

pályamű

A BUDAPEST KÖRNYÉKI TÖRVÉNYSZÉK ELNÖK-
HELYETTESI TISZTSÉGÉRE KIÍRT PÁLYÁZATHOZ

2020. AUGUSZTUS

dr. Oláh Gaszton

Bevezetés, avagy pályázati céljaim	5
Alapvető szemléletváltás szükséges	7
A bíróság tekintélyét vissza kell szerezni.....	7
A bíróság hierarchikus szervezet.....	7
A dolgozók megjelenése	8
A tekintélyt alapjaiban romboló egyéb jelenségek.....	8
A közösségi média használata	9
A bírósági épületek állapota	9
Az ügyfél első benyomása.....	9
Az iratcipelő bíró.....	9
A szabotott bírói talár, mint a pártatlanság egyik méltó jelképe	10
Egyéb megbecsülést javító intézkedések.....	10
Az átmenetileg terhesnek érzett változtatásoknak lesz eredménye	10
A bíróság integritásának megőrzése	11
Integritásfelelős	11
Integritási szempontok a bíróság épületében.....	11
Az ügyfelekkel való szóbeli közlés igazolhatósága	12
A közösségi média használata	12
A vezetőkkel szembeni elvárások	13
A vezető minden tekintetben minta kell, hogy legyen	13
A vezetővel szemben minden területen nagyobb az elvárás	13
Az elnöki adminisztráció legyen felkészült és szakképzett.....	13
A vezetői ellenőrzéseket a beosztottak észre se vegyék.....	14
A bíró alapvetően tárgyaljon	14
A vezető legyen elérhető	14
Humánpolitika	15
A jó humánpolitika a minőségi ítélezés alapvető feltétele	15
A bírósági dolgozónak nyugdíjig bérelt helye van.....	15
Vezetők.....	15
Ne menekülőút legyen a vezetői karrier	15
Az igazgatási vezető szerepének téves megítélésén változtatni kell	15
Vezetői kiválasztási rendszert kell építeni.....	16
A kevésbé népszerű intézkedések is a pályázat részét kell képezzék.....	16
A véleményező véleményez, a kinevező kinevez	17

A vezető töltse ki a mandátumát	17
Bírák	17
Meg kell állítani a Fővárosi Törvényszék munkaerő-elszívását.....	17
A kirendelés, mint a legkiválóbbak kiválasztásának eszköze	18
Minden erővel támogatni kell az arra alkalmas kollégák előrejutását.....	19
A referádamegtartás nélküli kirendelés esetén jár a törvényszéki pótlék.....	19
A határozott időre kinevezett bíró ítélkezzen, ne átpályázzon	19
Van értelme jól dolgozni	20
A köztisztviselőben álló nyugalmazott bírót ne engedjük el	20
Titkárok	20
A titkárt az érdeklődési körének megfelelő ügyszakban kell alkalmazni.....	20
Fel kell mérni érdeklődési körüket és pályázati ambícióikat.....	20
Adott ügyszakos gyakorlat nélkül nem támogatható a bírói pályázat	21
A titkár lásson bele a bírói munkába	21
A titkárnak nem túlélennie, hanem felkészülnie kell	21
A próbaidőt valós szűrőként kell használni.....	21
Fogalmazók	22
Ha nincs érdeklődés, nehéz jó pályázót találni.....	22
A fogalmazóra leendő bíróként kell tekintenie a bírósági szervezet egészének.....	22
A fogalmazóval szemben valós teljesítményt tükröző értékelési rendszert kell bevezetni	23
A fogalmazói instruktori névjegyzéket felül kell vizsgálni	23
Az elhivatott és jó jogász fogalmazót a törvényszék szervezetében kell tartani	23
Tisztviselők	24
Nagyobb elvárásokkal nagyobb megbecsülés	24
Az elvárások növelése nem üresíti ki a tisztviselői kart, hanem megbecsülést eredményez.....	24
Törvényszéki szinten, egységes szempontok alapján kell tervezett humánpolitikát folytatni	24
A bírót vonják be a mellé beosztandó tisztviselő felvételi eljárásába	25
A tisztviselői utánpótlás biztosítása nem lehetetlen feladat	25
Ne rokonokkal töltsük meg a szervezetet.....	25
Próbaidő kikötése elengedhetetlen	25
Az adminisztráció valós teljesítményét tükröző értékelési rendszert kell bevezetni.....	26
Mindenkiket a végzettségének megfelelő munkakörben kell alkalmazni	26
A jó munkaerőt ne engedjük el.....	26
A szervezet átláthatóságát biztosító intézkedések	27
A vezetők és a beosztottak közötti ellentétek feloldása	27
A vezető melletti adminisztráció tevékenységét átláthatóvá kell tenni	27
A bírói testületek működésének átláthatósága is elengedhetetlen.....	27

A bírói tanács.....	27
A kollégiumok.....	27
Átláthatóvá kell tenni az igazgatási ellenőrzés folyamatát.....	28
Meg kell ismertetni a szolgálati bíróság fegyelmi gyakorlatát.....	28
Nem orvosolt sérelem esetén közvetlenül lehessen a törvényszék vezetéséhez fordulni.....	28
A bírák lássanak rá más szervezeti egységek ügyterhére.....	28
Láthassák továbbá ügyeik másodfokú továbbélését.....	28
Minden dolgozónak lehet jó és hasznosítható igazgatási ötlete.....	29
A testületi ülésekre elektronikus szavazási rendszert kell kiépíteni.....	29
Állandó levelezés helyett korszerű és naprakész intranetes oldal kell.....	29
Bírói gyakorlatot ismerő, nagy rutinnal bíró adatvédelmi megbízott.....	29
Egyéb, az átlátható működést elősegítő intézkedések.....	30
Ügyteher.....	31
Az állandósulni látszó ügytehercsökkenés és annak következményei.....	31
A szervezeti egységeknek azonos ügyteherrel kell működniük.....	31
Az ügyszakok közötti átjárás lehetősége.....	31
Az ügytehercsökkenés adminisztrációt érintő következményei, új munkaszervezési módszerek.....	32
A törvényszék az ügyteher tekintetében is egységes szervezet.....	32
A tanácsba beosztott tisztviselők számára is arányos munkaterhet kell biztosítani.....	32
A tanácsba beosztott tisztviselők számára helyettesítési rendet kell kidolgozni.....	33
„Jegyzői team” kialakítása.....	33
Elhúzódó pertartamú ügyek.....	34
Munkaszervezés.....	35
Az ügyelosztási rendnek megfelelő, átlátható és szigorúan ellenőrzött szignálási gyakorlat.....	35
A kirendelések áttekintése, a keresztkirendelések megszüntetése.....	35
A törvényszéki első- és másodfokú ügyszak közötti átjárás lehetősége.....	35
A „tisztas asztal” gyakorlatának újragondolása.....	35
Az elektronikus iratok rendszerezése és összefűzése nem a bíró feladata.....	36
Az épületben tartózkodás rendjének áttekintése.....	36
Eltérő munkarend lehetőségének általános bevezetése.....	36
A munkaidőt alapvetően munkavégzésre kell fordítani.....	37
Chipkártyás beléptető rendszer általános bevezetése.....	37
Általános munkamorál.....	37
Nem biztos, hogy nálunk a legjobb.....	38
Ösztönzők.....	39
Érdeklétté kell tenni a dolgozókat a jobb és hatékonyabb munkavégzésben.....	39
Felül kell vizsgálni a többletjuttatások rendszerét.....	39

Az elvárt pertartam elérésével tárgyalási könnyítés kilátásba helyezése	40
A dolgozók kiegészének kezelése	40
AZ Ítékezés minősége	41
A felkészült törvényes bíróhoz való jog	41
Az ügyteher már nem lehet hivatkozási alap	41
Bíróvizsgálatok	42
Semmilyen tekintetben nem lehet a bíró kiszolgáltatva a vizsgálójának	42
A bírót nem megfélemlíteni, hanem tájékoztatni kell jogorvoslati lehetőségeiről	42
Szakmai testületek	42
Tanácselnöki értekezlet	43
Kollégium	43
A kollégiumi tagok megválasztásánál az érdemesség a szempont	43
Kibővített kollégium	43
Regionális szakmai értekezletek	44
Instruktori- és mentori tevékenység felülvizsgálata	44
Típushibákat jelző anonimizált tanácselnöki feljegyzések, elnöki panaszok	44
Tartósan távollévő kollégák újrakezdéséhez szakmai támogatást kell nyújtani	45
A járási civilisztikai ügyszak átfogó vizsgálata	45
A képzési rendszer felülvizsgálata	47
Egyéb, a bírósági dolgozók megbecsülését és kényelmét biztosító intézkedések	48
Összegzés	49

Magam tizenöt éve dolgozom a Budapest Környéki Törvényszéken, immáron tíz éve bíróként. Ezen időszak alatt végigjártam azt a ranglétrát, amely a jó bírónak váláshoz álláspontom szerint mindenképpen szükséges. Pályafutásom alatt a törvényszéket a negyedik elnök vezeti, ezért különösebb kitekintés nélkül is volt lehetőségem a bíróság működését folyamatában szemlélni.

Más bíróságon nem dolgoztam. Éppen ezért viszonyítási alapom saját tapasztalatok alapján nem lehetett. Ennek ellenére az első perctől zsigerileg érzem, hogy ez a bíróság nagyon más, mint amit egyetemistaként elképzeltem, és nagyon más, mint amit egy olyan valaki elképzel, aki még nem kényszerült a bíróságra betenni a lábát. Nyilván a megérzéseim lehettek akár hamisak is, azonban a mai napig határozott meggyőződésemmel, hogy a bíróságnak nem így kellene működnie, és nem ilyen képet kellene magáról sugároznia.

Az általam felvetett problémák alapvetően nem újkeletűek, azok több évtizedes jelenségek, amelyek java része a közszféra típusos sajátja, ezért azok hangsúlyozottan nem csak a bírósági szervezetet, és nem csak a Budapest Környéki Törvényszéket jellemzik. Jórésük évtizedes szokásokon és beidegződéseken alapul, amelyek megváltoztatására mind ez idáig nem volt hatékony vezetői akarat. Bízom azonban abban, hogy a kollégák túlnyomó része maga is látja ezeket a viszonyokat, és maga is érti, hogy ezek megváltoztatása nemcsak, hogy mindannyiunk érdeke, hanem alapvető társadalmi érdek.

Pályázatomban igyekeztem nem elvonatkoztatott, hanem határozott célokat megfogalmazni, hogy világosan lássék, hogy magam milyen bíróságot képzelek el, mit lehet majd számonkérni rajtam, és milyen tervek megvalósításához kérem az Országos Bírósági Hivatal elnökének, a Budapest Környéki Törvényszék elnökének, és leginkább a bírói karnak a támogatását. Pályázatom egy egyértelmű alternatíva a Budapest Környéki Törvényszék jövőjének meghatározására.

Tisztában vagyok azzal, hogy pályázati céljaim már egy töredékének megvalósítása is alapvető szemléletváltást igényel mindannyiunk részéről, ahogyan azt is jól tudom, hogy a törvényszék elnökhelyetteseként a Budapest Környéki Törvényszék jelenleg hatályos Szervezeti és Működési Szabályzata alapján nem lenne önálló hatásköröm a terveim megvalósítására. Az Országos Bírósági Hivatal elnökének és a Budapest Környéki Törvényszék elnökének együttes támogatásával azonban a pályázati céljaim sikerre vihetők.

Őszintén bízom azonban abban, hogy céljaim legnagyobb támogatója az a bírói kar lesz, amely felismeri, hogy a bíróságok tekintélyét, a bírák tartását és méltóságát vissza kell adni, és egy olyan bíróságot felépíteni, ahol a bírák és az adminisztráció nem csak azért végez magas színvonalú munkát, mert a lelkiismerete nem hagyja, hanem azért is, mert az ilyen munkát a szervezet megbecsüli. Ahol érdemes jól teljesíteni, mert az ilyen teljesítményt becsülik meg, és nem az átlagost, kivált nem a gyengét. Ahol a bírák és az adminisztráció jutalmazása a teljesítményük alapján és nem alanyi jogon jár, azaz a bíróságok és bírósági dolgozók saját

lelkiismeretükön túlmenően is érdekeltek abban, hogy jól teljesítsenek, és ahol ehhez ezen jól teljesítő kollégák minden támogatást megkapnak a bíróság vezetése részéről.

A BÍRÓSÁG TEKINTÉLYÉT VISSZA KELL SZEREZNI

Szilárd meggyőződésem, hogy a bíróság jelenlegi tekintélye messze nem tükrözi annak társadalmi rendeltetését. Ugyancsak meg vagyok győződve azonban arról, hogy alapvetően mi magunk, az igazságszolgáltatásban dolgozók alakítjuk a bíróságok tekintélyét, amelynek csak egyik része az ítélezés színvonala. A bírósági eljárások kontradiktórius jellegéből fakadóan ugyanis az egyik fél minden esetben szükségszerűen vesztesnek érzi magát, ezért az ítélezés színvonalát ő örökké vitatni fogja. A hivatala méltóságát és tekintélyét tükröző, államhatalmi funkciójával tisztában lévő, tartással és önbecsüléssel rendelkező bíró azonban képes lesz elfogadtatni legalább a jogerős döntést, amely igazságtartalmának vitatása beláthatatlan társadalmi következményekkel járhat.

Mindezért a leendő bírókban, azaz a fogalmazókban és titkárokban, valamint a bírósági adminisztrációban már a szervezetbe történő bekerülésüket követően képzés keretében tudatosítani kell, hogy mi a bíróság közjogi szerepe, és mit jelent e szerepnek megfelelni. Ezen képzések vezetésére olyan bírakat kell felkérni, akik már a megjelenésükkel és tartásukkal ezt a képet sugározzák magukról. Akik őszintén hiszik, hogy a bíróság társadalmi és közjogi funkciója megkülönbözteti a bírakat egyéb hivatások gyakorlóitól. Akik értik, hogy a bíróságnak, mint államhatalmi ágának nincsen társszerve, és esetében miért értelmezhetetlen a „társ-hivatásrend” kifejezés.

