاطلاع على المعطيات المتوفرة في ملف تقييمه ومصادرها وإبداء رأيه بشأنها، ضماناً للوجاهية،
- وعند إنجاز عملها، تعتمد اللجنة المحلية إلى تعبئة بيانات الاستمارة النموذجية الخاصة بها، وهي استمارة تقييم القاضي<sup>٢</sup>. ويتم تعبئة هذه البيانات على ضوء معطيات استمارة التقييم الذاتي التي درستها وتحققت منها. كما أضيف إلى النص - في إثر نقاش طويل أيضاً - في ورشة عمل ٢٠١٦، امكانية استناد اللجنة إلى أي "معطيات موضوعية" مستمدة من "مصادر مشروعة" لإتمام تقييم القاضي (المادة ٤). وتتضمن الاستمارة النموذجية الخاصة باللجنة المحلية ٣٥ موضوع تقييم كما أشرنا، تضع اللجنة تصنيفاً لكل منها وفق المقاييس الواردة أدناه.
- تسليم القاضي المعنيّ نسخة مطابقة لأصل الاستمارة الخاصة باللجنة عند إتمامها ونسخاً مطابقة لأصل المستندات المرفقة بها (المادة ١٠). و"يُعتبر هذا التسليم بمثابة تبليغ للقاضي المعنيّ" ويفتح معه للقاضي باب تقديم مراجعة ضد نتائج التقييم خلال مهلة أقصاها شهر أمام لجنة التقييم العليا.
- وترفع بنهاية عملية التقييم اللجنة العليا المستحدثة - وهي الجهة المختصة بالنظر بالمراجعات ضد نتائج التقييم- جميع استمارات التقييم إلى مجلس القضاء الأعلى، أي تلك التي نظرت بها تبعاً للمراجعات وتلك التي أعدتها اللجان المحليّة ولم يجرِ تقديم مراجعة بشأنها (المادة ١٨). ولا يكون للقاضي أي مجال للطعن بأعمال اللجنة العليا.

## المقاييس:

يتم تصنيف المواضيع ال ٣٥ المشار إليها أعلاه كلا على حدة وفقاً للآتي: "ممتازاً- جيد جداً- جيد- كافياً- بحاجة إلى تحسين- غير كاف".

٩- الفقرة ٤،١ من الشريعة الأوروبية حول نظام القضاة والفقرة ٥٨ من توصية لجنة وزراء مجلس أوروبا رقم R(٢٠١٠)١٢.

١٠- أنظر المستند المرفق رقم ٣



وتتضمن الاستمارة النموذجية هذه في مطلعها تعريفاً لهذه التصنيفات كما يلي:

يمنح هذا التصنيف للأداء القضائي القريب من الكمال. يتم منح هذا التصنيف بصورة استثنائية ويتم لزاماً تعليل سبب منحه ضمن خانة الملاحظات.	ممتاز
يمنح هذا التصنيف للأداء القضائي الإستثنائي. يجب أن يبقى استعمال هذا التصنيف بصورة استثنائية.	جيد جداً
يمنح هذا التصنيف للأداء القضائي الأكثر من عادي.	جيد
يمنح هذا التصنيف للأداء القضائي العادي.	كاف
يمنح هذا التصنيف للأداء القضائي المتضمن ثغرات ويجب تعليل سبب منحه ضمن خانة الملاحظات.	بحاجة إلى تحسين
يمنح هذا التصنيف للأداء القضائي غير المقبول ويجب تعليل سبب منحه ضمن خانة الملاحظات.	غير كاف

## دورية التقييم

ينص المقترح<sup>١١</sup> على أن ترفع لجنة التقييم المحليّة على مستوى المحافظة الاستثمارات المعدّة من قبلها إلى لجنة التقييم العليا خلال الشهر الأخير من ولايتها كحدّ أقصى، ومدّة هذه الولاية ٣ سنوات. فينتج عن ذلك أن تقييم كل قاضٍ من قضاة المحاكم الابتدائية يجري بشكل دوري كل ثلاث سنوات.

## ثانياً: الاشكاليات

من أهم الاشكاليات التي يطرحها مشروع مجلس القضاء الأعلى لتقييم القضاة، الآتية:

## الاشكاليات المتصلة بمنهجية وضع المشروع

### -الاشكالية الأولى: أي سند قانوني لأعمال التقييم؟

يذهب المقترح إلى تنظيم أعمال التقييم بقرارات صادرة عن مجلس القضاء الأعلى ومن دون أن يقدم أي اقتراح لإرساء أساس قانوني لعملية التقييم. ويؤدي المشروع تالياً في حال إقراره إلى إدخال نظام مؤثر في المسار المهني للقضاة من دون سند قانوني والأهم من دون إحاطته بضمانات لها قوة القانون، وذلك خلافاً للمادة ٢٠ من الدستور. كما أن اللجوء إلى التشريع يكون ضرورياً في حال بدا من الملائم أن يكون أعضاء لجان التقييم أو بعضهم متفرغين. وتستدعي هذه الاشكالية التفكير بالتعديلات التي يقتضي إدخالها على قانون تنظيم القضاء العدلي تمهيدا لإرساء نظام تقييم للقضاة.

### -الاشكالية الثانية: غياب تعريف وظيفة التقييم

خلت الوثائق الموزعة ضمن مشروع مجلس القضاء الأعلى (وهي تحديداً مسودة نظام التقييم وإستمارتا التقييم الذاتي وتلك التي تضعها اللجنة المحلية) من أية معلومات عن وظيفة التقييم. فهل هو يهدف لتوفير معايير موضوعية لإجراء التشكيلات القضائية أو بشكل أعم لاتخاذ أي قرار مرتبط بالمسار المهني للقاضي؟ أم أن بإمكان نتائجه أن تشكل سندا لملاحقة القاضي تأديبياً؟ أم أنها تسمح بتحديد مكامن الخلل في العمل القضائي بغية تطوير المنظومة القضائية؟

ومن المتعارف عليه أن لنظام التقييم بشكل عام هدفان لا يُلغى أحدهما الآخر: الأول، تنظيم المسار المهني للقضاة وتوفير المعايير الموضوعية لذلك، وضمان المساواة في ما بينهم، والثاني، تحسين نوعية المرفق القضائي. وتظهر ازدواجية الأهداف هذه في توصية لجنة وزراء مجلس أوروبا رقم ١٢(٢٠١٠)R والتي تُخصّص مادة للتقييم في كلّ من الفصل الخامس المرتبط باستقلالية وفعالية وإمكانيات النظام القضائي (في الفقرة ٤٢) والفصل السادس المخصّص لنظام القضاة (في الفقرة ٥٨). ومن المعلوم أن دور التقييم يتضاءل في الأنظمة التي تتمّ فيها الترقية آلياً. فينحصر دور التقييم فيها في تنظيم الإدارة القضائية<sup>١٢</sup>.

وفيما نتلمح في مواضيع التقييم أو بيانات الاستمارتين مؤشرات في هذا الاتجاه، أبرزها سؤال القاضي في استمارة تقييمه الذاتي عن "المركز الذي يرغب القاضي في إشغاله في ضوء خبراته" التي وصفها في الإستمارة، أو عما إذا كان "المركز الذي يشغله هو المناسب لمؤهلاته ولماذا"، فإننا لا نجد أي نص أو آلية تظهر وجهة استخدام ما قدّمه القاضي من إجابات حول هاتين النقطتين. فهل تؤخذ هذه المعلومات في الحسبان لاستشراف الخطوات التالية

١٢ - وهذا هو واقع النظام الإسباني مثلاً.

ضمن مسار القاضي المهني وتحفيزه في هذا الإطار، من خلال تحديد النقاط التي هو بحاجة إلى تطويرها بغية التطور مهنيًا؟

وقد أعطى النقاش الحاصل في ورشة ٢٠١٦ إشارات إلى صعوبة المسألة وما يحيطها من تعقيدات، وخصوصا في ظل السلبات المحيطة بالتنظيم القضائي ككل. ففيما شكك بعض القضاة بإمكانية الاستفادة من نتائج التقييم في إجراء المناقشات القضائية في ظل التدخل السياسي فيها، أجاب الرئيس فهد أن من شأن وجود التقييم أن يعطي مجلس القضاء الأعلى معطيات تعزز قدرته على الدفاع عن موقفه في اختيار هذا القاضي أو ذاك في هذا المنصب أو ذاك مشدداً على أن للمجلس خطوط حمراء لا يقبل بتجاوزها ولا بشكل في التشكيلات. وهو بذلك أقر ضمنا بهامش واسع للتأثير السياسي وإن ادعى أن من شأن وجود المعايير الموضوعية أن تساعد للتخفيف من هذا التأثير. وهذا ما يتأكد في تنمة حديثه حيث جاء: "ما من مشكلة إذا طرحت السلطة السياسية شخصاً ممتازاً لتولي منصب معين: المشكلة تحصل إذا قررت السلطة السياسية أن تقاتل لفرض قاض ونحن غير مقتنعين به". ثم عاد الرئيس فهد ليشير إلى أن التشكيلات ليست الهدف الوحيد للتقييم بل ثمة هدف أساسي له وهو تسهيل مسار العمل القضائي وتحفيز القاضي ودفعه إلى الأمام. والمقصود طبعاً هنا هو تعزيز إنتاجية القضاة من خلال مواكبة عملهم. فضلاً عما للتقييم من فوائد في تبيان نقص عديد القضاة في بعض المحاكم (وهو أمر أخذ وفق الرئيس فهد بعين الاعتبار في التشكيلات الأخيرة). ورغم الثقة التي عبر عنها الرئيس فهد لجهة قدرة المجلس في صدّ السياسيين، فإنه بدا أكثر تحفظاً في مكان آخر بقوله: "لن اضحك عليكم وأقول إنه سيطبق غداً، لكن ما نقوم به هو مهم، هو عمل جبار. جيل يأتي من ورائنا ونكون فتحنا له الطريق".

