

Pályamű

**A Budapest Környéki törvényszék elnökhelyettesi
álláshelyére kiírt pályázatra.**

Készítette: dr. Gerber Tamás

Budapest, 2017. május 12.

Tartalomjegyzék

1. Bevezetés.....	2
2. Vezetési elvek és a vezetői gyakorlat.....	3
2.1. Általános elvek.....	3
2.2. Vezetési gyakorlat.....	4
2.3. A Budapest Környéki Törvényszéken végzett tevékenység.....	7
3. Az ítékezés időszerűsége.....	10
4. Az ítékezés megalapozottsága.....	17
5. Emberi erőforrással való gazdálkodás.....	21
6. Tárgyi és pénzügyi erőforrásokkal való gazdálkodás.....	23
7. Bíróági integritás.....	24
8. Bíróághoz való hozzáférés.....	25
9. Képzés.....	26

1. Bevezetés.

A törvényszék elnökhelyettesének feladat- és hatáskörét a **Bíróságok szervezetéről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény (Bszi) 123.§. (1) bekezdése** akként határozza meg, hogy akadályoztatása esetén teljes jogkörrel helyettesíti a törvényszék elnökét és ellátja az SzMSz szerint hatáskörébe utalt feladatokat.

A bíróságok igazgatásáról rendelkező 6/2015.(XI.30.) OBH utasítás (Igazgatási Szabályzat) 25.§. tételesen felsorolja a törvényszék elnökének és helyettesének feladatait azzal, hogy a 25.§.(1) bekezdésének c.) pontja kimondja, hogy az elnökhelyettes igazgatási feladatait a törvényszék elnöke irányítja és ellenőrzi.

A Budapest Környéki Törvényszék Szervezeti és Működési Szabályzatának 43.§.-a határozza meg a törvényszék elnökhelyettesének feladatait. A törvényszék elnökének akadályoztatása esetén történő helyettesítésen felül a következő feladatköröket nevesíti az SzMSz:

- a.) ellátja az igazgatási szabályzatokban foglalt feladatokat
- b.) előkészíti meghatározott körben a törvényszék elnökének igazgatási döntéseit
- c.) ellátja a bírósági ülnökökkel és az igazságügyi szakértőkkel kapcsolatos feladatokat
- d.) ellátja a közjegyzői iratokat kezelő irattár igazgatási felügyeletét
- e.) intézi a közérdekű bejelentéseket és igazgatási panaszokat
- f.) ellátja az iratszelejtezés irányításával, ellenőrzésével kapcsolatos feladatokat
- g.) közreműködik a BKT vonatkozásában elrendelt vizsgálatokban, a BKT elnöke által, a munkaterv alapján elrendelt vizsgálatokban, a közbeszerzési, illetve beszerzési eljárásokban, az európai uniós és egyéb nemzetközi forrásból finanszírozott pályázatok előkészítésében és lebonyolításában
- h.) részt vesz az éves költségvetés előkészítésében
- i.) javaslatot tesz, illetve kezdeményezi a BKT működéséhez szükséges szabályzatok kiadását, módosítását
- j.) a BKT kötelezettségvállalási, utalványozási, ellenjegyzési és érvényesítési szabályzata által meghatározott körben önállóan is kötelezettségvállalási és teljesítés-igazolási jogkört gyakorol
- k.) ellátja mindazon feladatokat, amelyekkel a BKT elnöke megbízza.

A fenti jogszabályhelyek meghatározzák azt a feladat- és hatáskört, amely az elnökhelyettesi tisztség ellátásával járhat. Ezen túl a pályázati kiírás szerint a pályaműnek illeszkednie kell az

Országos Bírósági Hivatal Elnökének stratégiai célkitűzéseire, valamint a Budapest Környéki Törvényszék elnökének közép és hosszú távú célkitűzéseire.

A Budapest Környéki Törvényszék, mint szervezet célkitűzése nyilvánvalóan az OBH Elnöke által meghatározott stratégiai célkitűzések elérése, amelyek a következők:

- a független bírók magas színvonalon és időszerűen ítélik meg
- az emberi erőforrások optimális elosztása és hasznosítása
- tárgyi feltételek biztosítása azok optimális elosztása és hasznosítása
- integritás, az ítélezési és igazgatási munka átláthatósága, kiszámíthatóság és ellenőrizhetőség
- a bírósághoz való hozzáférés egyszerűsítése
- a képzési rendszer fejlesztése, a többi hivatásrenddel való együttműködés

A pályamű ezek figyelembevételével készült azzal, hogy az OBH elnöke által meghatározott, a bírósági szervezetre vonatkozó stratégiai célok szervezeti szintű végrehajtásának módját és ütemezését természetesen csak a Budapest Környéki Törvényszék elnöke jogosult meghatározni.

A pályaműben röviden ismertetem az eddigi vezetői gyakorlatomat és tapasztalatomat, elsősorban azért, hogy ezen keresztül bemutathassam általánosságban a vezetési elveimet, módszereimet, elképzeléseimet.

Ezt követően a pályázati kiírásban szereplő szempontok szerint (ítélkezés időszerűsége és megalapozottsága, emberi erőforrásokkal való gazdálkodás, tárgyi és pénzügyi erőforrásokkal való gazdálkodás, bírósági integritás, bírósághoz való hozzáférés, képzés) a törvényszék előtt álló kihívásokat vázolom fel.

2. Vezetési elvek és a vezetői gyakorlat

2.1. Általános elvek.

A hatékony bírósági igazgatás és általában a hatékony vezetői tevékenység ismérve a következetesség, kiszámíthatóság, nyitottság, a megfelelő kommunikáció és a proaktivitás, amely szükséges a megalapozott vezetői döntések meghozatalához.

Fontos a döntések előtti tájékozódás, a várható hatások felmérése, a döntést követő tájékoztatás, majd pedig a döntések hatásának felmérése, monitoringozása.

A bírósági szervezetben vezetőnek lenni felelősséggel járó rang és megtiszteltetés. Ugyanakkor vezetőnek lenni szolgálat is egyben, hiszen az igazgatási vezető alapvető

feladata, hogy a szervezetben dolgozók, a bírák és igazságügyi alkalmazottak hatékony munkavégzésének feltételeit biztosítsa, segítse azt, hogy a bírák adminisztratív terhei csökkenjenek. A szervezetben a kompetencia alapú munkavégzés megvalósításával a munkaterhet csökkenteni és kiegyenlíteni kell. Mindent el kell követnie a vezetőnek továbbá annak érdekében, hogy az OBH Elnöke által meghatározott stratégiai célkitűzéseket az általa vezetett szervezeti egységben elérje.

2.2. Vezetési gyakorlat.

Korábbi igazgatási vezetői munkám során is, melyet a Székesfehérvári Törvényszék elnökeként végezhettem, ezen elvek mentén tevékenykedtem.

Amikor az Országos Bírósági Hivatal elnöke 2013. március 1. napján kinevezett a Székesfehérvári Törvényszék elnökévé, egy, a változások útján elindult bírósági szervezet képe rajzolódott ki, amelyhez igazodva igyekeztünk vezetőtársaimmal együtt a stratégiai célkitűzések mentén megújítani a törvényszék működését és megfelelni az elvárásoknak úgy, hogy kezdeményező módon vegyünk részt ezekben a szervezeti változásokban és igyekezzünk azok élére is állni. (A szervezeti egység sikere ebben az aspektusban, a vezetési elvek bemutatásánál azért bír jelentőséggel, mert úgy gondolom, hogy az nagyon fontos motivációs tényező az egyén számára, látni és láttatni kell, ha eredményes munkát végeznek a kollégák és azt el is kell ismerni. Ez pozitívan hat a munkahelyi légkörre, ami fokozza a hatékonyságot).

