

توصيات كيف فى استقلال القضاء
فى أوروبا الشرقية ، جنوب القوقاز وآسيا الوسطى
-- الإدارة القضائية والاختيار والمساءلة --



معهد ماكس بلانك للقانون
العام المقارن والقانون الدولي

منظمة الأمن والتعاون
فى أوروبا بمكتب المؤسسات الديمقراطية
وحقوق الإنسان

كيف، 23-25 يونيو 2010

استقلال القضاء هو عنصر لا غنى عنه للحق في المحاكمة العادلة وسيادة القانون والديمقراطية. في محاولة لدعم البلدان في أوروبا الشرقية والقوقاز وجنوب آسيا الوسطى في تعزيز استقلال القضاء بما يتفق مع هذه المبادئ ، قامت منظمة الأمن والتعاون في أوروبا بمكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان بالتعاون مع معهد ماكس بلانك للقانون العام المقارن والقانون الدولي ، نظمت واستضافت اجتماع الخبراء الإقليمي حول استقلال القضاء في كييف وكان اللقاء وحضرها نحو 40 خبيراً مستقلاً ، من بينهم علماء بارزون و كبار الممارسين من 19 دولة مشاركة بمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا ، ومنها مجلس أوروبا ولجنة البندقية التابعة لها.

بعد بحث معمق للنظم القانونية والممارسات القضائية المتعلقة بالاستقلال القضائي، قام مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان بالتعاون مع معهد ماكس بلانك للقانون العام المقارن والقانون الدولي باختيار ثلاثة مواضيع ذات أهمية خاصة بالنسبة لاستقلال القضاء :1- الإدارة القضائية ، مع التركيز على المجالس القضائية و الحكم الذاتي للهيئات القضائية ، ودور المواقع المحكمة، 2- الاختيارات القضائية والمعايير و الإجراءات ؛3- محاسبة القضاة واستقلال القضاء في إصدار الأحكام. وخلص الاجتماع مع اعتماد -غير حصري - مجموعة من توصيات (و المتضمنة في "توصيات كييف لاستقلال القضاء في أوروبا الشرقية وجنوب القوقاز وآسيا الوسطى ") ، والغرض من هذه التوصيات هو تعزيز استقلال القضاء في المنطقة في إطار الموضوعات الثلاثة المختارة .

ان الدول المشاركة مدعوة لاستعراض الأفكار الواردة كتوصيات (و المتضمنة في "توصيات كييف على استقلال القضاء في أوروبا الشرقية وجنوب القوقاز وآسيا الوسطى ")، وتحديد المجالات التي تتطابق مع ممارساتها القضائية بالفعل مع الموصى به، وتبادل المعلومات ذات الصلة مع مكتب المؤسسات الديمقراطية وحقوق الإنسان. وفقا لتيسير تبادل الخبرات وتقديم المساعدة التقنية ليعود بالفائدة على الدول المشاركة التي تعبر عن الاهتمام لزيادة تعزيز استقلال الهيئات القضائية الخاصة بها من خلال تنفيذ التدابير الواردة بتوصيات كييف.

الجزء الأول :- الإدارة القضائية

1- يجب على إدارة المحاكم والسلطة القضائية تعزيز استقلالها وحياديتها بما يتماشى مع حقوق المحاكمة العادلة وسيادة القانون. الإدارة القضائية يجب ألا تستخدم أبداً للتأثير على مضمون عملية صنع القرار القضائي وعمل الإدارة القضائية يجب أن يكون شفافاً.

المجالس القضائية واللجان وهيئات الحكم الذاتي

تقسيم الصلاحيات في الإدارة القضائية

2- المجالس القضائية وهيئات مكلفة بمهام محددة في الإدارة القضائية و صلاحيات مستقلة لضمان استقلال القضاء. من أجل تفادي الإفراط في تركيز السلطة القضائية في جسد واحد والتصورات التكنية، يوصى بالتمييز و الفصل بين مختلف الاختصاصات ، على سبيل المثال الاختيار (نظر الفقرات 3-4، 8) ، وتشجيع وتدريب القضاة ، والانضباط (نظر الفقرات 5-14، 25-26) ، التقييم المهني (نظر الفقرات 27-28) والميزانية (نظر الفقرة 6) وثمة خيار جيد هو تأسيس هيئات مستقلة

مختصة لجوانب محددة في الإدارة القضائية دون تعريضهم للسيطرة من خلال مؤسسة واحدة أو سلطة. وينبغي تشكيل هذه الهيئات بطريقة تعكس المهام الخاصة بها , ينظم عملها القانون الوضعي بدلا من مرسوم تنفيذي .