وفيما يمكن نظرياً أن يُستخدم التقييم أيضاً كأساس للملاحقة التأديبية، إلا أن المسألة تشهد تطوراً إيجابياً في العديد من الدول، وذلك من خلال فصل التقييم عن فكرة التأديب<sup>٣</sup>، وربطه بتقدير كفاءات القاضي والمساعدة على استشراف سبل تطويرها. وقد تعرض القضاة خلال ورشة النقاش لهذه المسألة. ففيما أصرّ بعض القضاة على ضرورة إشراك هيئة التفتيش القضائي في أعمال التقييم، شدد آخرون (وقد مثلوا الغالبية) على وجوب الفصل التام بين التفتيش والتقييم لاستنادهما إلى اعتبارات جدّ مختلفة. فالتفتيش يهدف إلى تشذيب القضاة من شوائبهم ومساءلة القضاة على المخالفات التي قد يرتكبونها، فيما أن التقييم يهدف إلى تسهيل المسار المهني وهو يفترض تعزيز الثقة والتفاعل الإيجابي بين القاضي والجهة المشرفة على تقييمه، بعيداً عن منطق التأديب والمعاقبة.

وقد انتهى النقاش إلى الإتفاق على وجوب تضمين مسودة نظام التقييم مادة أولى حول الغاية المرجوة من التقييم.

### **Opinion No.17 (2014) on the Evaluation of Judges' work, the quality of Justice and Respect for Judicial Independence**

7. Evaluation of judges is undertaken in order to assess the abilities of individual judges and the quality and quantity of the tasks they have completed. Evaluation is used, for example: to provide feedback, to identify training needs and to determine "performance based" salaries. It can also be used in order to seek out suitable candidates for promotion. It is argued by some that, in these ways, individual evaluation can, in principle, assist in improving the quality of a judicial system and can thereby also ensure the proper accountability of the judiciary towards the public.

### 13. All member states (...) differentiate between the process of evaluation and disciplinary measures.

46;47. The reconciliation of the principle of judicial independence with any process of individual evaluation of judges is difficult. But the correct balance is of crucial importance. Ultimately, judicial independence must be paramount at all times. In summary, the means of achieving this balance include the following: (1) There must be plain and transparent rules with respect to the procedure, criteria and consequences of evaluation.

## -الاشكالية الثالثة: ملاحظات حول التشاركية في وضع نظام التقييم

رغم التشاركية التي أُتسم بها وضع مشروع مجلس القضاء الأعلى لتقييم القضاة كما أظهرنا، إلا أن بعض العوامل أثرت عليها وحدت منها. فمن الممكن تسجيل عدّة ملاحظات على صعيد التشاركية خلال ورشة عمل تشرين الأول ٢٠١٦:

الأولى، هو أن مسودة آلية التقييم وزعت على المدعويين بعد بدء الإجتماع مما حرّمهم من إمكانية درسها أو إعداد ملاحظاتهم عليها. وما زاد من قابلية الأمر للانتقاد هو أن كثيرين من أعضاء الهيئات الإستشارية كان قد تمّ انتخابهم حديثاً ولم يتسنّ لهم الإطلاع مسبقاً على اشكاليات التقييم،

والثانية، هو أن حسم الخلافات كان يتمّ عن طريق التصويت برفع الأيدي، بحيث يحسم الخلاف لصالح الأغلبية أحياناً من دون استنفاد النقاش أو إمكانية الوصول إلى توافقات أو الإحتكام إلى معايير معينة،

والثالثة، أن لغة التخاطب كانت تتخذ في بعض الأحيان القليلة طابعاً لا يأتلف مع مستلزمات النقاش بين متحاورين متساوين بحيث يتم استخدام حجج مبنية على السلطة أكثر مما هي مبنية على الحجج المنطقية. فإزاء مطالبة بعض الأعضاء بوضع معايير لاختيار أعضاء لجان التقييم، أتى الجواب بأنه لا يجوز تقييد مجلس القضاء الأعلى بمعايير لعدم جواز التشكيك به أو بمن يعينهم أو أن التشكيك بهؤلاء يعني تجاوزاً للخطوط الحمراء فهم قضاة لهم تاريخهم وخبرتهم.

## الاشكاليات المتصلة بالجهة التي تتولى التقييم

أولى المشروع عملية التقييم للجنة أسماها محلية، على أن يكون للقاضي موضوع التقييم أن يقدم مراجعة ضد تقييمها أمام لجنة مركزية. والاشكاليات التي نستعرضها هنا تتصل بكيفية تكوين هذه اللجان خصوصاً تلك المحلية وكيفية تعيين أعضائها.

## -الاشكالية الرابعة: لجنة محلية مع أعضاء من خارج المحكمة؟

كرس مشروع المجلس الطابع المحلي للجنة التقييم الابتدائية، وهو بذلك أكد على أهمية حصول التقييم محلياً أي من أشخاص لهم اطلاع واسع ومنتظم على أعمال القضاة محل التقييم. إلا أن المشروع عاد وأضاف إلى اللجنة

عضوين من خمسة من خارج المحكمة المعنية، وتحديدًا من محكمة التمييز. وهذا الأمر يتعارض مع وصف اللجنة بأنها لجنة محلية. إلا أن هذا الأمر لم يثر أي جدل بين القضاة الحاضرين في ورشة عمل ٢٠١٦.

## -الاشكالية الخامسة: مدى ملاءمة قاعدة أن على المقيّم أن يكون أعلى درجة من المقيّم

هنا، نقارب اشكالية ذات جذور أكثر عمقا في ذهنية القضاة، وقوامها أن مشروعية القيام بتقييم قاض تتطلب بالضرورة أن يكون القاضي المقيّم أعلى درجة من القاضي المقيّم. وانطلاقًا من هذه القاعدة، عمل المشروع على أن يكون جميع أعضاء اللجنة المحلية أعلى درجة من جميع القضاة موضوع التقييم. وقد أدى هذا الأمر إلى نتيجتين سلبيتين: الأولى، استبعاد تقييم أعضاء الغرف الاستئنافية والنيابة العامة وقضاة التحقيق لافتراض أن لهؤلاء درجات أعلى من درجات القضاة أعضاء اللجنة المحلية، الثانية، تكوين اللجنة المحلية من قضاة في الاستئناف إلى جانب القاضيين المعيّنين من محكمة التمييز من دون تعيين أي عضو من محاكم الدرجة الأولى. الأمر الأول أدى كما سبق بيانه إلى المس بمبدأ المساواة بين القضاة بحيث تم تقسيمهم إلى قضاة يخضعون للتقييم وقضاة لا يخضعون له. والأمر الثاني أدى، فضلا عن ذلك، إلى إفقاد اللجنة بعضًا من مشروعيتها التمثيلية.

## -الاشكالية السادسة: لجان تقييم منتخبة أو معيّنة؟

هذه الاشكالية تتصل بمشروعية اللجان. فممن تستمد اللجان هذه المشروعية؟ وهل تكون المشروعية كافية في حال تعيين أعضائها من مجلس القضاء الأعلى أم أنه يجدر أن يكون هؤلاء منتخبين؟ وتأخذ هذه الاشكالية بعدها في ظل التنظيم القضائي الحالي حيث يبقى مجلس القضاء الأعلى معينا بأكثرية ٨ من ١٠ من أعضائه من السلطة التنفيذية وحيث أن ٢ من أعضائه فقط ينتخبان على صعيد محكمة التمييز فقط من دون إشراك أي من قضاة الدرجتين الاستئنافية والابتدائية.

