

Hollandi kohtute haldamise nõukogu (Rechtspraak) külastus

4.-7. märts 2013

Haag, Holland

4.-7. märtsil külastasid Riigikohtu direktor **Kerdi Raud**, esimehe nõunik **Mari-Liis Lipstok**, personaliosakonna juhataja **Piret Raadom**, kommunikatsiooniosakonna juhataja **Eveli Kuklane** ja koolitusspetsialist **Mariliis Timmermann** Hollandi kohtute haldamise nõukogu (Rechtspraak) Haagis <http://www.rechtspraak.nl/english/Pages/default.aspx>.

Eesti delegatsiooni kuulusid veel Justiitsministeeriumi asekanstler **Marko Aavik**, kohtute haldamisega tegelevad ametnikud (**Kaidi Lippus**, **Hans Moks**, **Margit Veskimäe**) ning Riigikogu põhiseaduskomisjoni esimees **Rait Maruste**. Kohtuesimehi esindasid Tallinna halduskohtu esimees **Villem Lapimaa** ja Tartu ringkonnakohtu esimees **Kersti Kerstna-Vaks**.

Õppevisiit toimus Haagis asuva kohtute haldamise nõukogu juurde. Kolme päeva jooksul tutvustati Hollandi kohtusüsteemi, selle toimimise põhimõtteid, rahastamist ning muid olulisi teemasid, mis on ka Eestis hetkel väga aktuaalsed.

I. Hollandi kohtusüsteemi lühitutvustus (koostas Mari-Liis Lipstok)

pr Rosanna Kouwenhoven, välissuhete nõunik

1.01.2013 vähendati esimese astme kohtuid seniselt 19 10-le, ringkonnakohtuid on 4 (arutatakse kriminaal, tsiviil- ja maksuasju). Haldusajade apellatsioonaste ja ühtlasi viimane aste on apellatsiooni tribunal (*Central Appeals Tribunal*), lisaks majandusvaidluste (kaubanduse küsimiste) tribunal (*Trade & Industry Tribunal*). Kõrgemad kohtud: ülemkohus kassatsioonikohtuna ja riiginõukogu. Esimese ja teise astme kohtuid haldab kohtute nõukogu, kõrgemad kohtud on iseseisvad.

Kohtuasutuste arvu vähendamise reformi eesmärkidena toodi välja eelkõige see, et ühiskond ootab kiiremat ja kvaliteetsemat õigusemõistmist, rõhutati ka, et oli vaja lühendada juhtimisahelat.

Edasised arengusuunad:

- menetluse kiirendamine ja lihtsustamine (ka Hollandis on menetluse pikkus probleem)
- tsiviil- ja halduskohtumenetluse ühtlustamise vajadus
- digitaliseerimine (peavad suureks väljakutseks, soovivad kindlasti tutvuda ka Eesti kogemusega)

Eesmärk: pakkuda kohtusse pöördujatele paremat teenust, seejuures vähendada kulusid.

Fakte:

- riigis 16,7 miljonit elanikku
- u 2300 täiskohaga kohtunikku (palju kohtunikke töötavad osalise koormusega, kohtunike arvu otsustab nõukogu)
- 5100 täiskohaga otseselt õigusemõistmist toetavat ametnikku, 1500 tugiteenuse ametnikku
- 1,9 mln kohtuasja aastas
- kohtute eelarve 975 mln eurot (Eestis 35 mln eurot)
- kohtunike keskmine vanus 50-55 aastat

Kohtute nõukogu:

- loodi 2002. a, enne toimus I ja II astme kohtute haldamine Eestiga sarnaselt justiitsministeeriumi poolt ja kaudu
- 4 täiskohaga liiget, 2 kohtunikku, 2 liiget ei ole juristid (üks neist on finantsjuht ja teine nõukogu teenindava ametnikkonna juht), liikmete ametiaeg 6 aastat (võimalus pikendada 3 aasta võrra)
- liikmed nimetab justiitsminister pärast põhjalikku arutelu kohtutega, ametisse nimetamise otsuse allkirjastab kuninganna
- nõukogu teenindavas asutuses töötab u 105 täiskohaga ametnikku

