

Õigus- ja kohtusüsteemi areng
Ettekanne kohtunike täiskogul 8. juunil 2023 Narvas

Villu Kõve
Riigikohtu esimees

Head kolleegid ja külalised!

Mul on hea meel tervitada teid kohtunike 22. korralisel täiskogul. On sümboolne, et oleme sel keerulisel ajal Eesti ja Euroopa Liidu idapiiril, Narvas, analooge mitteomava agressorriigi nägemiskaugusel. Näitame iseendile ja muule maailmale, et sõltumatu õigusemõistmine toimib ka demokraatliku maailma viimasel meetril, toimib nii, nagu on omane õigusriigile.

Seekordne täiskogu jätkab sealt, kus eelmine lõppes. Oleme üle saanud viiruselainest ja sellega seostuvatest muredest. Oleme kohanemas sõjalise ähvardusega, kuid ei lase sel muutuda normaalsuseks. Meie mure nr 1 on aga inimesed ja see mure üha suureneb. N-ö esimese põlve kohtunikonna massilise pensioneerumise ja tormilise põlvkonnavahtetuse tingimustes peame endalt üha selgemalt küsima, keda uute kohtunikena näha soovime, kust neid inimesi leiame, mida neilt ootame ja mida neile pakume. Kummitava tööjõupuuduse tingimustes peame endalt küsima sedagi, kas ja millised tööprotsessid oleks võimalik automatiseerida ning millise kvalifikatsiooniga personali pikemas perspektiivis ja tööealise rahvastiku vähenemise tingimustes vajame.

I

Sissejuhatuseks ülevaade kohtunikkonnas aasta jooksul toimunud liikumistest ja töökoormusega seonduvast. Eesti kohtusüsteemis on kokku 254 kohtuniku ametikohta.¹ Praeguse seisuga on nendest täidetud 253. Mehi on ametis 81 ja naisi 172 (vastavalt 32% ja 68%). 2022. aasta juunis toimunud täiskogust alates on emeriteerunud seitse kohtunikku ning üks kohtunik lahkus omal soovil peale kolme ja poole aastast teenistust. Eelnimetatuist seitse lahkus esimese astme kohtust ja üks teise astme kohtust. Alates eelmisest täiskogust on Tallinna Ringkonnakohtus teenistust alustanud Maris Kuurberg, Harju Maakohtus Katrin Paesoo, Triin Siimpoeg, Kristjan Paluteder, Karin Mölder, Ahti Kuuseväli, Geidi Sile, Andra Sild, Margit Roots-Dervishi, Sandra-Kristin Kärner, Lea Pähkel ja Näncy-Marita Maltseva, Tartu Maakohtus Alo Noormets, Anneli Roonet, Tanel Pürn, Anu Vilt, Mari Schihalejev ja Margit Jäätma, Pärnu Maakohtus Liisa Nuut ning Tallinna Halduskohtus Pihel Sarv. Kohtusüsteemi sees liikus kaks kohtunikku – seni Harju Maakohtu kohtunikuna töötanud Elina Elkind asus ametisse Tallinna Ringkonnakohtu kohtunikuna ja seni Tartu Maakohtu kohtunikuna töötanud Margit Vutt asus ametisse Tartu Ringkonnakohtu kohtunikuna ning jätkab edaspidi Riigikohtu kohtunikuna.

¹ 30. septembril 2021 jõustusid justiitsministri 27. oktoobri 2005. a määruse nr 47 „Maa-, haldus- ja ringkonnakohtu kohtunike arv ja jagunemine kohtumajade vahel” muudatused, mille kohaselt on lubatud juhul, kui kohtunik on pikemat aega teenistusest eemal, nimetada ametisse täiendav kohtunik. Kohtunike arvu võib sel põhjusel ajutiselt suurendada Harju Maakohtus kuni viie ja Tartu Maakohtus ühe võrra.

Ehkki ametis olevate kohtunike keskmine vanus on 2023. aasta alguse seisuga 49,4 aastat, tekib lähema viie aasta jooksul õigus pensionile jääda lausa 65 kohtunikul. 2023. aastal on juba pensioneerunud 2 kohtunikku ning veel 21 kohtunikku on avaldanud soovi sel ja järgmisel aastal pensionile jääda. Kui täitmist vajavate kohtunikukohtade arv on järjepidevalt suurenenud (2017 – 10; 2018 – 11; 2019 – 17; 2020 – 13; 2021 – 16; 2022 – 24), siis eksamile soovijate arv on alates 2017. aastast järjepidevalt vähenenud (2017 – 58; 2018 – 37; 2019 – 35; 2020 – 29; 2021 – 29; 2022 – 22).