A vezetési elveknél és gyakorlatnál kell megemlítenem, hogy kiemelt jelentőséget tulajdonítottam az országos programokban való részvételnek is. Ennek egyrészt nyilván a központi célkitűzések teljesítése volt az indoka, másrészt ezek a programok hozzájárultak ahhoz, hogy a kollégák, bírák, titkárok, fogalmazók és más igazságügyi alkalmazottak az új szemléletet magukévá tegyék és elfogadják. Hozzájárultak és jelenleg is hozzájárulnak ezek a programok egy újfajta gondolkodás meghonosításához, amely a nyitottságot, a szervezeti és egyéni nyitottságot erősíti, segít abban, hogy az új módszereket, a változásokat, amelyektől eredendően mindenki tart, könnyebben tudják elfogadni a kollégák. Meggyőződésem, hogy ezzel a szemlélettel a mai felgyorsult és változó világban az ítélkező munka, mint a bírói alaptevékenység hatékonysága is növekszik. Érdekes volt megtapasztalni azt, hogy voltak félelmek azzal kapcsolatban, hogy az ítélkezésen felüli többlettevékenység az ítélkező munka rovására megy majd, de a gyakorlat azt mutatta, hogy ez nem következett be, sőt a hatékonyság nőtt.

A társadalmi igényekhez, elvárásokhoz történő alkalmazkodás – természetesen nem a döntésekre vonatkozóan, hiszen a bírói függetlenséget mindig meg kell őrizni – a bírósági szervezettől is elvárható, alkalmazkodni kell a megváltozott környezethez, alkalmazni kell a modern technológiai vívmányokat (amelyekben a magyar bírósági szervezet egyébként az

élen jár európai összevetésben). Csak így lehet a társadalmi elfogadottságot és ezáltal az igazságszolgáltatás hatékonyságát növelni.

Az elképzelést át tudtuk ültetni a gyakorlatba, az országos programok közül kiemelkedő eredményt nyújtottak a kollégáim a bírósági közvetítés népszerűsítésében, ezáltal a Székesfehérvári Törvényszék országosan első helyet is tudott elérni az eredményes közvetítések számában, több más törvényszékkel osztottuk meg tapasztalatainkat, jó gyakorlatunkat.

Ugyancsak az elsők között voltunk, akik azzal az eredménnyel büszkélkedhettek, hogy minden bíróságon kijelölt tanúgondozók voltak, már 2013. nyarára és elkészültek azok a tájékoztató anyagok, amelyekkel meg is tudtuk ismertetni az állampolgárokkal ezt az új szolgáltatást.

A nyitott bíróság program egy kijelölt koordinátor – bírósági titkár- vezetésével szintén sikeres volt és egy olyan program, amiben élen járt a Székesfehérvári Törvényszék, az elsők között kötöttünk együttműködési megállapodást például a KLIK-el ebben a körben.

Nagy jelentőséget tulajdonítottam a belső kommunikáció erősítésének is. Az Országos Bírósági Hivatalban kialakított gyakorlatnak megfelelően bevezettük a munkacsoporti rendszert egyes területeken (pl. sajtó), itt, valamint az egyes országos programok koordinálásában együtt dolgoztak a kollégák (bírák, titkárok, igazságügyi alkalmazottak), rendszeres és közvetlen kapcsolatban álltak egymással, együtt tudtak dolgozni egy feladat megoldásán. Ez is egyfajta nyitott szemléletet erősített, és bár a bírói munka hagyományosan „magányos” tevékenységként van aposztrofálva, úgy gondolom, hogy a team-munka, a tudásmegosztás, a másik gondolkodásának megismerése az ítélkezés hatékonyságát növelő lehetőség. Szükség van erre az ugyanazon bírósági szinten dolgozó kollégák esetében, de ugyanilyen fontos a járásbíróságok és a törvényszék, illetve a törvényszék és az ítélőtábla közötti élő és folyamatos kapcsolat, kommunikáció az időszerűség és a megalapozottsági mutatók javítása érdekében.

A bevezetett új módszereknek, a kollégáimnak az országos programokban való részvételéből is eredő szemléletváltásának, fogékonyságának és nyitottságának volt köszönhető például, hogy amikor az ÁROP pályázat meghirdetésre került, abban a törvényszék több mint 40 dolgozója vett részt és jelentkezett önként, itt szintén munkacsoporti rendszerben dolgozva nagyon komoly eredményeket értünk el, amely tovább segítette a szervezet megújulását és hatékonyságát, valamint az ítélkező munkát is.

Amikor lehetőség nyílt a pályázaton való részvételre, nem volt már idegen a kollégák számára a csoportmunka, a projektmunka, az a szemlélet, amely a vezetést is kell, hogy jellemezze: a cél kitűzése, a cél eléréséhez szükséges módszer meghatározása, az eredmény elérése, dokumentálása, az eredmény fenntartása, utánkövetése és kommunikálása.

Az országos programok mellett a központi igazgatás által biztosított más lehetőségeket is igyekeztünk kihasználni. Ilyen volt például az OBH munkacsoportok működése során

megismert VIBE felület, amelyet az elsők között kezdtünk el a törvényszékek közül a belső kommunikáció eszközeként használni. Ide kerültek feltöltésre az igazgatási anyagok, szakmai (kollégiumi) tartalmak, fórumfelületet alakítottunk ki, ahol a nem egy bíróságon dolgozó kollégák is közvetlen kommunikációt tudtak folytatni egymással.

Kiemelt fontosságuként kezeltük a külső kommunikációt. Ennek erősítésére sajtóosztályt létesítettünk, ahol egy sajtókoordinátor mellett két sajtószóvivő és egy sajtótitkár működött, továbbá megalakítottuk a honlap-munkacsoportot, akiknek feladata a honlap folyamatos figyelése, karbantartása, megújítása volt, ezáltal a sajtó részére minden szükséges tájékoztatást időben meg tudtunk adni. Kiemelkedően jó kapcsolatunk volt az OBH Sajtóosztályával, emellett rendszeres kapcsolatban álltunk más hivatásrendek sajtószóvivőivel is, rendszeres volt velük a kommunikáció, az információ-csere és a megbeszélések, találkozók is. A helyi sajtóval is kifejezetten jó munkakapcsolat alakult ki, minden megkeresésre valamilyen módon lehetőleg azonnal reagáltunk, ugyanakkor ők is biztosították annak a lehetőségét, hogy ha hírt szerettünk volna adni valamilyen eseményről, ezt az általunk kért formában megtehettük.

A technikai újítások, fejlesztések kihasználását is mindig fontosnak gondoltam. Sikerült elérni azt, hogy már csak digitális hangrögzítő eszközöket használtunk, valamint, az OBH által biztosított lehetőséget kihasználva, minden asztali számítógépet, amin a bírák és titkárok dolgoztak, laptopokra cseréltünk le. Ezáltal a távoli asztal projektet is teljes egészében meg tudtuk valósítani, növelhettük az információ-biztonságot, a bírák ugyanazzal a géppel tudtak a bíróságon és otthon is dolgozni.

A digitális hangrögzítés biztosítása lehetőséget adott annak az újításnak a bevezetésére is, hogy a munkateher kiegyenlítése érdekében nem kellett az igazságügyi alkalmazottat kirendelni fizikailag másik bíróságra, hanem az MP3 formátumú hangfájl került elektronikusan átküldésre egyik bíróságról a másikra, ahol azt leírták, majd a kész szöveget küldték vissza a bíróságra. Ez jelentős költségmegtakarítást is eredményezett.