- koostab I ja II astme kohtute eelarve ja peab läbirääkimisi JuM-ga
- kinnitab kohtuasutuste eelarve
- korraldab kohtunike ettevalmistust ja valikut
- on kohtute n-ö kõneisik avalikkusega
- väljund õigusloomesse õigusaktide mõju hindamise kaudu
- esindab kohtusüsteemi rahvusvahelises suhtluses

Kõik õigusaktid, mis võivad mõjutada kohtute tööd või kohtukorraldust, saadetakse nõukogule arvamuse andmiseks (tavaliselt JuM kaudu). Mõju hindamisega tegeleb õigusosakonnas u 15 inimest, aastast annab nõukogu 50-60 arvamust. Iga eelnõu puhul palutakse ka vastava valdkonna kohtunike arvamust (NB! nõukogu ametnikud annavad alati kohtunikele tagasidet, kas ja kui palju nende ettepanekuid arvestati või miks jäeti arvestamata)

II. Rahastamine

hr Bernd Klein Schiphorst, kohtute nõukogu finantsdirektor

Kuninglik dekreet 2005 kohtusüsteemi rahastamise kohta. Nõukogul on oluline roll kohtusüsteemi eelarve koostamisel, rakendamisel ja selle kohta aruannete esitamisel. Eelarvesüsteem põhineb nõukogu hallataval töökoormuse mõõtmise süsteemil. Ülemkohtule see süsteem ei laiene, nende eelarvestamine on kulupõhine.

Kohtute nõukogu saab kogu kohtusüsteemi eelarve vahendid justiitsministeeriumilt, kohtud saavad rahaeraldised omakorda nõukogult.

- Aasta eelarve 975 miljonit €;
- 10 000 töötajat;
- 2 500 kohtunikku.

Eelarve jaotus: 70% palgad, 15% hooned, 7% IT, 3% kooolitus, 5% erinevad komiteed. Aastas saabuvate asjade arv u 1,9 miljonit

95% eelarvest (950 miljonit €) tugineb nn toodangul (läbivaadatud asjade hulgal) See osa eelarvest kujuneb kokkulepitud kohtuasjade (kohtuasjade kategooriate lõikes) hindadest ning prognoositavast läbivaadatavate asjade hulga korrutisest.

Otsene seos eelarve suuruse ja kohtute töö tulemuse vahel: Vähem rahalisi vahendeid tähendab, et vähem asju vaadatakse läbi. Kui lepitakse kokku suuremas asjade arvus, eelarve eraldis suureneb.

Eelarve menetlus: nõukogu esitab jaanuaris ettepaneku justiitsministeeriumile nn tulemuslepinguteks (*production agreements*, st prognoositav järgmisel aastal lahendatav

asjade arv) ja selleks eraldavate vahendite jaoks järgmiseks aastaks. Kui nõukogu ja justiitsministeeriumi ettepanekud ei ühti, toimuvad eriarvamuste läbirääkimised parlamendi tasemel (kohtute komisjonis). Septembris on eelarve koos prognoositava asjade arvuga justiitsministeeriumis kinnitatud.

Näide: 2010 Nõukogu ja justiitsministeeriumi vahel kokkulepitud nn 10 tootegrupi hinnad eurodes:

tsiviilasi	885,21
kriminaalasi	1994,56
haldusasi	865,44
piirkonnakohtu asi	138,31
perekonna- ja alaealiste kohus	846,37
maksuasi	1094,70
Tsiviilapellatsioonikohus	3578,16
Kriminaalapellatsioonikohus	1302,76
Maksuapellatsioonikohus	3026,30
Keskne tribunal	3287,37

Nn tootegrupi hinnad katavad kõiki kulusid (töötajad, IT, haldamine, hooned jne). Hindasid ei fikseerita iga-aastaselt vaid korraga kolmeks aastaks (2011-2013; 2014-2016). Kõik asjade arvu ebatäpsed hindamised on kohtusüsteemi riskid (kas kasum või kahjum).