2022. aastal kuulutati välja viis kohtunike konkurssi, millega sooviti täita 24 kohtunikukohta. Kokku täienes kohtunikkond 2022. aasta konkursside tulemusel 19 uue kohtunikuga; nende hulgas 7 varasemat kohtujuristi, 4 Riigikohtu nõunikku, 4 prokuröri, 3 vandeadvokaati ja üks muu õigusameti esindaja. Konkurssidel esitati kokku 96 kandideerimisavaldust, mis teeb keskmiseks konkursiks üle nelja kandidaadi ühele kohale. Tegelikult aga osalesid kandidaadid mitmel konkursil ja kandideerisid sama konkursi raames erinevatesse kohtutesse. Nii konkureeris näiteks maakohtute 20 kohtunikukohale siiski kokku vaid 27 inimest. Kõige keerulisem on olukord tsiviilvaldkonnas. Tsiviilvaldkonna 13 kohtunikukohale kandideeris erinevatel konkurssidel kokku 16 inimest (tegelik konkurss aasta jooksul seega 1,23 kandideerijat kohale). Kokku jäeti 2022. aastal kuulutatud konkursside raames maakohtutes täitmata kolm tsiviilvaldkonna kohtuniku kohta.

Tsiviilasjades on täheldatav koormuse tõus. 2022. aastal saabus maakohtutesse lahendamiseks 35 089 tsiviilasja (kasv võrreldes 2021. aastaga 2,4%), kuid lisaks koguni 51 712 maksekäsu kiirmenetluse asja (kasv võrreldes 2021. aastaga 18,4%). Vaatamata sellele oleme suutnud menetlustähtaegades püsida. Maakohtutes oli 2022. aastal lahendatud tsiviilasjade keskmine menetlusaeg 102 päeva, kui 2021 oli see 101 päeva ja 2020 95 päeva. Tunnustus kohtunikele ja kohtuametnikele!

Süüteoasjades olukord nii hea ei ole. Kuigi asjade arv on oluliselt vähenenud, ei ole jõudlus sellest kahjuks paranenud. 2022. aastal menetleti maakohtutes 12 389 kriminaalmenetlusasja, sh 3877 kriminaalasja (koguni 18,6% vähem kui 2021. aastal) ja 5113 väärteomenetlusasja (7,0% vähem kui 2021. aastal). Vaatamata sellele oli kriminaalmenetluse üldmenetluses keskmine menetlusaeg 2022 245 päeva, kui 2021 oli see pea sama ehk 246 ja 2020 255 päeva.

Veel rohkem küsimusi tekitab aga halduskohtutega seostuv. Halduskohtutesse saabus 2022. aastal lahendamiseks 2770 haldusasja (koguni 11,2% vähem kui 2021. aastal), samas on menetlusajad jätkuvalt pikenenud. Halduskohtutes 2022. aastal lahendatud asjade keskmine menetlusaeg pikenes koguni 149 päevani, kui 2021 oli see 127 päeva.

Sama küsimus on veel tõsisem ringkonnakohtute aspektist. Ringkonnakohtutesse saabus apellatsioon- ja määruskaebemenetluses 2022. aastal kokku 2792 tsiviilasja

(9,3% vähem kui 2021. aastal), 1365 haldusasja (6,3% vähem kui 2021. aastal), 1635 kriminaalmenetlusasja (10,1% vähem kui 2021. aastal) ja 147 väärteomenetlusasja. Tsiviilasju lahendati apellatsioonimenetluses 2022. aastal keskmiselt 197 päevaga (2021 163 päevaga), kriminaalasju 81 päevaga (2021 66 päevaga) ja haldusasju koguni 257 päevaga (2021 214 päevaga). Halvenemine kajastub nii jõudluses kui menetlustähtaegades kahjuks ka Riigikohtu menetlusstatistikas, iseäranis tsiviilasjades.

II

Oleme jõudnud olukorda, kus süsteemi esmaseks mureks ei ole enam puudus mitte niivõrd materiaalsest ressursist, kui võrd inimestest. Meil lihtsalt ei jätku enam piisava kvalifikatsiooni ja sobivate isikuomadustega kohtunikukandidaate, täitmaks põlvkonnavahetusest tingitud auku. Rahvastik vananeb ja noori lihtsalt enam ei jätku kõigisse ametitesse. Tänapäevaste noorte ees on sedavõrd palju võimalusi erinevateks töödeks, mille olemasolust veel 10–20 aastat tagasi keegi isegi unistada ei osanud.