Ezek mellett az új programok mellett természetesen az ítélkező munkára, mint alaptevékenységre is folyamatos figyelmet fordítottunk a szakmai és igazgatási vezetőkkel. Folyamatos volt a szakmai és igazgatási ellenőrzés, ahol lehetett, kihasználva a jogszabály adta lehetőségeket, új megoldásokat vezettünk be, ilyen volt például büntető ügyszakban az elsők között megalakított központi szabálysértési bíróság, az ezzel kapcsolatos tapasztalatainkat több törvényszékkal megosztottuk.

Folyamatosan figyelemmel kísértük az ügyforgalmi és létszámadatokat, amikor ez indokoltá vált, új másodfokú tanácsot hoztunk például létre (büntető ügyszakban), éltünk a kirendelés lehetőségével.

Tekintettel arra, hogy egyes területeken a folyamatos ügyszám „görgetése” okozott problémát, (hasonlóan egyébként a BKT egyes ügyszakaihoz), illetve időszakos nehézséget kellett orvosolni, éltünk az OBH elnöke által felajánlott lehetőséggel és más törvényszékek

(Szekszárd, Kaposvár, Veszprém) bírának kirendelését kértük. Ez szintén beváltotta a várakozásokat és jelentősen javította az időszerűségi mutatókat, lecsökkent a folyamatban maradt ügyek száma.

A vezetői munkámhoz nagy segítséget jelentett, hogy részt vehettem egyes központi igazgatási feladatokban, az OBH elnöke által létrehozott munkacsoportokban, illetve az OBT munkájában.

Ezáltal rálátásom nyílt más bíróságok és a központi igazgatás működésére, lehetőségem nyílt a jó gyakorlatok, új gondolatok megismerésére.

A vezetői munkám során mindig nyitott voltam az új módszerekre, gondolkodásra, hiszen egy állandóan és gyorsan változó világban csak megújulva tudunk lépést tartani és megfelelni az elvárásoknak.

A korábbi vezetői gyakorlatomat és az általam fontosnak tartott elveket, módszereket azért tartottam fontosnak bemutatni, mert azokat most is vallom, és ezáltal, úgy gondolom, könnyebben tudtam képet adni az igazgatási elképzeléseimről, hiszen azokat nem csak elméletben, hanem a gyakorlatban is volt alkalmam alkalmazni.

2.3. A Budapest Környéki Törvényszéken végzett tevékenység

A Budapest Környéki Törvényszék elnökhelyettesi tisztségét az OBH Elnöke által történt megbízás útján 2016. szeptember 20. napja óta töltöm be. Az azóta eltelt időben volt alkalmam megismerni a BKT működését, struktúráját, szervezeti sajátosságait és azokat a speciális kihívásokat, amelyekkel szembe kell néznie.

Munkámat igyekeztem az Országos Bírósági Hivatal elnökének és a Budapest Környéki Törvényszék elnökének célkitűzései mentén végezni és a tisztséget ennek megfelelően ellátni.

A Budapest Környéki Törvényszék az ország második legnagyobb létszámú törvényszéke, amely ugyanakkor szervezetileg és területileg is szétagolt. A méretéből adódó sajátosságok egyrészt nehézséget is jelentenek (főleg a területi szétagoltság miatt), ugyanakkor az itt rendelkezésre álló humán erőforrás nagy lehetőségeket is hordoz magában, amelyeket az optimális létszámgazdálkodás és a kompetencia-alapú foglalkoztatás követelményeinek megfelelően ki lehet használni.

Az emberi erőforrás gazdálkodás területén is elengedhetetlen a stratégiai szemlélet, a folyamatok rendszerszintű összehangolása, amely területeken indokolt, intézkedési protokoll kidolgozása.

Ahhoz, hogy a rendelkezésre álló humán erőforrás biztosította lehetőségeket kihasználhassuk, rendelkezni kell a szervezet tudástérképével, ismerni kell azokat a kompetenciákat és ambíciókat, amivel a szervezetben dolgozók rendelkeznek. Ennek felmérésére például a Fenntartható Fejlődés Program keretében történtek is lépések, a sajtóval kapcsolatos feladatok ellátására mértük fel az érdeklődőket.

Kiemelten fontos az, hogy a rendelkezésre álló eszközökkel megpróbáljuk a törvényszék illetékességi területén belül az egyenlő munkaterhet biztosítani. Ehhez nélkülözhetetlen az állapotfelmérés, a pontos létszámadatok és a munkateher meghatározása és annak folyamatos figyelemmel kísérése.

A bírák esetében a munkaterhet az ügyérkezés, befejezés és folyamatban maradt ügyek számának ismeretében meg tudjuk állapítani, amennyiben az ügyek minőségét, nehézségét is figyelembe vesszük, (büntető ügyszakban a súlyszámmal) ez megfelelő alapot adhat ehhez.

A megbízásomat követően az OBH Emberi Erőforrás Gazdálkodási Főosztályával együttműködve áttekintettük a Budapest Környéki Törvényszék bírói létszámhelyzetét, engedélyezett, tényleges és működő tanácsokra is vetítve. Az EEGF ennek alapján javasolta a létszámbővítést, a törvényszék elnöke által előterjesztett indítvány alapján az OBH Elnöke döntött is az álláshelyek kiírásáról.

Nehezebb volt a helyzet a munkateher meghatározásánál a titkárok, ügyintézők és más igazságügyi alkalmazottak esetében.

Az elnökhelyettesi megbízásomat követően az egyik elsődleges feladatombnak tekintettem a titkári munkateher mérés módszerének kidolgozását.

A Budapest Környéki Törvényszék elnöke létrehozta a Titkári Munkateher Mérési Munkacsoportot, amely kidolgozott egy objektív adatokon alapuló mérési módszert. Ennek bevezetése 2016. november 15-én megtörtént, azóta is folyamatosan alkalmazzuk és a gyakorlati tapasztalat azt mutatja, hogy alkalmas a titkári munkateher mérésére és a megalapozott igazgatási intézkedések meghozatalára.

Természetesen, mint minden projekt esetében, itt is fontos volt az után-követés, a munkacsoport elemezte a gyakorlati tapasztalatokat és a szükséges kisebb korrekciókat végre is hajtotta.

Ezt, a munkacsoport által kidolgozott titkári munkateher mérési módszert 2016. őszén a Debrecenben megtartott „Jó gyakorlat” Börzén is bemutattuk, több törvényszéknek közvetlenül is átadtuk a kidolgozott módszert és megadtuk részükre a szükséges tájékoztatást, megosztottuk a gyakorlati tapasztalatainkat.

A munkateher mérés eredményéről, az annak alapján meghozott igazgatási intézkedésekről valamennyi vezetőt tájékoztattam.

Jelenleg az igazságügyi alkalmazotti létszám felmérése van folyamatban, annak érdekében, hogy a bírói és titkári létszámhoz hasonlóan itt is megtörténhessen a munkateher kiegyenlítése a törvényszék szervezeti egységei között.

A bírói munkateher kiegyenlítése érdekében sokszor kerül sor bírák kirendelésére, az OBH elnöke a munkateherhez igazodóan írta ki a megüresedő bírói álláshelyeket, illetve új bírói álláshelyek is létesültek. Az igazságügyi alkalmazotti létszám ezeket a változásokat, elsősorban a kirendeléseknél nem minden esetben követte le, illetve figyelemmel kell lenni itt is a puszta létszámadatok mellett a munkateherre is. Ezért tartottuk szükségesnek az igazságügyi alkalmazotti létszámnak a felmérését is.