الاختيار القضائي

ما لم يكن هناك هيئة أخرى مستقلة يعهد لها بهذه المهمة ، فينبغي إنشاء لجنة مستقلة لإجراء الاختبارات الخطية والشفوية في عملية اختيار القضاة (انظر الفقرة 8) في هذه الحالة ينبغي أن يقتصر اختصاص المجلس العدلي على التحقق من أنه تم اتباع الإجراءات الصحيحة و إما تعيين المرشحين المختارين من قبل اللجنة أو التوصية إلى سلطة التعيين للاطلاع على عملية التوظيف (انظر الفقرات 21-23).

4- بدلا من ذلك ، المجالس القضائية أو اللجان المؤهلة أو مؤهل الزمالة قد تكون مسؤولة مسؤولية مباشرة عن اختيار وتدريب القضاة في هذه الحالة فانه يكون أمر حيوي أن لا تكون هذه الهيئات تحت سيطرة السلطة التنفيذية ، وأنها تعمل بشكل مستقل عن الحكومات الإقليمية (انظر الفقرة 8).

الاجراءات التأديبية

5- من أجل منع ادعاءات التكتل وضمان اجراءات تأديبية عادلة ،فان المجالس القضائية لن تكون المختصة على حد سواء في اولا:- تلقي الشكاوى وإجراء تحقيقات تأديبية في الوقت نفسه ثانيا:- سماع الدعوى واتخاذ قرار على تدابير تأديبية , تتخذ القرارات التأديبية و تخضع للرقابة و لها الاستئناف من قبل المحكمة المختصة (انظر الفقرات 9-14، 25-26).

مشورة الميزانية

6- دون المساس بالمسؤوليات القائمة على الحكومة لاقتراح الميزانية القضائية واعتماد البرلمان الميزانية ، فانه ينصح لهيئة تمثل مصالح السلطة القضائية ، مثل المجلس القضائي ، أن يقدم إلى الحكومة الاحتياجات المتعلقة بالميزانية للنظام القضائي ، من أجل تسهيل عملية صنع القرار وينبغي أيضا أن يستمع البرلمان لهذه الهيئة في المداولات بشأن الميزانية ، قد يلعب المجلس القضائي دورا في توزيع الميزانية في النظام القضائي أيضا .

تكوين المجالس القضائية

7- اينما تم تأسيس مجلس قضائي ، ينتخب أعضاء هذا المجلس من قبل أقرانهم من القضاة ويمثل الجهاز القضائي ككل ، بما في ذلك قضاة من محاكم الدرجة الأولى ، هذا المجلس القضائي لا يجوز أن يهيمن عليه قضاة محكمة الاستئناف ، بحيث اذا تم تعيين قاض إلى المجلس القضائي ، فعليه أن يستقيل من منصبه كقاضى ، وبصرف النظر عن عدد الأعضاء المنتخبين بواسطة القضاة ، ينبغي للمجلس القضائي ان يضم أساتذة القانون ويفضل أن يكون فيه عضو من نقابة المحامين ، لتشجيع المزيد من العمومية والشفافية ، و ينبغي استبعاد المدعين العاميين و اعضاء النيابة العامة ، حيث انهم لا ينتمون لنفس الوظيفة القضائية حال القضاة و ايضا استبعاد من لا ينتمي إلى السلك القضائي من مؤسسات تطبيق القانون وليس لرئيس الدولة او وزير

العدل ترأس المجلس القضائي ، ينتخب رئيس المجلس القضائي من بين أعضائه بأغلبية الأصوات لأعضاء المجلس القضائي ، ولا يجوز للمجلس القضائي أن يهيمن عليه ممثلون من السلطة التنفيذية و السلطة التشريعية .