Ugyancsak szilárd meggyőződésem, hogy a valóban lazuló társadalmi keretek önmagukban nem szükségszerűen kell, hogy oly mértékben kihassanak a bíróságon belüli viszonyokra, amely már a bíróságokba vetett közbizalmat aláássa. Alapvető probléma, hogy mivel a bíróságra betérő ügyfelek mindegyike – ügýtípusra tekintet nélkül – rákényszerül, hogy a bírósághoz forduljon, ezért a benne dolgozók nem érdekeltek abban, hogy a bíróság államhatalmi jelentőségének megfelelő képét erősítsék, az ugyanis nyilvánvaló kényelmetlenségekkel jár.

A BÍRÓSÁG HIERARCHIKUS SZERVEZET

A bírósági dolgozóknak tudatosítani kell, hogy a bíróság – tetszik, nem tetszik – egy hierarchikus és konzervatív szervezet, amelyben eltérő beosztások, és ennek megfelelően eltérő munkakörök vannak, eltérő javadalmazással. Az eltérő beosztások nem a társadalmi igazságtalanságból, hanem a dolgozók eltérő végzettségéből és eltérő felelősségéből fakadnak. Az eltérő felelősségnek eltérő a társadalmi megbecsülése, amely az eltérő illetményekben testesül meg. Éppen ezért minden bírósági dolgozó a saját illetményéért köteles munkát végezni, és törekedni a hibátlan munkavégzésre, néha bizony munkaidőn túl, ahogyan a bíró is több esetben kénytelen hétvégén és éjjel is dolgozni. Mindenki a saját illetményéért.

Az eltérő beosztásoknak – kivált a bíróinak – éppen annak államhatalmi funkciója miatt igenis meg kell adni a tiszteletet. Nem a személynek, hanem a bírói, és azon belül a bírósági vezetőinek. Ha a bíró az adminisztrációtól nem várhatja el a hivatása méltóságát tükröző megbecsülést, azt hogyan és ugyan miért várhatná el az ügyféltől?

A bírósági dolgozóknak tisztelniük kell a beosztásokat, azt, amit az képvisel. Ekörben külön hangsúly helyeződik a bíróság vezetőire és az elnöki adminisztrációra, amely az igazságügyi alkalmazottak számára világos mintát ad. A bírósági adminisztráció feladata annak biztosítása, hogy a bíró a legjobb körülmények között legyen képes végezni a feladatát. Alapvető érdek, hogy minden bírósági dolgozó a beosztásának megfelelő munkát végezze. Az adminisztratív feladatok ellátása – legyen az akár a statisztikai adatok szolgáltatása vagy a fénymásoló-gép feltöltése – nem a bíró feladata.

A bíróságon belüli – és az ügyfelekkel való egyéb – hivatali érintkezési formákat és azok szabályait rendszeres, szervezett képzések keretében tanítani kell, hangsúlyozva, hogy azok nem azonosak a társasági érintkezési formákkal. Az elsajátított ismereteknek megfelelő magatartást alkalmassági feltételként meg kell követelni.

A DOLGOZÓK MEGJELENÉSE

A bíróság tekintélyét tükröző hivatali megjelenésre is alkalmassági feltételként kell tekinteni, amelynek elsajátítására ugyancsak rendszeres képzéseket kell szervezni. Meg kell szüntetni azt a létező gyakorlatot, hogy az éves ruházati költségtérítést a bírósági dolgozók egy része nem az általa betöltött hivatal tekintélyét tükröző ruházatkódásra fordítja. A hivatali öltözködés akár részletes szabályainak előírása mindennek tekinthető, csak nem igazgatási önkénynek. A bírósági dolgozók egy részének megjelenése a bíróságok tekintélyének megőrzését ellehetetleníti. A ruházattal nem fedett testrészen lévő tetoválásokat a bíróság épületében el kell fedni, az ugyanis súlyosan rombolja a bíróság tekintélyét.

A TEKINTÉLYT ALAPJAIBAN ROMBOLÓ EGYÉB JELENSÉGEK

Ugyancsak fel kell számolni a bizonyos szervezeti egységekben továbbra is létező, a bíróság tekintélyét súlyosan sértő „árusításokat”, legyen az élelmiszer, ruhanemű vagy akár bizsu, végezze akár bírósági dolgozó, vagy a bírósághoz nem tartozó egyéb személy. Hasonlóképpen meg kell szüntetni azt az egyes szervezeti egységekben ugyancsak létező és a vezetők részéről megtűrt gyakorlatot, hogy a dolgozók a hivatali munkaidejükben hallgatólagos kedvezményként vásárlási vagy egyéb, a munkakörükhöz nem tartozó tevékenységet végeznek.

Fontos kiemelni, hogy a bírósági alkalmazottaknak, kivált a bíróknak nem feladata és velük szemben nem lehet kíváncsi az alkotmányjogi helyzetük tekintélyét nem tükröző, közösség érdekében folytatott egyéb munkavégzés (ún. társadalmi munka), ráadásul az alaptörvényből

eredő hatékony és minőségi igazságszolgáltatás nyújtása éppen elég feladat a benne dolgozók számára.

A KÖZÖSSÉGI MÉDIA HASZNÁLATA

Az igazságszolgáltatásban közreműködő egyéb állami szervek hatékony és működő gyakorlatához hasonlóan szabályozni kell a közösségi média-használatot bírói és igazságügyi alkalmazotti részről egyaránt, amely kívánalmat az állambiztonsági szolgálatok évek óta hangsúlyoznak. Minden olyan tartalmat el kell távolíttatni, amely a bírósági dolgozó tartását és így közvetve a bíróság tekintélyét akár csak veszélyeztetheti. Ennek ellenőrzése kiemelt vezetői feladat.

A BÍRÓSÁGI ÉPÜLETEK ÁLLAPOTA

A bíróságok tekintélyét nyilvánvalóan meghatározzák azok a fizikai körülmények, amelyek között a bíróságok működnek. Egy autópálya-kivezető – benzinkút és gyorsétterem – dübörgő vasút és kamionforgalom négyyszögében elhelyezkedő törvényszék esetében a tekintély fenntartása nyilvánvalóan nehezebb feladat. Azonban azzal, hogy bírósági arculatépítés helyett a bíróságon egységes, tiszta és rendezett belső teret biztosítunk, határozott, ugyanakkor ápoltság és kulturált adminisztrációval, a bírósági épületbe nyilvánvalóan nem jószántából, hanem kényszerből betérő ügyfél közérzetét jelentős mértékben lehet javítani. Minden azért fontos, mert ez az ügyfél lép majd be a tárgyalóterembe, és a bírónak ezen ügyféllel kell majd kapcsolatot teremtenie.

A bírósági épületek közvetlen környezetében ugyancsak olyan rendezett állapotokat kell megkövetelni, amelyek a bíróság államhatalmi funkcióját sugározzák.

AZ ÜGYFÉL ELSŐ BENYOMÁSA

Kiemelten fontos az elnöki irodán, kezelőirodán, ügyfélközpontban, vagy akár a bíróság portáján a személyzet folyamatos jelenléte, nem csak ügyfélfogadási időben, hanem nyitvatartási időben is, nem fordulhat elő ugyanis, hogy a bíróság e szervezeti egységei nem érhetőek el telefonon. Ügyfélfogadási időben ezen szervezeti egységekben az ügyfél – és a bírói tanácsokba beosztottak – nem találkozhatnak bezárt ajtóval, amely mögött kiemelten kell megkövetelni a felkészült, kulturált és ápoltság adminisztrációt, mivel a bíróságról alkotott első benyomást ők adják.

AZ IRATCIPELŐ BÍRÓ

Minden szervezeti egység számára biztosítani kell egy férfi hivatalsegédet, aki a tanácsok és a kezelőiroda, valamint a tanácsok és a tárgyalóterem közötti iratmozgatást végzi, megszüntetve azt a méltatlan és a bírói tekintélyt súlyosan romboló gyakorlatot, hogy – a tisztviselőknek

segítendő – a bírák az ügyfél jelenlétében maguk cipelik az iratokat. Ugyanezen hivatalsegéd munkaköréhez kell, hogy tartozzon reggelente és délutánonként az iratok mozgatása a bírósági parkoló és a bírói dolgozósobák között, ezzel is segítve a bírák otthoni munkavégzését, egyúttal megszüntetve azt a szintén méltatlan gyakorlatot, hogy a bírák maguk kénytelenek az iratokat az épületből ki- és becipelni. Ekörbe tartozik, hogy a tárgyalótermek adott tárgyalási napra, nagyobb ügyfélszámú vagy nagyobb nyilvánosságú ügyre történő berendezése ugyancsak nem bírói, vagy a tanácsba beosztott tisztviselő feladata. A tárgyalóterem ügyfelek előtti kapkodó berendezése ugyancsak súlyosan rombolja a bírói tekintélyt.

A SZABATOTT BÍRÓI TALÁR, MINT A PÁRTATLANSÁG EGYIK MÉLTÓ JELKÉPE

A bírói talárok cseréje a hatályos szabályzat szerint rendszeres időszakonként biztosított. Az jelenleg tehát csak egy lehetőség, azt azonban kötelezővé kell tenni. A talár munkaeszköz, amely szükségszerűen elhasználódik, annak cseréje minden esetben indokolt. Az új fazonú talárok bevezetése az elmúlt időszakban elmaradt. A jelenlegi gyakorlathoz képest azonban alapvető változást jelentene, hogy a talárt a szabászat az adott bíróra szabná, rá igazítaná. Ezzel a bírák egy méltóbb ruházatot kapnának, amelyet immáron sajátjuknak is érezhetnének. Ugyancsak a bíróság feladatát kell, hogy képezze ezen talárok nyári ítélkezési szünetben történő kötelező tisztíttatása.

EGYÉB MEGBECSÜLÉST JAVÍTÓ INTÉZKEDÉSEK

Biztosítani kell minden szervezeti egység számára az év végi, méltó helyen történő záróvacsorát, megszüntetve a bíróság épületében, akár a dolgozó saját költségén történő ünneplés gyakorlatát. A tárgyalókba a pulpitusra bírói névtáblák kihelyezése, vagy a bírósági épületekre kitűzött zászlók épségének és tisztaságának megőrzése és rendszeres cseréje, valamint az igazolványformátumú kedvezményes utazásra jogosító igazolások a bíróság tekintélyét, míg a bírói pulpitusra pohár és ásványvíz biztosítása a bírák komfortérzetét növelné.

AZ ÁTMENETILEG TERHESNEK ÉRZETT VÁLTOZTATÁSOKNAK LESZ EREDMÉNYE

Ezen vázlatos elképzelések nyilvánvalóan csak érzékeltetik azt a szemléletváltást, amely mindenképpen szükségeltetik ahhoz, hogy a bíróságok megfeleljenek a velük szemben támasztott társadalmi elvárásnak, ugyanakkor éppen ezen szemléletváltás tenné lehetővé, hogy a bírák és a munkájukat segítő adminisztráció immáron joggal követelhetnék meg a hivataluknak kijáró tiszteletet.

A bíróságok sérthetlensége és feddhetetlensége, azaz az integritásának megőrzése nem csak a bírósági szervezet kiemelt érdeke, hanem alapvető társadalmi érdek. Az integritási kockázatok, így azon létező és a gyakorlatban mindennapos helyzetek letagadása, amelyek a bírói függetlenség látszatát sérthetik, semmilyen tekintetben nem segítik a problémákkal való szembenézést, és a helyes és elvárható gyakorlat kialakítását. Ezen hozzáállás értelmetlen is, mivel ezen helyzetek minden, a bírósági szervezetet belülről ismerő ügyfél vagy akár az igazságszolgáltatást fokozott figyelemmel kísérő társadalmi szervezet, de a bírósági szervezet kutató akadémiai szféra előtt is egyaránt közismert.

INTEGRITÁSFELELŐS

Az integritási kockázatok kiszűrése és a hatékony fellépés érdekében alapvetőnek tartom, hogy a törvényszéken kinevezett integritásfelelős olyan, az integritás iránt különösen elkötelezett bírósági vezető legyen, aki nemcsak, hogy hajlandó az integritási kockázatokat kiszűrni, hanem képes közvetlenül maga is változást elérni, vagy azt akár a törvényszék vezetésével szemben is hatékonyan képviselni.

Alapvetőnek tartom tehát, hogy a belső ellenőrhöz hasonlóan a törvényszék ne azért „tartson” integritásfelelőst, mert kötelező, hanem mert valós szándéka van arra, hogy a bírósági szervezet megtisztuljon.

INTEGRITÁSI SZEMPONTOK A BÍRÓSÁG ÉPÜLETÉBEN

Szeperált, ügyfelektől elzárt személyzeti rész kialakítására kell törekedni minden bírósági épületben. Fontos tudatosítani, hogy az ügyészség ügyfél a bírósági eljárásban. Ügyészséggel, rendőrséggel, kormányhivatallal és egyéb állami szervvel közös épületben is törekedni kell az elkülönült bírósági személyzeti rész kialakítására.

Az ügyfelekkel való kapcsolattartás integritási szempontokat szem előtt tartó szabályaira előírt, jelenleg is hatályos szabályzatokat, utasításokat maradéktalanul be kell tartani, azokat a szervezeti egységek vezetőinek végre kell hajtatnia. Kiemelendő, hogy az ügyfelekkel – legyen az akár ügyész, védő vagy jogi képviselő – a tárgyalóteremben történő hivatalos eljárási formát kivéve a bíróság épületében és annak közvetlen környezetében kerülni kell a személyes érintkezést. Ügyfeleket a személyzeti részben fogadni nem lehet. A bírósági személyzeti rész – legyen az akár a személyzet részére fenntartott mellékhelyiség – az ügyfelek számára elzárt terület, amely a kártyás beléptető rendszerrel könnyedén megoldható.

AZ ÜGYFELEKKEL VALÓ SZÓBELI KÖZLÉS IGAZOLHATÓSÁGA

Az ügyfelek rövid úton történő, szóbeli idézésének vagy a részükre történő egyéb, jogkövetkezményekkel járó közlés szüksége esetére minden szervezeti egység részére hangrögzítővel rendelkező digitális telefonkészüléket kell biztosítani, amely révén az idézések szabályszerűsége és a szóbeli közlés tartalma utólag visszakereshető és ellenőrizhető.