Kohtunikukonkurse on juba läbi kukkunud ja on ette näha, et neid ebaõnnestub ka edaspidi. Lisaks kohtunikele ei suuda me leida enam ka kohtujuriste. Seda vaatamata asjaolule, et kandidaate on otsitud ja selle nimel tööd tehtud, ning vaatamata sellele, et igal aastal lõpetab ülikoolis õigusteaduse diplomiga sadu noori ning kohtuniku ega ka kohtujuristi palk ei ole halb. See tähendab, et peame midagi välja mõtlema. See on meie kõigi ühine mure. Nii meile Riigikohtus, keda on pandud kohtunikke valima, kui ka Justiitsministeeriumile, kes vastutab alama astme kohtute toimimise ja kohtunikukohtade loomise

eest. Samuti igale kohtunikule, kes peab tegema ära töö, mille tegemiseks enam kolleege ei jätku.

Meie ees on valusad valikud. Kas täita kohtunikukohad inimestega, kes parasjagu kättesaadavad ja minimaalse tasemega lati ületavad, ehk nii öelda „kahurilihaga“? Või öelda, et eluaegsesse ametisse saame nimetada siiski vaid igas mõttes kõrge tasemega juriste ning kui ja kuni neid saada ei ole, tuleb kohad seniks täitmata jätta? Kui valime esimesena nimetatud alternatiivi, võtame pealekasvavalt juristide põlvkonnalt võimaluse ise neid kohti edaspidi tugevate kandidaatidega täita. Ma ise arvan, et pigem tuleb kohad täitmata jätta. Reaalsus on, et kohtuasjad lähevad üha keerulisemaks ja nõuavad lahendajatelt üha kõrgemat kvalifikatsiooni. Kohtade täitmata jätmise hinnaks on arusaadavalt teiste kohtunike koormuse suurenemine ja menetlustähtaegade pikenemine. Olukorras, kus me ei suuda täita olemasolevaid kohtunikukohti, ei ole mõtet ka uusi kohtunikukohti juurde taotleda. Loodan teadlike valikute tegemisel kohtuniku kompetentsimudelile, mida teile varsti siin presenteeritakse.

Seni ei ole meil ka selget käsitlust, kas pigem värbaksime kohtunikke noorte juristide seast, kes täidavad minimaalsed staažinõuded, või peaksime pigem eelistama kogenum inimesi justiitssüsteemist ja lähtuma kohtunikuametist kui teisest karjääririst. Seni oleme inimesi võtnud mõlemast karjääriharust, liikudes aga vaikselt kogenumate inimeste eelistamisele. Sellega kaasneb aga teine mure. Kohtunike värbamisel eriti

süüteovaldkonda on kujunemas mustriks, et võtame inimesi prokuratuurist, kus omakorda on häda endale uute inimeste leidmisega, ehk n-ö varastame üksteiselt jalast pükse. On aga selge, et kohtusüsteemi efektiivseks toimimiseks vajame ka kvaliteetselt mehitatud prokuratuuri ja advokatuuri. Peame justiitsüsteemi personaliprobleemi arutama ühiselt.

Laialdase arusaama järgi ei vasta ülikoolide lõpetajate kvalifikatsioon õigusmaastiku üha suurenevatele ootustele. Viimasel viiel aastal (2018–2022) tegi kohtunikueksamit 126 inimest, kellest esimesel korral sooritas eksami positiivselt vaid 31 ja teisel korral üheksa. Keskmiselt õnnestub alles iga neljas eksami sooritamise katse. Õigushariduse kehvast seisust on palju räägitud ja ma ei hakka seda siinkohal kordama. Loodan siiski, et ära muudetakse õigushariduse suurimad pidurid, tasulise päevaõppe ja integreeritud õppe keelud. Samuti loodan, et siiski minnakse edasi ühtse juristieksami projektiga ning saame õiguskutsetesse sisenemise standardid ühtlustatud ja ressursid parema tulemuse nimel koondatud. Suur väljakutse on kogu Euroopas, kuidas peatada meeste kadu õigusest ja poisid tagasi õigusõppe juurde tuua. Praeguses kohtunikkonnas on naistel juba enam kui kolmekordne ülekaal. Noorte värbamisel kohtusüsteemi ja avalikku teenistusse üldisemalt tuleb tõdeda, et me ei ole erasektoriga konkurentsivõimelised. Seda mitte niivõrd töö sisu ega ka palgatingimuste pärast, vaid kogu töökorralduse ja värbamispoliitika erisuste tõttu. Avalikku teenistusse inimeste võtmine baseerub kahel põhitingimusel: võtta tööle vaid täiskvalifikatsiooniga inimesi ja seda avaliku konkursi tulemusena. Paraku on reaalsus see, et paremad noored seotakse erasektoriga juba ammu enne ülikooli lõpetamist ning avalik konkurss ei ole tööjõu puuduses motiveeriv viis kandidaatidele, kes eelistavad personaalset