وقد خرج مشروع المجلس بلجان مركبة: فأعضاء اللجنة المحلية يُنتخب أعضاؤها المحليين من القضاة موضوع التقييم، فيما أن عضواها من محكمة التمييز يعيّنان مباشرة من مجلس القضاء الأعلى. ويلحظ أن هذا الخيار اتخذته القضاة المشاركون في الندوة بأكثرية الأصوات.

## -الاشكالية السابعة: تكوين اللجنة المركزية

أما اللجنة المركزية، فتمتسك من ٥ أعضاء من بين رؤساء غرف محكمة التمييز ومستشاريها دون أي إشارة إلى خبرتهم في المجال المدني أو الجزائي مما قد يشكّل إشكالية على صعيد المتطلبات الضرورية للنظر في المراجعات المقدمّة ضد نتائج التقييم.

كما يُطرح السؤال عن سبب إختصار عضوية اللجنة المركزية بأعضاء محكمة التمييز حصراً، مع ما لذلك من خطورة في تعزيز الهرمية القضائية، ومن انتقاص لمبدأ المساواة بين القضاة ومن مشروعية هذه اللجنة على الرغم من اعتماد المشروع آلية الانتخاب لتعيين أعضائها.

كما يخشى أن يؤدي تكوين هذه اللجنة وانتخاب أعضائها إلى إثقال وتعقيد آلية التقييم دون حاجة إلى ذلك، عوض منح صلاحية النظر في المراجعات ضد التقييم لهيئة قضائية أخرى قد تكون لجنة من داخل مجلس القضاء الأعلى بعد تغيير آليات تعيين أعضائه.

## -الاشكالية الثامنة: عدم تفرغ أعضاء لجان التقييم

اقترحت اللجنة المصغرة واضحة المقترح تفرغ أعضاء اللجنة المحلية لمهماتها. إلا أن ذلك لم يلق موافقة مجلس القضاء الأعلى لسببين على الأقل: الأول، أنه لا يمكن استحداث مراكز قضائية جديدة من دون قانون، والثاني، أن هنالك نقصاً كبيراً في الطاقات القضائية يمنع تفريغ أعضاء لهذه الوظيفة حصرياً.

وقد يؤدي هذا الأمر إلى تهديد إجراء التقييم لجميع قضاة المحاكم الابتدائية خلال ولاية اللجنة (٣ سنوات) كما ينص المقترح<sup>٤</sup>، أو أقله تهديد جودة هذا التقييم إذ أن على أعضاء اللجنة وإلى جانب مهماتهم القضائية الإضطلاع بجميع إجراءات التقييم. بالمقابل، فإن انخراط أعضاء لجنة التقييم المحلي في العمل القضائي يسمح لهم بمتابعة أعمال القضاة الخاضعين لتقييمهم.

## الاشكاليات المتصلة بنطاق التقييم وموضوعه

### -الاشكالية التاسعة: من نقيم؟

رغم الإرادة المعلنة في ورشة ٢٠١٥ بوضع نظام موحد لتقييم قضاة جميع الدرجات (درجة أولى واستئناف)، أفضى النظام المقترح في ورشة عمل ٢٠١٦ إلى وضع نظام للتقييم حصراً لقضاة محكمة الدرجة الأولى. ويشكّل ذلك تراجعاً سلبياً في المشروع. ولم تلق المسألة أي اعتراض أو نقاش من قبل الهيئات الاستشارية، باستثناء تساؤل رئيس مجلس القضاء الأعلى عن سبب استبعاد قضاة محكمة الاستئناف، وتساؤل قاضٍ آخر عن سبب استبعاد قضاة التحقيق والمحامين العامين. ويشار إلى أن الحجة الوحيدة المعطاة لاستبعاد تقييم قضاة الاستئناف تتأتى عن اشكالية أخرى مفادها أن على الذين يتولون تقييم القضاة أن يكونوا أعلى درجة منهم.

ومن الواضح أن حصر نطاق التقييم على هذا الوجه يشكل مساساً بمبدأ المساواة بين القضاة، وقد يعزز الهرمية داخله، بحيث يصبح قضاة المحاكم الابتدائية خاضعين وحدهم لتقييم أدائهم المهني، فيما يُعفى كبار القضاة من إمكانية إعادة النظر بصورة موضوعية بتوليهم لهذا المركز أو تلك المسؤولية.

ويذكر أن النظام الفرنسي يكرّس مبدأ شمولية التقييم، مستثنياً قضاة محكمة التمييز والرؤساء الأول لمحاكم الإستئناف والنواب العامين لديها<sup>١٥</sup> وعرفياً مدير معهد الدروس القضائية<sup>١٦</sup>. إلا أن مجلس القضاء الأعلى الفرنسي،

١٤- المادة ١٢.

15- Art 39, dernier alinéa, de l'ordonnance statutaire du 22 décembre 1958.

16- V. Répertoire Dalloz de procédure civile, V. Magistrat, spéc. n°474.

أسف في تقريره لعام ٢٠٠٣-٢٠٠٤<sup>١٧</sup> لعدم شمول هؤلاء بالتقييم، إذ لا يسمح ذلك بتقدير إمكاناتهم في تبوؤ مناصب جديدة بناء لطلبهم، ويحرم المجلس من اتخاذ قرار شفاف وواضح الأسباب بشأن مراكز غالباً ما تتسم بأهمية كبيرة، وتتطلب قدراً كبيراً من المسؤولية. واعتبر المجلس أنه لا اشكالية بشأن قضاة محكمة التمييز حيث يمكن لرؤساء الغرف فيها تقييمهم، إلا أنه يجب وضع آلية خاصة لتقييم رؤساء محاكم الاستئناف ومدير معهد الدروس القضائية.

## -الاشكالية العاشرة: تغليب التقييم الكمي على التقييم النوعي؟

في هذا المجال، أبدى كلا من الرئيس فهد والقاضية ميرنا بيضا تفهماً كبيراً للإنتقادات التي وجهت للتوجهات السابقة في حصر مراقبة المحاكم بنتائجها الكمي. وقد أشار الرئيس فهد إلى أنه تنامت إليه أصداء كثيرة من محاكم الإستئناف مفادها أن هناك "سلق للأحكام" من قضاة البداية بهدف زيادة نتائجهم الكمي وأنها تضطر بنتيجة ذلك على إعادة التحقيق بالوقائع بدل أن يقتصر دورها على إنضاج حيثيات الأحكام. ومن هنا، توافق الجميع على أن نظام تقييم القضاة يجب أن يسمح بتقييم الإنتاج النوعي، إلى جانب الإنتاج الكمي، رغم صعوبة ذلك. ورغم تأكيد مجلس القضاء الأعلى واللجنة المصغرة واضحة المشروع على أهمية التقييم النوعي كما أشرنا أعلاه، إلا أن التركيز بدا واضحاً على التقييم الكمي.

وإذ تبين بالإطلاع على استمارة تقييم القاضي المقترحة أن إنتاجية القاضي الكمية وردت في مطلعها، طلب أحد أعضاء الهيئات الاستشارية تغيير موقعها من الاستمارة تحسباً للإنطباع الذي قد ينشأ لدى القضاة بأن هذا المعيار هو الأكثر أهمية. إلا أن الرئيس فهد أجاب بأن أهمية موضوع التقييم لا تتصل أبداً بمحل ورودها على الاستمارة. من جهة ثانية، تواترت التحذيرات من قبل رئيس مجلس القضاء الأعلى بوجود الإعتدال في التعليل أو أقله إخضاعه لضرورات الإنتاج الكمي. ف"الذي يريد أن يتوسع في التعليل، يقتضي أن يكون مرتاحاً في حكمته، وإلا فلماذا الإستفاضة؟"

أما التحذير الأقوى في هذا السياق فجاء من الخبير الألماني الذي أعرب عن خشيته أن يكون قياس "عدد الأحكام السنوية الصادرة عن القاضي" كما جاء في الإستمارة، مصدر ضغط غير مباشر عليه، مفضلاً أن تتناول استمارة التقييم نتائج القاضي الكمي فقط في حال أصدر عدد أحكام أقل بكثير من المتوسط المثبت.

وقد ردّ الرئيس فهد على هذه الإنتقادات بصرامة، من منطلق أن إحدى مهام القاضي الأساسية العمل لإنجاز الملفات القضائية خدمة للمتقاضين. أما أن يعمل أقل مما يتوجب عليه بحجة أن "ألف عين تبكي ولا عيني تدمع" أو أن "يتغنج"، فلا. "ليس القضاء مأوى لأشخاص يريدون ضمان آخرتهم، ليس مأوى للمتقاعدین وأي تكاسل من قبل قاض سيشوه سمعة القضاء برمته". وفي منتهى ذلك، أصّر الرئيس فهد على ضرورة الاحتفاظ بتقييم القاضي على هذا الأساس معولاً على أن من شأن ذلك زيادة إنتاجية القضاة.