A KÖZÖSSÉGI MÉDIA HASZNÁLATA

A közösségi média – Facebook, Instagram, stb. – használata nem csak etikai aggályokat vet fel, hanem valós integritási kockázatot jelent. Feltétlenül elkerülendő ugyanis, hogy az ügyfél az ügyét tárgyaló bíróhoz bármilyen tekintetben utat tudjon találni, legyen az közös ismerős, közösen igénybe vett szolgáltatás, vagy akár közös hobbi. A bírósági dolgozók közösségi médiában való jelenlétét kiemelt figyelemmel és következetességgel kell ellenőrizni, és a vonatkozó szabályzatokat be kell tartatni.

A bírósági szervezet feddhetetlenségének és sérthetetlenségének megőrzésére kiadott szabályzatok és utasítások következetes ellenőrzése és végrehajtása az adott szervezeti egység vezetőjének alapvető és kiemelt feladata.

A VEZETŐ MINDEN TEKINTETBEN MINTA KELL, HOGY LEGYEN

A bírósági szervezetben a bírósági vezetők és a vezetők körüli adminisztráció adják a mintát. Tartásban, megjelenésben, viselkedésben és a szakmai munkában egyaránt. A vezetők és a körülöttük lévő adminisztráció kiválasztása során erre kell alapvetően figyelemmel lenni. A vezetővel szemben ugyancsak alapvető elvárás, hogy a beosztottakkal szemben – legyen az bíró vagy igazságügyi alkalmazott –, mindvégig egyenlő elbánást biztosítson és következetes legyen, amellyel a beosztottak felé kiszámíthatóságot tükröz. A vezetői döntéseket bármikor képesnek kell lennie megindokolni az őt kinevező vezető felé.

A VEZETŐVEL SZEMBEN MINDEN TERÜLETEN NAGYOBB AZ ELVÁRÁS

A vezetőnek semmiképpen nem lehet mulasztása sem kitűzésben, sem írásbafoglalásban. A vezetőnek az igazgatási feladatai megfelelő elvégzése érdekében tárgyalási kedvezménye van – tehát kisebb referádával dolgozva kevesebbet kell tárgyalnia –, azonban mindez nem azt jelenti, hogy a szignálási rendet megkerülve könnyebb vagy gyorsabban befejezhető ügytípust oszthatna magára, miután munkamórálban is példát kell mutatnia. A vezetők rendszerint az idősebb, nagyobb tárgyalási gyakorlattal rendelkező bírák, akik esetében vétek a megszerzett szakmai tudást ki nem használni. Külön hangsúlyozandó, hogy a járásbíróság esetében az igazgatási vezető egyben szükségszerűen a szakmai vezető is, ezért végképp elkerülendő, hogy a bírák egy olyan vezetőhöz legyenek kénytelenek mindennapi szakmai segítségért fordulni, aki nem vesz részt nagyobb szakmai tudást igénylő ügyek intézésében.

Meg kell szüntetni azt a létező gyakorlatot, hogy az igazgatási vezetést ellátó bírák a bíróvizsgálatuk során bármilyen tekintetben is előnyt élvezzenek. Törekedni kell ugyanis arra, hogy szakmailag kiváló bíró lássa el a járásbíróságok esetében az igazgatási vezetői beosztásokat, ne pedig a bíróvizsgálata értékelését igazítsák a vezetői beosztásához.

AZ ELNÖKI ADMINISZTRÁCIÓ LEGYEN FELKÉSZÜLT ÉS SZAKKÉPZETT

Az elnöki adminisztrációban a pontosságot és a megfelelő ismereteket meg kell követelni, nem fordulhat elő, hogy kibocsátott elnöki intézkedéseket utóbb vissza kell vonni, ez ugyanis a vezető tekintélyét súlyosan rombolja. Az elnöki intézkedések esetében a vonatkozó szabályzatok, utasítások és az egyéb jogszabályi háttér pontos ismerete és az intézkedések előkészítése az adminisztráció feladata.

A VEZETŐI ELLENŐRZÉSEKET A BEOSZTOTTAK ÉSZRE SE VEGYÉK

Fontos, hogy a feladatukat képező szükségszerű ellenőrzéseket a vezetők úgy végezzék, hogy azokat a bírák lehetőség szerint észre se vegyék. Amennyiben a bíró közreműködése vagy adatszolgáltatása mindenképpen szükséges az ellenőrzés elvégzéséhez, annak elsősorban azon bírákra kell irányulnia, akik esetében tendenciózusan mulasztások vagy kötelezettségszegések tapasztalhatóak. Kerülni kell a bírák személyes közreműködését igénylő általános ellenőrzést, amely gyakorlat ugyanis a nyugodt munkavégzést akadályozza.

A BÍRÓ ALAPVETŐEN TÁRGYALJON

Törekedni kell arra, hogy az igazgatást az arra kinevezett vezető végezze, a legszükségesebb mértékűre korlátozva ezzel bírák igazgatási feladatokkal történő megbízását. A bírák feladata ugyanis a tárgyalás, kivált akkor, amikor a törvényszék területén az igazgatási feladattal érintett bíró ügyszaka bármely szervezeti egységben jelentős ügyteherrel vagy hátralékkal küzd.

A VEZETŐ LEGYEN ELÉRHETŐ

A vezetőnek elérhetőnek kell lennie, amely azonban nem állandó elérhetőséget, hanem kiszámítható helyettesítési rendet jelent.

A JÓ HUMÁNPOLITIKA A MINŐSÉGI ÍTÉLKEZÉS ALAPVETŐ FELTÉTELE

A jó humánpolitika, azaz a bírakkal és igazságügyi alkalmazottakkal való megfelelő létszámgazdálkodás a hatékony és magas színvonalú ítélkezést biztosító bíróság alapja. Éppen ezért a személyzeti politikát minden területen alapjaiban át kell gondolni. Hangsúlyozandó, hogy a jó emberi erőforrás gazdálkodás egy szakma, amely nem merül ki csupán az adminisztratív ügyek intézésében.

A BÍRÓSÁGI DOLGOZÓNAK NYUGDÍJIG BÉRELT HELYE VAN

Több évtizedes, nem csak a bírósági szervezetet, kivált nem csak a Budapest Környéki Törvényszéket érintő probléma, hogy a bíróságra bekerülő dolgozónak – jogállásra és beosztásra tekintet nélkül – nyugállományba helyezéséig biztosított helye van a szervezetben, és ezzel maga is tisztában van. Éppen ezért egyedül lelkiismeretének függvénye, hogy milyen minőségű és mennyiségű munkát hajlandó végezni, arra ugyanis lényegében semmi más nem sarkallja. Mindez alapjaiban zülleszt a magas színvonalon és hatékonyan dolgozó kollégák munkáját, akiket ugyanis lényegében semmivel jobban nem becsül meg a szervezet, mint azon társaikat, akik ezen törekvésükről már régen lemondtak. E szemléleten gyökeresen változtatni kell. A dolgozókat beosztástól és jogállástól függetlenül érdekeltté kell tenni a magas színvonalú és hatékony munkavégzésben, ehhez megfelelő módszereket és eszközrendszert kell kidolgozni, amellyel kellő motiváció biztosítható és amellyel a Fővárosi Törvényszék által évek óta eredményesen végzett munkaerő-elszívás is megállítható.

VEZETŐK

NE MENEKÜLŐÚT LEGYEN A VEZETŐI KARRIER

Elkerülendő, hogy az ítélkezésbe belefáradt vagy szakmailag kevésbé felvértezett kollégák menekülőutat lássanak az igazgatási vezetői beosztásokban. A járásbíróságokon az igazgatási vezetők szükségszerűen a szakmai vezetői is a helyi bírói karnak, ezért a már kevésbé ambiciózus vagy szakmailag kikezdhető bírák vezetői kinevezése a magas színvonalú és hatékony ítélkezést kifejezetten hátráltatja.

AZ IGAZGATÁSI VEZETŐ SZEREPÉNEK TÉVES MEGÍTÉLÉSÉN VÁLTOZTATNI KELL

Alapvető problémának látom, hogy a tárgyaló bírónak jelenleg csak igen korlátozott ismeretei vannak az igazgatási vezető tevékenységéről, ezért könnyen alakulhat ki az a képzelet, hogy igazgatási vezetőnek az pályázik, aki belefáradt az ítélkezésbe, vagy arra egyébként sem

alkalmas. Azon túlmenően, hogy magam nem látom két egymással szükségszerűen összeférhetetlen életútnak az igazgatási vezetői és a tárgyaló bírói pályát – tárgyalási tevékenységet pályázatom sikere esetén is folytatni kívánok –, fontosnak tartom, hogy az igazgatás iránt érdeklődő és arra fogékony bírák belelássanak az igazgatási tevékenységbe, ezzel is elosztatva ezt a közvélekedést, amelyre szakmai életutammal magam is igyekeznék rácafolni.

VEZETŐI KIVÁLASZTÁSI RENDSZERT KELL ÉPÍTENI

Az igazgatási feladatok iránt érdeklődőket fel kell kutatni, és őket egyes feladatokkal megbízva be kell vezetni a bírósági igazgatás világába, hogy legalább képzetük legyen arról, mit jelent összetett igazgatási feladatokat főtevékenységként végezni. Ezzel csökkenteni lehetne az igazgatást végzők iránti bizalmatlanságot, és a bírósági igazgatási munkát átláthatóvá téve elősegíteni a napi ítélkező tevékenységet végző és az alapvetően igazgatási feladatokat ellátók közötti megértést és kölcsönös tiszteletet. Megmutatkozna továbbá, hogy kinek vannak egyáltalán igazgatási ambíciói, és közülük kiben van valós perspektíva.

Ezen kiválasztási rendszerrel meg lehetne szüntetni azt a létező – és a jól működő és hatékony igazgatást alapvetően gátló – jelenséget, hogy az igazgatási feladatok végzésére valóban alkalmas kollégák inkább félreállnak, ezzel megnyitva az utat a kevésbé alkalmasok előtt. A vezetői kiválasztás fő szempontja nem a jelölt népszerűsége kell, hogy legyen, ahogyan a jelölt tekintélyét és rátermettségét sem önmagában a kora határozza meg.

A KEVÉSBÉ NÉPSZERŰ INTÉZKEDÉSEK IS A PÁLYÁZAT RÉSZÉT KELL KÉPEZZÉK

Ugyancsak hangsúlyos, hogy ha egy vezetői pályázat esetén mindössze egy pályázatot nyújtanak be, az adott pályázót nem szükségszerűen kell kinevezni, ugyanis attól nem válik valaki alkalmassá bírósági vezetőnek, hogy más a pályázat iránt nem érdeklődött. Igaz ez abban az esetben is, ha a pályázó az öt véleményező bírói kar többségi támogatását élvez. A hatályos törvényi szabályozás szerint ugyanis – és ez egészen unikális a hazai munkaerőpiacon a verseny- és a közszféra egészét tekintve is –, a leendő pályázó ki van szolgáltatva az öt véleményező bíró karnak, ezért alapvetően abban érdekelt, hogy a bírói kar tetszését elnyerő pályázatot nyújtson be.

Ez a gyakorlat azonban alapvető gátját képezi valamennyi olyan változásnak, amely a bírói kar tetszését ugyan nem nyeri el, azonban elengedhetetlenül szükséges lenne a hatékony működéshez, és ahhoz, hogy a bírósági szervezet az előnyére változzon.

A VÉLEMÉNYEZŐ VÉLEMÉNYEZ. A KINEVEZŐ KINEVEZ

A vezetőnek ezen túlmenően számos egyéb olyan képességgel és tudással kell rendelkeznie, amelyek nem pótolhatóak a saját maga, vagy pályázatának népszerűségével. A hatályos szabályozás szerint éppen ezért a kinevezési jogkört gyakorló vezető felelőssége a kinevezés, akár a pályázatot véleményező szerv támogatásának hiányában is. A véleményező szerv ugyanis nevéből is eredően a pályázatot mindössze véleményezi, a döntés felelőssége azonban a kinevezési jogkört gyakorló vezetőé. Ezen vezetői döntés nem a vezetői önkény része, hanem azé a vezetői felelősségé, amellyel a kinevezési jogkört gyakorló vezető az őt kinevező vezetőnek vagy az Országos Bírószági Hivatal elnöke esetében magának az Országgyűlésnek tartozik.

Egy, a véleményező szerv által alapvetően elutasított pályázó vezetőként igenis alkothat maradandót, ahogyan erre a Budapest Környéki Törvényszék elnöki kinevezései esetében korábban már láttunk példát, amelyre az idősebb kollégák bizonyára emlékeznek. Az ilyen pályázó azonban nyilvánvalóan fokozott erőfeszítésekkel lesz csak képes eredményt elérni, és csak remélheti, hogy munkájával legalább utóbb elnyeri a bírói kar támogatását; azon bírói karét, amely felismeri, hogy a rövid távon kényelmetlennek tűnő vezetői döntések nem öncélúak, hanem azok a bíróság és a társadalom javát szolgálják.

A VEZETŐ TÖLTSE KI A MANDÁTUMÁT

Fontos, hogy a vezető a kinevezésének teljes időtartamát kitöltse, ugyanis pályázatában a teljes vezetői ciklusára vonatkozó terveket kell készítenie, valamint így lesz tervezhető a vezetői utánpótlás. Fontos, hogy vezetőnek az pályázzon, akinek valós szándéka van hosszútávon vezetni az adott szervezeti egységet. Ugyancsak fontos, hogy a vezető a határozott, és utólag számonkérhető terveit vázolja a pályázatában.

Mindezek nyilván józan belátást és szemléletváltást igényelnek mindannyiunk részéről, azonban a hatékony és változtatni képes vezetés csak így lehet működőképes, mind járási, mind törvényszéki szinten.

