

Helve Särghava
Harju Maakohtu esimees

Harju Maakohtu esimehe Helve Särghava nägemus arenguveestlusest.

Nagu kohtute seadusest teada vastutab kohtu esimees õigusemõistmise korrapärase toimimise eest kohtus.

Kas väljatöötatud "Kohtunikule tagasiside andmise metoodika ja kriteeriumid" abistavad ühelt poolt kohtu esimeest ja teiselt poolt kohtunikke neile seatud ülesannete, s.o. kvaliteetselt ja võimalikult lühikese aja jooksul (mõistliku aja jooksul) kohtuasjade lahendamise, täitmise.

Arenguveestluse vajalikkus

Kohtu esimees peaks olema ja ma arvan, et meil ka on sellised kohtu esimehed kellega kohtunik saab alati rääkida nii õigusemõistmisega seonduvatest probleemidest, kui ka kohtu töö korraldusest, mitte ei pea ootama arenguveestluse tähtaja saabumist. Nagu teada nii mõnigi tekkinud probleem vajab ju kohest lahendust, millele võibki siis järgneda töökorralduse muutus või täiendus.

Vestluse, mida võib nimetada ka arenguveestluseks, pidamine kohtu esimehe ja kohtuniku vahel on igati mõistlik tegevus kui see kannab kindlat sisu ja eesmärki. Vestlused ei tohiks mingil juhul muutuda nõ vestlusteks vestluste pärast.

Kindlasti on arenguveestlus vajalik nõ alla 3 aasta töötavatele kohtunikele.

Ei toeta põhimõtet, et tuleb vestelda kindlasti kõigiga ja kindla tähtaja jooksul. Kohtunik, kelle töö kvaliteedi osas ei ole mingeid puudujääke, kohtuasjad arutatakse igati mõistliku ajaga, kohtu esimehele ega ka teistele kohtunike töö üle järelevalvet teostatavatele institutsioonidele ei ole saanud põhjendatud kaebusi ja kohtunik pole ise avaldanud soovi vestluseks ning tal puuduvad ka ettepanekud kohtumajas oleva töökorralduse muutmiseks või täiendamiseks, mistõttu temaga arenguveestlus ei oleks mingil juhul sisuline vaid kannaks formaalset iseloomu.

Arvan, et ka kohtuniku sõna, s.o. suuline väljendus, ei oma vähem jõudu kui oma sõna kirjalikult allkirjaga kinnitamine. Omast töökogemusest võin öelda, et mõlemal on võrdne jõud, kui vastutustundlikult peetakse kinni kas oma sõnast või paberile kirjutatust. Aga kui lähtuda primitiivselt ka kohtuniku puhul põhimõttest, et "mees annab sõna, mees võtab sõna", siis kas kohtu esimees saaks kasutada konkreetseid mõjutusvahendeid juhul kui vestluse käigus kohtunik kinnitas oma allkirjaga, et ta vähendab menetluses olevate asjade jääki 20 asja võrra, aga järgmisel vestlusel selgub, et ta ei teinud seda. Vestluse käigus selgitatakse välja, miks ta ei täitnud eesmärki, kui kohtu esimehe arvates on toodud selgitused asjakohased, siis mis sellele rohkem järgneb kui suuliselt antud lubadusele, ikka sama, et teiste kolleegidega töönõupidamisel on võimalik rääkida, et tegemist on sõnapidamatu kohtunikuga. Oma kogemusest küll tean, et teiste kolleegide ees kohtuniku mõõdalaskmistest rääkimine mõjub kohtunikule, aga samas tekitab ka temas kindlasti stressi. Seetõttu arvan, et taolist meetodit tuleb kasutada võimalikult harva.

Olen küll seda meelt, et vestluse tulemina püstitatud eesmärgid ja ka töökorralduslikud ettepanekud tuleks kohtu esimehel kirja panna, kuna just töökorralduslikud probleemid tuleb ju

läbi arutada teiste kolleegidega, et konsensuslikult tööd korraldada. Kas seda nimetada kohtu esimehe poolt päeviku pidamiseks või kuidagi teisiti, see on maitseasi.