عضوية هيئات اتخاذ قرار بشأن اختيار القضاة

8- وينبغي أن يعين أعضاء اللجان الخاصة لاختيار القضاة (نظر الفقرة 3) ، من قبل مجلس القضاء من صفوف رجال القانون، بما في ذلك أعضاء القضاء حيث المجالس القضائية ولجان التأهيل أو لجان الزمالة مسؤولة مسؤولية مباشرة عن اختيار القضاة (نظر الفقرة 4) ، وينبغي أن يتم تحديد مدة العمل بالمنصب وبصرف النظر عن عدد أعضاء الكيان القضائي ، وإدراج الفئات المهنية الأخرى أمر مرغوب فيه (أساتذة القانون ، المحامون) ، وعلى أساس من الثقافة والخبرة القانونية ذات الصلة. ويجب تكوينها لضمان أن تكون الاعتبارات السياسية لا تعلق على مؤهلات المرشح لشغل الوظائف القضائية (نظر الفقرة 21).

عضوية هيئات اتخاذ قرار بشأن الاجراءات التأديبية

9- الكيانات المختصة للنظر في قضية تأديبية واتخاذ قرار بشأن الاجراءات التأديبية لا يجوز لها اتخاذ تدابير (نظر الفقرة 5 ، ثانيا) لن تكون حصرا مؤلفة من قضاة ، ولكنها تتطلب التمثيل باعضاء بما في ذلك من خارج المهنة القضائية ،القضاة الأعضاء وخلال فترة ولايتهم يجب الا يؤديوا وظائف أخرى لها صلة بالقضاة أو المجتمع القضائي ، مثل الإدارة والميزانية ، أو اختيار القضاة ، الكيانات المختصة في البت بشأن الاجراءات التأديبية يجب ألا تكون تحت أي نفوذ من السلطة التنفيذية او السلطة السياسية . ينبغي تجنب أي نوع من الرقابة من قبل السلطة التنفيذية على المجالس القضائية أو الهيئات المكلفة بشأن الاجراءات التأديبية.(نظر أيضا الفقرات 5-25-26).

شفافية الإدارة القضائية

10- يقوم المجلس القضائي بالاجتماع بنظام دورى حتى يتمكن من أداء مهامه المكلف بها ، وصول الجمهور إلى مداولات المجلس القضائي ونشر قراراته يجب ان يكون مكفول بموجب القانون والممارسة.

دور أعضاء المحكمة

11- وينبغي أن يكون دور أعضاء المحاكم محدود للغاية بالمعنى التالي :- أنها قد تحمل فقط الوظائف القضائية التي هي مساوية لتلك التي يمارسها أعضاء آخرين في المحكمة من القضاة. يجب على الأعضاء عدم التدخل في الأحكام القضائية من قبل قضاة آخرين ، ويجب ألا يتم المشاركة في اختيار القضاة. ولا يكون هناك أي تدخل ما في تحديد الأجور (نظر الفقرة 13 عن المكافآت والامتيازات) قد يكون للأعضاء وظائف تمثيلية وإدارية ، بما في ذلك الإشراف على الموظفين غير القضائيين . الوظائف الإدارية تتطلب تدريبا في القدرات الإدارية. يجب عدم إساءة استخدام رؤساء المحاكم اختصاصهم في تسيير مرافق المحكمة بما يؤثر سلبا على القضاة .

إحالة القضية

12- وينبغي للقرارات الإدارية التي قد تؤثر على الفصل الموضوعي ألا تكون ضمن الاختصاص الحصري لرؤساء المحاكم مثال ذلك هو إحالة القضية ، التي ينبغي ألا تكون عشوائية أو على أساس معايير محددة سلفا واضحة وموضوعية يقرها مجلس قضاة المحكمة بمجرد اعتماده ، يجب ان تكون آلية توزيع او إحالة القضية دون تدخل .