lähenemist ja tööle kutsumist (veenmist). Oleme olukorras, kus tingimusi ei dikteeri enam tööandjad, vaid paljuski töötajad. Kuigi tudengeid justkui jätkub, ei vali nad enam lõpuks suures osas klassikalisi juuraerialasid, vaid leiavad tööd hoopis mujal sektorites. Nt Saksamaal on tehtud statistikat, et 30% juuratudengeid õpib alternatiivsetes programmides, mida ei olnudki 30 aastat tagasi olemas, ega soovigi omandada klassikalist juuraharidust.

Teisisõnu on konkurents headele inimestele jõudnud uuele tasemele, peame konkureerima paljude teiste õiguselukutsete, veel enam aga muude valdkondadega. Sama on ka nt arstidega, kus riigi kulul õpitakse pikki aastaid, lõpuks aga ei minda tööle perearstina ega isegi mitte kirurgina, vaid hoopis nt farmaatsiatööstusse. Nii lähevad meie juuranoored ära ka advokaadibüroodest *start-up* firmadesse, kus neid peibutatakse särava elu, osaluste, lugematute boonuste ja vaba töökorraldusega. Ehkki ma ei pea põhimõtteliselt õigeaks, et noori kistakse liiga varakult õppimise kõrvalt ära ega lasta sellele pühenduda, tuleb metsas paraku koos huntidega ulguda. Perspektiivsete noorte varajane väljaotsimine, neile selge karjääriritee pakkumine, atraktiivsed tasustatud praktikaprogrammid, osakoormusega projektipõhised tööampsud õigusemõistmise köögipoole tundmaõppimiseks, stipendiumid, õppelaenu kustutamine jne tooks süsteemi andekaid noori. Oleme noorte värbamisega juba ülikooli ajal alustanud nagu ka kohtunikukonkursside jaoks kandidaatide etteotsimisega, sest lihtsalt avalduste esitamisele enam loota ei saa.

Kohtunikuamet tuleb muuta noortele atraktiivsemaks. Nende silmis on see kohati kivinenud ja vanamoodne eriala. Meie kohtuniku palk on sama suur kui Saksa alustava kohtuniku oma

ja kaks korda suurem kui lõunanaabrite juures. See ainuüksi aga ei too inimesi süsteemi, nagu näha ning ameti eluaegsus tundub tänapäeva kiiresti muutuvast maailmast noortele pigem hirmutavate ahelate, kui motivaatorina. Uute inimeste värbamisel peame arvestama ka uue põlvkonna arusaamadega töö ja elu kohta üldse ega saa mõõta neid seniste mõõdikute alusel, üha enam on olulised pehmed väärtused. On väidetud, et uued põlvkonnad soovivad pühendada vähem aega tööle, ei soovi teha ületunde ning neid hirmutab suur töökoormus. Soovitakse töötada paindlikult, kaugtööl ja osakoormusega, selgete ülemuse-alluva suheteta ühtses tööperes, võtta piisavalt aega perele, õpingutele ja hobidele. Olulisem kui varem on uuele põlvkonnale võrdne tööalane kohtlemine ja pidev tunnustamine töö eest ning kestvad karjääri- ja hariduse omandamise võimalused.

Saame paljugi ise ära teha kohtusüsteemi kuvandi parandamisel võimalike huviliste silmis, ilma et selleks oleks vaja suuri lisaressursse. Kui meie kuvandiks väljapoole on meie endi võimendatud massiivne ülekoormus, töökorralduse paindumatus ning ebaatraktiivne ja mittemotiveeriv töökeskkond, karjääriperspektiivide ja sotsiaalsete garantiide nappus, ei olegi mõtet arvata, et süsteem noori peibutaks. Kohatine ka ebaõiglane meediapeks osades kohtuasjades ja kuvand tööga mittehakkamasaamisest ning vähene avalik tunnustus ei mõju samuti motiveerivalt. Me saame ja suudame oma töökeskkonda paremaks ja atraktiivsemaks muuta. Õnneks oleme viimasel ajal rohkem hakanud mõtlema noorte kohtunike sisseelamise hõlbustamisele, määranud neile mentorkohtunikud, vähendanud alguses töökoormust, teinud noorkohtunikele ühiseid inspiratsiooniüritusi jne.

