

**Kokkuvõtte kohtuniku töö hindamise aruteludest – kuidas edasi?**

Priit Pikamäe  
Riigikohtunik  
Kohtunike koolitusnõukogu liige

Head kolleegid.

Oleme nüüd kuulnud hinnanguid kohtuniku töö hindamise võimalikkusele erinevatest perspektiividest.

**Riigikohtu esimees** alustas tänast päeva nentides, et täiskogu teemavalik oli tabav ja kõigile kohtunikele huvipakkuv, mida võib nüüd kinnitada ka ettekannete põhjalikkuse ning neile järgnenud debati aktiivsuse põhjal. Võtan oma kõnes kokku ettekandjate olulisemad seisukohad ning loodan, et kohtunike aktiivne kaasamõtlemine kohtuniku töö hindamise teemal ei piirdu tänase päevaga, vaid jätkub nii ka tulevikus.

**Julia Laffranque'i** kõnest võiks eelkõige välja tuua mõtte, et järelevalve kohtunike töö üle saab toimuda eelkõige läbi kohtukaebemenetluse.

**Margit Jõgeva** andis meile esmalt ülevaate koolitusnõukogus toimunud aruteludest, mis said ajendiks ka käesoleva täiskogu teemavalikul. Margit püstitas küsimuse, kas senise süsteemi abil, kus ainult kohtunik üksi otsustab enda koolitusvajaduse üle, on võimalik täita koolitusele seatud eesmärgid. Personaalse koolitusvajaduse väljaselgitamise süsteemi puudumine on koolitusnõukogu viinud ikka ja jälle tagasi arutelu juurde, kuidas koolitada kohtunikke, kes oma töös järjepidevalt teevad ühesuguseid vigu ning kuidas tagada koolituste tulemuslikkus. Hindamise eesmärk ei oleks seejuures ei kohtunike sõltumatuse riivamine ega võimalikud sanktsioonid, vaid kohtunikule tagasiside andmine, parimate tööpraktikate väljaselgitamine ning vajadusel nõrkadele kohtadele tähelepanu juhtimine. Selles protsessis näeb Margit peamise rolli kandjatena just kohtuesimehi.

**Kahtlemata on kohtuniku töö hindamise vajalikkuse arutelu käigus vaja vaadata ka Eestist välja, millele oma kõnes viitas ka Julia Laffranque.**

**Küllike Jürimäe** andis ülevaate, kuidas toimub kohtuniku töö hindamine Euroopa Üldkohtus, mille menetlusreeglid, vaidluste omapära ning kohtunike ja menetlusosaliste erinevate õigustraditsioonide taust teevad sealse kohtuniku töö hindamise eriti keeruliseks. Erinevustest hoolimata peab kohtuniku töö hindamine siiski tuginema objektiivsetele mõõdupuudele, võrdluses nn ideaalse kohtunikuga – mõiste, mis hõlmab endas loomulikult mitmeid probleeme.

**Eerik Kergandberg** andis ülevaate Euroopa Inimõiguste Kohtu lahenditest, milles Eesti kohtusüsteemi toimimist kritiseeritud on – Kohtu kriitika ei ole kunagi seotud ju ainult konkreetse kaasusega, vaid sellel on laiem õiguspoliitiline tähendus. Eerik küsis aga, kas see lai õiguspoliitiline kriitika võib olla ka aluseks konkreetse kohtuniku töö hindamiseks ning vastas sellele küsimusele jaatavalt, samas meenutades, et arvesse tuleb võtta, et olulises osas ei ole EIK poolt kritiseeritud aspektid üldse kohtuvõimu kontrolli all.

Lõpetuseks analüüsis Eerik veel, kuivõrd on Kohtu poolt viidatud probleemid tänaseks juba lahendatud ning kas, kuidas ning millises suunas võiks olukorda muuta kavandatav kohtumenetluse kiirendamise menetlus.