BÍRÁK

MEG KELL ÁLLÍTANI A FŐVÁROSI TÖRVÉNYSZÉK MUNKAERŐ-ELSZÍVÁSÁT

Hosszútávra tervezett humánpolitikát kell folytatni, amelynek révén meg kell tudni állítani a Fővárosi Törvényszék által évek óta sikerrel végzett munkaerő-elszívást. Vonzóvá kell tenni a Budapest Környéki Törvényszéket a bírák számára. Fel kell mérni, hogy mely kollégáknak vannak felsőbb-bíróságra történő pályázati ambíciói, és ezen kollégáknak perspektívát kell tudni nyújtani, hogy lássák, hogy hosszabb távon is érdemes a Budapest Környéki

Törvényszéket választani. Ezzel párhuzamosan el kell kerülni, hogy az egyéb törvényszékekről érkező, szakmailag kevésbé felkészült kollégák a Budapest Környéki Törvényszéket válasszák egyfajta menekülésként, ezzel is elzárva a lehetőséget a Budapest Környéki Törvényszék valóban kiváló titkárai vagy bírái előtt.

A Fővárosi Törvényszék elszívó hatása abban is megmutatkozik, hogy az ítélőtáblára történő előrejutás a gyakorlatban a Fővárosi Törvényszékről inkább biztosított, mint a Budapest Környéki Törvényszékről, ezért a további szakmai ambíciókkal rendelkező kiváló kollégák vagy eleve a Fővárosi Törvényszékre nyújtanak be törvényszéki bírói pályázatot, vagy már törvényszéki bíróként pályáznak át a Fővárosi Törvényszékre, érezve, hogy ott biztosított inkább az előrejutásuk.

Ezt a folyamatot meg kell állítani, a legkiválóbb kollégákat itt kell tartani. A törvényszéknek ezért szoros szakmai kapcsolatok kialakítására kell törekedni a Fővárosi Ítélőtáblával, amelynek révén a törvényszéki kollégák szakmai kiválósága immáron nem csak az egyes ügyeket felülbírálvá válna nyilvánvalóvá az ítélőtáblai bírák számára. A törvényszék szakmai vezetésének törekednie kell arra, hogy az ítélőtáblai kollégiumi tagságot és egyéb szakmai fórumokat felhasználva, a legkiválóbb törvényszéki kollégákra felhívja az ítélőtábla kollégiumának figyelmét.

A fővárosi elszívó hatás megfékezésének egyik eszköze a legkiválóbb törvényszéki kollégák részére tanácselnöki kinevezés biztosítása; ítélkezzen a kolléga első- vagy akár másodfokon. Ezen eszközzel a Fővárosi Törvényszék rendszeresen él.

A KIRENDELÉS, MINT A LEGKIVÁLÓBBAK KIVÁLASZTÁSÁNAK ESZKÖZE

A törvényszéki elsőfok iránt érdeklődő, szakmailag kiváló járási kollégákat egyes ügyekre történő törvényszéki kirendeléssel lehet ösztönözni, míg a törvényszéki másodfok iránt érdeklődőket másodfokú tanácsba kell beosztani, értelemszerűen elsőfokos referadákönnyítéssel. A folyó ügyteher ugyanis gyakorlatilag már valamennyi járási szervezeti egységben és ügyszakban ezt lehetővé teszi, és az ügyteher egyébként sem lehet gátja annak, hogy az ambiciózus és arra szakmailag alkalmas kollégák magukat törvényszéki szinten is kipróbálják. Ezen gyakorlattal a vezetés számára is hamar kiderülne, kikből lehet majd utánpótlást meríteni, és a leendő pályázó is látja, mit jelent a törvényszéki első- vagy másodfokú ítélkezés, és eldöntheti, hogy valóban akarja-e ezt. Nem fordulhatna elő továbbá az a helyzet, hogy törvényszéki másodfokra úgy kerülnek kollégák, hogy nem csak hogy az adott tanácselnökkel nem dolgoztak korábban együtt, hanem csak sejtéseik lehetnek arról, mit jelent egyáltalán tanácsban dolgozni, és hogy a másodfokú ítélkezés bizony eltér az elsőfokú ítélkezéstől.

MINDEN ERŐVEL TÁMOGATNI KELL AZ ARRA ALKALMAS KOLLÉGÁK ELŐREJUTÁSÁT

A bírósági rendszer alapvető érdeke, hogy az arra alkalmas kollégák felsőbb-bíróságra jussanak. A valamennyi ügyszakban megfigyelhető ügytehercsökkenés már a közeljövőben is szükségszerűen azt eredményezi, hogy csökken a bírák előmeneteli lehetősége. Ennek ellenére a járási kollégák számára továbbra is perspektívát kell nyújtani, hogy hosszútávon is a Budapest Környéki Törvényszéken képzeljék el a pályafutásukat. Ennek megfelelő eszköze a törvényszéki ítélkezésbe történő bevonásuk.

Ugyancsak perspektívát kell nyújtani azon törvényszéki kollégák számára, akik az ítélkező tevékenységüket hosszabb távon az ítélőtáblán képzelik el. A törvényszéknek ezen bírák szakmai ambícióit minden eszközzel támogatnia kell. Nem csak igazságszolgáltatási érdek ugyanis, hogy a legkiválóbbak felsőbb-bíróságra kerüljenek, hanem minden egyes ilyen kolléga a Budapest Környék Törvényszék szakmai tekintélyét és megbecsültségét növeli.

Nem hagyható figyelmen kívül továbbá, hogy egy törvényszéken folyó ítélkezés színvonalának jelentős fokmérője, hogy az ítélőtábla vagy akár közvetlenül a Kúria mekkora mértékben merít az adott törvényszéken ítélkező bírákból. Mindez pedig nem csak arra hat ki alapvetően, hogy a szakmailag kiváló kollégák a Budapest Környéki Törvényszéken kívánnak-e karriert befutni, hanem már arra is, hogy a fogalmazónak készülő végzős joghallgató a Budapest Környéki Törvényszéket választja-e pályája kezdetéül.

A REFERÁDAMEGTARTÁS NÉLKÜLI KIRENDELÉS ESETÉN JÁR A TÖRVÉNYSZÉKI PÓTLÉK

A bíróság működőképességének biztosítása érdekében történő, referádamegtartás nélküli törvényszéki kirendelés esetén az érintett kollégák számára biztosítani kell a törvényszéki beosztási pótléket. Meg kell szüntetni azt a helyzetet, hogy az azonos munkát, azonos célból végző bírák között akár évekig javadalmazásbeli különbség legyen aszerint, hogy kirendeléssel, vagy beosztással ítélkeznek a törvényszéken.

A HATÁROZOTT IDŐRE KINEVEZETT BÍRÓ ÍTÉLKEZZEN, NE ÁTPÁLYÁZZON

A határozott időre kinevezett bírák esetében kiemelten fontosnak tartom, hogy a bíróság csak egészen kivételes esetben támogassa ezen kollégák más szervezeti egységbe történő átpályázását. Az ügyteher általános csökkenésével új bírói státuszok létesítése nem indokolt. Mindez a titkári idő szükségszerű megnövekedését fogja eredményezni. A titkári időszaknak elegendőnek kell lennie arra, hogy a titkár alaposan megfontolja, hogy melyik szervezeti egységbe kívánja majd a pályázatát benyújtani. A választás a lehetőségek szűkülése folytán bizony akár jelentős kompromisszumot is igényelhet, azonban a pályázónak mindezt a pályázat benyújtásakor kell mérlegelnie. Így lesz felelős és tervezhető az adott szervezeti egység

létszámhelyzete, és nem fordulhat elő, hogy az átpályázás folytán bírói referádák hónapokig álljanak, ezzel a maradó bírák ügyterhét jelentősen megnövelve.

VAN ÉRTELME JÓL DOLGOZNI

Összességében a bírói létszámgazdálkodást érintően alapvető jelentőségűnek tartom, hogy egy olyan bírói kar tud jól teljesíteni és magas színvonalon ítélni, amely érzi, hogy a vezetés megbecsüli, és amely látja, hogy egyéni ambícióit tekintve is van értelme annak, hogy jól teljesítsen, mert reális lehetősége van arra, hogy előrejusson.

A KÖZTISZTELETBEN ÁLLÓ NYUGALMAZOTT BÍRÁKAT NE ENGEDJÜK EL

Fontosnak tartom, hogy a köztisztviselőnek örvendő nyugalmazott bírák szervezett képzés keretében megosszák tapasztalataikat a leendő bírakkal, azaz a fogalmazókkal és titkárokkal, hogy azok közelről lássák, milyen örömmel és milyen kihívásokkal jár egy életet ítélkezéssel tölteni. Mindez a későbbi boldogulásukat csak elősegítheti, míg az arra fogékony nyugalmazott kollégák számára jelezné, hogy a bírói szervezet továbbra is nagyra becsüli tudásukat, tapasztalatukat.

TITKÁROK

A TITKÁRT AZ ÉRDEKLŐDÉSI KÖRÉNEK MEGFELELŐ ÜGYSZAKBAN KELL ALKALMAZNI

A fogalmazónak már a szakvizsgára készülve kialakult érdeklődési körrel kell rendelkeznie, amelyről a bíróság vezetésének tudomással kell bírnia. Törekedni kell arra, hogy a sikeres szakvizsgát követően a fogalmazót titkárként olyan ügyszakban alkalmazzák, amely megfelel későbbi bírói ambícióinak. A szakvizsgázott jogász titkárra mindenképpen leendő bíróként kell tekinteni, az ennek kijáró megbecsüléssel, akkor is, ha túlterheltnak érzi magát, mert napi rutinszerű munkát végez. Éppen ezért kell törekedni arra, hogy legalább az érdeklődési körének megfelelő ügyszakban dolgozhasson, miután az általános munkaerőpiaci elszívó hatás őt fokozottan érinti. Törekedni kell arra, hogy titkári munkakörben ne azokat a jogászokat alkalmazzák a bíróság, akik gyenge szakmai teljesítményük okán a munkaerőpiacon egész egyszerűen nem boldogulnának.

FEL KELL MÉRNI ÉRDEKLŐDÉSI KÖRÜKET ÉS PÁLYÁZATI AMBÍCIÓIKAT

A titkárokat nyilatkoztatni kell a terveikről, szakmai ambícióikról, külön kitérve arra, ha bírói pályázati terveik vannak. Ez esetben ugyanis fokozottan kell törekedni arra, hogy a választott ügyszakának megfelelő ügyszakban dolgozhasson. Ekörben a teljes titkári személyi állomány

esetében fel kell mérni, kinek milyen ambíciói vannak, ki milyen ügyszakban képzei bírói, vagy „öröktitkári” pályafutását, és ez alapján felül kell vizsgálni a jelenlegi ügyszak szerinti, és akár szolgálati hely szerinti beosztásokat. Alapvető cél, hogy a bírói ambíciókat tápláló titkár abban az ügyszakban dolgozzon, amely ügyszakban bírói pályázati tervei vannak, akár annak az árán is, hogy más járásbírószágon lesz kénytelen titkári időszakát eltölteni.

ADOTT ÜGYSZAKOS GYAKORLAT NÉLKÜL NEM TÁMOGATHATÓ A BÍRÓI PÁLYÁZAT

Felül kell vizsgálni azt a gyakorlatot, hogy titkárok úgy pályáznak – és nyernek pályázatot – bírói álláshelyre, hogy az adott ügyszakban titkárként legalább egy évet ne dolgoztak volna. Képtelenség ugyanis, hogy valaki szakmai gyakorlat nélkül képes legyen beülni a bírói székbe. Ha mégis képes, ezt a szakma és a társadalom védelme érdekében nem szabad támogatni. A bírói pályázat nyilvánvalóan nyílt, azonban az igazgatási és szakmai vezetés, valamint a bírói tanács ebbéli törekvésének következetes hangsúlyozása idővel szükségszerűen a pályázati gyakorlat megváltozását eredményezi.

A TITKÁR LÁSSON BELE A BÍRÓI MUNKÁBA

A titkárok bírói pályára történő felkészítésének elengedhetetlen feltétele, hogy bírói kurrenciát közeli ló lássanak. Ezért törekedni kell arra, hogy a titkárok bírói tanácsokba bedolgozzanak, vagy legalább a passzív tanácsok kurrenciáját intézzék, azonban lehetőség szerint nem annak árán, hogy a klasszikus titkári ügyterhük mellett a tanácsban már többletmunkát kell, hogy végezzenek. Azonban a lehetőséget mindenképpen biztosítani kell, számolva azzal, hogy egy elhivatott leendő bíró kolléga éppen a saját érdekében többletmunka árán is hajlandó lesz elsajátítani a bírói hivatást.

A TITKÁRNAK NEM TÚLÉLNIE, HANEM FELKÉSZÜLNIE KELL

A bírói létszámhelyzetet, a lemondó, nyugállományba vonuló, és az egészségi állapota, várandóssága vagy egyéb helyzete miatt tartósan távollevő bírák helyzetét folyamatosan nyomon kell követni, amely alapján a szakmailag kiváló bírószági titkároknak perspektívát kell nyújtani, és amely alapján a titkári lét elviselhetővé és tervezhetővé válik. A titkárok számára olyan szemléletet, és számukra olyan munkakörülményeket kell teremteni, amelyben nem főlősleges, hanem a bírói pályára történő felkészüléshez elengedhetetlenül szükséges, értelmes, hasznos időként élik meg a mindennapjaikat.

A PRÓBAIDŐT VALÓS SZŰRŐKÉNT KELL HASZNÁLNI

A szervezetbe titkárként bekerülő igazságügyi alkalmazottal szemben minden esetben próbaidőt kell kikötni. A próbaidő tartama alatt nemcsak a gyakorlati munkavégzését, hanem a

bírói hivatáshoz való hozzáállását, a szakmai alázatát is figyelemmel kell kísérni. Az önálló hatáskörrel járó titkári beosztás is megfelelő képességeket, tudást és hivatástudatot igényel. Ezek meglétének vagy hiányának a próbaidő alatt ki kell derülnie. Nem a határozott idejű titkári jogviszonyt kell folyamatosan hosszabbítani, hanem a próbaidő tartama alatt kell meggyőződni arról, hogy a titkár alkalmas-e a feladata ellátására. Amennyiben nem, úgy tőle a próbaidő alatt meg kell válni.