Elkészítettem ennek keretében az engedélyezett és a tényleges bírói létszámhoz viszonyított igazságügyi alkalmazotti létszámot bemutató aránytáblákat, amelyekhez az OBH Emberi Erőforrás Gazdálkodási Főosztálya segítséget nyújtott, amit ezúton is köszönök. Az elkészült aránytáblák minden vezető részére megküldésre kerültek.

Minden szervezeti egység ezen felül tájékoztatást adott arról (név szerinti bontásban), hogy az igazságügyi alkalmazottakat pontosan milyen munkakörben foglalkoztatják. Ezen adatok elemzését követően hozhatóak meg a szükséges igazgatási intézkedések a munkateher kiegyenlítése érdekében.

Természetesen a titkári munkateher-méréshez hasonlóan ez sem csak egy egyszeri felmérés kell, hogy legyen, hiszen a változásokat folyamatosan figyelemmel kell kísérni és ennek alapján a szükséges intézkedéseket meg kell hozni.

Fontosnak tartottam azt is, hogy azok a mutatók, adatok, ami alapján a statisztika készül, a valóságnak megfeleljenek. Az OBH Emberi Erőforrás Gazdálkodási Főosztályával a bírói munkateher felmérése során szembesültünk azzal, hogy a BIIR adatbázisa alapján készült statisztika, elsősorban a működő tanács számításának körében, eltérő adatokat tartalmaz.

Az OBH Statisztikai Elemző Osztályával együttműködve intézkedést hoztam, amely alapján az egyes járásbíróságok elnökei és a kollégiumvezetők áttekintették a BIIR-ben rögzített adatokat, azokat az informatikai főosztály segítségével „megtisztították”, így elértük azt, hogy az abban rögzített adatok jelenleg mindenben a tényszerű és valós állapotot rögzítik.

Ugyancsak a BIIR adattisztítása miatt volt jelentősége, hogy a Budapest Környéki Törvényszék végrehajtói irodája vonatkozásában elrendeltem, hogy 2016. november 15. napjától kezdődően a BIIR-ben csak a törvényszéki végrehajtási „Vh” jelzésű ügyek kerüljenek rögzítésre, a törvényszéki végrehajtói „Mv” jelzésű ügyek ne.

Elrendeltem továbbá, hogy a jelenleg a BIIR-ben rögzített, folyamatos végrehajtói ügyeket 2016. december 31-ig a BIIR-ből töröljék olyan módon, hogy azokat egyéb befejezésként vezessék ki (ez kb. 6500 ügyet jelentett). Ennek eredményeként a BIIR és az ennek alapján készülő statisztika 2017. január 1. napjától kezdve ebben a körben is a valós adatokat tartalmazza.

Szintén a végrehajtási ügyeket érintette, hogy 2017. január 1. napjától a korábbi gyakorlatot megváltoztatva elrendeltem, hogy a Budapest Környéki Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság végrehajtási ügyei ott és ne a Budakörnyéki Járásbíróságon kerüljenek lajstromozásra.

Önálló hatáskörben eljárva intéztem az iratselejtezések felügyeletével kapcsolatos feladatokat. Szorgalmazom, hogy a selejtezésekre minden szervezeti egységben kerüljön sor, különös tekintettel azokra, amelyek várhatóan rövid időn belül másik épületbe költöznek. Indokolatlan lenne olyan iratok átszállítása, amelyek selejtezhetőek, más esetekben pedig az irattári kapacitás korlátozott volta is szükségessé teszi ezt.

Ezekon felül a Budapest Környéki Törvényszék elnökének határozata alapján többek között részt vettem vezetővizsgálatban, fegyelmi ügyek előkészítésében, a Fenntartható Fejlődés Program koordinációjában, az egyes épületekkel (Szigetszentmiklós, M3) kapcsolatos szerződések előkészítésében, a Ráckevei és Szigetszentmiklósi Járásbíróság „szétválásával” kapcsolatos folyamatok koordinálásában.

3. Az ítélkezés időszerűsége

A Budapest Környéki Törvényszék az ország második legnagyobb törvényszéke. Az ügyérkezést nézve országos összesítésben az állapítható meg, hogy az összes ügy 12,23%-a érkezett ide a tavalyi évben. A befejezésekből való részesedés ugyanakkor tavaly 13,07% volt, így tehát az érkezést meghaladta. Ennek köszönhetően az ügyhátralékból, vagyis a folyamatban maradt ügyekből való részesedés a 2015. évi 15,79%-ról 12,38%-ra csökkent 2016.-ban.

A törvényszéki szintű időszerűségi mutató tehát összességében javult, azonban sajnálatosan nem egyenletesen, nem minden szinten és nem minden ügyszakban.

Szinteket tekintve a járásbíróságok esetében a befejezések száma az előző évhez képest csökkent, a törvényszék első és másodfokán emelkedett. (peres ügyekre vonatkozó statisztikai adatok)

A járásbírósági szinten belül, mint azt az alábbi táblázat mutatja, a büntető peres és a gazdasági peres ügyek vonatkozásában javult az időszerűség, a befejezések száma meghaladta az érkezést, míg a polgári peres ügyek esetében attól elmaradt és így nőtt az ügyhátralék.

A folyamatban maradt ügyek számának növekedése figyelhető meg a munkaügyi és a közigazgatási peres ügyek esetében is.

Járásbírószági szint						
2016						
	Érkezett		Befejezett		Folyamatban maradt	
	szám	%*	szám	%*	szám	%*
Büntető peres	5617	97,74	6036	99,05	4015	90,55
Büntető nemperes	5452	100,81	5354	97,31	671	117,1
Civilisztika peres (p+g+m+k)	20840	107,11	20404	100,89	11218	104,04
Civilisztika nemperes	6209	102,66	6399	109,99	538	73,9
Polgári peres	17595	108,51	17186	102,97	9385	104,56
Polgári nemperes	5616	101,78	5790	110,33	423	70,85
Gazd. peres	1050	99,34	1128	113,25	544	87,46
Gazd. nemperes	24	141,18	21	140	6	200,00
Közig. peres	1291	101,81	1265	91,8	689	103,92
Közig. nemperes	417	111,2	435	107,67	108	85,71
Munkaügyi peres	904	98,91	825	71,06	600	115,16
Munkaügyi nemperes	152	110,14	153	101,32	1	50
Szabálysértési (peres+nemperes egyben)	31879	83,01	38006	103,82	5656	48
Végrehajtási (nemperes)	14795	81,15	15579	88,08	3375	81,15

*% mértéke a 2015. év viszonylatában

Ezekből az adatokból következik, hogy az időszerűségi mutatók javítására elsősorban a polgári, a munkaügyi és a közigazgatási peres ügyek esetében van szükség.

Meg kell jegyezni azt is, hogy a polgári ügyszakban a devizaperek nagy számban történt érkezése is közrejátszik abban, hogy az időszerűségi mutatók romlottak.

Az egyes járásbíróságokat elemezve természetesen eltérő adatokat kapunk, az időszerűségi mutató romlása a polgári peres ügyeknél a Budaörsi, Dabasi, Nagykátai és Váci Járásbíróság estében figyelhető meg elsősorban.

A járásbíróságok összesített adataiból, az egy tanácsra vetített statisztikát nézve az tűnik ki, hogy büntető peres ügyek esetében az ügyérkezés (12,4) az országos átlagot (11,3) kis mértékben haladja meg. Ugyanakkor a befejezések száma (13,3/12,1) nagyobb mértékben. Magas azonban a folyamatban maradt ügyek száma (106,3) az országos átlaghoz (65,38) képest.