Minu nägemuse järgi, mis oleksid need kriteeriumid, millest lähtuvalt ma valin kohtuniku, kellega vestelda:

1. kohtuasjade suur jääk võrreldes teiste kohtunikega – nendes vestlustes olen ma püüdnud välja selgitada, millest on tekkinud see suur jääk ja millised oleksid jäägi vähendamise võimalused; kas aitaks a) spetsialiseerumise muutmine, b) abitööjõud, c) abitööjõu usaldamine, d) teise kolleegi töökogemus töökorralduses
2. pidevalt saabuvad kaebused kohtuniku tegevuse kohta õigusemõistmises
3. prokuröride ja advokaatide poolsed suulised pöördumised kohtuniku poolt kohtuasjade ettevalmistamise ja kohtuistungite juhtimise osas
4. pidev kohtulahendite tühistamine menetlusnormide rikkumise tõttu
5. kohtuasjade menetluse alustamisega pikka aega viivitamine (toimikud seisavad lihtsalt kapis ja ootavad paremaid aegu)
6. kohtuniku enda initsiatiiv

Arenguestluste korraldamine

Oma siiani olevas praktikas olen arenguestlusti pidanud. Alati olen ma ka vestluse kohtunikuga kaasanud kohtumaja juhi, mida ma pean igati mõistlikuks, sest juhul kui kohtunikul on miskit ka öelda konkreetse kohtumaja töökorralduse kohta, siis tulebki seda arutada vahetult konkreetse kohtumaja juhi juuresolekul; juhul kui kohtunikul on midagi öelda konkreetse kohtumajajuhi juhtimisstiili kohta, siis on arusaadav, et kohtunik räägib sellest kohtu esimehega. Kui korraldada arenguestlusti nõu plaani kohaselt, et igal aastal koostatakse plaan, keda järgmise aasta jooksul kutsuda arenguestlustele, aasta oleks siis just nagu selleks ajaks kui kohtu esimees kogub antud kohtuniku kohta materjali, aga samas ju kohtunik paratamatult hakkab valmistuma arenguestlusteks, kindlasti tahab ta ka teada saada, mis negatiivset materjali on kohtu esimees tema kohta kogunud, kuna loomulikult kohtunik omab ju ka õiguse nõu enda kaitseks. Paratamatult on kohtuniku täiendavaks tähelepanu objektiks peale õigusemõistmise siis ju ka arenguestlusteks valmistumine ning nii võib juhtuda, et tema töötulemused ees ootavast arenguestlustest tekkinud emotsionaalsest stressist veel halvenevad. Järelikult kohtunik kellega arenguestlust kohtu esimees pidama hakkab, peab sellest veidi aega ette teadma, kindlasti peaks ta ka teadma, mis on põhiprobleemid miks temaga vestelda tahetakse. Plaaniäärseid vestlusi ma küll, tulenevalt oma kogemusest, ei toeta. Eelkõige just seetõttu, et probleemid võivad kerkida ootamatult, probleemid vajavad ka kohest lahendust, aga igale lahendusele eelnebki ju tegelikult vestlus.

Infoallikatest

Infoallikatest kindlasti mina ei hakka kohtuniku kohta midagi küsima menetlusosalistelt. Praeguse kogemuse pinnal võin öelda, et lahendades mõne menetlusosalise kaebust kohtuniku käitumise kohta kohtuistungil (milliseid küll õnneks on väga harva, kuid samas sellistesse kaebustesse suhtun ma alati väga tõsiselt, kuna kohtuniku käitumine kohtuistungitel on kohtu maine oluliseks näitajaks) olen küsinud ka arvamust teiselt menetluspoolt. Tegelikult on näidanud seda, et sellelt poolt, kellele kohtuotsus ei olnud meeltemööda, tuleb alati piisavalt tõrva kohtuniku kaela, samas nõu võitja pool ülistab kohtunikku. Kohtunikenä me mõistame miks sellised menetlusosaliste arvamused, objektiivsust nendest ei ole mõtet otsida

Kohtunikele tagasiside andmise kriteeriumid on igati asjalikud ja rakendatavad.

Kohtunike põhieesmärk on kvaliteetselt ja võimalikult lühikese ajaga kohtuasjades lahendini jõudmine.

Mingil juhul ei tohi arenguestlustusega kohtunikku ülekoormata, kuna kohtunik on nimetatud siiski tegelema õigusemõistmisega, ei saa tekitada olukorda, et kohtunik peab eelnevalt hakkama tegelema arenguestlustuseks valmistumisega ja kaotab sellega aega oma põhitööga tegelemiseks.

Arenguestlustuse võimalikud tulemused

Oma kogemustest võin öelda, et vesteldes kohtunikuga tema menetluses olevate asjade suure jäägi vähendamise võimalikkusest, tavaliselt pakutakse kohtuniku poolt võimaliku abinõuna jäägi vähendamiseks välja abitööjõu vajadust, mille pakkumine kahjuks ei sõltu kohtu esimehest. Õige võimaluse leidmine ongi kohtu esimehele kõige keerukam küsimus, sest ühele kohtunikule sobib üks võimalus ja teisele hoopis teine.