Läbirääkimised tootegrupi hindade üle algasid perioodiks 2014-2016 aastal 2012 ning kinnitatakse 2013 kevadel. Läbirääkimistel puudutakse järgmist:

- tootegrupi tegelikud kulud eelneval kahel aastal
- Nõukoja hinnang uue seadusandluse mõju kohta kohtusüsteemi kuludele
- Nõukoja kehtestatud kvaliteedistandardile vastamiseks vajalikud arenduskulud
- Suurem efektiivsus, riigi kulude kärpimise vajadus

Nõukogu sõlmib lepingud kohtutega, eelarve sõltub prognoositavast lahendatavate asjade arvust, eelarve peab olema tasakaalus, kohtud ise otsustavad kuidas nad raha jagavad. Hoonete, IT-süsteemide jaoks jääb raha nõukogu hallatavasse kesksesse eelarvesse (120 miljonit €). Nõukogu enda aastane eelarve 20 miljonit €.

Planeerimis- ja aruandlustükkel kohtute jaoks: septembris kohus esitab koos käesoleva aasta 8 kuu aruandega järgmise aasta plaani, detsembris sõlmitakse kokkulepe järgmiseks aastaks. Kohtu aasta aruanne eelneva aasta kohta esitatakse veebruaris.

Kohtute jaoks jaguneb nn tootegruppide hinnakiri eraldi toodete hinnakirjaks (iga tootegrupp sisaldab mitu toodet (3-10 asja kategooriat erineva hinnaga). Asja hinda arvestatakse asjale kuluva aja järgi. Asjale kuluvat aega mõõdetakse nõukogu poolt regulaarselt (on Eestiga sarnane koormuspunktide arvestus).

Järeldused, mis on tehtud pärast 8 aastat sellise süsteemi kasutamist:

- Tulemuste põhine finantseerimine on töötav instrument kohtusüsteemi jaoks.
- Kolmeks aastaks fikseeritud hinnad annavad kindluse ja stabiilsuse.
- Kohtusüsteemis olevad sektorid nõuavad enda eelarvet.
- Kulude ja hindade vaheline seos ei ole päris tõene.
- Sarnastel asjadel pole sama hind. Tuleks arvesse võtta ka töökoormust.
- Menetlusaeg ja kulud on vähenenud. Kriminaalasjades jääki pole
- Kohtunikud tunnevad survet, võrdlevad tehases töötamisega.

Kohtute tulemuslikkuse hindamise indikaatorid:

1. Kvaliteet (välja arvatud otsuste sisuline kvaliteet)
sh kliendi, st kohtusse pöördujate hinnang/ rahulolu küsimustikud
menetluse pikkus
3 liikmelise koosseisu või täiskoosseisuga lahendatud asjade suhtarv
(NB! kollegiaalse koosseisu lahendeid peetakse *a priori* kvaliteetsemaks)
2. Kohtuasjade arv ja kulud
sh lahendatud asjade arv (võrdluses tulemuslepingute ja sissetulnud asjade arvuga)
asja kulud (võrdluses lepinguga)
jõudlus tunnis ja iga töötaja kohta
vara eraldi käsitletav (% käibest võrreldes teiste kohtute keskmisega)
3. Inimressursid
sh kohtunike ja teenistujate suhtarv
haiguspäevade suhtarv
meeste-naiste suhtarv
vanuseline suhe (kõiki näitajaid võrreldakse kohtute keskmisega)
4. Arendus
Avaldatud otsuste arv
Edukas mediatsioon
Kohtunike suhtes esitatud kaebused kokku/põhjendatud kaebused
Edukad taandamise taotlused (kõiki näitajaid võrreldakse kohtute keskmisega)

III. Kohtunike koolitus, kohtunikukandidaatide koolitusprogramm (koostas Mariliis Timmermann)

pr Annemiek Huigen, Amsterdami esimese astme kohtu kohtunik

Hollandi kohtute haldamisega tegelev Kohtunõukogu kohtunike koolitusega ise otseselt ei tegele. Kohtunike koolituse, nagu ka IT-ga, tegelevad eraldiseisvad institutsioonid, koolituse puhul on selleks SSR (*the National Institute for the Judiciary*). SSR tegeleb nii kohtunikukandidaatide ettevalmistamisega kui kohtunike, prokuröride ning kohtuametnike koolitamisega. SSRi juhatusse kuuluvad Kohtunõukogu ning prokuratuuri esindajad.