**Opinion No.17 (2014) of the Consultative Council of European Judges (CCJE)  
on the Evaluation of Judges' work, the quality of Justice and Respect for Judicial  
Independence § 32, 34, 35**

32. The CCJE notes that the ENCJ Report recommends that the criteria for the evaluation of professional performance of judges should be comprehensive, and should include both quantitative and qualitative indicators, in order to allow a full and deep assessment of the professional performance of judges.

34. The CCJE considers that evaluations should not be based solely on quantitative criteria. Further, although the efficiency of a judge's work can be an important factor for evaluation, the CCJE considers that a heavy reliance on the number of cases a judge has decided is problematic because it might lead to false incentives.

35. The quality of justice cannot be understood as if it were a synonym for mere "productivity" of the judicial system (...) In order to evaluate the quality of a judge's decision, evaluators should concentrate on the methodology a judge applies in his/her work overall, rather than assessing the legal merits of individual decisions. The latter must be determined solely by the appeal process. Evaluators must consider all aspects that constitute good judicial performance, in particular legal knowledge, communication skills, diligence, efficiency and integrity. Therefore, the CCJE continues to consider it problematic to base evaluation results on the number or percentage of decisions reversed on appeal.

## -الاشكالية الحادية عشرة: تقييم مواظبة القاضي على دوام عمل؟

تضمن التقييم ضمن الاستمارة الخاصة بلجنة التقييم المحلية سؤال القاضي عن "أيام الحضور إلى المحكمة". وتضمنت كذلك "إستمارة التقييم الذاتية" سؤالاً عن "عدد أيام الحضور إلى مركز العمل" و"عدد ساعات العمل الأسبوعي". واستحوذ مدى احترام القاضي لأوقات الدوام، و"عدد أيام الحضور إلى المحكمة" حيزاً هاماً من النقاش، وخصوصاً لجهة مدى تعارضه مع مفهوم استقلاله.

وفي هذا الإتجاه، علّق الخبير الألماني على مسألة الحضور إلى المحكمة، مشدداً على أن القاضي في النظام الألماني يحضر إلى المحكمة حين يكون هنالك جلسة. أما في الحالات الأخرى، فيعمل القاضي في منزله ويبقى على السمع. واعتبر أنه يقتضي احترام حق القاضي باختيار مكان عمله ضماناً لاستقلالته. ورداً على هذا الرأي، استهل الرئيس فهد كلامه بتحديد مفهوم استقلالية القاضي الذي ليس له أحياناً مفهوماً صائباً. ف "استقلالية القاضي لا تنفصل عن قواعد الجاذبية: آتي إلى المحكمة أو لا آتي". "القاضي مخول وظيفته عامة وعليه أن يحضر إلى المحكمة وأن يؤمن حداً أدنى من الحضور والإلتزام بحد أدنى من الأصول المتأتمية عن العمل القضائي". "حقناً أن نعرف إذا كان يأتي إلى محكمته. ربما علينا أن نتدب قاضياً محل قاضٍ آخر. فإذا كانوا كلهم غائبين، ماذا نفعل؟" وفي نهاية هذه الديباجة، انتهى الرئيس فهد إلى أنه يجدر بالقاضي الحضور لثلاثة أيام على الأقل إلى المحكمة.

## -الاشكالية الثانية عشرة: مدى اشتمال التقييم على مواضيع غير مرتبطة بالوظيفة القضائية أو مؤثرة فيها؟

لدى استعراض مواضيع التقييم (وهي ٣٥)، نرى أنها تتصل عموماً بالوظيفة القضائية، وإن كان بعضها يتيح المجال للأخذ بمعطيات شخصية قد لا تكون متصلة بهذه الوظيفة أو مؤثرة فيها، كمسألتي قوة الشخصية وفرض الهيئة. وانطلاقاً من ذلك، تثور اشكالية أساسية حول كيفية ضمان عدم اشتمال نظام التقييم لأي معطى شخصي غير متصل بالوظيفة القضائية أو له تأثير مباشر عليها.

## الاشكاليات المتصلة بمعايير التقييم

### -الاشكالية الثالثة عشرة: غياب معايير التقييم

في هذا المجال، تمّت الإشارة إلى معيار أساسي هو "المعدّلات السنوية الوطنية" بحيث يقتضي أن تقيم اللجنة المحلية النتائج الكمي لعمل القاضي على ضوءها. بالمقابل، لم يتضمن المقترح أي معطى لتوضيح سائر المعايير التي يتم تقييم القاضي على أساسها. فلا نجد أي تفسير للمعايير التي يتمّ على أساسها تقييم مواضيع غامضة وردت ضمن الاستمارة مثل "مدى تقيده بأصول المحاكمات" أو "الحسّ السليم" أو "القدرة على تقدير التبعات الإجتماعية أو الإقتصادية للقرارات القضائية" أو "قوة الشخصية" إلخ....

#### **Opinion No.17 (2014) of the Consultative Council of European Judges (CCJE) on the Evaluation of Judges' work, the quality of Justice and Respect for Judicial Independence § 4, 31**

The key tasks of the judge as the object of the evaluation.

4. Judges perform indispensable duties in each democratic society that respects the rule of law. Judges must protect the rights and freedoms of all persons equally. Judges must take steps to provide efficient and affordable dispute resolution and decide cases in a timely manner and independently and must be bound only by the law. They must give cogent reasons for their decisions and must write in a clear and comprehensible manner. Moreover, all binding decisions of judges must also be enforced effectively. Judicial independence does not mean that judges are not accountable for their work. The CCJE has laid emphasis on maintaining and improving the quality and efficiency of judicial systems in the interest of all citizens. Where it exists, the individual evaluation of judges should aim at improving the judiciary while ensuring the highest quality possible. That exercise must be done in the interest of the public as a whole.

31. The formal individual evaluation of judges must be based on objective criteria published by the competent judicial authority. Objective standards are required not merely in order to exclude political influence, but also for other reasons, such as to avoid the risk of a possible impression of favouritism, conservatism and cronyism, which exists if appointments/evaluations are made in an unstructured way or on the basis of personal recommendations. These objective standards should be based on merit, having regard to qualifications, integrity, ability and efficiency<sup>66</sup>.

**Recommendation CM/Rec (2010)12 adopted by the Committee of Ministers of the Council of Europe on November 17, 2010 § 58**

Where judicial authorities establish systems for the assessment of judges, such systems should be based on objective criteria. These should be published by the competent judicial authority.

## -الاشكالية الرابعة عشرة: غياب الآليات لتحديد معايير التقييم

خلا المقترح بشكل موازٍ من أية آلية لتحديد معايير التقييم الكمي والنوعي التي ورد ذكرها فيه.

فعلى الرغم من الإشارة إلى المعدّلات السنوية الوطنية كمعيار لقياس النتائج الكمي للقاضي، لم يقدّم المقترح أي إيضاح عن كيفية احتساب هذه المعدلات والجهة المسؤولة عن ذلك.

كما يخلو المقترح من أي رسم لملامح القاضي النموذجي والتي يفترض أن يجري تقييم الأداء النوعي للقضاة على ضوئها. وما يزيد هذا الأمر فداحة هو عدم إمكانية اللجوء إلى وثائق أخرى لاستخراج ملامح القاضي الكفوء أو النموذجي، ولا سيما أن مدونة الأخلاقيات القضائية اعتمدت صورة منمّطة ومثالية لقاضٍ يجمع البطولة والقداسة، وبكلام آخر لقاضٍ لعالم غير واقعي<sup>١٨</sup>. وما يؤكد على أهمية ذلك هو النقاش الذي دار بين القضاة حول معيارين:

الأول وهو "القدرة على التواصل مع القضاة والمتقاضين والمحامين والجمعيات والصحافة وموظفي الأقسام"، وقد حذف من استمارة التقييم المقترحة، على أساس أن التواصل مع الإعلام والجمعيات ليس من صلاحية القضاة. وقد عكس حذف هذه المواصفات نظرة جدد محافظة لمواصفات القاضي النموذجي، وهو القاضي الصامت والمنعزل والذي لا يتمتع فعلياً بحريتي التعبير والتجمع. كما شكّل نسفاً للنقاش المسبق الذي لا بد أن يتم حول مواصفات القاضي النموذجي في لبنان.

والثاني وهو "القدرة على تقدير التبعات الاجتماعية والإقتصادية للقرارات القضائية". وإذ استحوذت هذه النقطة نقاشاً طويلاً في ورشة عمل ٢٠١٦، إذ اعتبر بعض المشاركين أن ذلك مرفوض في ظل مبدأ استقلال القضاء وضرورة أن يبقى القاضي محايداً بغض النظر عن آراء هذه الجهات في أحكامه، يُخشى بالمقابل تقييم هذه القدرة على ضوء مدى انسجام القاضي ومرونته مع متطلبات النظام السياسي أو الإجتماعي السائد وامتناعه عن الإجتهد أو إتخاذ المواقف التي من شأنها التسبب بردود أفعال قوية من قبل القوى السائدة اجتماعياً. وتجدر الإشارة إلى أن الغالبية أبتت على هذا المعطى.