المكافآت والامتيازات الفردية

13- على المدى الطويل ينبغي إلغاء العلاوات والامتيازات. وبدلاً عنها يجب رفع مستوى الرواتب الى مستوى كاف لتلبية احتياجات القضاة للحصول على مستوى معيشي ملائم ، والتي تعكس على نحو كاف مسؤولية مهنتهم . طالما العلاوات والامتيازات يتم العمل بها، يجب منحها على أساس معايير محددة سلفا وإجراءات شفافة . بحيث لا يكون لدى اعضاء المجلس القضائي التدخل و التأثير على المكافآت أو الامتيازات .

دور محدود في تأديب القضاة

14- رؤساء المحاكم لهم رفع شكوى إلى الهيئة التي تكون مختصة لتلقي الشكاوى وإجراء التحقيقات التأديبية (نظر الفقرة 5- /ولا) من أجل ضمان إجراء مستقل وموضوعي للشكوى ، وينبغي على أعضاء رؤساء المحاكم عدم تملك سلطة لبدء أو اتخاذ تدابير تأديبية .

المنصب محدد الاجل

15- ينبغي تعيين اعضاء رؤساء المحاكم لعدد محدود من السنوات مع خيار التجديد لفترة واحدة . في حالة التعيين بموجب تكليف ، ينبغي أن تكون مدة التعيين قصيرة الأجل دون وجود إمكانية للتجديد .

شفافية واستقلالية اختيار اعضاء رئاسة المحكمة

16- ينبغي اختيار رؤساء المحاكم بشفافية. وينبغي نشر و اعلان المناصب الشاغرة لرؤساء المحاكم . ويمكن لجميع القضاة مع الأقدمية اللازمة / الخبرة ، يجوز للهيئة المختصة مقابلة المرشحين وثمة خيار جيد هو أن ينتخب المرشح لعضوية رئاسة المحكمة من قبل القضاة من نفس المحكمة . في حالة التعيين بواسطة تكليف من قبل السلطة التنفيذية ، وهو هيئة استشارية - مثل مجلس القضاة أو لجنة التأهيل (نظر الفقرة 4) - مع الأخذ بعين الاعتبار وجهات نظر الدائرة القضائية الداخلية ، و تحرير التوصيات التي قد يتم رفضها من قبل السلطة التنفيذية بقرار معلل ، في هذه الحالة يجوز للهيئة الاستشارية التزكية لمرشح مختلف . بالإضافة إلى ذلك ، من أجل الحماية ضد تأثير السلطة التنفيذية المفرطة ، ينبغي أن تكون الهيئة الاستشارية قادرة على تجاوز حق النقض التنفيذي بأغلبية الأصوات .

الجزء الثاني :- اختيار القضاة والتدريب

التنوع في الوصول الى مهنة القضاء

17- للوصول الى مهنة القضاء يجب الا يكون فقط لرجال القانون الشباب مع تدريب خاص ولكن أيضا لرجال القانون ذوى الخبرة في العمل في مهنة القانون (وهذا يعني ، من خلال الدخول في منتصف الحياة المهنية الى القضاء) ان الدرجة من الخبرة المكتسبة في مهنة ذات صلة و يجب تقييم تأهل المرشحين للمناصب القضائية بعناية .

تحسين التعليم القانوني

18- يجب ان يقتصر الوصول إلى مهنة القضاء على هؤلاء المرشحين ذوى الدرجات الأعلى فى القانون. وينبغي فى المناهج الجامعية إيلاء مزيد من الاهتمام لتدريب المهارات التحليلية ، مثل دراسات القضايا ، والخبرة العملية ، و ورش العمل القانونية وضم المحاكم الصورية ، وينبغي ضمان نفس المستوى من التعليم فى الجامعات الحكومية والخاصة ، بما فى ذلك برامج التعلم عن بعد ، التقييم الخارجى لمناهج الجامعة تسهم بشكل إيجابى فى تطويرها.