Polgári ügyek esetében az érkezés (26,72) az országos átlag (24,43) feletti, a befejezések száma (26,1) is meghaladja az országos átlagot (23,81). Ebben az ügyszakban az érkezés és befejezés aránya közel azonos. Kiugróan magas a folyamatban maradt ügyek száma (171,03), amely a legmagasabb országos mérték és lényegesen meghaladja az átlagot (117,58).

Gazdasági ügyszakban az egy tanácsra vetített érkezés (25,81) országosan a legnagyobb és az átlagot (18,56) lényegesen meghaladó. Ugyanez igaz a befejezett ügyek számára (27,73), ami szintén országosan a legmagasabb és magasan az átlag (19,65) feletti.

Ennek ellenére a folyamatban maradt ügyek száma (160,47) az országos átlaghoz képest (104,7) kiugróan magas.

A legnagyobb problémának tehát a folyamatban maradt ügyek száma tűnik, hiszen az érkezés és befejezés aránya közel azonos minden ügyszakban, jelentős hátralék halmozódott azonban fel, amely a jelenlegi mutatókkal nem csökken lényegesen és rövid időn belül.

A törvényszéki szintet tekintve az alábbi adatokat láthatjuk

Törvényszéki első fok						
2016						
	Érkezett		Befejezett		Folyamatban maradt	
	szám	%*	szám	%*	szám	%*
Büntető peres	117	104,46	132	105,6	79	84,04
Büntető nemperes	508	99,61	554	111,69	14	23,33
Civilisztika peres (P+G)	2918	137,71	2561	127,86	1447	132,75
Polgári	1828	176,11	1724	156,3	707	117,25
Gazdasági	1090	100,83	837	91,28	740	151,95
Civilisztika nemperes (P+G)	727	128,45	724	115,1	129	102,38
Cégügyek	61721	92,95	63856	95,91	6747	75,96
Felszámolás, csőd	1876	83,34	2870	90,91	2582	71,03
Végrehajtási (nemperes)	8495	101,63	14827	172,41	24	0,38

**% mértéke a 2015. év viszonylatában*

A folyamatos ügyek számának emelkedése itt is a civilisztikai ügyszakban figyelhető meg, a peres ügyeknél. Pozitív viszont, hogy a cégügyek, a csőd-és felszámolási ügyek és a végrehajtási ügyek tekintetében jelentősen javultak az időszerűségi mutatók.

A civilisztikai ügyszakban elsőfokon az érkezés (19,74) az országos átlag (20,9) alatti. A tavalyi évben sajnos a befejezések száma (17,32) sem az érkezést, sem a befejezések országos átlagát (20,21) nem érte el, így az időszerűségi mutatók romlottak.

A folyamatban maradt ügyek száma (117,46) az országos átlag (99,13) feletti.

A polgári ügyszakban az érkezés növekedése elsősorban a devizaperekre vezethető vissza, amelyeknek a feldolgozásában a gazdasági kollégium bírái is részt vesznek. Hiába nőtt a befejezések száma is az előző évhez képest, az ügyérkezést nem tudta követni, így nőtt a folyamatban maradt ügyek száma.

Itt figyelemmel kell lenni arra, hogy jelenleg kedvezőtlen a tendencia és romlanak az időszerűségi mutatók. Az ügyhátralék arányaiban nem olyan magas, mint a járásbíróságok esetében, de folyamatosan nő.

Törvényszék másodfok						
2016						
	Érkezett		Befejezett		Folyamatban maradt	
	szám	%*	szám	%*	szám	%*
Büntető peres	1161	93,55	1348	102,28	561	75
Büntető nemperes	2048	104,44	2073	105,98	36	59,02
Civilisztika peres (p+g+m+k)	1895	112,53	1792	115,17	827	114,23
Civilisztika nemperes (p+g+m+k)	2793	125,58	2488	115,13	782	163,94
Szabálysértési (peres+nemperes egyben)	97	90,65	101	99,02	1	20

% mértéke a 2015. év viszonylatában

A másodfokú ügyeket tekintve is a civilisztikai peres és nemperes ügyek esetében figyelhető meg a folyamatban maradt ügyek számának növekedése, azzal együtt, hogy arányaiban nagyobb mértékben nőtt peres ügyek esetében a befejezések száma a 2015. évhez viszonyítva, mint az érkezés száma, azonban így is elmaradt attól.

Az elsőfokhoz hasonlóan a civilisztikai ügyszakban az érkezés (26,2) meghaladja az országos átlagot (24,17), itt a befejezés (24,77) is átlag (22,44) feletti, de az érkezett ügyek számát nem éri el. A folyamatban maradt ügyek száma (137,19) az átlagot (95,43) lényegesen meghaladja.

Itt is cél az időszerűség javítása és a kedvezőtlen tendencia megfordítása.

Ezen célok elérésére több igazgatási, elnöki és kollégiumvezetői intézkedés is született az elmúlt időszakban.

Az időszerűség javítása érdekében a BKT elnöke által elrendelt alábbi igazgatási eszközöket alkalmazza jelenleg a kollégiumvezető:

Havi ellenőrzések:

- Írásba-foglalási határidők betartásának ellenőrzése
- 30 napon túl bírónál lévő ügyek ellenőrzése
- kurrenciális ügyintézés időszerűségének ellenőrzése
- Új határnap kitűzési gyakorlatának ellenőrzése a tárgyalási jegyzőkönyvek áttekintésével
- Tárgyalási napok és
- kitűzött ügyek számának ellenőrzése.

Az ellenőrzési módja:

- irodavezető jelentése alapján,
- BIIR rendszer útján,
- tárgyalások látogatásával,
- eseti vizsgálatok elrendelésével,
- igazoló jelentések bekérésével.

Ezeket az igazgatási intézkedéseket változatlanul fent kell tartani véleményem szerint mindaddig, amíg a tendencia meg nem fordul és az időszerűségi mutatók nem javulnak.

Az időszerűség javítása érdekében rendszeresek a szakmai konzultációk, a tanácselnöki feljegyzések ismertetése, a hatályon-kívül helyezések vizsgálata is.

Az időszerűségi mutatók javítása érdekében a Budapest Környéki Törvényszék elnöke pályaművében, - melyet az elnökhelyettesi pályázatnak is szem előtt kell tartania- középtávú célkitűzésként határozta meg az egy éven túli, de két évet el nem érő pertartamú ügyek számának csökkentését, a kiegyenlített munkateher fenntartása mellett. Ehhez eszközül a szakmai konzultációt, a segédanyagok biztosítását és a célvizsgálatot jelölte meg.

A fenti igazgatási intézkedések álláspontom szerint is alkalmasak lehetnek a cél eléréséhez, miután azonban a tendencia nem mutat javulást, fel kellene tárni az egyes intézkedések hatékonyságát, illetve azt, hogy ez miért marad el a várakozástól.

Megfontolást érdemelne álláspontom szerint a Budapest Környéki Törvényszék esetében is, hogy más törvényszékről kérjünk kirendelést az OBH elnökétől, a folyamatos ügyszám csökkentése érdekében.

Szükség szerint más módszereket is alkalmazni kell (ez kapcsolódik a kompetencia alapú munkavégzéshez, át kell tekinteni a feladat- és hatásköröket, a létszámosztást, intézkedési tervet kell kidolgozni, az ellenőrzés konzekvenciáit következetesen le kell vonni), ezek meghatározása nyilvánvalóan a törvényszék elnökének feladata. Elnökhelyettesként, amennyiben ezzel kapcsolatos feladat ellátására megbízást kapok, annak természetesen eleget teszek.