Ametisolevate kohtunike ning kohtuametnike jaoks on aastas kohustuslik läbida 30 tundi koolitusi. Seda arvestatakse kolme-aastase perioodina, ehk kolme aasta peale peab osalema koolitustel vähemalt 90 tunni ulatuses. Koolitused toimuvad valdavalt Utrechti, SSRi asukohas, kuid kohtumajadel on võimalik koolitusi tellida ka enda juurde kohapeale. Koolitused toimuvad tavaliselt väikestele gruppidele (20-25 inimest) ning suundumus on senisest enam kasutada e-õppe erinevaid võimalusi. Koolitustele registreerumine toimub eelneva aasta septembris-oktoobris. Kohtuametnikud valivad koolitused välja koostöös oma otsese ülemusega. SSR ei kasuta koolitajatena enda palgal olevaid lektoreid, vaid otsib iga koolituse jaoks kohtunike, prokuröride, advokaatide, ülikooli õppejõudude ja akadeemikute seast sobiva lektori. SSR tegeleb ka rahvusvahelise koostööga, korraldades rahvusvahelisi koolitusi, vahetusi ning õppevisiite.

Hollandi õppevisiidi käigus tutvustati meile uute kohtunike koolitusprogrammi. Meie mõttes on tegemist kohtunikukandidaatide koolitamisega. Seni oli see Hollandis prokuröridega ühine ning õiguslase töökogemuse puudumisel tuli õppida 6 aastat, vähemalt 6-aastase õiguslase kogemuse korral 1 aasta.

Alates 2014.a võetakse Hollandis kasutusele uus standardprogramm, mis on mõeldud ainult kohtunikukandidaatidele. Kohtunikukandidaadiks saab kandideerida avalikul konkursil. Iga kohus, kellel on vabu kohtunikukohti, saab kuulutada välja kohtunikukandidaadi konkursi. Järgmisest aastast kavandatakse korraldada 2-4 konkursi aastas ning igasse gruppi võetakse vastu 30 kohtunikukandidaati. Kohtunikukandidaat on kohtu palgal ning palga määramisel võetakse arvesse tema viimast palka enne kohtunikukandidaadiks saamist.

Koolitusprogrammi pikkus on individuaalne (1 a 3 kuud kuni 4 aastat). Koolitusprogramm on kõigi valdkondade kohtunikukandidaatidele ühine. Õppida tuleb kolmest valdkonnast (tsiviil, kriminaal, haldus) kahte. Uue programmi filosoofiaks on kohtunikukandidaat kui kolleeg. See tähendab, et programmi põhirõhk on praktilisel tegevusel ning vastutuse määramisel võetakse arvesse kohtunikukandidaadi seniseid õiguslaseid töökogemusi. Kogu kohus on koolitatava jaoks kui koolitusasutus. Kohtutes tegelevad nendega kogemustega kohtunik-koolitajad, kes juhendavad neid kogu programmi vältel.

Koolitusprogramm algab kolmekuulise eelfaasiga, mille käigus toimub nii üldine kohtusüsteemiga tutvumine kui ka enda isikliku õppeplaani väljatöötamine. Selle järel toimub enesehindamine, et kas see töö on ka tegelikult sobiv ja meelepärane sellele inimesele. Kohtunikukandidaadil on igal ajal võimalik programmist väljuda ning ta saab tunnistuse juba läbitud programmi kohta. Seni kasutusel olnud süsteemi puhul langes Hollandis keskmiselt 25% osalejaid enne kohtunikuks saamist programmist välja. Pärast kolmekuulise eelfaasi läbimist koostatakse isiklik õppeplan. Iga kolme kuu järel toimub õppeplaani täitmise hindamine. Kord nädalas kogu programmi vältel toimub õppetöö grupidis vormis. Selle käigus jagatakse teadmisi ja kogemusi nii õigusteemadel kui ka muudel kohtuniku tööga seotud teemadel (eetika, meediaga suhtlemine jne). Ülejäänud aja toimub õppimine oma kohtus reaalse töö tegemise käigus. Kohustuslik on käia ka praktiliselt teistes kohtutes ja kohtuastmetes ning Euroopa Liidu institutsioonide juures. Kriminaalkohtunikuks saada soovijatel on kohustuslik viibida praktiliselt ka prokuratuuris. Igaüks, kes lõpetab programmi positiivse tulemusega, saab selles kohtus kohtunikuks, kus ta programmi läbis.