Oluline on ka see, mida räägivad oma ametist teistele uued ametisse astunud kohtunikud jm süsteemisisesed inimesed. Kui alguses entusiastlikud noored kohtuvad kohatise vanemate kolleegide arrogantsuse, riiakuse, ükskõiksuse ja noorte mahasurumisega, nagu kahjuks reaalsuses juhtunud, kiirgab ka see süsteemist välja ja peletab. Palun, staažikad kolleegid, hoidkem ja toetagem oma noori. Ärge rääkige halba organisatsioonist ja tööst, ärge tehke maha aktiivsemaid ja ärge suruge alla nende initsiatiivi, kuulakem nad ära, isegi kui nende mõtted asjade parandamiseks võivad meile tunduda liiga harjumatud. Noori maha surudes saame iseenda oksa ja suurendame iseenda tööd. Samuti olgem rohkem avatud kohtuasjade avalikkusele esitamisel, meediaga suhtlemisel, ärgem alahinnakem seda. Mida rohkem suudame avalikkusele mõistetavaks teha, mida ja miks me teeme, seda suuremat avalikku tuge ja tunnustust saame ka loota. Hoidkem mõttetud ja väiklased tülid endi vahel ja lahendagem need süsteemi sees. Mustriks ei peaks olema kohtusüsteemi naeruvääristanud hiljutine sündmus, kus omavahelisi kommunikatsioonihäireid mindi avalikult klaarima „Kuuuurijasse“, selle asemel et kasutada olemasolevaid siseprobleemide klaarimise kanaleid.

III

Kohtunikuametit saab muuta atraktiivsemaks esmalt töökoormuse optimeerimisega, mida saab teha ka töökorraldust muutes. Vabandan nüüd ette, kui esitan järjest mitmeid suure osa teie seas ebapopulaarseid mõtteid, kuid minu meelest tuleb need lauale võtta. Meil ei ole mõtet loota täiendava olulise materiaalse ressursi tulemist kohtusüsteemi, seega peame leidma võimalused olemasolevat maksimaalselt tõhusalt kasutada. Olen tasapisi jõudmas arusaamisele, et meie kohtusüsteem vajab põhimõttelist reformi. Esmalt tuleb leida

võimalused maksimaalselt ja ühtlaselt ära kasutada kogu meie käsutuses olev inimressurss. Teiseks tuleb neis tööloikes, mida saab automatiseerida ja kus saab rakendada tehisintellekti, sujuvalt seda rakendada. Kolmandaks tuleks kogu kohtute juhtimine ja töökorraldus muuta paindlikumaks ja meeskonnapõhisemaks.

Arvan, et aeg on küps, et ühendada ühes kohtuastmes kohtud, st meil võiks olla üks maakohus, üks halduskohus ja üks ringkonnakohus. Neil võiks omakorda olla erinevad valdkonnapõhised struktuuriüksused, et asutust oleks võimalik tõhusalt juhtida. Selle väärtuseks oleks esmalt kohtuasjade ühtne jagamine kogu riigis. Minimaalselt tuleks asjade jagamisel üle minna üleriigilisele jagamisele ka ühtse kohtuasutuse moodustamiseta. Sellega saaksime koormuse hajutada, kogu inimressursi kasutusele võtta ning tagada ka n-ö ääremaadel huvitavate ja väljakutset pakkuvate kohtuasjade lahendamise. Samuti saaksime vabastada kohtunikud seotusest kohtumajadega, mis jääksid töökohtadeks, kus vajaduse korral tööd tehakse ja istungeid peetakse. Kogu saaliressurss ja kabineti ressurss võiks olla kohtunikele üle riigi kättesaadav ja kasutatav veebis broneerimisega. Menetlusosalised ja kohtunikud kohtuksid kohtumajas, mis logistiliselt parasjagu sobivaim.