4. Az ítékezés megalapozottsága.

Az időszerű ítékezés mellett az OBH elnökének stratégiai célkitűzése, hogy a független bírók magas színvonalon ítéljezenek.

Ebből a szempontból vizsgálva a tavalyi év statisztikai adatait a következő állapítható meg.

Járásbíróági szint és törvényszéki másodfok viszonylata peres ügyekben						
2016						
	Jogerő (%)	Fellebbezési viszonyszám *	Helyben hagyás (%)	Megvált. (%)	Hatkiv. (%)	Egyéb (%)
büntető	80,77	19,23	43,25	45,25	9,05	2,52
civil	90,71	9,3	47,54	22,49	14,45	15,51
polgári	91,2	8,8	47,1	20,01	16,07	16,82
gazdasági	88,39	11,6	61,79	19,51	10,57	8,13
közigazgatási	98,58	1,4	35,71	42,86	7,14	14,29
munkaügyi	71,76	28,2	44,37	33,44	9,32	12,86

Kúriai felülvizsgálat					
	db				
büntető	69	7,25	5,8	4,35	82,61
civil	346	42,77	22,83	15,32	19,08
polgári	80	35	1,25	8,75	55
gazdasági	2	0	0	50	50
közigazgatási	203	41,38	38,42	13,79	6,4
munkaügyi	61	59,02	0	27,87	13,11

**A 2016. évben a Törvényszéki szint II. fokára érkezett peres ügyek számának és a 2016. évben a bíróságokon befejezett perek számának hányadosa.*

Büntető ügyszakban a statisztikai adatok alapján megállapítható, hogy az ügyek 80,77%-át fellebbezték meg. Ez országos összehasonlításban jónak mondható, ezt a mutatót nézve a BKT a 8. helyen található a törvényszékek között.

A 2016. évben nőtt a helybenhagyott határozatok aránya az előző évihez képest 3,55%-kal, egyben a hatályon kívül helyezett elsőfokú határozatok aránya 0,78%-kal csökkent. A minősítés-változtatás nagymértékben, 25,61%-kal csökkent a tavalyi évhez képest.

A bíróságokon befejezett **civilisztikai** ügyek 90,7%-a elsőfokon jogerőssé vált tavaly, ami országos összevetésben a 16. helyet jelenti. A befejezett ügyek 9,3%-ában terjesztettek elő tehát fellebbezést, melynek eredményeként a fellebbezett ügyek 47,54%-át a másodfokú bíróság helybenhagyta. Az ügyek 22,49%-át változtatták meg, míg a fellebbezett ügyek 14,45%-át helyezték hatályon kívül a másodfokú bíróságok.

A hatályon kívül helyezések arányszáma a korábbi évek viszonylatához képest emelkedést mutat.

A civilisztikai ügyszakon belül a munkaügyi ügyszakban nyújtanak be a legtöbb fellebbezést, itt az ügyek 28%-át fellebbezik meg, amely azzal is magyarázható, hogy ezen ügyekben a munkavállalói költségkedvezmény szabályai az irányadók.

A közigazgatási ügyszakban a fellebbezési korlát miatt az ügyek 98,6%-a jogerőre emelkedik és csak az ügyek 1,4%-ában terjesztenek elő fellebbezést.

A civilisztikai ügyek közül a közigazgatási ügyszaknak a legalacsonyabb a helybenhagyási arányszáma, amely azonban a megfellebbezett ügyek kis számából is következhet, viszont ezen ügyszak hatályon kívül helyezési arányszáma a legjobb.

A hatályon kívül helyezések aránya országos összevetésben sajnos kedvezőtlen képet mutat, büntető ügyszakban országosan a javulás ellenére a második legnagyobb arányú, civilisztikai ügyszakban pedig a legnagyobb arányú.

Erre nyilvánvalóan kiemelt figyelmet kell fordítani a jövőben is, ezen a területen most is rendszereznek a szakmai tanácskozások, képzések ennek a javítása érdekében. Meg kell azonban vizsgálni itt is, csakúgy, mint az időszerűségi mutatóknál, hogy a hatékonysága ezeknek az intézkedéseknek miért marad el a várakozástól. Meg kell találni azokat a hatékony formákat, elsősorban a képzések, konzultációk területén, amelyek segítségével a megalapozottsági mutatók javíthatóak.

A törvényszék megalapozottsági adatait a következő tábla tartalmazza.

Törvényszéki első fok és ítéltábla viszonylata peres ügyekben						
2016						
	Jogerő (%)	Fellebbezési viszonyszám *	Helyben hagyás (%)	Megvált. (%)	Hatkiv. (%)	Egyéb (%)
büntető	24,24	75,76	13,46	62,18	24,36	0
civil	85,36	14,64	53,6	15,17	15,42	17,07
polgári	84,22	15,78	53,78	15,83	14,29	16,11
gazdasági	87,69	12,31	51,95	9,09	12,99	25,97
Kúriai felülvizsgálat						
	db					
büntető	19		52,63	0	5,26	42,11
civil	91		43,96	1,1	8,79	46,15
polgári	59		47,46	1,69	13,56	37,29

gazdasági	32	37,5	0	0	62,5
közigazgatási	0	0	0	0	0
munkaügyi	0	0	0	0	0

**A 2016. évben a törvényszék I. fokáról az ítéltáblára érkezett peres ügyek számának és a 2016 évben a törvényszék I. fokán befejezett perek számának hányadosa.*

A **büntető elsőfokú ügyszakban** 2016. évben az ügyek 53,6%-a elsőfokon jogerőre emelkedett.

A fellebbezett 156 ügy 13,46%-át helybenhagyta, 62,18%-át megváltoztatta, míg 24,36%-át hatályon kívül helyezte az ítéltábla.

A helybenhagyó határozatok száma csökkent, míg a hatályon kívül helyezett határozatoké nagymértékben, 18,48%-kal nőtt.

A Fővárosi Ítéltábla, mint harmadfokú bíróság 2016. évben a törvényszék 29 másodfokú büntető peres ügyét bírálta felül, amelyek közül 15-öt hagyott helyben, 10-et megváltoztatott, 2-ben a minősítést változtatta meg és 1 ügyet hatályon kívül helyezett.

A **Gazdasági Kollégium** Peres Csoportja 837 ügyet fejezett be 2016 évben, és a befejezett ügyek 20,4%-ában, 171 ügyben hozott ítéletet. Az ügyek 87,69%-a elsőfokon jogerőre emelkedett. Az ítéltábla a fellebbezett ügyek közül 46 esetben helybenhagyó (51,95%), 9 megváltoztató (9,09%) és 11 hatályon kívül helyező határozatot hozott (12,9%), míg 21 ügyet egyéb módon fejezett be.

A Budapest Környéki Törvényszék **polgári ügyszakában** a peres ügyek 84,22%-a emelkedett elsőfokon jogerőre, míg az ügyek 15,78%-át fellebbezték meg. A megfellebbezett ügyek 53,78%-át helybenhagyták és az ügyek 14,29%-át helyezték hatályon kívül.

A kollégiumvezetők célja a hatályon kívül helyezett ügyek számának csökkentése. Ennek érdekében a havonta tartott elsőfokú szakmai értekezleten valamennyi hatályon kívül helyezett ügy ténybeli és jogi alapját ismertetik, amelyből az értekezlet levonja a megfelelő következtetéseket.

Célszerű lehet a Fővárosi Ítéltáblával fennálló szakmai kapcsolat elmélyítése, további közös konzultációk szervezése, a hatályon kívül helyezési arányszám csökkentése érdekében.