Aga kui mingi võimalus on kohtuniku jääki tõeliselt vähendanud, siis peab kohtu esimees seda märkama ja oma märkamisest tingimata teada andma, et kohtuniku edukust on märganud. Samas kui pakutud võimalused ei ole andnud tulemust, siis kindlasti tuleb ka arutada probleemi kohtumaja kõigi kolleegidega. Kindlasti see ei pruugi olla väga meeldiv, aga kui valik on distsiplinaarmenetluse alustamine või ühine kolleegidega arutelu, siis kindlasti tuleb eelistada kõigi kolleegidega arutelu.

Kohtus ei saa teha põhimõtteliselt suuri töökorralduslikke ümberkorraldusi ühe kohtuniku soovi pinnal. Kui vestluse käigus teeb kohtunik ettepanekuid konkreetsetes kohtumajas töö korralduslikult parandamiseks või muutmiseks, siis kindlasti ei pea ma õigeks seda, et kohe konkreetse kohtuniku poolt tehtud ettepanekute pinnalt, hakkaks kohtumajas töökorraldust muutama. Saades sellise sõnumi tuleks kindlasti see läbi arutada kõigi selle kohtumaja kohtunikega. Juhul kui konkreetne kohtunik ei soovi, et tema nimeliselt seda ettepanekut arutatakse, siis ma seda ka nii ei väljendaks, kuid kindlasti konkreetse kohtuniku ettepanek saab realiseeruda kohtumajas konsensuslikult (nt. kohtunik avaldab, et tema tööjõudlus suureneks kui tal oleks kaks referenti ja üks konsultant, selle momentaalne realiseerumine tähendaks aga, et keegi peaks jääma hoopis ilma referendi või konsultandita).

Seega kui tegemist on teatud ettepanekuga töökorralduse muutmiseks, tuleb seda ettepanekut arutada kohtujuhil kõigi kohtunikega, sest ühe kohtuniku ettepanek ei pruugi ju olla objektiivselt vastuvõetav teistele kolleegidele ning järelikult võib ka kohtunikuga arenguestlustusel töökorraldusliku muutmise kaudu püstitatud eesmärk jääda nõ käiguta ja täitmata.

Kindlasti kohtunikele on vajalik koolitus ühelt poolt, kuid teisalt ka koolituse pakutav kvaliteet. Mul oleks küll ettepanek koolitusnõukogule, et kõige hiljem 1. septembriks oleks koostatud järgmise aasta koolituskava. Nagu teame antakse paar-kolm nädalat kohtunikele enda registreerimiseks. Peale seda kohtujuht näeb, millistele koolitustele on kohtunik ennast registreerinud. Kui kohtu esimehel tekib arvamus, et näiteks Jüri on ennast registreerinud mõnele eraõiguse koolitusele, samas ta ise on spetsialiseerunud kuriteoasjade arutamisele, oleks kohtu esimehel võimalik vestelda Jüriga ja selgitada talle, et eraõiguse loengutel käimine on ka oluline ja väga arendav, aga käesoleval hetkel primaarne on sinu jaoks nt karistuse mõistmine, kohtuotsuse motiveerimine, kriminaalmenetlus jne. Aga sellise vestluse pidamiseks peaks kohtu esimehel olema kaks kuni kolm kuud aega. Samas ei ole üldjuhul võimalik kohtu esimehel kuidagi garanteerida, et kohtunikule vestluse käigus vajalikuks tunnistatud koolitust on kohtunikule ka võimalik pakkuda, sest personaalseid koolitusi või koolitusi üksikutele huvilistele ju ei korraldata.

Möödalaskmistest teada andmine – võimalused ainult seadusest tulenevad; kui kohtunikuga on tõepoolest korduvalt tema töös esinevatest probleemidest vesteldud, kuid mingit tulemust ei ole, siis edasi on võimalus distsiplinaarmenetluse kaudu kohtunikku tema töös esinevatest puudustest

teadlikuks teha. Kui distsiplinaarmenetlust on alustanud keegi teine peale kohtu esimehe, siis arvestatakse ka kohtu esimehe edastatud kokkuvõtet arenguveestluste kohta. Kohtunikud, kellel on probleemid, ei saaks kuuluda erinevatesse töögruppidesse ja komisjonidesse, s.t tegeleda õigusemõistmise väliste asjadega.

Tunnustamine – puudub igasugune võimalus kohtunike materiaalseks tunnustamiseks, kohtu esimehel ongi võimalus ainult suuliselt nii personaalselt kui üldkogu ees tunnustust avaldada (üle anda mõni kohtu meene või isiklik õiguslane raamat – nt seaduse kommenteeritud väljaanne); võimalus kohtuniku nõ töögrupi (sekretäri, referendi, konsultandi) tunnustamise kaudu avaldada tunnustust ka kohtunikule. Kui kohtunik kandideerib kõrgemasse kohtusse, peaks sisulist tähendust omama kohtu esimehe poolt saadetud kokkuvõtte kohtuniku arenguveestluste kohta.