Seega on Hollandis kohtunikuks saamisel tegemist veidi teistsuguse lähenemisega kui meil. Meil on kohtunikuks saamisel põhirõhk eksamil (kohtunikukandidaadi eksam, kohtuniku eksam). Samas on sarnasuseks see, et suurt rõhku pannakse praktiliste kogemuste käigus õppimisele läbi reaalset kohtus töötamist, mida teevad kohtunikukandidaadid ka meil. Kohtunikukandidaatidele Eestis eraldi koolitusprogrammi väljatöötamine on keeruline, kuna nad sisenevad süsteemi igaüks erineval ajal ning nende koguarv on väga väike. Seega lasubki nende arengu suunamisel põhiraskus nende juhendajatel. Erinev Hollandi süsteemist on meil kindlasti see, et Eestis on võimalik kohtunikuks saada ka ilma kandidaadi teenistust läbimata.

IV. Kohtujuhid ja nende koolitus

pr Nicole de Graaf, nõukogu nõunik

Kohtujuhtide valimisega tegeleb Hollandis kohtute nõukogu. Igal kohtul on kolmeliikmeline juhatus, millest kaks liiget on kohtunikud, sh kohtu president, ning üks liige on väljastpoolt kohtusüsteemi (finantsjuht). Pärast 1. jaanuaril 2013. a jõustunud reforme on kohtute juhatuse liikmeid 48, varasema 150 asemel. Kohtu juhatuse liikmed nimetatakse ametisse kuueks aastaks. Pärast seda on võimalik nende ametiaega pikendada veel kuni kuueks aastaks. Kohtu juhatuse liikmete valikul arvestatakse põhimõttega, et nad peaksid nii tööalaste kogemuste kui ka isikuomaduste alusel üksteist täiendama. Seepärast lähtutakse mittekohtunikust juhatuse liikme valikul põhimõttest, et ta peaks olema kohtu presidendi vastand. Kohtu juhatuse

liikmete koolitamisel võetakse aluseks iga isiku individuaalseid vajadusi. Igal juhatuse liikmel on võimalik saada konsultatsioone, et selgitada välja, milliseid koolitusi ta vajaks. Koolitusi viib läbi koolitusasutus SSR. Kohtujuhtimise arendamise põhimõtte Kohtunõukogu jaoks on teha kohtunikest administraatorid. Pärast kohtu juhatuse liikme volituste lõppemist ei saa kohtunikest liikmed jätkata tööd kohtunikuna samas kohtus, vaid nad viiakse üle teise kohtusse. Seepärast tuli ettekandest välja, et kohtu juhatuse liikmeteks on pigem vanemaealised kohtunikud, kellele kohtu juhatuse liikmeks olemine jääbki nende karjääri lõpuks.

V. Uus töömeetod *A New Way of Working* (koostas Kerdi Raud)

pr Katinka Knoop, Hertogenbosch'i piirkonna kohtu haldusdirektor tutvustas projekti „uut viisi töötamine“.

Projekti ajendiks on küsimus kuidas paremini toime tulla ühiskonna muutustega ning nendest isegi võita. Töötamise olemus ja viis on tänapäeval oluliselt muutunud, see on mõjutanud inimeste käitumist: kui vanasti olid mehed tööl ja naised kodus, siis nüüd töötavad mõlemad, sageli osalise ajaga; vanasti oli töö- ja elukoht lähestikku, tänapäeval sõidetakse tööle sageli kaugelt; vanasti oli tööaeg selgelt piiritletult kontoris 8-17, tänapäeval on võimalik töötada igal ajal ja igal pool; muutunud on tehnilised võimalused: enne kasutati kohalikku serverit, mis võimaldas sisse logida ainult kontoris, täna kesksed serverid, mitmelt poolt kättesaadavad; vanasti töö paberite ja raamatutega, täna digitaalne, seadmed (sülearvutid, tabletid jms) hõlpsasti kaasaskantavad.