Muudatusega kaasneks paratamatult vajadus suurendada kohtujuhi võimu ja struktureerida juhtimist sisulises plaanis ning seda kohtute täiskogude senise võimu arvel. Julgen arvata, et kohtujuhtidel peaks olema rohkem võimalusi asutuse juhina ümberkorraldusi teha ning lahti tuleks saada kohtutes kohati esinevast üldkogudele omasest ebaefektiivsest rahvaettevõtte juhtimise mentaliteedist ja kõigele vastu olemisest. Julgen riskida ka mõttega, et ressursi otstarbekamaks kasutamiseks

võiksime loobuda maakohtu ja halduskohtu pädevuse rangest piiritlemisest ja võimaldada halduskohtunikel lahendada (nt nende oma koormuse languse puhul) ka mõningaid maakohtu pädevuses olevaid asju, nt tsiviilkohtumenetluses naabrivaidlusi või kinnisesse asutuse paigutamise või eestkoste või hooldusõigusega seostuvat või ka nt mõningaid väärteoasju. Nii saaksime vajaduse korral ametisse nimetada ka rohkem halduskohtunikke, kelleks saada soovivaid kandidaate näib olevat rohkem, ja panna nad tööle ka maakohtute juures. Kõigega kaasas käib aga kohtuniku mõistliku koormuse kokkuleppimine ja selle hindamise edasine täiustamine. Üldiselt aktsepteeritavalt peaks olema selge, millist tööd ja mis mahus me kohtunikult ootame.

Oleme maha jäämas tööprotsesside automatiseerimises ja tehisintellekti kohtumenetluses rakendamises. Senine KIS ei ole tegelikult midagi enam kui pabermenetluse peegeldus arvutis. See ei ole võimaldanud menetlemisel ressursi kokku hoida, pigem tekitanud lisatööd. Ainus reaalne pluss on olnud kaugtöö lihtsustamine ja menetlusosalistega suhtlemine. Nähes, mida suudab ChatGPT juba praegu, võime vaid ette kujutada, mida see suudab kümne aasta pärast. Meil on viimane aeg hüpata kiiresti lahkuvale rongile ja panna kokku ajustrust, kes kastist välja mõeldes pakuks välja kõik võimalikud automatiseerimist võimaldavad tööloigud kohtumenetluses, samuti kohad, kus võiksime püüda rakendada tehisintellekti. Seejärel tuleks see projekt anda töösse. Julgen siinkohal pakkuda mõned mõtted, mida võiks menetluses arvuti üle võtta ja kus abiks olla. Esmalt tuleks kogu menetlusdokumentide süsteem muuta andmepõhiseks, st juba alates hagi vm avalduse andmetest genereeruksid edasised menetlusdokumentide põhjad sellele tuginedes automaatselt lahendini välja. Istungisalvestiste alusel peaks olema võimalik genereerida

intelligentseid protokolle lühikokkuvõttena olulisest. Tehisintellekt tuleks ühendada seaduste, kohtupraktika ja õiguskirjandusega, veel parem ka teiste riikide vastavate andmebaasidega, nii et asjaoludest saaks genereerida õigusliku raamistiku, selgituse pooltele ja pakutava asja lahenduse koos oluliste põhjendustega. Samuti suudaks tehisintellekt inimesest märksa paremini töödelda teinekord hoomamatult mahukat tõendimaterjali, tuues välja neist päriselt olulise, leides ebakõlad, lüngad ja vastuolud ning aidates teha järeldusi. Kohtuniku rolliks peaks jääma tehtu ülekontrollimine, eelkõige aga asjaolude lõpptuvastamine esitatu põhjal, õiguse edasiarendamine, ebaõigluse kohandamine väärtuspõhiselt ja kaalutusotsuste tegemine, samuti tehisintellekti puuduste tuvastamine ja kaasaaitamine selle edasiarendamisele. Sisuliselt võiks arvuti võtta üle enamiku praegusest sekretäri ja kohtujuristi tööst. Seega vajame edaspidi oluliselt vähem, kuid senisest märksa kõrgema kvalifikatsiooniga ja seega ka kallimat tööjõudu. Seda enam peame mõtlema oma tulevasele personalipoliitikale.