FOGALMAZÓK

HA NINCS ÉRDEKLŐDÉS, NEHÉZ JÓ PÁLYÁZÓT TALÁLNI

2020. márciusában országos szinten mindössze 45 pályázat érkezett a meghirdetett 26 fogalmazói álláshelyre. Ez a gyakorlatban azt jelenti, hogy ha a pályázati eljárás során egyik pályázó sem kap jobb állásajánlatot, vagy nem gondolja meg magát, akkor is majdnem háromból két pályázó felvételt nyer. Ilyen érdeklődés mellett hatékony kiválasztási rendszer nem működhet. Ezzel szembe kell nézni. A bíróság immáron kevésbé vonzó a fiatal jogászok számára.

Miután ez országos jelenség, a Budapest Környéki Törvényszéknek ezen kevés fogalmazó legjavát kell megszereznie, ehhez azonban a többi törvényszékkel kell versenyre kelnie. Miután a fogalmazók javadalmazása törvényileg adott, a megszerezhető tudás ígéretével lehet és kell a fogalmazókat megszerezni. Ehhez azonban a Budapest Környéki Törvényszéknek olyan hírnévre kell szert tennie, amely az ítélkezés színvonalában és a fogalmazóknak biztosított képzés színvonalában felülmúlja a többi törvényszéket. Ilyen törvényszékre pedig idővel végzős jogászok tucatjai próbálnak majd bekerülni.

A FOGALMAZÓRA LEENDŐ BÍRÓKÉNT KELL TEKINTENIE A BÍRÓSÁGI SZERVEZET EGÉSZÉNEK

A fogalmazóra nem bírósági rendezvényen feszengő hostessként, hanem leendő bíróként kell tekinteni, akinek a fejébe a tudást tölcserrel kell beletölteni. A fogalmazóval nem adminisztratív vagy sablonmunkát végző munkaerőként kell bánni, ez azonban nem azt jelenti, hogy a számára kiosztott munkát ne kelljen a legjobb tudása szerint elvégeznie, és az eredményről ne kelljen beszámolnia. A fogalmazónak megbecsülés jár, nem pedig az, hogy a bírósági hierarchiában a kétségtelenül bírósági rutinnal rendelkező adminisztrációhoz képest lekezeljék. A bíróságra bekerülő fogalmazó részére meg kell követelni a tiszteletet mind az adminisztráció, mind a bírák részéről. A fogalmazói évek alatt a tisztviselők részéről, vagy akár előttük a bírák részéről becézett fogalmazó a bírói kinevezése esetén sem lesz képes kinőni ebből a szerepből, és megkövetelni az adminisztráció részéről neki kijáró tiszteletet.

A FOGALMAZÓVAL SZEMBEN VALÓS TELJESÍTMÉNYT TÜKRÖZŐ ÉRTÉKELÉSI RENDSZERT KELL BEVEZETNI

A fogalmazót versenyeztetni kell házon belül is, legyen rang már nem csak a bekerülés, hanem ott a legjobbnak lenni. Ehhez azonban a fogalmazó valós teljesítményét kell értékelni, kitérve elsősorban a képességeire, azonban a szorgalmára és munkájának minőségére is. Ennek érdekében valós teljesítményértékelést kell bevezetni, a joggyakorlati kimutatásban egységesen maximális pontozás gyakorlata ugyanis nem alkalmas a valós teljesítmény mérésére, és így a fogalmazók összehasonlítására sem. Ezzel párhuzamosan újra kell gondolni a fogalmazói instruktori rendszert.

A FOGALMAZÓI INSTRUKTORI NÉVJEGYZÉKET FELÜL KELL VIZSGÁLNI

A névjegyzéket szűkíteni kell, hogy valóban azon legkiválóbb bíraktól tanulhasson az ifjú kolléga, akik képesek is átadni a megszerzett tudást. Fontos, hogy éppen ezen kiváló szakemberek jelentik azt a vonzerőt, amely miatt a fiatal jogász a Budapest Környéki Törvényszékre akar majd bekerülni. Éppen ezért kapcsolatok építésére kell törekedni az egyetemekkel, hogy ezen legkiválóbb bírakkal akár csak meghívott előadóként már egyetemi éveik alatt találkozhassanak a leendő fogalmazók. A fogalmazónak a gyakorlati ideje alatt ezen kollégáktól kell megtanulnia, hogy mit jelent a bírói hivatás, annak minden gondjával és felelősségével együtt.

A fogalmazót a joggyakorlati beosztása ellenére, akár eltérő szervezeti egységbe is ki lehet rendelni az érdeklődési körének megfelelő ügyszakba olyan nagyobb ügyre, amelyben az ügyet tárgyaló bíró munkáját segítené. Ez a bírónak segítség, a fogalmazót pedig motiválni fogja, mert fontosnak érzi majd magát.

AZ ELHIVATOTT ÉS JÓ JOGÁSZ FOGALMAZÓT A TÖRVÉNYSZÉK SZERVEZETÉBEN KELL TARTANI

A jó fogalmazót meg kell tartani, személyi körülményeit és szakmai ambícióit feltérképezve neki megfelelő létszámgazdálkodással már előzetesen titkári álláshelyet kell ajánlani. Nem csak a bíró, hanem a fogalmazó esetében is meg kell állítani a Fővárosi Törvényszék részéről érkező folyamatos munkaerő-elszívást, amely bizony – tetszik, nem tetszik –, a Fővárosi Törvényszék esetében sikeres és működő humánpolitikaként értelmezhető.

TISZTVISELŐK

NAGYOBB ELVÁRÁSOKKAL NAGYOBB MEGBECSÜLÉS

Pályázatom sarkalatos pontja a nem jogász végzettségű igazságügyi alkalmazottakkal való létszámgazdálkodás, amely szemléletében is teljes egészében felülvizsgálatra szorul. Az elmúlt évek bérrendezésének köszönhetően a tisztviselői kar javadalmazásának helyzete alapvetően javult, azonban a tisztviselői életpályát mindenképpen vonzóbbá kell tenni ahhoz, hogy a folyamatos utánpótlás biztosított legyen. Ennek alapvető eszköze, ha a bírósági tisztviselő mind a vezetés, mind a bírói kar, mind az ügyfelek részéről megkapja azt a tiszteletet, amely őt jogosan megilletné. Ehhez azonban elengedhetetlen, hogy a tisztviselői karral szemben is egységesen magasabb elvárások legyenek megfogalmazhatóak, mind megjelenésben, mind viselkedésben, mind szakmai alázatban.

AZ ELVÁRÁSOK NÖVELÉSE NEM ÜRESÍT KI A TISZTVISELŐI KART, HANEM MEGBECSÜLÉST EREDMÉNYEZ

Általános vélekedés, hogy az elvárások növelésével a bírósági adminisztráció a közelmúltban történt béremelés ellenére kiürül. Meggyőződésem azonban, hogy ezen vélekedés téves. A mind hivatástudatában, mind megjelenésében, mind viselkedésében kiváló tisztviselőt ugyanis nyilvánvalóan sérti – és ez alapvető munkahelyi feszültséget eredményez –, hogy hasonló ismérvekkel nem felvértezett kollégájához képest érdemben sem erkölcsi és anyagi megbecsülésben nem élvez előnyt, ráadásul ezen kollégái a tisztviselői kar általános megbecsülését is rontják. A munkáját példásan végző tisztviselőnek tehát – és ezen kollégák vannak túlnyomó többségben –, alapvető érdeke, hogy a tisztviselői karral szembeni általános elvárások a saját magával szembeni elváráshoz igazodjanak.

Egy hivatástudattal rendelkező, kisebb létszámú, hatékonyabban működő tisztviselői kar magasabb színvonalú munkát lesz képes végezni, és egy új alapokra helyezett minősítési és jutalmazási rendszerben érdekelt is lesz benne, hogy hatékony és jó minőségű munkát végezzen.

TÖRVÉNYSZÉKI SZINTEN, EGYSÉGES SZEMPONTOK ALAPJÁN KELL TERVEZETT HUMÁNPOLITIKÁT FOLYTATNI

Tervezett és kiszámítható humánpolitikát kell folytatni a tisztviselői kar esetében is, azonban az nem az egyes szervezeti egységek vezetőinek, hanem a törvényszék vezetésének feladatát kell, hogy képezze. Fel kell mérni, és a törvényszéken, központilag kell nyilvántartani az adminisztratív állomány személyi anyagát képzettségük, érdeklődési körük és karrierterveik szerint. Ennek révén az egyes szervezeti egységek közötti átjárást is hatékonyra lehet tenni, valamint a tisztviselői karnak is karrierlehetőséget lehet biztosítani.

A tisztviselői kar felvételi eljárását a törvényszék teljes területén valamennyi szervezeti egységet érintően központosítani kell, így lehet a felvételi eljárás során egységes szempontrendszerrel érvényesíteni. A felvételi eljárásba az adott szervezeti egység vezetőjét – mint a munkáltatói jogkör gyakorlóját – be kell vonni, aki ezzel maga is megismeri azokat az elvárásokat, amelyeket a tisztviselői karral szemben a későbbiekben érvényesítenie kell.

A BÍRÓT VONJÁK BE A MELLÉ BEOSZTANDÓ TISZTVISELŐ FELVÉTELI ELJÁRÁSÁBA

Ha adott munkakörbe, adott bírói tanácsba keresnek tisztviselőt, a felvételi eljárásba be kell vonni az adott tanácsot vezető bírót, mivel a tisztviselővel szembeni általános elvárások mellett a bírónak magának saját szempontjai lehetnek, amelyeket a tanács működőképessége érdekében figyelembe kell venni. Továbbá mivel a bíró maga is részt vett a kiválasztási folyamatban, nem csak a saját döntése felelősségét kell viselnie, hanem a kollégája iránt is felelősséget fog érezni, amely munkakapcsolatukat erősítheti.

A TISZTVISELŐI UTÁNPÓTLÁS BIZTOSÍTÁSA NEM LEHETETLEN FELADAT

A tisztviselői kar utánpótlásának biztosítása érdekében szakiskolákkal, gépíróiskolákkal, felsőfokú ügyintézői képzéseket indító intézményekkel szerződéses formában kell együttműködni annak érdekében, hogy az itt tanuló leendő kollégák már a gyakorlati idejüket is a bíróságon töltsék. Ügyelni kell arra, hogy gyakorlatuk során olyan mintát lássanak, amely őket ösztönöznö fogja arra, hogy a bírósági szervezetben helyezkedjenek el, ne pedig elrettenjenek. Egy olyan szervezetben azonban, ahol rang bírósági tisztviselőnek lenni, mindez nem elérhetetlen.

NE ROKONOKKAL TÖLTSÜK MEG A SZERVEZETET

Tervezett és jól szervezett humánpolitikával fel lehet számolni azt a gyakorlatot, hogy az adminisztráció a saját rokonai, barátai szervezetbe történő behozatalával a bíróság helyett maga szervezi és biztosítja a tisztviselői kar utánpótlását. Azon túlmenően, hogy a tervezett és szakszerűen működő humánpolitika a bíróság, és nem a bírósági dolgozó feladata, a hatékony munkavégzést a rokoni viszonyok kifejezetten hátráltatják.

PRÓBAIDŐ KIKÖTÉSE ELENGEDHETETLEN

Az igazságügyi alkalmazottakkal szemben minden esetben próbaidőt kell kikötni, akkor is, ha a dolgozó már bírósági gyakorlattal, más törvényszék állományából érkezik. A próbaidő tartama alatt az igazságügyi alkalmazott munkavégzését, képességeit, szorgalmát és nem utolsósorban hivatástudatát fokozott figyelemmel kell kísérni. Az elvárásokat nem teljesítő igazságügyi

alkalmazottól még a próbaidő alatt meg kell válni, elkerülendő a jogviszony határozott tartamú folyamatos hosszabbításának gyakorlatát.

AZ ADMINISZTRÁCIÓ VALÓS TELJESÍTMÉNYÉT TÜKRÖZŐ ÉRTÉKELÉSI RENDSZERT KELL BEVEZETNI

Új alapokra kell helyezni a tisztviselői értékelési rendszert, és valós teljesítményt tükröző értékelési rendszert kell bevezetni. Könnyen belátható ugyanis, hogy a jelenleg létező azon gyakorlat, amely szerint a munkájára kevésbé alkalmas vagy arra alkalmatlan tisztviselő is magas értékelési pontszámot kap, a tisztviselők közötti differenciálásra semmilyen tekintetben nem alkalmas, és az a jól teljesítő tisztviselők körében jogos feszültséget eredményez. Ráadásul ezen értékelési rendszer a többletjuttatások alapja, így a jutalmazásra fordítható keret szükségszerűen elaprózódik. Ez a rendszer továbbá semmilyen tekintetben nem ösztönöz a gyors és minőségi munkavégzésre, ráadásul a felminősített, azonban munkájára alkalmatlan vagy kevésbé alkalmas kollégától a későbbiekben nem lehet megválni, hiszen papírja lesz róla, hogy kiváló munkaerő. A tisztviselői kar minősítése vezetői felelősség, az ezzel járó konfliktusokat vállalni kell. A cél, hogy az adminisztráció lássa, hogy érdemes jól dolgozni, mert őt nem csak erkölcsileg, hanem a többletjuttatások formájában anyagilag is megbecsülik.

MINDENKIT A VÉGZETTSÉGÉNEK MEGFELELŐ MUNKAKÖRBEN KELL ALKALMAZNI

Minden igazságügyi alkalmazottat a képezésének és végzettségének megfelelő munkakörben kell alkalmazni, e téren a teljes adminisztratív állományt át kell tekinteni. A tanácsban jegyzői munkakörben alkalmazott – ráadásul munkáját akár gyengébb minőségben végző – felsőfokú ügyintéző az adott munkakörben túlképzett, amely a tisztviselők között jogos bérfeszültséget eredményez.

A JÓ MUNKAERŐT NE ENGEDJÜK EL

A lemondani szándékozó, jó szakmai munkát végző igazságügyi alkalmazottól meg kell tudakolni lemondásának okát, és amennyiben lehetséges, azt orvosolni kell. A humánpolitikának tanulnia kell abból, ha egy dolgozó úgy dönt, hogy a továbbiakban nem a Budapest Környéki Törvényszéken kíván elhelyezkedni. A Fővárosi Törvényszék munkaerő-elszívását e tekintetben is meg kell állítani.