تحسين التدريب الخاص للقضاة

19- ان المدارس للقضاة هي جزء من إجراءات الاختيار ، و يجب أن تكون مستقلة عن السلطة التنفيذية ، وينبغي لبرامج التدريب ان تركز على ما هو مطلوب فى الخدمة القضائية واستكمال التعليم الجامعي . وينبغي أن تشمل جوانب الأخلاق المهنية، ومهارات الاتصال ، والقدرة على تسوية النزاعات والمهارات الإدارية ومهارات الصياغة القانونية ، حيث يوجد مجلس القضاء ، فإنه يتبنى اصدار توصيات خاصة للتعليم القانوني للقضاة . وهذا يشمل مواصفات المهارات ذات الصلة وتقديم المشورة بشأن التعليم المستمر للقضاة .

20- أيضا التدريب خاص على النحو المشار اليه فى الفقرة 19 هو أن يقدم لممثلي المهن القانونية الأخرى و التى لها اتصال بالقضاء .

عملية التوظيف

21- من أجل ضمان الشفافية فى عملية الاختيار ، فإن إجراءات ومعايير اختيار القضاة يجب أن تكون محددة بوضوح بموجب القانون . ينبغي أن تكون الشواغر الوظيفية معلومة ، فضلا عن الشروط المطلوبة وظروف العمل ، و يجب الاعلان ونشرها على نطاق واسع . قائمة جميع المرشحين (أو على الأقل قائمة قصيرة) يجب ان تكون متاحة للجمهور، و ينبغي لهيئة الاختيار ان تكون مستقلة وممثلة ومسؤولة تجاه الجمهور (انظر الفقرات 3-4) ينبغي أن تجري مقابلة على الأقل مع المرشحين الذين بلغوا الدور النهائى ، شريطة أن يكون موضوع المقابلة وثقلها فى عملية الاختيار محدد سلفا.

22- إذا كانت هناك تحريات ، ينبغي التعامل معها بعناية فائقة وبشكل صارم على أساس سيادة القانون . يمكن لسلطة الاختيار طلب تحريات مبدئية وصحيفة السوابق الجنائية و تحرى أسباب أخرى من الشرطة. و يجب أن يتم توفير النتائج عن التحريات

للمرشح ، الذي ينبغي أن يكون له الحق في الطعن امام المحكمة . يجب عدم إجراء أي تحريات أخرى من قبل أي من الأجهزة الأمنية . وقرار رفض المرشح استنادا إلى تحريات يجب أن يكون معللا .

23- اذا كان التنصيب النهائي للقاضي من رئيس الدولة ، ينبغي أن يقتصر على المرشحين المختارين من قبل هيئة الاختيار (مثل مجلس القضاء ، لجنة التأهيل أو لجنة الخبراء ، وانظر الفقرات 3-4) ويمكن أن يستند رفض تعيين هذا المرشح على أسس إجرائية فقط ، ويجب أن يكون معللا في هذه الحالة يجب على الهيئة إعادة النظر في قرارها بالاختيار ، خيار واحد اعطاء هيئة الاختيار القدرة على نقض الفيتو الرئاسي من خلال تصويت الأغلبية . جميع القرارات التي يتعين اتخاذها يجب ان تكون في غضون فترة زمنية قصيرة كما حددها القانون .

تمثيل الأقليات داخل السلطة القضائية

24- في العموم سيكون من المرغوب فيه أن تشكيل السلطة القضائية بصورة تعكس تركيبة السكان شمولاً. من أجل زيادة تمثيل الأقليات في الجهاز القضائي ، وينبغي تشجيع الجماعات الاقل تمثيلا على اكتساب المؤهلات الضرورية لاستحواذ منصب القاضي . لا يجب استبعاد أحد فقط لأنه ينتمي إلى أقلية معينة .

الجزء الثالث :- محاسبة القضاة واستقلال القضاء في التحكيم

الإجراءات التأديبية

25- اتخاذ الإجراءات التأديبية ضد القضاة ، التعامل مع الحالات المزعومة لسوء السلوك المهني التي لا تغتفر والجسيمة والتي تمس سلبا أيضا بسمعة القضاء . والمسؤولية التأديبية للقضاة لا تمتد لمحتوى أحكامهم أو الاحكام الصادرة ، بما في ذلك الاختلافات في التفسير القانوني بين المحاكم ، أو إلى أمثلة من الأخطاء القضائية ، أو لنقد المحاكم .