Julgen arvata, et aeg, kus igal kohtunikul on temaga personaalselt seotud sekretär ja kohtujurist, saab paratamatult mööda. Ja seda juba enne tehisintellekti kohalejõudmist menetlusse. Esiteks lihtsalt ei jätku inimesi, pidev kaadrioolavus, tehnilisemate ametite automatiseerimine ja vajadus teistsuguse tugitöö järele muudavad selle paratamatuks. Seega peame mõtlema ka kohtujuristi ameti tulevikule. Ma pigem näen siin kahte suunda. Esmalt tõesti kohtuniku abilised tehnilisemates küsimustes, mida praegu arvuti teha ei suuda. Teisalt aga võiksime valmistada ette tulevikukohtunikke, kellele tuleks anda senisest laiem võimalus juba enne ametisse astumist kohtuniku käe all asja lahendamist ja menetluse juhtimist proovida ning end ametiks ette

valmistada. Kuniks me ei ole aga kaugemale jõudnud, võiksime minna üle töökorraldusele, kus sekretärid ja kohtujuristid oleksid kohtunike või vähemasti mingi piiritletud üksuse „ühisvaraks“. Sedasi ei oleks praeguseid probleeme asendamisega ja ka inimesed saaksid töötada erinevate kohtunikega. Nii ühtlustuks ka praktika. Kohtunikupotentsiaaliga kohtujuristidele (aga tegelikult ka kohtunikuabidele) võiks teha selge programmi kohtunikuametiks valmistumisel ning perioodiliselt hinnata selle läbimise edukust ja kandidaadi valmisolekut astuda kohtunikuametisse.

Mõned mõtted veel. Ringkonnakohtunike taimelavana võiks lihtsustada esimese astme kohtute kohtunike osalust ringkonnakohtu koosseisus kaasaistuva kohtunikuna pikema ja stabiilsema programmi alusel. Lisaks võiksime läbi mõelda, kas keerulisemad kohtuasjad siiski võiks alata teisest kohtuastmest, st lühendada menetlusaega ja vähendada kohtuastmeid. Loomulikult eeldab see nii ringkonnakohtute kui tõenäoliselt ka Riigikohtu organisatsiooni mõningast muutmist ja ressursi ümbersuunamist, kuid mõte vähemasti väärrib mõtlemist.

Riik saaks kohtunikuametit muuta atraktiivsemaks sotsiaalsete garantiide täiendamisega. Esimeseks sammuks võiks olla kohtuniku töövõimehüvitise taastamine. Praegu langeb end riigi heaks vigaseks töötanud kohtunik süsteemist väljudes sisuliselt vaesusse, mistõttu oleme seni mõistvate kolleegide toel ja teiste töö ära tegemise najal hoidnud süsteemis ka inimesi, kes füüsilise või vaimse seisundi tõttu tegelikult ei peaks ega ka tohiks kohtunikuna töötada. Nad tuleks tervise tõttu ametist vabastada, nagu näeb ette ka kohtute seadus, kuid selget korda, kuidas selle eeldused tuvastada, ei ole. Vastav

ettepanek jõudis korraks küll ka kohtute seaduse jt seaduste muutmise seaduse väljatöötamise kavatsuseni, ent poliitilistes tõmbetuultes ometigi seaduseks ei saanud. Olen kindlalt seismas selle eest, et mõlemad küsimused saaksid rahuldava seadusandliku lahenduse.

Kuigi kohtuniku palgale ei saa täna midagi olulist ette heita, olgu võrreldes seda teiste õiguselukutsetega või välismaiste analoogidega, siis küll saab ette heita seda, et põhimõte „kõigile sama astme kohtunikele ühesugune palk“ ei ole mingist faasist alates enam motiveeriv, kuna palk ei sõltu ei tööpanusest, kvalifikatsioonist ega töötatud ajast. Palgakorraldus võiks aga motiveerida inimesi rohkem panustama ning end koolitama, omandama teaduskraade ja spetsialiseeritud teadmisi. Palk võiks koosneda fikseeritud põhipalgast ja motivatsioonifondist. Samm õiges suunas oli kohtunike ja kohtuametnike roteerimise lihtsustamine tagasitulemise garantiide parandamisega. Motivatsiooni kohtunikuna ametisse astuda võiks suurendada teadmise võimalusest vahepeal aeg maha võtta ja töötada mujal riigiasutuses või ülikoolis. Osakonnad vahelülina kohtu juhtimisel peaksid pakkuma täiendavat karjäärimotivatsiooni. Kaaluda tuleks ka kohtunike tegevuspiirangute lõdvendamist, võimaldades mh osaleda ka äriühingute tegevuse korraldamises, iseäranis osakoormusega tegutsemisel. Seda muidugi tingimusel, et lisategevusega ei häiritaks kohtunikutööd. Riigipoolsete täiendavate pensionifondi maksete tegemine muudaks kohtunikuameti atraktiivsemaks just teise karjäärina, kogunud advokaatide ja prokuröride jaoks,

kes võiksid enne pensioneerumist 10–15 aastat panustada kohtusüsteemi ja saada selle eest väärrika pensionilisa.