Kaugtöö tähendab töötaja juhtimist teisiti kui enne: kohtumised tulemuste ülevaatamiseks, teadmiste vahetamiseks. St usaldus kontrollimise asemel, selged standardid kuidas mõõta tulemust ja panust, kuidas hinnata kokkuleppeid.

Uuel viisil töö organiseerimiseks uued reeglid: sõltumatus töö tegemise ajas ja kohas, tulemuse kontroll, teadmiste, ideede ja kogemuste vaba ligipääs, paindlik töötamine. Töökohad: enne igal töötajal oma laud, nüüd paindlik ruum, erinevad ruumid erinevateks funktsioonideks: süvenemiseks, koosolekuks, telefoniga rääkimiseks, projektideks, puhkamiseks. Iga töötaja kohta 0,7 lauda. Enne igal ametil oma kontor, nüüd kontoritele ligipääs erinevate asutuste töötajatel.

Nähtavad eelised: parem tööelu tasakaal, vähem raha kontoritele, selged kohtumised tulemuste jaoks, vähem liiklust, vähem aega kulub sõitmisele, vähem haiguspuhkusi, suurem produktiivsus, rohkem teadmiste jagamist, inspireerivam ümbrus.

Nähtavad riskid: juhid peavad õppima kuidas loobuda kontrollist ning muuta see usalduseks, juhid ja töötajad peavad õppima tegema tulemuslepinguid ning neid hindama, inimesed ei loobu kergesti oma töölaust, peavad olema selged reeglid kontori töökohtade kasutamiseks (seal ei sööda, neid ei reserveerita, ei kuulata muusikat jne). Töötajad peavad õppima kasutama IT-lahendusi. Risk läbi põleda, kui töötatakse kogu aeg ja igal pool.

Kohtute nõukogu initsiatiivil tutvustatakse seda projekti Hollandi kohtusüsteemile, piloodina alustatakse 1. juulist 2013 nõukogus. Protsess on käimas, toimunud on kohtumised kohtute juhtkondadega, kohtunike ja töötajatega. Suur muutus, vähem kohtumaju, juhtimine distantssilt. Projekti toetatakse vastavate töökohtade ja IT-lahendustega, töötaja otsustab ise milliseid tegevusi teeb ja kellega, vastutuse võtmine endale ja enesedistsipliin, kohtumajade lahtiolekuaegade pikendamine.

6 põhimõtet: tulemuse kontroll; koostöö, meeskond, teadmiste jagamine; vastutuse panemine ja võtmine; anna vabadust seal kus võimalik, reguleeri kui vajalik; töötamise sõltumatus tööaja ja koha osas; aktiivsusele põhinev töö.

VI. Strateegiline planeerimine (koostas Kerdi Raud)

pr Brigit Teurlings, kohtute nõukogu strateegilise planeerimise nõunik

Selleks, et olla tugev organisatsioon poliitiliste mõjude keskel, tuleb teha strateegilisi plaane. Kohtute arengukavad alates 2002, kohtute arengukava 2011-2014

Arengukava märksõnad, põhiideed:

2002-2005 järjepidevus ja uuendamine (oluline teema menetlusaeg)

2005-2008 tuumväärtused ja õiguse ühtsus (kvaliteedistandardi arendamine)

2008-2011 sõltumatu ja pühendunud (professionaalne) õigusemõistmine, efektiivsus, väljapoole suunatud

Kohtute visioon 2020 - tulevikku vaatav uurimus, soovisid vaadata kaugemale kui neli aastat, uurimus kestis ise kaks aastat, arendasid visiooni aastaks 2020. Analüüsisid Hollandi ühiskonna arenguid majanduses ja poliitikas (mida nt Eesti kohtusüsteemi puhul tehtud ei ole), prognoosisid asjade ja vajamineva personali arvu, analüüsisid teaduslikke uurimusi, Euroopa arenguid, tõid välja raskusi, kaasates sisemisi ja väliseid suhteid. Uurimuse kandev eesmärk – kuidas paremini vastata ühiskonna ootustele. Peateemad: professionaalsus, organisatsioon, personal, juhtimine. Kohtute visioon 2020 tuum: tugevdada kohtute tuumväärtusi, vastata ühiskonna vajadustele.