A VEZETŐK ÉS A BEOSZTOTTAK KÖZÖTTI ELLENTÉTEK FEOLDÁSA

A vezetői kiválasztási rendszerrel csökkenteni lehetne az igazgatást végzők iránti bizalmatlanságot, és a bírósági igazgatási munkát átláthatóvá téve elő lehetne segíteni a napi ítélkező tevékenységet végző és az alapvetően igazgatási feladatokat ellátók közötti megértést.

A VEZETŐ MELLETTI ADMINISZTRÁCIÓ TEVÉKENYSÉGÉT ÁTLÁTHATÓVÁ KELL TENNI

A vezető közvetlen környezetében dolgozók tevékenységét átláthatóvá kell tenni, különösen az elnöki adminisztráció esetében. Szervezeti ábra formájában nyilvánossá kell tenni, hogy az adminisztrációban ki milyen beosztásban milyen valós tevékenységet végez, még a látszatát is elkerülve annak, hogy a vezetői adminisztrációban dolgozni bármilyen tekintetben is előnyt jelentene.

A BÍRÓI TESTÜLETEK MŰKÖDÉSÉNEK ÁTLÁTHATÓSÁGA IS ELENEDHETETLEN

Az igazgatást végző vezetők és a vezetői adminisztráció átláthatósága mellett azonban ugyancsak alapvető érdek, hogy a bírói testületek működésének átláthatósága is biztosított legyen.

A BÍRÓI TANÁCS

A bírói tanács a törvényszék fontos önkormányzati szerve. Működésének átláthatóságát biztosítani kell, ez alapvető szervezeti érdek. Ösztönözni kell a bírákat arra, hogy a bírói tanács ülésein részt vegyenek. Cél, hogy a bírák belelássanak abba, hogy hogyan működik az általuk választott bírói testület. Ehhez a bírói tanácsnak a jelenleginél nagyobb, tágasabb üléstermet kell biztosítani. A bírói tanácsi ülések határidőben elkészült jegyzőkönyveit egyszerűen hozzáférhetővé kell tenni.

A KOLLÉGIUMOK

A kibővített kollégiumokkal az ülések átláthatósága már önmagában jelentősen megnő. Ezen túlmenően azonban a kollégiumi ülésekről határidőben elkészült jegyzőkönyveket ugyancsak egyszerűen hozzáférhető formában kell közzétenni.

ÁTLÁTHATÓVÁ KELL TENNI AZ IGAZGATÁSI ELLENŐRZÉS FOLYAMATÁT

Átláthatóvá kell tenni az igazgatási ellenőrzés folyamatát, így azt, hogy az ellenőrzésnek milyen eszközei, és a bíróra nézve milyen következményei lehetnek. A bírának ismerniük kell, hogy a vezetői felhívásra adott igazoló jelentésüknek milyen határidővel milyen következményei lehetnek.

MEG KELL ISMERTETNI A SZOLGÁLATI BÍRÓSÁG FEGYELMI GYAKORLATÁT

A bírakat folyamatosan meg kell ismerteti a szolgálati bíróság anonimizált formában közzétett határozataival, hogy a bírák megismerjék a szolgálati bíróság gyakorlatát, és így tudják, hogy mulasztásuk vagy kötelezettségszegésük milyen következményekkel járhat. Ezzel elkerülhető, hogy a vezető úgy sarkalljon lemondásra bírót, hogy mulasztása várhatóan messze nem járna bírói tisztségből való felmentés indítványozása fegyelmi büntetés kiszabásával.

NEM ORVOSOLT SÉRELEM ESETÉN KÖZVETLENÜL LEHESSEN A TÖRVÉNYSZÉK VEZETÉSÉHEZ FORDULNI

Lehetővé kell tenni, hogy az egyes szervezeti egységekben dolgozó kollégák – beosztásra tekintet nélkül – panaszaikkal közvetlenül fordulhassanak a törvényszék vezetéséhez, amennyiben a közvetlen vezetőjük a problémájukat nem orvosolja, és alappal bízhatnak abban, hogy őket emiatt utóbb semmiféle hátrány nem éri. Ezzel nemcsak, hogy egyfajta jogorvoslati rendszer állna a beosztottak rendelkezésére, hanem a törvényszéki vezetés is képes lenne bizonyos kérdésekben egységes gyakorlatot kialakítani.

Ezen intézkedések mindenképpen elősegíthetik, hogy a bírák nyugodt körülmények között, magukat biztonságban érezve végezzék ítélkező tevékenységüket.

A BÍRÁK LÁSSANAK RÁ MÁS SZERVEZETI EGYSÉGEK ÜGYTERHÉRE

BIIR-hozzáférést kell biztosítani a járásbírák számára a többi járásbíróság azonos ügyszakának statisztikai adataihoz, ezzel is átláthatóvá tenni, hogy más járásbíróságon milyen ügyteherrel dolgoznak, és ott milyen kitűzési és befejezési gyakorlatot vár el a vezető. Ezzel a bírák maguk is ellenőrizhetnék, hogy azonos javadalmazásukért azonos munkateher sújtja-e őket, azaz a vezetés egyenlő elbánást biztosít-e részükre.

LÁTHASSÁK TOVÁBBÁ ÜGYEIK MÁSODFOKÚ TOVÁBBÉLÉSÉT

Ugyancsak BIIR-hozzáférést kell biztosítani a járásbírák számára a törvényszék másodfokú ügyszakának ügyadataihoz akörben, hogy a saját ügyük másodfokú „továbbélését” – azaz, hogy mely tanács tárgyalja, mikorra van kitűzve, mi lett a befejezés, stb. – követni legyenek képesek.

Amennyiben a másodfokú tanácsok nem rendelkeznek BIIR-hozzáféréssel az általuk elbírálandó elsőfokú ügy adataihoz, azt részükre ugyancsak biztosítani kell.

MINDEN DOLGOZÓNAK LEHET JÓ ÉS HASZNOSÍTHATÓ IGAZGATÁSI ÖTLETE

Lehetővé kell tenni, hogy a rendszer jobbítása érdekében a bírósági dolgozók – beosztásra tekintet nélkül – eljuttathassák igazgatási ötleteiket a törvényszéki vezetés részére. Minden dolgozónak lehet ugyanis megfontolásra érdemes javaslata, amelynek már előterjesztésével is úgy érezheti, hogy számít a véleménye. Az így begyűjtött igazgatási javaslatok elfogadásáról vagy akár elutasításáról az adott dolgozót értesíteni kell, hogy tudja, hogy foglalkoztak a gondolataival.

A TESTÜLETI ÜLÉSEKRE ELEKTRONIKUS SZAVAZÁSI RENDSZERT KELL KIÉPÍTENI

A testületi üléseken – legyen az összbírói értekezlet, kollégiumi ülés vagy a bírói tanács ülése – korszerű elektronikus szavazási rendszert kell bevezetni. A jelenlegi rendszer minden tekintetben elavult.

ÁLLANDÓ LEVELEZÉS HELYETT KORSZERŰ ÉS NAPRAKÉSZ INTRANETES OLDAL KELL

Korszerűvé kell tenni a törvényszék belső intranetes oldalát, amelyen mindazon friss és naprakész információkat közölni kell a dolgozókkal, amelyek most a belső levelezés tárhelyét terhelik. Ezzel párhuzamosan a levelezés formájában történő információközlést azon információkra kell korlátozni, amelyek esetében elkerülhetetlen, hogy közvetlenül jussanak el a dolgozókhoz.

A törvényszék intranetes oldalán a dolgozókat folyamatosan tájékoztatni kell a bírósági szervezetet érintő általános, és kifejezetten a törvényszéket érintő információkról, így a futó beruházásokról, fejlesztésekről, személyzeti hírekről és mindarról, amelyről bírósági dolgozóként tájékozódniuk kell. Olyan naprakész és jól áttekinthető intranetes felületet kell létrehozni, amely esetében az oda feltett információt a dolgozóval közöltnek lehet tekinteni.

BÍRÓI GYAKORLATOT ISMERŐ, NAGY RUTINNAL BÍRÓ ADATVÉDELMI MEGBÍZOTT

Rendkívül fontos, hogy az ez irányú bírói gyakorlatot, a Nemzeti Adatvédelmi és Információszabadság Hatóság, valamint és az Országos Bírósági Hivatal gyakorlatát ismerő adatvédelmi megbízottja legyen a törvényszéknek. A közérdekű adatok hozzáférhetőségét biztosítani kell, ehhez azonban azok körét ismerni kell.

EGYÉB, AZ ÁTLÁTHATÓ MŰKÖDÉST ELŐSEGÍTŐ INTÉZKEDÉSEK

Az online bejelentett informatikai panaszok esetében meg kell követelni a panaszok „élő” figyelését, a bejelentő részére történő azonnali visszajelzést, hogy a bejelentő tudja, hogy foglalkoznak a problémájával.

Folyamatosan frissíteni kell a bírósági ügynyilvántartó rendszerekben az adott szervezeti egységben aktuálisan működő tanácsok listáját, megszüntetve azt a helyzetet, hogy sok éve elavult adatok nehezítsék a lajstromban történő keresést.

AZ ÁLLANDÓSULNI LÁTSZÓ ÜGYTEHERCSÖKKENÉS ÉS ANNAK KÖVETKEZMÉNYEI

Szembe kell nézni azzal, hogy a bírósági szervezetet egységesen jelentős mértékű ügytehercsökkenés jellemzi, amelyen belül az egyes ügyszakok közötti ügyteher járásbíróságra tekintet nélkül rendkívül aránytalanná vált, és ez már most szervezeten belüli feszültségekhez vezet. A helyzet hosszú távú orvoslásának nyilvánvaló eszköze, hogy az adott ügyszakban felszabaduló álláshelyeket már nem is pályáztatják meg, a más ügyszakba történő átcsoportosítás ugyanis az általános ügytehercsökkenés miatt a továbbiakban igen szűk körben lehet csak indokolt.

A SZERVEZETI EGYSÉGEKNEK AZONOS ÜGYTEHERREL KELL MŰKÖDNIÜK

Nem fordulhat elő, hogy azonos ügyszakban a járásbíróságok között aránytalan ügytehereltérések legyenek, ahogyan az sem, hogy azok akár eltérő ügyszakok között állandósuljanak.

AZ ÜGYSZAKOK KÖZÖTTI ÁTJÁRÁS LEHETŐSÉGE

Az ügyszakok közötti valós belső feszültségeket már jelenleg is eredményező helyzet rövid távú megoldásaként olyan, eddig érinthetetlennek tekintett eszközöket is érdemes megfontolni, mint az ügyszakok közötti átjárás lehetőségének megnyitását. Ezt a bírósági szinteken belül az ügyelosztási rend egyszerű módosításával el lehet érni. A cél azonban hangsúlyozottan nem a bírák más ügyszakba kényszerítése, hanem annak biztosítása, hogy a más ügyszakhoz képest a törvényszék területén aránytalanul kisebb ügyteherrel dolgozó kollégák – hozzájárulásukkal – más ügyszakban folytathassák ítélkezési tevékenységüket. Ennek ösztönzésére a jutalmazási rendszer átmeneti fő szempontjává lehet tenni azt, ha egy kolléga felismeri ezen össz-szervezeti érdekeket, és a teljes bírósági szervezet érdekében képes és hajlandó ilyen áldozatot meghozni.

Az ügyszakok közötti átjárást azonban csakis erős szakmai támogatással lehet elérni. Az ugyanis nem lehet érdeke a bírósági szervezetnek, hogy az adott ügyszakot sajátjának nem érző, az ügyszakváltással hivatástudatában meggyengülő, új szakmáját elsajátítani és abban fejlődni nem képes kollégák folytassanak ítélkező tevékenységet. Ezen bírák számára több hónapos tárgyalásmentes időszakot, és a határozott időre kinevezett bírák számára biztosított kötelező képzéseket kell biztosítani, működő tanács mellé történő beosztással, hogy lássák a gyakorlatot, és azt lehetőségük legyen elsajátítani. A több hónapos tárgyalásmentes időszak alkalmas lehet arra, hogy az ügyszakot váltó kolléga feltöltődve, és új szakmai tudással felvértezve folytassa ítélkező tevékenységét. A szakmai aggályokat eloszlatandó, fontos kiemelni, hogy ezen kollégák semmilyen tekintetben nem indulnak új pályájuk kezdetén hátránnyal azon titkárokhoz képest, akik még tárgyalási tapasztalattal sem rendelkeznek, és az adott képzésekhez nem férnek hozzá.

AZ ÜGYTEHERCSÖKKENÉS ADMINISZTRÁCIÓT ÉRINTŐ KÖVETKEZMÉNYEI, ÚJ MUNKASZERVEZÉSI MÓDSZEREK

Az általános, gyakorlatilag valamennyi ügyszakot és szervezeti egységet érintő ügytehercsökkenésre tekintettel át kell tekinteni az egyes szervezeti egységek ügyteher-adatait, és az ügyteher várható alakulása alapján felül kell vizsgálni az adminisztráció egyes szervezeti egységekre jutó létszámát. Az alacsonyabb ügyteherrel dolgozó szervezeti egységeknél új munkaszervezési módszerek bevezetése lehet indokolt, akár olyan, eddig érinthetetlennek tűnő munkaszervezési módszerek felülvizsgálatával, mint a tanácsnoki bíró – tisztviselő párosítás. Büntető ügyszakban a hatályos eljárási törvény ugyan előírja a jegyzőkönyvvezető kötelező tárgyalási jelenlétét, azonban a büntető ügyszakot érintő drámai ügytehercsökkenés ennek ellenére kérdésessé teszi, hogy a megszokott munkaszervezési felállás ezen ügyszak tekintetében is indokolt-e továbbra is.

A TÖRVÉNYSZÉK AZ ÜGYTEHER TEKINTETÉBEN IS EGYSÉGES SZERVEZET

Kiemelten fontosnak tartom, hogy a törvényszékre, mint szervezeti egységre egészként kell tekinteni, ezért az egyes szervezeti egységekben, adott ügyszakban jelentkező ügyterhet is a törvényszék egészének ügyterheként kell kezelni. Az ügyteher hullámszerű – kollégák átmenetileg vagy tartósan kiesnek, újak csak később jönnek, az illetékességi szabályok változnak, dömpingérkezés lehet stb. –, éppen ezért rendkívül fontos a szervezeti egységek közötti kölcsönös besegítés, azaz, hogy minden szervezeti egység és minden ügyszak bizton számíthasson arra, hogy szükség esetén ő maga is hasonló segítségben részesül.