١٨ - أنظر نزار صاغية وآخرون، "أوراق بحثية عن إصلاح القضاء في لبنان (٣): شرعة الأخلاقيات القضائية"، منشورات المفكرة القانونية، بيروت، ٢٠١٧.

كما ثمة مواضيع كقوة الشخصية والقدرة على فرض الهيبة، والتي لا يمكن تقييمهما من دون رسم ملامح لهذه القاضي النموذجي. وتجدر الإشارة هنا إلى أن مجرد استخدام عبارة "هيبة" يعكس نظرة معينة للقضاء، تحتاج إلى الكثير من النقاش والتحليل.

#### **The European Charter on the Statute of Judges § 4.1**

When it is not based on seniority, a system of promotion is based exclusively on the qualities and merits observed in the performance of duties entrusted to the judge, by means of objective appraisals performed by one or several judges and discussed with the judge concerned.

#### **The Singhvi Declaration, Article 14**

Promotion of a judge shall be based on an objective assessment of the judge's integrity, independence, professional competence, experience, humanity and commitment to uphold the rule of law. No promotions shall be made from an improper motive.

#### **The UN Basic Principles on the Independence of the Judiciary, Article 13**

Promotion of judges, wherever such a system exists, should be based on objective factors, in particular ability, integrity and experience.

## **الاشكاليات المتصلة بإجراءات التقييم**

إذ اعتمد المقترح في نسخته الأولية على القاضي موضوع التقييم نفسه والوثائق والمستندات التي يقدمها للجنة، كمصدر أساسي للمعلومات الضرورية لتقييمه، انتهى النقاش بين القضاة إلى اعتماد إجراءات يخشى معها تحول التقييم من عمل إداري إلى ما يشبه المحاكمة. بالمقابل، لزم المقترح الصمت بشأن عناصر أساسية في عملية التقييم.

### **-الاشكالية الخامسة عشرة: تقييم أم محاكمة؟**

اعتمد نص المقترح الأساسي آلية لتقييم القاضي وفق استمارة نموذجية تعمد إلى تعبئة بياناتها اللجنة المحليّة مستندة بشكل رئيسي على ما سمي "إستمارة التقييم الذاتية" التي يضعها القاضي موضوع التقييم.

إلا أنه وكما أشرنا في القسم أولاً، أضيف إثر نقاش طويل في ورشة العمل مع أعضاء الهيئات الاستشارية حق اللجنة بالاعتماد على "معطيات موضوعية متوفرة لها من مصادر مشروعة"، مما يسمح لها بإجراء استقصاءاتها وتوسيع مصادر معلوماتها. ويُعتبر هذا التعديل، كما أشارت إليه القاضية ميرنا بيضا رئيسة اللجنة المصغرة، نفساً لروحية المشروع وتهديداً للموضوعية التي ينبغي احترامها في عملية التقييم. ففي حين كان الإقتراح الأولي يضع الثقل الرئيسي في عملية التقييم على استمارة القاضي الذاتية والمستندات التي يوفرها، جعلت الصيغة المعتمدة بعد

النقاش الاستمارة الذاتية أحد المصادر التي للجنة الإعتماد عليها مع إعطاء اللجنة صلاحيات واسعة قد تصل إلى فتح تحقيقات واسعة بشأن عمل القاضي.

ويتعارض هذا الأمر مع الممارسات الفضلى في هذا المجال حيث تكمن الضمانات الأساسية لشفافية وتوازن نظام التقييم، في إعطاء دور فاعلٍ ومركزيٍّ للقاضي<sup>19</sup>.

**Opinion No.17 (2014) of the Consultative Council of European Judges (CCJE)  
on the Evaluation of Judges' work, the quality of Justice and Respect for Judicial  
Independence § 41, 47**

41. (...) all procedures of individual evaluation should enable judges to express their views on their own activities and on the assessment that is made of these activities. (...). The evaluated judge must therefore have the opportunity to contribute to the evaluation process in a way that is useful, for example by commenting on a preliminary draft or by being heard in the evaluation process.

47. The evaluated judge should have the right to be heard in the process, and to challenge an unsatisfactory evaluation, including the right of immediate access to material relating to the evaluation.

**Recommendation CM/Rec (2010)12 adopted by the Committee of Ministers of the  
Council of Europe on November 17, 2010 § 58**

The procedure should enable judges to express their view on their own activities and on the assessment of these activities, as well as to challenge assessments before an independent authority or a court.

## -الاشكالية السادسة عشرة: مدى ملاءمة الاستماع إلى رئيس المحكمة أو هيئة التفتيش القضائي في إطار عملية تقييم القاضي؟

لم يتضمّن المشروع أي دور لرئيس الدائرة القضائية التي يعمل القاضي موضوع التقييم في نطاقها.

ويعدّ إقصاء رئيس المحكمة، وهو الأعلّم بعمل القاضي موضوع التقييم، خلافاً مهماً في المشروع. فإن كان من الممكن بغياب أي دور له قياس المعايير الموضوعية أو التقنية كالنجاعة، وعدد الأحكام، واحترام المهل مثلاً، يكون من الصعب جداً تقدير ما ورد تحت خانة "المهارات العامة" ك"الحس السليم" أو المهارات الاجتماعية أو القيادية.

19- Conseil supérieur de la magistrature français, Rapport annuel 2003-2004, pp. 81s.

## -الاشكالية السابعة عشرة: مدى ملاءمة سبر آراء غير قضائية في تقييم القاضي؟

تجدر الإشارة هنا إلى أنه وعند طرح إمكانية الاعتماد على استمارات يملؤها المحامون أو المتقاضون، وهي من المعايير التي تمّ إقرارها منذ انطلاقة المشروع مع لجنة الخبراء في أيار ٢٠١٤، تمّ رفض ذلك من قبل الهيئات الاستشارية، بحجة إمكانية تأثير ذلك على استقلالية القاضي، والتشكيك بموضوعية التقييم، إذ من الممكن أن تصدر عن نية كيدية. ويتعارض هذا التوجه مع المعايير الفضلى، حيث يقتضي توفّر وجهات نظر أخرى على حسن سير مرفق العدالة العام، من أصحاب اختصاص، ومحامين ومتقاضين وخبراء في الإحصاءات وفي مسح نتائج البيانات والاستمارات.

### **Opinion No.17 (2014) of the Consultative Council of European Judges (CCJE) on the Evaluation of Judges' work, the quality of Justice and Respect for Judicial Independence § 14**

In some member states, the opinion of bar associations, litigants, colleagues and more senior judges are taken into account.

## -الاشكالية الثامنة عشرة: عدم الأخذ بتأثيرات ظروف العمل في عملية تقييم القاضي؟

تضمّنت "استمارة التقييم الذاتية" النموذجية سؤال القاضي عن ملاحظاته حول "ظروف العمل" وعن "طبيعة العمل الموكّل إليه من عادي إلى مرهق" و"مدى عدالة التوزيع الإداري للأعمال في الدائرة القضائية" و"عدد ساعات العمل الأسبوعي لتنفيذ العمل الإضافي" و"كفاية وسائل العمل الموضوعية تحت تصرفه" و"عدد المساعدين القضائيين المحددين له". وتعدّ هذه كلّها عوامل مؤثّرة في إنتاجية القاضي وأدائه المهني. إلا أن إستمارة تقييم القاضي الخاصة باللجنة المحلية لم تتضمّن أي آلية تسمح بأخذ هذه العوامل المرتبطة بظروف العمل بعين الاعتبار في عملية تقييم القاضي، بحيث ورد تقييم كل موضوع من مواضيع التقييم على حدة من دون ربطه بظروف العمل. ومن شأن ذلك أن يؤدي إلى إعطاء نتيجة مغلوطة ومجتزأة وغير منصفة عن تقييم القاضي، خصوصاً لجهة تقييم إنتاجه الكمي.

وتجدر الإشارة هنا أنه وفي فرنسا، عمد القانون التنظيمي رقم ٢٠١٦-١٠٩٠ تاريخ ٨ آب ٢٠١٦ في مادته ١٣، إلى تعديل نظام تقييم القضاة<sup>٢</sup> ليفرض على السلطة التي تجرّيه الأخذ بعين الاعتبار "ظروف تنظيم وعمل الدائرة التي يعمل القاضي موضوع التقييم ضمنها".

20- Article 12-1 de la l'ordonnance n. 58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature.