5. Emberi erőforrással való gazdálkodás

A pályamű 2. pontjában, a korábbi igazgatási gyakorlat ismertetésénél már érintettem az emberi erőforrással való gazdálkodás fontosságát, illetve bemutattam, eddig a Budapest Környéki Törvényszéken milyen, ezzel kapcsolatos tevékenységet láttam el.

Általánosságban, a pályázati kiíráshoz igazodva ehhez a következőket teszem még hozzá.

Alapvetés, hogy valamennyi, a szervezet előtt álló feladat és kitűzött cél eléréséhez az emberi erőforrásokkal való gazdálkodás terén – is- stratégiai szemléletre van szükség.

Az emberi erőforrásokkal való hatékony gazdálkodás, mint a bírósági szervezetrendszer stratégiai célkitűzése, az egyes szervezeti egységek, így a Budapest Környéki Törvényszék szintjén is meg kell, hogy jelenjen.

Az első lépés, amit ennek érdekében meg kell tenni, hogy fel kell mérni a szervezet jelenlegi helyzetét ebből a szempontból, meg kell vizsgálni a rendelkezésre álló kompetenciákat, el kell készíteni a szervezet tudástérképét és a feladataibrát. Ezt követően lehet az optimális emberi erőforrás elosztást megvalósítani. Ehhez stratégiai szemléletre van szükség.

Az OBH Elnöke döntéseinek köszönhetően a BKT engedélyezett létszáma folyamatosan nőtt az elmúlt években, ezt mutatja az alábbi összesítés:

Munkakör	2013. XII.31.	2014. XII.31.	2015. XII.31.	2016. XII.31.
Bíró	252	264	267	269
Titkár	79	82	85	89
Fogalmazó	35	35	32	25
Tisztviselő	468	469	404	418
Írnok	38	38	115	121
Fizikai dolgozó	69	69	67	65
Összesen	941	957	970	987

Az elsődleges cél az, hogy a rendelkezésére álló létszámmal gazdálkodjon a Budapest Környéki Törvényszék olyan hatékonysággal, ami együtt jár hosszabb távon a munkateher egyénre vetített csökkenésével és az időszerűségi mutatók javulásával.

A bírákat a lehetőséghez képest minél nagyobb mértékben fel kell szabadítani az adminisztratív terhek alól, annak érdekében, hogy az ítélkező munkára tudjanak koncentrálni. Ez természetesen azonban nem járhat a vezetői ellenőrzés eszközeinek gyengítésével, az egyensúlyt meg kell találni, amiben az informatikai eszközök és alkalmazások sokat segítenek (BIIR, VIIR).

Az ügyforgalmi adatoknál bemutatottak szerint a munkateher a többi törvényszékhez képest magas (ez azonban döntően a folyamatban maradt ügyek egy tanácsra jutó számánál mutatható ki).

Az Országos Bírósági Hivatal Elnöke az elmúlt években, mint a fentebb bemutatott táblázatból látszik, több új bírói álláshely rendszeresítéséről és minden esetben a megüresedő álláshelyek kiírásáról döntött, a hosszú évek óta fennálló probléma kezeléséhez, megoldásához ez kiemelkedő segítséget nyújt.

Nem szabad azonban kizárólag a létszámbővítésben látni a problémák megoldásának lehetőségét. Arra kell törekedni, hogy a rendelkezésre álló emberi erőforrással hatékonyan gazdálkodjunk és az igazgatási eszközökkel mindent megtegyünk annak érdekében, hogy a bírói munkateher egyrészt csökkenjen, másrészt kiegyenlítődjön.

Az igazságügyi alkalmazottak esetében a munkaköri leírások felülvizsgálata, a besorolások áttekintése, a teljesítményértékelés a fontos feladat és annak meghatározása, hogy az igazságügyi alkalmazottak hogyan tudják a leghatékonyabban segíteni az ítélkező tevékenységet. Ennek érdekében az ő vonatkozásukban is szükséges a tudástérkép (kompetencia-nyilvántartás) elkészítése, hiszen ennek segítségével lehet hatékony és gyors intézkedéseket hozni abban az esetben, ha humán erőforrás kezelésével megoldható probléma merül fel.

Az emberi erőforrás gazdálkodás területén is elengedhetetlen a stratégiai szemlélet, a folyamatok rendszerszintű összehangolása, és amely területeken indokolt, intézkedési protokoll kidolgozása.

Ezen a területen is igénybe kell venni a technológiai lehetőségeket, nem csak a korábban már említett, kirendelés helyett alkalmazható hangfájl küldés lehetőségét, de például a beszédfelismerő szoftver bevezetésének a lehetőségét is ismét meg lehetne vizsgálni, az OBH Elektronikus Eljárások Főosztályával és a Zalaegerszegi Törvényszékkel (akik ezen alkalmazással kapcsolatban gyakorlati tapasztalatokkal rendelkeznek) a kapcsolatot felvéve a jó gyakorlatot, bevált megoldást adaptálni lehetne. Ez nagyban segíthetné a leírói munkát.

6. Tárgyi és pénzügyi erőforrásokkal való gazdálkodás.

A tárgyi és pénzügyi erőforrásokkal való gazdálkodás kapcsán alapvető cél, hogy a jövőben is takarékos és költséghatékony gazdálkodás valósuljon meg, amelyhez stratégiai alapú költségvetési gazdálkodás szükséges.

Az Országos Bírósági Hivatal a tavalyi évben is biztosította azt, hogy a BKT kiegyensúlyozott gazdálkodást tudjon folytatni. A központi irányító szervei támogatás, a bevételek és az előző évi maradvány a kiadások összegét lényegesen meghaladta.

Fel kell tárnunk azonban azokat a területeket, ahol a működési költségek csökkentése célként kitűzhető és meg kell határozni azt a módszert, amellyel ez elérhető. A nyomtatási költségek csökkentése lehet az egyik ilyen terület (különösen, ha figyelembe vesszük, hogy az elektronikus eljárások és kapcsolattartás a nyomtatás mennyiségének jelentős növekedését okozta). Itt alkalmazni lehet a más törvényszéken már bevált módszert, ebben a körben például a debreceni „Jó gyakorlat” börzén a Szegedi Törvényszék informatikusa által bemutatott módszert a nyomtatási költségek racionalizálására.

A kiadások között szintén jelentős szakértői és tolmácsdíjak vonatkozásában is érdemes továbbra is vizsgálni a költségcsökkentés lehetőségét, ez azonban elsősorban szakmai vezetői kompetenciába tartozó kérdés.

Az ingatlanok esetében az OBH által biztosított pályázati lehetőségek eredményeként (Wágner Gyula Terv, Jablonszky Program), valamint saját költségvetési forrás felhasználásával folyamatosak a beruházások, fejlesztések.

Az elkövetkező időszak kiemelt nagyságú projektjei az M3 Irodaház átalakítási munkálatai, a jelenleg már zajló, a Gödöllői Járásbíróság épületét érintő felújítási munka, a várhatóan (remélhetően) rövid időn belül realizálódó, a Dunakeszi Járásbíróságot érintő felújítás, illetve az Érdi Járásbíróság létesítésével kapcsolatos feladatok.

Gondot jelent az irattári kapacitás korlátozott volta annak ellenére, hogy több járásbíróság esetében (Budaörs, Dabas, Monor, Szentendre) megvalósulhatott ezt érintő fejlesztés. Kiemelt figyelmet kell fordítani a selejtezésre, amivel javítható ez az állapot (amennyiben a levéltár is be tudja fogadni az iratokat). Az OBH Elnöke által létrehozott Irattári Munkacsoport, amelyben lehetőségem van részt venni, szintén foglalkozik a minden bírósági szervezetet sújtó irattározási problémával, az irattározásra kerülő dokumentumok számának csökkentésével. Ehhez részben a szabályozók változása, részben a korszerű technológia alkalmazása (digitalizálás) nyújthat segítséget.