Eesmärk kohtuvõimu eraldiseisvat sõltumatut rolli tähtsustada, kohtulahendid kiired ja ettenähtavad, mis loovad õiglust, kohtute juhtimine peab olema paindlik ja muutustele avatud.

VII. Kvaliteedisüsteem (koostas Mari-Liis Lipstok)

pr Alice de Kok, nõukogu kvaliteediküsimuste nõunik

Kvaliteedisüsteem nimega *RechtspraakQ*, mida peetakse väga oluliseks kohtusüsteemi arendamise instrumendiks on kasutusel 2002. aastast, kirjeldab, mida tuleb hinnata (kohtu juhtkonnal, nõukogul), et öelda, kas kohtud töötavad korrakohaselt.¹ Kohtute seaduses ütleb, et kvaliteedi tagamine on üks kohtusüsteemi eesmärke. Rõhutati ka, et kvaliteedi hindamise süsteemi saab luua ja see hakkab ka tööle vaid siis, kui riik on poliitiliselt stabiilne ja kohtuid tunnustatakse võimuharuna. Kvaliteedi hindamise süsteem kirjeldab, milliste näitajate alusel hinnata kohtute töö tõhusust. Igal kohtul ja igas valdkonnas (tsiviilasjades, kriminaalasjades) on kehtestatud oma kvaliteediregulatsioonid (nimetavad standardiks), mille alusel juhtkond ja kohtute nõukogu hindavad kvaliteeti (ehk tulemust) Hinnatakse 10-s valdkonnas:

1. Juhtimine
2. Strateegia ja eesmärgid
3. Personalijuhtimine
4. Finantsjuhtimine
5. Tööproteeside juhtimine
6. Kliendi (kohtusse pöörduja) rahulolu
7. Personal
8. Mõju ühiskonnale
9. Töökorraldus ja rahastamine
10. Arendus ja innovatsioon

¹ http://www.rechtspraak.nl/English/Publications/Documents/BrochKwaliteit_GBFR.pdf

Õigusemõistmise tõhusust (*judicial performance measuring system*) hinnatakse järgmistes valdkondades: 1) sõltumatus ja ausus 2) asjatundlikkus, kogemused 3) suhtlus menetlusosalistega 4) õiguse ühetaoline kohaldamine 5) menetlusaeg (kiirus)

Iga 4 aasta tagant kontrollitakse kvaliteedisüsteemi rakendamist nn külastuste (*visitations*) käigus. Kohtusse läheb komisjon, mis koosneb 8 kohtunikust ja 9 kohtusüsteemist väljast kutsutud liikmest ja vestleb kohtunike ja ametnikega. Külastuste järgselt valmib raport ja antakse hinnang kvaliteedisüsteemi rakendamisele.

Huvitav fakt: Hollandi kohtute seaduse järgi² on kohtu juhtkonna kohustus tagada õigusemõistmise kvaliteet (mitte nagu Eestis, kus juhtkonna eesmärgiks on korra kohane õigusemõistmine kui selline).

Uus suund järgmisteks aastateks: soovitakse hakata hindama otsuste kvaliteeti (ringkonnakohtunikud hindaksid igas hindamisperioodis x arvu eelmise perioodi I astme lahendeid ühtsete kriteeriumite alusel). Hollandlased väärtustavad lahendi põhjendamist, varem ei pidanud kohus kriminaalasjades põhjendusi andma, nüüd peab ja seda peetakse suureks edasiminekuks.

VIII. Kohtute kommunikatsioon (koostas Eveli Kuklane)

hr Bart Rijs, kohtute nõukogu kommunikatsiooniosakonna juhataja

Menetlusosaliste uuringu kohaselt on kohtu tööga Hollandis rahul 80% menetluses osalenud isikuid, professionaalsetest menetlusosalistest on rahul 73%. Rahulolu ei sõltu oluliselt sellest, kas pool kohtus võitis või kaotas. Üldine usaldus kohtusüsteemi vastu on viimasel aastakümne kõikunud 56-67% vahel.