**LOI organique n° 2016-1090 du 8 août 2016 relative aux garanties statutaires, aux obligations déontologiques et au recrutement des magistrats ainsi qu'au Conseil supérieur de la magistrature (1), article 13**

3° Après le même deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé : " L'autorité qui procède à l'évaluation prend en compte les conditions d'organisation et de fonctionnement du service dans lequel le magistrat exerce ses fonctions. S'agissant des chefs de juridiction, l'évaluation apprécie, outre leurs qualités juridictionnelles, leur capacité à gérer et à animer une juridiction".

### -الاشكالية التاسعة عشرة: عدم وضوح مقاييس التقييم

على الرغم من ورود التعريفات لمختلف التصنيفات (المقاييس) التي يتم تقييم المواضيع المختلفة على أساسها (ممتاز-جيد جداً-جيد-كاف-بحاجة الى تحسين-غير كاف)، فهي تبقى مبهمّة وغير واضحة. ومن عوامل الغموض، تعريف "ممتاز" على أنه يمنح "للأداء القضائي القريب من الكمال" و"الجيد جداً" للأداء "الإستثنائي" إلخ.... فكيف يحدّد الأداء "القريب من الكمال" أو "الإستثنائي" أو "العادي"؟ وكلها تحتاج إلى تعريفات أكثر وضوحاً ودقة توخياً للموضوعية.

### -الاشكالية العشرون: نتيجة ملتبسة وغير موضوعية للتقييم؟

يتم تقييم المواضيع التي تمثل جوانب مختلفة من نشاط القاضي أو من مهاراته كلاً على حدة، من دون أن يتضمن المقترح أي آلية لوضع نتيجة شاملة وختامية لعملية تقييم القاضي.

ومن شأن هذا الأمر أن:

- يؤدي من جهة أولى، إلى نتائج ملتبسة لعملية التقييم، إذ ينتج عن إستمارة تقييم القاضي ٣٥ تصنيفاً مختلفاً، دون صورة واضحة عن أداء القاضي المهني. وقد يصعب إذّاك تصور إمكانية استخدام نتائج التقييم هذه في اتخاذ قرارات ذات صلة بالمسار المهني للقاضي. فهل يتعين على المرجع المختص أن ينظر في ٣٥ تقييماً كلما رغب باتخاذ قرار يتصل بالقاضي أو مقارنته بزملاء له؟ وكان الأمر يكون أقل قابلية للنقد لو تم استخراج عدد محدود من التقييمات (٣ أو ٤ مثلاً)، كأن يصدر تصنيف عام عن إنتاج القاضي النوعي والكمي، وتصنيف عام عن مهاراته العامة، وتصنيف عام عن مهاراته التقنية والقانونية، وبالنسبة لرؤساء المحاكم تصنيف عام عن مهاراتهم القيادية.

في فرنسا مثلاً، تنقسم استمارة تقييم القاضي إلى عناوين تقييم ثلاثة هي المهارات المهنية العامة والمهارات القانونية والتقنية، والمهارات الخاصة المرتبطة ببعض الوظائف (كرؤساء المحاكم أو الدوائر أو النيابة العامة إلخ...). ويتعين على السلطة المسؤولة عن تقييم القاضي، تقييم كل من هذه المهارات (استثنائي-ممتاز-جيد جداً-كاف-غير كاف) لكلّ منها.

أما في النظام الإيطالي، فتوضع نتيجة شاملة لتقييم القاضي بين "إيجابي-غير إيجابي-سلبى" تبعاً لتصنيف كل من مواضيع التقييم بين "إيجابي-ناقص-ناقص جداً-سلبى".

- يؤدي من جهة ثانية، إلى نتائج مجتزأة وغير موضوعية وأحيانا مجحفة للتقييم. فنتائج التقييم الكمي تكون ملتبسة في حال فصلها عن التقييم النوعي. وكذلك نتائج التقييم الكمي والنوعي في حال فصلهما عن ظروف العمل في الدائرة القضائية. فما معنى مثلاً وضع تصنيف "جيد جداً" للتقييم الكمي لقاضٍ ما في حين يوضع تصنيف "بحاجة إلى تحسين" لقاضٍ آخر بينما تكون ظروف العمل مختلفة جداً بين دائرتي عمل كل منهما؟ وهذا الأمر يفترض ضرورة استخلاص نتائج شاملة لعملية التقييم لتكوين صورة واضحة عن أداء القاضي المهني.

**Opinion No.17 (2014) of the Consultative Council of European Judges (CCJE)  
on the Evaluation of Judges' work, the quality of Justice and Respect for Judicial  
Independence § 42**

(...) dismissal from office should not be the consequence of an unfavourable evaluation alone but only in the case of a serious breach of disciplinary rules or the criminal law, following a proper procedure and based on reliable evidence. However, as already also noted, dismissal may be the consequence if the inevitable conclusion of the evaluation process is that the judge is incapable or unwilling to perform his/her judicial duties to a minimum acceptable standard, objectively judged

## الاشكاليات المتصلة بدورية التقييم

ينص المقترح على أن يجري تقييم القضاة مرة كل ثلاث سنوات، وهي مدة اللجنة المحلية. وهذه المدة مقنعة فهي تسمح بتقييم عمل القاضي من دون أن تحول عملية التقييم إلى أداة تُضعف استقلاليتها، خصوصاً لجهة توقيتها كأن تجري بشكل مكثف، فتتحول الى نوع من التحرش أو الرقابة شبه اليومية على عمله. يبقى أنها تطرح اشكاليتين:

### -الاشكالية الإحدى والعشرون: وجوب تقييم القاضي عند اتخاذ قرارات هامة تتصل بحياته المهنية

يتناول المشروع دورية عملية التقييم من دون الإشارة إلى إمكانية حصول تقييم لاتخاذ قرار معين يتصل بالحياة المهنية للقاضي، كأن يجري التقييم تمهيداً للسماح للقاضي بالتدريس أو لتعيينه في لجنة قضائية معينة.

### -الإشكالية الثانية والعشرون: تكوين ملف للقاضي تودع فيه جميع المعلومات المتصلة به

لا يتضمن المقترح إنشاء ملف للقاضي. ومن شأن غياب هذا الملف أن يضعف إمكانيات التقييم ويجعلها أكثر صعوبة وتعقيداً. وهذا ما لاحظته الخبير الألماني إذ أكد أن التقييم عملية مستمرة وليست موسمية في النظام الألماني، بحيث تضم المعلومات الجديدة إلى ملف القاضي بشكل منتظم، وليس فقط عند حلول أجل التقييم.



ولتجاوز هذه الاشكالية، يقتضي بالضرورة إنشاء ملف لكل قاض.

وهذا ما ينص عليه النظام الأساسي للقضاة في فرنسا إذ يُنشأ ملف لكل قاضٍ يتضمّن كافة الوثائق المرتبطة بوضعيته، والتي تسجّل وترقّم وتحفظ بالتسلسل دون انقطاع. وللقاضي حق الإطلاع على ملفه<sup>٢١</sup>.

### Opinion No.17 (2014) on the Evaluation of Judges' work, the quality of Justice and Respect for Judicial Independence § 40

A member state that decides to introduce individual formal evaluation must decide whether to evaluate judges regularly or only for special occasions, for example when a judge is a candidate for promotion. Regular evaluations permit a full picture of a judge's performance to be created. They should not take place too often, however, in order to avoid an impression of constant supervision which could, by its very nature, endanger judicial independence.

## الاشكاليات المتصلة بضمانات القاضي في عملية تقييمه

تضمنت مسودة المقترح أحكاما ضامنة لمشاركة القاضي في عملية تقييمه وللوجاهية. فمن جهة أولى، يطلب منه ملء استمارة تتضمن معلومات وافية عن عمله كما على اللجنة المحلية أن تستمع إلى القاضي المعنيّ بشأن المعطيات الواردة في استمارة تقييمه قبل أن تعتمد إلى ملء بيانات الاستمارة العائدة لها. ومن جهة ثانية، وإثر التداول في ورشة عمل ٢٠١٦، أضيفت مادة تكّرس حق القاضي الاطلاع على المعطيات المتوفرة في الملف ومصدرها وابداء رأيه بشأنها. كما يكون له حق اللجوء إلى اللجنة المركزية للطعن في نتائج تقييمه من اللجنة المحلية. ولكن رغم ذلك، ثمة اشكاليات هامة ما تزال عالقة ومن شأنها الحد من ضماناته في هذا الخصوص، أبرزها اشكالية تحويل عملية التقييم إلى ما يشبه المحاكمة المشار إليها أعلاه، واشكالية حرمانه من حق الطعن أمام مرجع قضائي.