Az ügyteher áttekintését követően az egyes szervezeti egységekben vagy egyes ügyszakokban felszabaduló adminisztratív munkaerőt más, kiemelt ügyteherrel küzdő szervezeti egységbe kell átirányítani, vagy adott szervezeti egységen belül más, kiemelt ügyteherrel küzdő ügyszakba. A szervezeti egységek ügyszak szerinti ügyterhének alakulását a tisztviselői állomány mobilitása érdekében is folyamatosan követni kell, kitérve a folyamatban lévő vagy már hatályba is lépett, ügyérkezést alapvetően befolyásoló jogszabályváltozásokra.

A TANÁCSBA BEOSZTOTT TISZTVISELŐK SZÁMÁRA IS ARÁNYOS MUNKATERHET KELL BIZTOSÍTANI

Az egy szervezeti egységen belüli tanácsok esetében is hirtelen változhat az ügyteher. Éppen ezért alapvetőnek és elengedhetetlennek tartom, hogy az egy szervezeti egységen belül dolgozó tisztviselők – szükség esetén ügyszakra tekintet nélkül –, kölcsönösen segítsék egymás munkáját. Nem külön juttatásért, hanem azért, mert felismerik és tudják, hogy hasonló esetben maguk is segítséget fognak kapni. Mindannyiunknak meg kell szabadulnunk tehát azon beidegződésektől, hogy a saját tanácsba beosztott tisztviselő munkája kimerül az adott bíró referádájának intézésében. Minden szervezeti egységre egészként kell tekinteni, a szervezeti egységet sújtó ügyteher is közös, és annak felszámolása is közös feladat. A szervezeti egység vezetőjének folyamatos rálátással kell bírnia az egyes tanácsok esetében éppen fennálló

kurrenciális ügyteherre, és felszabaduló tisztviselői kapacitás esetén a tisztviselőt más tanács kurrenciájának intézésére kell beosztani. Nyilvánvaló azonban, hogy a tisztviselők képességei és így terhelésük is eltérő, ezért az általuk végzett besegítés mértéke is jelentősen eltérhet egymástól. Erre a jutalmazási rendszerben mindenképpen figyelemmel kell lenni.

A TANÁCSBA BEOSZTOTT TISZTVISELŐK SZÁMÁRA HELYETTESÍTÉSI RENDET KELL KIDOLGOZNI

Helyettesítési rendet kell kidolgozni valamennyi szervezeti egységben a tisztviselők hiányzása esetére, ezzel számukra – és azon bírák számára, akik mellett dolgoznak –, is átláthatóvá és kiszámíthatóvá téve a tisztviselők munkaterhét.

„JEGYZŐI TEAM” KIALAKÍTÁSA

A csökkenő ügyteher következtében megfontolandó jegyzői „team” kialakítása, azaz annak biztosítása, hogy a bírának egy tisztviselői csoport dolgozzon. A csoport tagjai között ezzel egyfajta érdekközösség alakul, amelynek fő motivációja, hogy a hiányzó kolléga helyett a munkát úgyis el kell végezni, és többen, szervezett formában hatékonyabb és gyorsabb a munkavégzés. A team-be beosztott tisztviselők eltérő képességeit és így munkáját a jutalmazási rendszerben kell értékelni.

A bírósági szervezetet általánosan érintő jelentős mértékű ügyteher-csökkenés mellett immáron abszolút elsőbbséget kell, hogy élvezzen a két éven túli ügyek tárgyalása, és alapvető cél kell legyen ezen ügyek mielőbbi befejezése. A csökkenő ügyteherrel mindez már anélkül elérhető válik, hogy a referádák ezzel párhuzamosan előregedjenek. Ilyen mértékben csökkenő referádák mellett már csak igen korlátozottan lehet bármiféle kifogás – legyen az személyi vagy szervezeti – arra, hogy miért nem sikerül ezen ügyeket mielőbb befejezni.

Mindezt fokozottan kell nyomon követni a két éven túli ügyek kitűzési gyakorlatát és a tárgyalási kihasználtságot. Az adott tárgyalási napra tervezett bizonyítás mennyiségét és jellegét a bírónak magának van joga eldönteni – ez a bírói függetlenség szerves része –, azonban ezen tevékenység szakmai indokoltsága szakmai ellenőrzés tárgya lehet.

Ennek törvényi lehetőségét teremti meg a Bjt. 69. § c.) pontja, amely szerint soron kívül értékelni kell a bíró tevékenységét, ha valamely általa tárgyalt per - anélkül, hogy a perben eljáró bíró személyében változás történt volna - két éven túl van folyamatban, és a per iratainak vizsgálata alapján megállapítható, hogy a per észszerű időn belüli befejezését késleltető, a bíró önhibájából bekövetkezett mulasztás történt.

Ez a törvényi rendelkezés tehát lehetővé teszi a per iratainak a vezetés részéről történő vizsgálatát, hiszen – mint ahogyan a jogszabály maga fogalmaz –, ez alapján lehet csak megalapozottan állást foglalni abban, hogy történt-e a bíró tevékenységének soron kívüli értékelését kötelezővé tevő mulasztás.

A két éven túli ügyek esetében tehát folyamatosan, rendszeres időközönként kell ellenőrizni a bíró tevékenységét, elsősorban azonban a bíró személyes közreműködését nem igénylő statisztikai ellenőrzéssel, törekedve arra, hogy az ne járjon a bíró szükségtelen háborgatásával. Szükség esetén azonban az ügy iratainak bekérésével kell azt elvégezni. A két éven túli ügyek kitűzési gyakorlatának és tárgyalási kihasználtságának ellenőrzése kiemelt vezetői feladat.

A csökkenő ügyteher mellett, új képzési rendszerrel, hatékonyan működő instruktori- és mentori rendszerrel, szakmailag kiváló helyi ügyszakos vezetőkkel, kijelölt másodfokos kapcsolattartókkal és a szakmai előmenetel biztosítása érdekében történő törvényszéki kirendelésekkel minden körülmény adott, amely a bírót a mielőbbi döntés meghozatalában támogathatja. Ezen szakmai segítség egy része nyilvánvalóan önkéntes, azaz a bíró saját döntésén múlik, hogy azt igénybe veszi-e, vagy sem. Ezen szakmai támogatással azonban az eredmény, azaz a hosszú pertartamú ügyek számának jelentős mérvű csökkentése igenis elvárhatóvá válik.

ELŐSZÓ

AZ ÜGYELOSZTÁSI RENDNEK MEGFELELŐ, ÁTLÁTHATÓ ÉS SZIGORÚAN ELLENŐRZÖTT SZIGNÁLÁSI GYAKORLAT

Arányos és átlátható ügyelosztási rendet kell kialakítani valamennyi szervezeti egységben, és a szignálást végző vezető tevékenységét szigorúan és következetesen ellenőrizni kell. Az ügyelosztási rend a törvényes bíróhoz való jog garanciája. A bírót sem az ügyfél, sem a bírósági vezető nem választhatja meg. A szignálásról a vezetőnek a beosztottak felé el kell tudnia számolnia. Feltétlenül elkerülendő még annak látszata is, hogy a szignálási rendet a vezető akár a saját, akár bármely beosztottja érdekében átlépi.

Ezzel párhuzamosan felül kell vizsgálni az ügyek átosztásának gyakorlatát. Az indokolatlan átszignálás ugyanis nemcsak, hogy alapjaiban sérti a törvényes bíróhoz való jogot, hanem alapvető oka az ügyek elhúzódásának.

A KIRENDELÉSEK ÁTTEKINTÉSE, A KERESZTKIRENDELÉSEK MEGSZÜNTETÉSE

Át kell tekinteni és felül kell vizsgálni a kirendelések rendszerét, a „keresztkirendeléseket” meg kell szüntetni. Alapvető cél, hogy mindenki a kinevezésének és beosztásának megfelelő munkát végezze. Nem fordulhat elő, hogy egyidőben két járásbíróság bírója egymás beosztási helyén végez kirendeléssel szolgálatot, az meg végképp nem, hogy törvényszéki bíró járási kirendelést csinál, míg járásbíró törvényszéki munkát végez. Alapvetően mindenkit a beosztása szerinti szolgálati helyen és munkakörben kell alkalmazni, legyen az bíró vagy igazságügyi alkalmazott.

A TÖRVÉNYSZÉKI ELSŐ- ÉS MÁSODFOKÚ ÜGYSZAK KÖZÖTTI ÁTJÁRÁS LEHETŐSÉGE

Meg kell nyitni az átjárás lehetőségét a törvényszék első- és másodfokú ügyszakai között. Ez nem alanyi jogon járó átjárási lehetőséget jelent, hanem a bíróság szakmai vezetésének és tanácselnökeinek támogatásával annak biztosítását, hogy az adott első- vagy másodfokú szakágba belefáradt, vagy szakmai kihívásainak vagy képességeinek nem megfelelő, vagy akár a tanácsban történő munkavégzéssel nem megbarátkozó kollégák immáron új erőre kapva folytathassák az ítélkezést. Mindez a bírák szakmai megújulását és jobb közérzetét, a tanácsok működőképességének javulását, összességében pedig magasabb színvonalú ítélkezést eredményezhet. Mindez az ügyelosztási rend módosításával egyszerűen megoldható.

A „TISZTA ASZTAL” GYAKORLATÁNAK ÚJRAGONDOLÁSA

Rendkívül fontosnak tartom az ún. „tiszta asztal” gyakorlatának felülvizsgálatát, azaz, hogy a nyári ítélkezési szünet előtt a bíró jelenleg csak úgy mehet el szabadságra, ha nincsen írásbafoglalatlan ítélete. Ez a rendszer jelenleg arra ösztönöz, hogy az ítélkezési szünet előtti legalább két hétben a bíró még a befejezésre érett, hosszú pertartamú ügyet se fejezze be, – sőt

azt a szünet előtti időszakra ki se tűzze –, végképp ne abban az esetben, ha az jelentős indokolást igényelne. Egy hosszú indokolást igénylő ítélet esetén szakmailag nehezen alátámasztható, hogy a bírót a határozat indokolásában sürgetik, és teszik ezt akkor is, ha az éves rendes szabadsága megkezdésig az írásbafoglalási határidő még le sem telt.

A bírósági dolgozó – így a bíró sem – kötelezhető szabadsága alatti munkavégzésre, és az eljárási törvényben rögzített határidők megsabásával a jogalkotó szándéka nyilvánvalóan nem arra irányult, hogy az ítélkezési szünetben a bíró munkát végezzen. Az éves szabadságot ráadásul alapvetően az ítélkezési szünetben kell kivenni, ezért amennyiben a bírák az ítélkezési szünet előtti közvetlen időszakban a bonyolult indokolást igénylő, de befejezésre érett, akár már hosszú pertartamú ügyet is befejeznék, a jelenlegi gyakorlat alapján az a helyzet állna elő, hogy az éves rendes szabadság megkezdése őszre tolódna. Ez azonban alapjaiban bontaná meg a kiszámítható ítélkezési rendet, ezzel az ügyfelek számára alapvető kényelmetlenséget okozva.

AZ ELEKTRONIKUS IRATOK RENDSZEREZÉSE ÉS ÖSSZEFÜZÉSE NEM A BÍRÓ FELADATA

A bírák életét ugyancsak jelentős mértékben megkeseríti, hogy az elektronikus iratok nyomtatott példánya nincsen megfelelően összefűzve, az iratok gyakran hiányosak, és ha valamennyi irat ki is van nyomtatva, a mellékletek nincsenek átlátható módon szerelve. Ezen mindenképpen változtatni kell. Az iratok nyomtatása, összefűzése és szerelése a kezelőiroda külön bírói utasítás nélküli feladata. Minden szervezeti egység kezelőirodáján az elektronikus iratok rendszerezésére képes, precíz és szakképzett kollégát kell foglalkoztatni.

AZ ÉPÜLETBEN TARTÓZKODÁS RENDJÉNEK ÁTTEKINTÉSE

Az egyes szervezeti egységekben fel kell mérni, hogy a bírának és az adminisztrációnak a rendes munkaidőn túl az esti órákban – vagy akár hétvégén – meddig lenne igénye arra, hogy a bíróság épületében tartózkodjon. Amennyiben ugyanis az adott dolgozó a munka hatékonysága vagy egyéb körülményei miatt a bíróság épületében jobban tud munkát végezni, annak lehetőségét biztosítani kell. A bíróság alapvető érdeke, hogy olyan dolgozók alkossák, akiknek lelkiismerete nem engedi meg, hogy félbehagyják a munkát, amennyiben az a munkaidőbe vagy az azt követő közvetlen időszakba nem fér bele. Megjegyzendő, hogy amennyiben a dolgozó azért tartózkodik a rendes munkaidőn túl a bíróság épületében, mert ott kollégái társaságában vagy akár egyedül jól érzi magát, annak csak örülni lehet, és annak észszerű keretek közötti lehetőségét e célból is biztosítani kell.

ELTÉRŐ MUNKAREND LEHETŐSÉGÉNEK ÁLTALÁNOS BEVEZETÉSE

Az igazságügyi alkalmazottak körében fel kell mérni az igényt, és valós igény esetén általánossá kell tenni az eltérő munkarend bevezetését, amennyiben az nem akadályozza a bíróság működését.