**Rutt Teeveer** alustas oma kõnet küsimusega, kas esimese astme kohtunik peaks kartma tagasisidet ning vastas samas, et kohtunikuameti olemusest tulenevalt peab kohtunik suutma olla ka eneskriitiline ja soovima end arendada. Rutt rõhutas samuti, et kohtuniku töö hindamise eesmärgiks saab eelkõige olla täiendõppe parem korraldamine, sest kohtunikele vajalike koolituste pakkumiseks tuleb esmalt välja selgitada, kes ja millist abi vajavad. Sealjuures tuleb silmas pidada, et kohtuniku oskused ja nende võimalikud puudujäägid ei pruugi kõik tema lahendist välja paista. Samuti tõstatas ta olulise küsimuse sellest, kas kohtunikkond ehk tihti liiga palju ei räägi sõltumatusest ja vabadusest ning liiga vähe vastutusest ja enesetäiendamise kohustusest, mis sellega vältimatult kaasneb. Kohtusüsteemi sisekontrolli vajalikkuses ei ole Ruti meelest põhjust kahelda, kuid keerulisem on küsimus sellest, kuidas peaks see toimuma. Olulisteks lülideks hindamise protsessis peavad olema tema arvates ilmselt kõrgemate kohtute kohtunikud, kohtute esimehed, kuid ka teised asjatundlikud kohtunikud, kelle usaldusväärsuses pole põhjust kahelda.

Teoreetilise ülevaate sellest, kuidas toimub töötajate hindamine teistes, „tavalistes“, organisatsioonides, andis meile professor **Mare Pork**. Tema ettekandest tulenevad mõtted ja eeskujud on kohtuniku töö hindamise teema edasisel analüüsil äärmiselt vajalikud. Eriti olulise mõttena tõi ta seejuures välja, et hindamise eesmärk peab olema arendamine, eelkõige peab inimene ise soovima arenedada, vastasel korral ei tule sellest mitte midagi välja – igasugune hindamine peab algama enesehindamisest.

Nii nagu Margit Jõgeva ka oma esimeses ettekandes leidis – kohus oma organisatsioonikultuurilt ei peaks väga oluliselt teistest organisatsioonidest erinema, mistõttu kehtivad siin ka enamuse hindamisteooria üldtõdedest kohtunike puhul nii nagu igal pool mujal.

Samuti on selge, et isegi õigusvaldkonnas ei ole kohtunikkond ainuke, kes sellise probleemiga silmitsi seisab, riigi peaprokurör **Norman Aas** tutvustas meile prokuröride töö ja tulemuste hindamist ja probleeme, millega seal silmitsi seistakse. Prokuratuuri kogemusest võib eelkõige välja tuua arenguestluste kasutamise ning viisi, kuidas on seal välditud prokuröri sõltumatuse riivet – küsimus, mis ka kohtuniku töö hindamise juures vajab selget vastust.

**Marko Aavik** juhatas oma ettekandega sisse kohtuesimeeste debati, millest minu jaoks jäi kõlama vähemalt kolm märksõna:

- 1) kohtu juhtimine on kunst
- 2) kohtu esimees suuresti määrab kohtu näo
- 3) teenistuslik järelevalve kohtuniku sõltumatust riivamata on täiesti võimalik

Nüüd nende lühidalt resümeeritud ettekannete põhjal on minu arvates võimalik välja pakkuda järgmised teesid:

1. Kohtuniku töö õiglane hindamine kolleegide poolt, lähtudes kohtuniku sõltumatusest, on eelkõige abistava iseloomuga, suunatud kohtusüsteemi edendamisele ja korrakohaselt toimiva õigusemõistmise arengu tagamisele.
2. Kohtuniku töö hindamise eesmärk on kohtuniku ametialase kompetentsi tõstmine.
3. Kohtunike koolitussüsteemi paremaks toimimiseks, kohtunike igakülgse professionaalse arengu ja jätkuva enesetäiendamise soodustamiseks on vajalik kohtunike personaalse koolitusvajaduse väljaselgitamine.
4. Hindamise metoodika töötavad välja kohtunike omavalitsusorganid ning esitavad selle arutamisele kohtunike täiskogule.