7. Bírósági integritás.

Az integritást kiemelt területként kezeltem korábbi vezetői munkám során is, megtisztelő volt, hogy részt vehettem az Etikai Kódex megalkotásában és jelenleg az Integritási munkacsoport tagja lehetek.

Részt veszek továbbá az ENCJ Függetlenség és elszámoltathatóság munkacsoportjának munkájában, így a nemzetközi szabályozásra, gyakorlatra is rálátásom van.

Ha kitekintünk a bírósági szervezetből azt látjuk, hogy szinte minden hivatásrendre vonatkoznak különböző szintű jogszabályokban megfogalmazott integritási szabályok és

szinte minden hivatásrend rendelkezik saját etikai szabályokkal is. Ezek célja mindig az, hogy együttesen erősítsék a társadalomnak az adott szervezetbe vetett bizalmát.

Az integritást a bírósági szervezet szintjén vizsgálva megállapíthatjuk, hogy az minden bíróság esetében az ítélkezés és az igazgatás átláthatóságát, a pártatlan és tisztességes eljárást jelenti.

A szoros értelemben vett bírói ítélkező tevékenység mellett az ügyelosztási rend megalkotása és annak ellenőrizhető alkalmazása, az ügyelosztás átláthatósága kiemelt jelentőségű. Az Integritás munkacsoportban részt véve alkalmam nyílt olyan ismeretek megszerzésére, amelyet az elnökhelyettesi munkám során is hasznosítani tudok, például ezen a téren, vagy más, integritás témájú események kezelése kapcsán.

Az igazgatás átláthatósága területén a megfelelő tájékoztatás, a kommunikáció, a döntések és azok indokainak nyilvánossága és következetessége, ami a kiemelést érdemel az integritás szemszögéből. Kiszámítható és ellenőrzött igazgatási modellre van szükség minden szervezet szintjén.

Fontos az, hogy valamennyi kollégánk megfelelő tájékoztatást kapjon ebben a körben. Az Alkotmányvédelmi Hivatal által szervezett Awareness képzések véleményem szerint rendkívül hasznosak, ezek ismétlődő megtartását és azon a bírák és igazságügyi alkalmazottak minél nagyobb számban történő részvételét mindenképpen szükségesnek tartom.

Kiemelt figyelmet kell fordítani a biztonság kérdéseire is, egyrészt természetesen a fizikai biztonságra, az épületek biztosítására. Másrészt nagyon fontos az informatikai biztonság, amely a folyamatosan változó környezet miatt folyamatos fejlesztést kíván meg, ezen felül pedig a kollégák folyamatos képzését, tájékoztatását is, amelyhez a már említett Awareness képzések is például megfelelő keretet biztosíthatnak.

8. Bírósághoz való hozzáférés

A bírósághoz való hozzáférés biztosítása, egyszerűsítése az OBH Elnökének kiemelt stratégiai célkitűzése a társadalmi elvárásokhoz igazodóan, amelynek valamennyi bírósági szervezetnek meg kell felelnie, a maga sajátosságainak figyelembe vételével.

Meg kell találni azokat a módszereket, amelyek ezen célkitűzés elérésében segítségünkre lehetnek. A bírósághoz való hozzáférést elsősorban tájékoztatással tudjuk segíteni, amelynek különböző módjait használhatjuk fel attól függően, hogy mely területről beszélünk.

Az általános tájékoztatás fontos eszköze a honlap, amelynek aktualizálására, az ügyfeleknek szóló információk, tájékoztatások feltöltésére a jövőben is kiemelt figyelmet kell fordítani.

Az elmúlt években, a bírósági szervezetben folyamatos informatikai fejlesztések valósultak meg. Változott a jogszabályi környezet is, egyre inkább előtérbe kerül az eljárások elektronizálása, a modern kor követelményeinek megfelelően.

A bíróságokon immár elektronikusan intézhetőek a cégeljárások, a csőd- és felszámolási eljárások, a civil szervezetek ügyei (regisztrációs eljárás). Lehetőség van az elektronikus úton történő illetéklerovásra (EFER) és nem utolsósorban a civilisztikai peres ügyekben is az elektronikus kapcsolattartásra.

A bírósági szervezet által kifejlesztett alkalmazásoknak köszönhetően lehetőség van elektronikus úton panaszt benyújtani, rendelkezésre áll az EKOP 2.A.2. projektben kifejlesztett sms és email értesítést küldő szolgáltatás, a betekintési jog biztosítása, a pertartam kalkulátor. Ezen fejlesztések, amellett, hogy az ügyfelek részére is megkönnyítik a bírósághoz való fordulást, az ügyintézkést, a kezelőirodák, elnöki irodák munkaterhének csökkentésével a bírósági szervezet részére is előnyt biztosítanak.

Ahhoz, hogy ez az előny kiaknázásra is kerüljön, kiemelten fontos az ügyfelek tájékoztatása.

9. Képzés.

A képzés és az oktatás a Budapest Környéki Törvényszéken elnöki hatáskörbe tartozó, az oktatásfelelős közreműködésével ellátott terület.

A pályázati kiírásra tekintettel a képzésekkel kapcsolatos általános elképzelésemet a következők szerint vázolom.

A képzésekre minden esetben képzési tervet, stratégiát kell készíteni

Ennek keretében:

- meg kell határozni a képzés célját, azt a területet, amely igényli (akár jogszabály-változás, akár más okból) az ismeretek fejlesztését
- ki kell választani a megfelelő képzési módszert (előadás, workshop, írásbeli tájékoztató)
- fel kell mérni a szervezéshez szükséges személyi és tárgyi feltételeket,
- meg kell határozni a képzés résztvevőinek körét,
- ki kell választani és fel kell kérni az előadókat, moderátorokat,
- a képzésről emlékeztetőt, összefoglalót kell készíteni,
- a képzés eredményét értékelni kell.

Az idei év kiemelt és legnagyobb feladata, amely a bírósági szervezet előtt áll, az új eljárásjogi kódexekre való felkészülés (Pp, Be, Kp), de a Budapest Környéki Törvényszék esetében például kiemelten fontos lesz az Általános Közigazgatási Rendtartásról szóló 2016.

évi CL. törvény rendelkezéseiről is oktatást szervezni. Fel kell készülni továbbá az e-ügyintézési törvény 2018. január 1. napjától hatályos szabályaira.

Emellett azonban továbbra is szükség van azokra a képzésekre, amelyek az ítélkezés időszerűségét és megalapozottságát segítik elő. A képzéseken való részvétel, bár az kiemelten fontos, óhatatlanul az ítélkező munkára fordított időt csökkenti. Azokon a területeken, ahol szóba jöhet, célszerű ezért az e-learning, a videokonferencia lehetőségeinek kihasználása.

A pályaműben igyekeztem a pályázati kiírásban foglaltaknak megfelelően összefoglalni azokat az elveket és bemutatni azokat az elképzeléseket, amelyekkel a célkitűzéseket elérhetőnek tartom, természetesen az elnökhelyettesi tisztségre vonatkozó hatásköri szabályok figyelembe vételével.

Ehhez kérem a Budapest Környéki Törvényszék bírói karának támogatását, és az Országos Bírósági Hivatal elnökétől, amennyiben a tisztség ellátására alkalmasnak talál, az arra történő kinevezésemet.

Budapest, 2017. május 12.



dr. Gerber Tamás