Meie süsteem on liiga jäik, seda nii süsteemi sisenemise kui väljumise kriteeriumide osas. Suurem paindlikkus võimaldaks meil siduda süsteemiga rohkem inimesi. Võiksime kaaluda, kas muuta senine kohtuniku kolmeaastane sisseelamisaeg tõeliseks prooviajaks. See tähendaks, et kohtunik nimetatakse sisuliselt ametisse esmalt tähtajaliselt. Tähtaja möödudes hinnatakse tema lahendeid ja tegevust põhjalikult ja igakülgset ning alles seejärel nimetatakse ta tema taotlusel ametisse eluaegselt. Nii saame maandatud hirmud, kas nimetada kahtlusi ja küsimusi tekitavad kandidaadid kohe ametisse eluks ajaks, anda neile võimalus end tõestada ega pea neid liigpõhjalikult enne kontrollima. Kandidaadid saaksid aga enda jaoks väärrika võimaluse kohtunikuametit tähtajaliselt proovida, kasvõi osakoormusega, ilma et sellega kaasneks sobimatuse korral dramaatilist ametist lahkumist. Selline on süsteem teadaolevalt ka mitmetes välisriikides. Nii saaksime ehk samuti süsteemi juurde inimesi, kes ei ole endas esialgu kindlad, kuid sooviksid ametit proovida. Mainin ka, et riigisaladuse loa saamiseks vajalik julgeolekukontroll kõigile kohtunikukandidaatidele on Euroopas teadaolevalt pretsedenditu (seda luba enamus kohtunikke oma töös ei vaja) ning võib peletada ka kandideerimast, eelkõige advokaate, kelle kliendisuhe võetakse jälgimise alla.

Lisaks oleme põhjendamatult jäigad osakoormusega töötamise lubamisel, seda praegu üksnes lapsehoolduspuhkusega seotult.

Olukorras, kus häid inimesi napib, võiksime lasta teha rohkem osakoormusega tööd ja saaksime samuti häid spetsialiste nt ülikooli personali seast või teistest riigiametitest. Samuti saaksid noored proovida alguses tööd osakoormusega, mis ehk ka huviliste ringi laiendaks. Iseäranis oleks see hea võimalus hoida süsteemis kogenud kolleege, kes on väsinud täiskohaga rühmamisest, kuid pensionile siirdudes tahaksid ikkagi osakoormusega edasi panustada. Kohtuniku pensioneerumine ei peaks tähendama tingimata olulist lisatööd tema kolleegidele ning võiksime mõelda ka nii, et pensionile siirduv kohtunik lahendab lõpuni ära kõik lahkumise päevaks tema lauale jõudnud asjad, mitte et juba aasta varem pannakse asjade jagamine kinni ja inimene töötab pikemat aega kolleegide arvel. Lisaks võiksime pensioneerunud kohtunikest ja miks mitte muudest riigiametnikest või ka advokaatidest ja prokuröridest luua asendus- või varukohtunike korpuse, kel oleks kohtuniku kvalifikatsioon ja valmisolek tulla vajaduse korral appi asju lahendama. Valmisolekut ja kvalifikatsiooni tuleks sel juhul muidugi perioodiliselt hinnata.

Olen ka seda meelt, et ametist peab saama kohtuniku vabastada lisaks muule ka ebakompetentsuse tõttu. Olgu põhjusel, et juba algselt on süsteemi sattunud inimesed, kes tegelikult nõuetekohasel tasemel õigust mõista ei suuda, või need, kes ei ole nõus või valmis end täiendama pöörase tempoga muutavas õigusmaailmas. Tagasisidestamine oma tööle ja võimalus seda hinnata on enamiku maailma kohtusüsteemide loomulik osa ning ka meie ei peaks seda pelgama. Loomulikult on vajalik, et hindamine oleks objektiivne ja erapooletu, ei läheks vastuollu

eluaegsuse garantiiga ega saaks muutuda kellegi tagakiusamiseks ebasobivate lahendite eest. Eluaegse ameti puhul peab ametist vabastamise põhjendus olema vaieldamatu ning professionaalselt ja erapooletult kindlaks tehtud.

Elame ajal, kus kõik mõtted süsteemi parandamiseks ja tõhustamiseks on teretulnud. Ootan huviga põnevaid diskussioonipaneele, kus mitmeid sõlmküsimusi lähemalt käsitletakse.

Edukat täiskogu jätku!