هيئة مستقلة لاتخاذ قرار بشأن الإجراءات التأديبية

26- أن تكون هناك هيئة خاصة مستقلة (محكمة ، لجنة أو مجلس) للفصل في قضايا التأديب القضائي (نظر الفقرة 9) لا يجوز للهيئات التي تفصل حالات التأديب القضائي الا تشرع كأشخاص أو أعضاء والذين يمكن بدء المباشرة في القضية ، تقوم هذه الهيئات بتقديم الضمانات الإجرائية الحامية واللازمة للقاضي المتهم ، بما في ذلك الحق في تقديم دفاع ، وكذلك الحق في استئناف الحكم أمام المحكمة المختصة ، يجب أن تكون الشفافية هي القاعدة لجلسات الاستماع التأديبية للقضاة ، يجب أن تكون هذه الجلسات مفتوحة للعلن ، إلا إذا كان القاضي الذي اتهم تطلب أن تكون مغلقة و سرية ، في هذه الحالة يتعين على المحكمة أن تقرر الطلب وما إذا كان هناك ما يبرر هذا الطلب ، تصدر القرارات بشأن الإجراءات التأديبية مشمولة بالاسباب ، و تنشر القرارات النهائية بشأن التدابير التأديبية.

التقييم المهني للقضاة

27- عندما يتم إجراء التقييمات المهنية للقضاة ، يجب ألا تستخدم للإضرار باستقلال التحكيم . يجب تقييم أداء القضاة تقييما نوعيا في المقام الأول ، مع التركيز على مهاراتهم ، بما في ذلك الكفاءة المهنية (المعرفة القانونية ، والقدرة على إجراء المحاكمات ، والقدرة على كتابة احكام مسببة قانونيا) ، والكفاءة الشخصية (القدرة على التعامل مع عبء العمل ، والقدرة على اتخاذ القرار والانفتاح و التعامل مع التكنولوجيات الجديدة) ، والكفاءة الاجتماعية (القدرة على التوسط ، واحترام اتجاهات الاطراف) ، وبالنسبة لتعزيز القدرة الادارية لشغل موقع ادارى ، الكفاءة للقيادة الادارية ، وينبغي أن تزرع هذه المهارات ذاتها في برامج التدريب القضائي ، وكذلك في الوظيفة .

28- يجب ألا يكون تقييم القضاة تقييما تحت أي ظرف من الظروف بناء على قراراتهم أو الاحكام (إما مباشرة أو من خلال حساب معدلات تعديل القرارات بالاحكام) كيف يقرر القاضي حكما في قضية يجب ألا يستخدم كأساس لعقوبة . ويتعين استخدام الإحصاءات بناء على كفاءة مباشرة المحكمة لعملها أساسا لأغراض إدارية ، ويكون بمثابة احد العوامل فقط من العوامل في تقييم القضاة .

ويمكن استخدام تقييمات القضاة للمساعدة في تحديد جوانب عملهم التي قد يرغب في تحسينها وتعزيزها او لأغراض الترقية الوظيفية ، الاختبارات الدورية للقضاة (الاعتمادات) ليست مناسبة للقضاة ذوى الحياة حافلة بالخبرة .

29- ينبغي أن تكون معايير التقييم المهنية شفافة و واضحة وموحدة ، وينبغي توفير المعايير الأساسية في القانون ، تحدد المعايير الدقيقة المستخدمة في التقييم الدوري بإفاضة أكثر فى اللوائح ، جنبا إلى جنب مع توقيت وآليات تنفيذ هذه التقييمات .