## -الاشكالية الثالثة والعشرون: اختزال حق المراجعة باللجوء إلى لجنة تقييم مركزية

فيما أنشأ مشروع المجلس اللجنة المركزية بهدف تلقي مراجعات القاضي ضد نتائج تقييمه من قبل اللجنة المحلية، فإنه حرم بالمقابل القاضي من أي حق بالطعن أمام جهة قضائية. وهذا ما نقرؤه في المادة ١٧ من المقترح والتي نصت على أن "لا تقبل (...) أيّ طريقٍ من طرق المراجعة". وهذا الأمر يتعارض بداية مع الأصول القانونية إذ لا يجوز تقييد حق أي كان من إمكانية الطعن في قرار قد يؤثر على حقوقه من دون نص تشريعي. كما أن هذا الأمر يشكل مسا بضمانات القاضي ضد تعسف لجان التقييم في تقييمه.

ويعتبر تقييم القاضي قرارا إداريا يقبل الطعن أمام المرجع الإداري المختص.

21- Art 12-3 de l'ordonnance statutaire du 22 décembre 1958.

في فرنسا، يحقّ للقاضي تقديم مراجعة إبطال للتقييم أمام مجلس شورى الدولة، عندما يصبح ملف التقييم نهائياً.

**Opinion No.17 (2014) of the Consultative Council of European Judges (CCJE)  
on the Evaluation of Judges' work, the quality of Justice and Respect for Judicial  
Independence § 41**

(...) Any procedure should also enable them to challenge assessments before an independent authority or a court. (...) Moreover, the evaluated judge must have an effective right to challenge an unfavourable evaluation, particularly when it affects the judge's "civil rights" in the sense of Article 6 of the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms. The more serious the consequences of an evaluation can be for a judge, the more important are such rights of effective review.

## ثالثاً: المقترح مع أسبابه الموجبة

## الأسباب الموجبة

يعدّ نظام تقييم القضاة أساسياً في أي نظام قضائي، فهو يسمح بتوفير المعايير الموضوعية لتنظيم المسار المهني للقضاة على أساس المساواة في ما بينهم، كما يشكل ضماناً للمتقاضين ويسمح بتحسين نوعية المرفق القضائي العام. إلا أن نظاماً مماثلاً ما يزال غير موجود في التنظيم القضائي اللبناني. وإذ يعمل مجلس القضاء الأعلى منذ ٢٠١٣ على إرسائه، فإن اعتماد هذا النظام يفترض بالضرورة وجود نصوص تشريعية ضامنة ومؤطرة له لأسباب عدة أبرزها:

- أنه نظام مؤثر في المسار المهني للقضاة، قد يؤدي إلى إنهاء عمل القاضي،
- أنه يخشى أن يُستخدم كأداة لفرض الهرمية الوظيفية أو للتدخل في عمل القضاة، ويقتضي تالياً ضبطه قانونياً،
- أن استحداث أي وظائف جديدة في التنظيم القضائي يتفرغ لها قضاة معينون يتم بقانون،
- أن تنظيم الطعن أو المراجعة ضد قرارات التقييم يتم بقانون.

وعليه، تضمّن الإقتراح الأفكار الآتية:

### -على صعيد أهداف التقييم:

- تمّ تحديد أهداف التقييم الدوري وهي تحديد الكفاءة المهنية لكل قاضٍ وتشكيل حافز لتطور مساره المهني. وبشكل أكثر تحديداً يهدف التقييم إلى:
  - توفير العناصر الموضوعية للسلطات القضائية لاتخاذ القرارات في شأن المسار المهني للقاضي، وهي ضمانة للمساواة بين القضاة ولاستقلاليتهم، بعيداً عن الاستنسابية ومنطق الامتيازات،
  - تحفيز العمل القضائي وتطويره من خلال إجراءات التقييم التي تشكل بالنسبة إلى كل قاضٍ محطة للتقييم الذاتي والتباحث مع زملائه والمسؤولين القضائيين في اشكاليات العمل القضائي وسبل تطويره،
  - تعزيز الأداء القضائي كما ونوعاً، من خلال عملية التقييم المنتظم للقضاة.
- ويلحظ أن الأهداف المذكورة أعلاه كلها تتصل بحسن تنظيم القضاء وأداء الوظيفة القضائية، بحيث تبقى خارج التقييم أي مسألة متصلة بالقاضي ليس من شأنها التأثير مباشرة على هذه الوظيفة.
- بالمقابل، يتم فصل التقييم عن التأديب بهدف تعزيز انفتاح القضاة واستعدادهم للنقد الذاتي فضلاً عن موجبي التعاون والتشاركية لديهم، بعيداً عن المخاوف المرتبطة عادة بالملاحقات التأديبية.
- وفيما من الممكن التفكير بتطوير أهداف التقييم ليمهد إلى إنهاء عمل القضاة الذين يتدنّى مستوى أدائهم بشكل منتظم كما هو الأمر في إيطاليا، من المستحسن أن يحصل ذلك في مرحلة لاحقة، بعد إرساء نظام التقييم واكتسابه مصداقية معينة لدى القضاة والمتقاضين، بالنظر إلى خطورة هذا التدبير.

## -على صعيد الجهة التي تتولى التقييم:

ذهب الاقتراح هنا إلى تبني الرؤية التي عبرت عنها ورش عمل القضاة والتي ذهبت إلى إناطة التقييم بلجنة محلية تكون على قرب من القضاة موضوع التقييم، على أن يكون للقضاة المعنيين إمكانية تقديم مراجعة بشأن نتائجها أمام لجنة مركزية للتقييم من ضمن هيئات مجلس القضاء الأعلى. بمعنى أن التقييم يتم مبدئياً على صعيد المحكمة، ويأتي تدخل اللجنة المركزية فقط من باب ضمان حقوق القاضي موضوع التقييم إزاء أي تعسف في هذا المجال. ويتم تعيين أعضاء اللجنة المحلية على أساس المبادئ الآتية:

- تمثيل القضاة من مختلف درجات المحكمة (الدرجة الأولى والإستئناف)، بعد استبعاد القاعدة التي تفرض أن يتم تقييم القاضي من قاضٍ أعلى درجة، على اعتبار أن التقييم يحصل من قبل اللجنة برمتها،
- اعتماد مبدأ انتخاب أعضاء اللجنة غير الحكميين من قبل القضاة العاملين في المحافظة لإضفاء المشروعية عليها،
- اعتبار الرئيس الأول لمحكمة الاستئناف عضواً حكماً في اللجان المحلية.
- اعتماد مبدأ تفرغ بعض أعضاء اللجنة مداورةً.

كما يخضع قضاة محكمة التمييز للتقييم من قبل لجنة منتخبة منهم، وفق الآلية نفسها.

## -على صعيد نطاق التقييم:

يشمل التقييم جميع القضاة، وذلك تماشياً مع مبدأ المساواة بين القضاة، وتخفيفاً للهرمية القضائية.

## -على صعيد معايير التقييم وموضوعه وإجراءاته ومقاييسه:

عمد المقترح إلى تحديد آلية تحديد معايير التقييم وموضوعه وإجراءاته ومقاييسه. وهي تتمثل في قرار يصدره وزير العدل بناء على موافقة مجلس القضاء الأعلى وبعد استشارة هيئة الإشراف القضائي. ويتضمن الاقتراح في هذا الخصوص عدداً من القواعد الضامنة:

أ. أن تودع جميع المستندات المتصلة بمسار القاضي المهني وبتقييمه في ملفه الشخصي المنشأ بحسب هذا القانون،

ب. أن يصدر القرار وفق الأهداف المذكورة أعلاه، من دون مزيد من التفصيل. ومن نتائج ذلك مثلاً، وجوب أن يشمل التقييم نوعية الأحكام وليس فقط كميتها،

ت. أن ينحصر التقييم بالمسائل المتصلة بالنشاط المهني للقاضي أو المؤثرة فيه. يحظر تالياً أخذ أي عنصر متعلق بحياة القاضي الشخصية أو آرائه الفكرية أو معتقداته بعين الاعتبار ما لم يكن يؤثر مباشرة بهذا النشاط،

ث. أن لا يشكل التقييم تقييماً لمدى صوابية القرارات القضائية،

- ج. أن يأخذ التقييم الظروف المحيطة بعمل القاضي بعين الاعتبار وذلك توخياً للإنصاف والموضوعية،
- ح. أن تكون المقاييس المستخدمة واضحة ومعبرة عن حقيقة العمل القضائي ومنتجة.
- خ. أن يتم إعادة النظر في معايير التقييم كل ثماني سنوات،
- د. أن يتم إشراك القاضي في عملية تقييمه وتمكينه من الإطلاع على كامل المعلومات المودعة في ملفه والتعليق عليها.
- ذ. أن يتم الاستماع إلى رئيس الدائرة في عملية تقييم القاضي المعني،
- ر. أن يتم دعوة نقابة المحامين المعنية وهيئة الإشراف القضائي إطلاع لجنة التقييم على ملاحظاتهم بشأن القاضي المعني،
- ز. أن يتم تمكين القاضي من تقديم مراجعة ضد تقييمه أمام هيئة مركزية داخل مجلس القضاء الأعلى.