Riikliku uurimisinstituudi poolt tehtud analüüs näitas, et rahulolu sealse kohtusüsteemiga võib olla küll kõrge, ent loomuliku autoriteedi puudumine ning muutuv meediakeskkond on teinud rahulolu ja usalduse kergesti ja oluliselt mõjutatavaks. Järeldus: olemasoleva positsiooni hoidmiseks tuleb kommunikatsioonis senisest rohkem pingutada.

Hollandi kohtusüsteemi väljakutse on hoida olemasolevat avalikkuse usaldust keerulises sotsiaal- ja meediakeskkonnas, suurendades läbipaistvust, samal ajal säilitades kohtusüsteemi põhiväärtusi.

Selleks on Hollandis nimetatud neli peamist tegevust:

- **suurendada kohtute avatust** – kohtutele kehtivat meediajuhendit muudeti oluliselt istungite salvestamise osas (varem oli heli- ja videosalvestus lubatud vaid erandjuhtudel), võimaldatakse ka *live* sotsiaalmeedia kajastust, kohus motiveerib neid erandeid, kui ajakirjanikel istungit salvestada ei lubata.
- **luua usaldusväärseid (ja kontrollitavaid) infokanaleid** – nt ilmub Hollandis iganädalane uudiskiri (5000 tellijat, 80% professionaalse huviga, 15% tudengid, 5% teised); neli korda aastas ilmub ajakiri laiemale publikule, mis on kättesaadav kohtutes ootealadel (tiraaž 10 000 eksemplari); loodud on eraldi veebileht professionaalidele.
- **olla proaktiivne** - leida ise süsteemist olulised teemad ning muutuda faktiinfo jagajast loo rääkijaks, süsteemis töötada samade sõnumitega. Praktikas on kohtud passiivsed oluliste teemade tõstatamisel.
- **kujundada lugusid** - luua sündmusi, lugusid, pilte ja tsitaate, mis toetaksid kohtusüsteemi põhisõnumit.

² vt Hollandi kohtute seaduse inglisekeelne tõlge, art 23

http://www.rechtspraak.nl/English/Legislation/Documents/WetopdeRechterlijkeOrganisatie_EN_.pdf

Kohtute nõukogu juures töötab 10-liikmeline kommunikatsioonimeeskond (s.h 4 täisajaga "ajakirjanikku", kes süsteemi puudutavat uudissisu toodavad) ning u 1-4 ajutist töötajat. See meeskond töötab nii meedia, avalikkuse kui menetlusosaliste suunal ning korraldab kohtuteülest sisekommunikatsiooni. Igas kohtus on oma eraldi pressimeeskond (pressiesindajad) ning pressikohtunik. Igas kohtus on nimetatud vähemalt üks pressikohtunik. Pressikohtuniku ülesanne on olla kohtu kõneisik selgitades kolleegide lahendeid, menetlusi ja õigusemõistmist. Mõnel juhul töötab pressikohtunik seetõttu vähendatud koormusega. Kohtu esimees ei ole kõneisik menetlusasjades.

Kohtute nõukogu kommunikatsiooniüksus koostab hetkel kohtute kommunikatsioonistrateegiat. Neil on olemas mahukas juhend kohtute meediasuhtluseks, millest lähtuvad oma tegevuses nii kohtud kui ajakirjanikud.

Lõpetuseks

Lisaks võõrustajate ettekannetele külastasime Haagi justiitspaleed, kus osalise koormusega tööle jäänud pensionile siirdunud kohtunik tutvustas rahvusvaheliste kuriteoasjade menetluse erisusi ning üks ringkonnakohtunik rääkis küberkuritegevuse asjade lahendamise kompetentsikeskusest. Kohtu suurust annab edasi fakt, et kohtu eelarve on sama suur kui Eesti terve kohtusüsteemi eelarve (35 mln eurot).

Visiidi viimasel päeval toimus nõukogu ametnike, JuM esindajate ja Eesti delegatsiooni ümarlaud, kus andsime ülevaate meie kohtukorraldusest ja kohtute haldamisest, põhiliselt keskendusime aga võõrustajaid huvitanud IT lahendustele (KIS, e-toimik, maksekäsk).