تقييمات مستقلة

30- في حين أن مجلس القضاء قد يلعب دورا في تحديد معايير وإجراءات ، ينبغي إجراء التقييمات المهنية على المستوى المحلي . وتجرى التقييمات أساسا من قضاة آخرين. وينبغي على رؤساء المحاكم تملك الاختصاص الحصري لتقييم القضاة ، ولكن ينبغي أن يستكمل الدور الذى يلعبه هذا المجلس من قبل مجموعة من قضاة المحكمة ذاتها ومحاكم غيرها ، وينبغي أن تنظر هذه المجموعة من القضاة أيضا في آراء الدخلاء الذين يتعاملون بانتظام مع القاضي (مثال ذلك المحامين) وأساتذة القانون، مع الاحترام لكافة الاطراف والقواعد الخاصة بالنظام الداخلي من قبل القاضي .

31- التقييمات يجب ان تشمل مراجعة القرارات التي أصدرها القاضي من احكام مكتوبة و رصد كيفية سير المحاكمات بواسطة القاضى او القاضية. التقييمات يجب ان تكون شفافة. يجب أن يسمع لآراء القضاة واطلاعهم على نتائج التقييم ، مع استعراض فرص اعادة التقييم بالاستئناف .

المساءلة المهنية من خلال الشفافية

32- الشفافية يجب أن تكون هي القاعدة للمحاكمات . لتقديم الأدلة على سلوك القضاة في قاعة المحكمة ، فضلا عن محاضر دقيقة للمحاكمة ، يجب أن تسجل جلسات الاستماع عن طريق توفير الأجهزة الإلكترونية لاتاحة العرض مرة اخرى. كتابة البروتوكولات والتقارير الاختزالية ليست كافية . لتعزيز المصداقية المهنية والعامه للقضاة ، تنشر القرارات القضائية في قواعد البيانات ومواقع الإنترنت كسبيل تجعل من الوصول إليها حقا امر يسير، ومجانا . القرارات القضائية يجب أن تتم فهرستها وفقا للموضوع ، و اثار المسائل القانونية ، وأسماء القضاة الذين كتبوا هذه القرارات القضائية . قرارات الهيئات فى اتخاذ قرار بشأن الإجراءات التأديبية أيضا يجب ان تنشر (انظر أيضا الفقرة 26)

33- لتسهيل ثقة الجمهور في المحاكم ، وينبغي أن تشجع السلطات وصول الصحفيين إلى المحاكم ، وإنشاء موقع وظيفى السكرتير الصحفي أو المسؤول الاعلامي ، وألا يكون هناك حواجز أو عقبات أمام الصحفيين لحضور المحاكمات .

التحكيم الجنائي المستقل

34- التحيز الاتهامي لنظم العدالة في معظم بلدان أوروبا الشرقية وجنوب القوقاز وآسيا الوسطى يتطلب العلاج ، لا تزال تعتبر التبرئة من الاتهام علامة سوداء أو فشل قانونى. ولتقليل الضغط على القضاة لتجنب البراءة ، ينصح بذلك بشدة بتغيير في نظام التقييم المهني (وإذا كان ذلك مناسباً ، التغييرات فى نظر تقييم المدعين العامين والمحققين كذلك). لا يجب أن يكون عدد أحكام البراءة أبدا مؤشرا لتقييم القضاة. القضاة بحاجة للحصول على تقدير حقيقي في مراجعة طلبات الموافقة على الاحتجاز السابق للمحاكمة . ويقترص استعراض الاستئناف في البراءة لظروف استثنائية للغاية .

35- إصدار المحاكم العليا التوجيهات ، و التفسيرات ، أو قرارات لن تكون مشجعة ، ولكن طالما كانت موجودة ، فإنها يجب أن لا تكون ملزمة للقضاة للمحاكم أقل درجة . خلاف ذلك ، فإنها تمثل التعديت على الاستقلال الفردي للقضاة . بالإضافة إلى ذلك، تتخذ قرارات المحاكم العليا والقرارات الاستثنائية على وجه التحديد وسوابق هذه المحاكم فإنها تأخذ وضع التوصيات ولا تكون ملزمة لقضاة المحاكم الأدنى درجة في قضايا أخرى . ويجب عدم استخدامها من أجل تقييد حرية المحاكم الأدنى في صنع القرار وتحمل المسؤولية . وسيتم تشجيع توحيد تفسير القانون من خلال دراسات الممارسة القضائية التي ليس لها أية قوة مقيدة.