### -على صعيد دورية التقييم:

عمد المقترح إلى فرض ضرورة إجراء التقييم لكل قاضٍ بشكل دوري كل أربع سنوات. وتعتبر هذه المدة مقنعة إذ تسمح بتقييم عمل القاضي من دون أن تتحول عملية التقييم إلى أداة تُضعف استقلالته، أو أداة تحرش أو رقابة شبه يومية على عمله، في حال جرت بشكل مكثف.

إلا أن المقترح أضاف، وتماشياً مع أهداف التقييم، مواعيد أخرى له تخرج عن قاعدة دوريته، في كل مرة يقتضي اتخاذ قرار معين يتصل بالحياة المهنية للقاضي، كحالاتي تقدير قدرته على تولى منصب مسؤولية أو على تولى وظيفة قضائية أو غير قضائية أخرى إلى جانب مهامه الأساسية.

كما يوجب المقترح تضمين ملف القاضي جميع المستندات المتصلة بوظيفته القضائية بشكل منتظم على نحو يغني عملية التقييم ويخرجها عن طابع المناسبة ليجعلها أكثر موضوعية وشمولية.

### -على صعيد ضمانات القاضي في عملية تقييمه:

عمد المقترح إلى تكريس الدور المركزي للقاضي في عملية تقييمه عبر جعله المصدر الرئيسي للمعلومات التي يستند عليها تقييمه وحقه في الإطلاع على جميع الأوراق المودعة في ملفه والتعليق عليها، وذلك لضمان الشفافية والتوازن في نظام التقييم. كما كرّس المقترح حق القاضي بطلب إعادة النظر بنتيجة تقييمه أمام هيئة داخل مجلس القضاء الأعلى، كما حقّه بالطعن في نتيجة تقييمه أمام مرجع قضائي، صوتاً لحق الدفاع.

# المقترح

## تنبيه للقراء

هذه الورقة وُضعت لحاجات البحث والنقاش حول طرق الإصلاح الممكنة في المجال القضائي. وتالياً، هي ليست ورقة ناجزة أو نهائية، بل ورقة قابلة للتطور على ضوء التعليقات التي قد ترد عليها. وعليه، القارئ/ة الذي ستصله هذه الورقة مدعوة/ة لوضع ملاحظاته/ا عليها، تعميقاً أو تصويباً أو دحضاً. وبإمكانه/ا إرسال هذه الملاحظات إلى أيّ من عناوين المفكرة المبينة في مستهلّ هذه الورقة. كما تركنا هامشاً واسعاً على الصفحات المُخصّصة للحلّ المقترح تمكيناً للقارئ/ة من وضع ملاحظات مكتوبة عليها وإرسالها إلينا بالبريد الخاص أو الفاكس بعد اقتطاعها من الكراس. بانتظار آرائك، لك منا ألف تحية وشكر.

## ملاحظات القراء

### -الباب ....: في تقييم القضاة

#### المادة الأولى: أهداف التقييم:

يهدف تقييم القاضي إلى تحقيق الأمور الآتية:

- مراقبة حسن الأداء القضائي وتحفيزه،
- توفير المعايير الموضوعية لاتخاذ القرارات المتصلة بالمسار المهني للقضاة،
- استشراف السبل الكفيلة لتحسين ظروف العمل القضائي وتطويره.

يشمل التقييم جميع القضاة من دون استثناء.

#### المادة الثانية: مواعيد التقييم:

يتم تقييم القضاة دوريا كل أربع سنوات. وفي حال أدى تقييم القاضي الدوري إلى نتيجة سلبية (غير كاف)، فإنه يصار إلى تقييمه سنويا.

كما يخضع القاضي للتقييم في الحالات الآتية:

- النظر في توليه مركز قضائي يخضع لأصول الترشيح المسبق،
- النظر في توليه مهمة قضائية إلى جانب وظيفته الأساسية بناء على طلبه أو طلب المرجع المختص،
- النظر في طلبه القيام بنشاطات مهنية من خارج عمله القضائي.

#### المادة الثالثة: لجان التقييم:

تتولى التقييم لجان منتخبة من القضاة موضوع التقييم لمدة أربع سنوات.

وتحدد اللجان على الوجه الآتي:



## ملاحظات القراءة

أ. بالنسبة للقضاة العاملين في محاكم الدرجة الأولى ومحاكم الإستئناف والنيابة العامة ودوائر التحقيق، وباستثناء الرؤساء الأول لمحاكم الاستئناف والنواب العاملين الاستئنافيين وقضاة التحقيق الأول، تتألف لجنة تقييم على صعيد كل محكمة استئناف من الرئيس الأول لمحكمة الإستئناف وع أعضاء ينتخبهم جميع القضاة العاملين في إطار محكمة الاستئناف المعنية، على أن يكون أحدهم من قضاة الدرجة الأولى. ويتفرغ الأعضاء المنتخبون تباعا لأعمال التقييم لمدة سنة واحدة، ولا ينقلون خلال مدة ولايتهم إلى أي مركز قضائي خارج المحافظة. ويمكن أن تشكل لجنة تقييم واحدة لأكثر من محكمة استئناف، بقرار من وزير العدل بناء على موافقة مجلس القضاء الأعلى وبعد استشارة هيئة الإشراف القضائي. وفي هذه الحالة، يرأس كل من رؤساء محاكم الاستئناف المعنية للجنة عند تقييم قضاة عاملين في المحكمة التي يرأسها ويتم انتخاب أعضاء اللجنة من بين القضاة العاملين في المحاكم، وذلك ضمن إطار جمعية عمومية واحدة.

ب. بالنسبة لقضاة محكمة التمييز، تتألف لجنة التقييم من الرئيس الأول لمحكمة التمييز وعضوين ينتخبهم القضاة العاملون في محكمة التمييز من بين أعضائها. ويتفرغ العضوان المنتخبان تباعا لأعمال التقييم لمدة سنتين. ولا ينقل العضوان المنتخبان من محكمة التمييز طوال مدة ولايتهما.

ت. للقضاة موضوع التقييم مراجعة الهيئة المختصة لدى مجلس القضاء الأعلى لإعادة النظر في تقييمهم خلال ١٥ يوما من إبلاغهم نتائج تقييمهم مرفقة بالمستندات المستخدمة فيه.

ث. يتولى تقييم الرؤساء الأول لمحاكم الاستئناف والنواب العاملين الاستئنافيين وقضاة التحقيق الأول الهيئة الأولى في مجلس القضاء الأعلى. ولأي من هؤلاء حق مراجعة مجلس القضاء الأعلى لإعادة النظر في تقييمهم خلال ١٥ يوما من إبلاغهم نتائج تقييمهم مرفقة بالمستندات المستخدمة فيه.

## ملاحظات القراءة

### المادة الرابعة: آليات التقييم:

تحدد معايير التقييم وموضوعه وإجراءاته ومقاييسه بقرار يصدره وزير العدل بناء على موافقة مجلس القضاء الأعلى وبعد استشارة هيئة الإشراف القضائي، مع مراعاة القواعد الآتية:

أ. أن يهدف التقييم إلى مراعاة الأهداف المبينة في المادة ... أعلاه،

ب. أن يشمل التقييم مختلف جوانب النشاط القضائي والعوامل المؤثرة فيها، مع مراعاة مبدأ استقلال القاضي في تحديد مآل أحكامه،

ت. أن يأخذ التقييم بالضرورة ظروف عمل القاضي بعين الاعتبار،

ث. أن تكون المقاييس المستخدمة واضحة ومعبرة عن حقيقة العمل القضائي ومنتجة،

ج. أن يتم إعادة النظر في معايير التقييم كل ثماني سنوات،

ح. أن يتم إشراك القاضي في عملية تقييمه وتمكينه من الإطلاع على كامل المعلومات المودعة في ملفه والتعليق عليها،

خ. أن يتم الاستماع إلى رئيس الدائرة في عملية تقييم القاضي المعني،

د. أن يتم دعوة نقابة المحامين المعنية وهيئة الإشراف القضائي بتقديم أي ملاحظات لديهم بشأن القاضي موضوع التقييم. .

### المادة الخامسة: الطعن في نتائج التقييم:

للقاضي موضوع التقييم أن يطعن في نتيجة تقييمه بمهلة خمسة عشر يوماً من تاريخ تبليغه إياه، أو تبليغه

## ملاحظات القراء

رأي المرجع المختص في حال طلب إعادة النظر في  
تقييمه أمام :

(الخيار الأول) مجلس شورى الدولة.

(الخيار الثاني) الهيئة العامة لمحكمة التمييز.

### المادة السادسة: إيداع مستندات التقييم في ملف القاضي

تُضمّ جميع المستندات المتصلة بمسار القاضي المهني  
وبتقييمه بعد تدوين ملاحظاته إلى ملفه المنشأ بحسب  
المادة ---- من هذا القانون.