A MUNKAIDŐT ALAPVETŐEN MUNKAVÉGZÉSRE KELL FORDÍTANI

Kiemelt figyelmet kell fordítani azon jelenségnek, hogy a bírósági dolgozók egy része munkaidőben egyéb, a munkához semmilyen tekintetben hozzá nem tartozó tevékenységet is végez, amely nyilvánvaló munkahelyi feszültséget szül. Új munkaszervezési módszerek bevezetésével ugyan az egyes tanácsokban dolgozó tisztviselőknek immáron nem csak a saját, hanem a kurrenciális hátralékkal érintett más tanácsok ügyintézése is a feladatát fogja képezni, ezzel értelemszerűen csökkenni fog a más tevékenységre fordítható időtartam. A tisztviselőnek ugyanis a rá kiosztott munkát el kell végeznie, a besegítéssel pedig a tisztviselőket egyenlően kell terhelni. Tarthatatlan az a nézet, amely szerint minden, munkaidőben egyéb tevékenységet is végző tisztviselő hatékonyabban és gyorsabban dolgozik társainál, ezért bár a munkaideje jelentős részét például dohányzással tölti, a feladatát mégis maradéktalanul elvégzi. Az a tény ugyanis, hogy egy dolgozó milyen minőségű és mennyiségű munkát végez, nyilvánvalóan nem azzal függ össze, hogy dohányzik-e vagy sem, a munkaidő azonban dohányzási szokásra tekintet nélkül valamennyi dolgozó esetében azonos. Alapvető és sürgősen elosztatandó félreértés, hogy monitor előtti munkavégzés esetén óránként tíz percet nem munkára – hanem akár dohányzásra – lehet törvényileg fordítani. Ebben az időszakban ugyanis egyéb, azaz nem monitor előtti munkát kell végezni.

CHIPKÁRTYÁS BELÉPTETŐ RENDSZER ÁLTALÁNOS BEVEZETÉSE

Más törvényszékekhez hasonlóan minden szervezeti egységben chipkártyás beléptető rendszert kell bevezetni, és a dolgozókat kötelezni arra, hogy amennyiben a bíróság épületét akár dohányzás, akár bevásárlás, akár más céllal munkaidőben elhagyják, kilépésüket a kártya használatával jelezzék. Ennek ellenőrzése a porta- vagy biztonsági szolgálat, közvetve pedig a szervezeti egység vezetőjének felelőssége. A munkaidő megfelelő kihasználásához szervesen hozzátartozik a munkaidőben történő internethasználat ellenőrzése is.

ÁLTALÁNOS MUNKAMORÁL

Meg kell szüntetni továbbá azt az adminisztráció körében megfigyelhető gyakorlatot, hogy a „hosszúhétvégék” előtti munkanapon történő „elengedést” a kiadott vezetői utasítás ellenére alanyi jogon értelmezik, ha van ügyhátralék, ha nincs. Ennek ellenőrzése az adott szervezeti egység vezetőjének felelőssége. Az ezzel járó konfliktusok kezelése ugyancsak vezetői feladat.

Az alapvető cél az lenne, hogy a dolgozók megértsék, hogy a munkavégzést ellenőrző intézkedések nem a vezetői önkény típuspéldái, hanem pusztán egy olyan tarthatatlan gyakorlat felszámolását jelentik, amely egy hatékonyan működő és az „adott munkáért adott bért” elvét szem előtt tartó munkahelyen már hosszú ideje elképzelhetetlen.

NEM BIZTOS, HOGY NÁLUNK A LEGJOBB

Rendkívül fontosnak tartom annak hangsúlyozását, hogy ne a büszkeségünk csorbításának éljük meg, ha mintát keresve kitekintünk más törvényszékek vagy az ítélőtáblák, esetleg a Kúria szervezetére, infrastruktúrájára, igazgatási gyakorlatára, és az ott meghonosodott egyéb módszerekre. A bírósági szervezet más részeiben sok esetben egészen más az élet. Az esetek zömében nem nekünk kell újdonságot feltalálnunk, csupán átvennünk a korszerűbb szemléletet, jobb gyakorlatokat és hatékonyabb eszközöket.

Olyan bíróságot kell működtetni, ahol nincsen szükség masszörre vagy munkahelyi pszichológusra, mert a dolgozó nem megy tönkre a munkában. Sem fizikailag, sem mentálisan.

ÉRDEKELTTÉ KELL TENNI A DOLGOZÓKAT A JOBB ÉS HATÉKONYABB MUNKAVÉGZÉSBEN

Érdekeltté kell tenni a bírákat és az adminisztrációt is a magas színvonalú és hatékony munkavégzésben. A szakmai elismerések – bírák esetében a címzetes törvényszéki bírói cím adományozása és a fizetési fokozatban történő előresorolás, az igazságügyi alkalmazottak esetében tanácsosi és főtanácsosi címek – mellett tervezhető humánpolitikával a reális és konkrét karrierlehetőség hangsúlyozása már önmagában kellő motivációt jelenthet. A vezetői utánpótlásképzéssel, és az arra alkalmas bírák törvényszéki kirendelésével mind az igazgatási vezetés iránt érdeklődő, mind a tisztán szakmai karriert befutni kívánó kollégák valós perspektívát láthatnak maguk előtt. Rendkívül fontosnak tartom továbbá a beosztástól függetlenül felmutatott kiváló teljesítmény közösség előtti kiemelését, amellyel a kolléga a mindennapokban is érezheti, hogy a munkáját a bírósági szervezet megbecsüli.

FELÜL KELL VIZSGÁLNI A TÖBBLETJUTTATÁSOK RENDSZERÉT

Azon juttatások esetében, amelyről a törvényszék elnöke rendelkezik, meg kell szüntetni azt a gyakorlatot, hogy a végzett munka minőségére és mennyiségére tekintet nélkül a dolgozók – alanyi jogon – azonos, vagy közel azonos juttatásban részesülnek. Ezen gyakorlat ugyanis nemhogy munkára sarkalló ösztönző hatással nem bír, hanem éppen arra ösztönöz, hogy a dolgozó csupán annyit teljesítsen, amennyi a munkáltatója rosszallását még éppen nem váltja ki. Ugyancsak nem a magas színvonalú és hatékony munkavégzésre ösztönöz a többletjuttatások elosztásának azon szempontja, amely kizárólag a szolgálati viszony tartamát jelöli meg a jutalmazás alapjaként. Ezen elosztási szempont ugyan valóban ösztönözheti arra a bírósági dolgozót, hogy továbbra is a bírósági szervezetben képzelje el jövőjét, azonban jobb munkavégzésre semmiképpen nem sarkallja, ráadásul egy olyan rendszerben, ahol a bírák és az egyéb bírósági dolgozók munkába történő belefáradása (kiégése) a jogviszony előrehaladtával párhuzamosan típusos jelenség, még akár igazságtalannak is tekinthető.

Kiemelten fontosnak tartom, hogy kizárólag azon bírósági dolgozók részesüljenek a vezetői döntésen alapuló többletjuttatásokból, akik valós teljesítményük alapján arra érdemesek. Egy olyan jutalmazási rendszerben ugyanis, amelynek nem ez a fő elosztási szempontja, a jutalmazással elérendő cél – azaz a jobb és hatékonyabb munkavégzés ösztönzése – elvész. Fontos, hogy azzal, hogy a jutalmazásra fordítható keretösszeg nem aprózódik el, az arra érdemes kollégák tisztességes, és valóban ösztönző összeghez juthatnak.

A jutalmazás a vezető felelőssége, az ezzel járó konfliktusokat a vezetőnek vállalni kell. Az a tény, hogy egy dolgozó kap-e, és mekkora összegű többletjuttatást, csak a vezetőre és az adott dolgozóra tartozik. Éppen ezért be kell vezetni, hogy a bírósági dolgozó nem beszélhet az általa esetlegesen kapott juttatás összegéről, ahogyan ez általános gyakorlat a versenyszférában, és a közsféra egyes területein. A jutalmazás a vezető felelőssége, aki az őt kinevező vezetőnek

tartozik a döntéséért felelősséggel, és nem a beosztottjainak, azonban a jutalmazás szempontjainak világosnak kell lennie.

AZ ELVÁRT PERTARTAM ELÉRÉSÉVEL TÁRGYALÁSI KÖNNYÍTÉS KILÁTÁSBA HELYEZÉSE

Az ügyteher általános csökkenésével, a hosszú pertartamú ügyek felszámolásával a csökkenő ügyteher ellenére tárgyalási könnyítést is kilátásba lehet helyezni. Ez a törvényszék elnökének hatáskörét ugyan meghaladja, azonban a vonatkozó OBHE szabályzat egyfajta rugalmasságot tesz lehetővé, és a hangsúlyokat érzékeltetni lehet. A hosszú pertartamú ügyek felszámolása pedig az a cél, amelynek megvalósulása jogosan indokolhatja a bírák tárgyalási kötelezettségének csökkentését. A tárgyalási kötelezettség csökkentése ugyanis az egyetlen olyan intézkedés, amely érdemi könnyítést jelentene minden bírósági dolgozó számára, legyen az akár bíró vagy igazságügyi alkalmazott. Kevesebb tárgyalás ugyanis szükségszerűen kevesebb felkészülést, kevesebb ítéletet, kevesebb jegyzőkönyvet és kevesebb kurrenciális ügyintézkedést von maga után.

A DOLGOZÓK KIÉGÉSÉNEK KEZELÉSE

A bírósági dolgozók folyamatos motiválása érdekében külön figyelmet kell fordítani arra a jelenségre, hogy a hosszabb ideje pályán lévő kollégák – beosztástól és munkakörétől függetlenül – idővel kiégnek. A folyamatos magas színvonalú, azonos munkakörben végzett tevékenységbe ugyanis ritka kivétellel mindenki belefárad. Ki előbb, ki utóbb. Ezt a jelenséget az adott szervezeti egység vezetőjének egy dolgozó esetében fel kell tudnia ismerni, és azt megpróbálni egyéni eszközökkel orvosolni. Cél, hogy az adott kolléga legalább átmeneti időre kiszakadjon a hétköznapi „taposómalomból”. Ennek eszköze lehet ezen bírák képzési rendszerbe oktatóként történő bevonása, vagy akár átmeneti időre egyes igazgatási feladatokkal történő megbízása, szükségszerűen tárgyalási kedvezmény biztosításával. Hangsúlyozandó, hogy ezen gyakorlat nem az ítélkező tevékenységre kevésbé alkalmasok igazgatásba történő „kimentését” jelenti, hanem azt, hogy az átmenetileg megfáradt, de kiváló kollégák lélegzethez jussanak. Fontos, hogy a továbbra is helyben maradók ezt ne velük szembeni méltánytalan sérelemként éljék meg, hanem azzal a biztos tudattal, hogy ők is hasonló elbánásra számíthatnak, amennyiben ők lesznek az érintettek.

A FELKÉSZÜLT TÖRVÉNYES BÍRÓHOZ VALÓ JOG

Alapvetőnek tartom, hogy miután a bírósághoz forduló ügyfél a törvényes bíróját nem választhatja meg, biztos számíthasson rá, hogy bárki is bírálja el ügyét, az felkészült és hivatását magas színvonalon végző bíró lesz. Az ügyfél ezen jogát elvitatni nem lehet, és ez alapvető társadalmi érdek. Éppen ezért nem fordulhat elő, hogy a bíró aktuális személyi viszonyai vagy családi körülményei bármely mértékben is közrehassanak a munkája során. Az ügyfél ugyanis teljes joggal nincsen tekintettel arra, hogy az ügyét tárgyaló bírót éppen személyi vagy munkahelyi körülményei gátolják abban, hogy felkészülten lásson hozzá ügyének elbírálásához. Ahogyan a bíró, mint magánember a mindennapokban maga is megköveteli, hogy olyan szolgáltatásokat vegyen igénybe – legyen az akár egészségügy, oktatás vagy közlekedés –, amelyben egységesen magas színvonalú ellátást kap. A bíró személyi körülményei a bíróvizsgálata során sem lehet olyan szempont, amely felmentést adhat a bírói hivatással járó kötelezettségek teljesítése alól.

A bíróság feladata tehát az egységesen magas színvonalú és időszerű ítélkezés, amelynek feltételeit a bírósági szervezetnek kell biztosítania. Ezen túlmenően azonban a bírósági szervezetnek magának is elemi érdeke, hogy olyan kiváló képességű, nagy hivatástudattal rendelkező bírák alkossák, akik valamennyien képesek a magas színvonalú ítélkezésre. Az igazságszolgáltatás ugyanis nem öncélúan működik, jogos társadalmi igény, hogy az jól működjön, és mindannyiunknak szembe kell nézni azzal, hogy ekörben bizony az ítélkezés is egyfajta szolgáltatás.

AZ ÜGYTEHER MÁR NEM LEHET HIVATKOZÁSI ALAP

A korábbi években, évtizedekben valamennyiünknek legalábbis érthető és méltányolható hivatkozása volt, hogy a bennünket nyomasztó ügyteher megfelelő színvonalon nyugodt lelkiismerettel egész egyszerűen nem teljesíthető. Ezek az idők azonban – üdvözlendő – elmúltak. Mára gyakorlatilag ügyszakra és szervezeti egységre tekintet nélkül általánosan kijelenthető, hogy a megfelelő ítélkezési színvonal elmaradását nem magyarázhatja, hogy a bírónak nincs elég ideje megfelelően felkészülni. A korábbi jelentős és valóban teljesíthetetlen ügyteher a bírósági szervezetet ismerő ügyfelek, így az ügyészség és az ügyvédi kar körében közhírt és – kénytelen-kelletlen ugyan, de – általánosan elfogadott volt. Ugyanezen ügyfélkör előtt azonban a jelenlegi kedvező mértékű ügyteher is ismert, ezért elvárásaik a bírói karral és a bíróságokkal szemben jogosan növekedtek meg. Minden körülmény az irányba mutat tehát, hogy elkerülhetetlen az ítélkezés színvonalának általános emelése.

BÍRÓVIZSGÁLATOK

Az ítélkezés színvonalának általános emelése érdekében alapvetően felül kell vizsgálni a bíróvizsgálati rendszert, így a bíróvizsgálatot végzők névjegyzékét. Arra kell törekedni, hogy ügyszakra – és a vizsgáló személyére – tekintet nélkül minden szervezeti egységben egységes, magasabb minőségi szempontok alapján, azonos elvárásokat érvényesítve folyjanak a bíróvizsgálatok. A bíróvizsgálat a vizsgált bíróval szemben szükségszerű konfliktusokkal jár, amely akár minden tárgyilagossága ellenére a kollegiális kapcsolatok megromlásához is vezethet. Ezt a bíróvizsgálatot végzőnek vállalnia kell, ahogyan azt a fogalmazó vagy bíró melletti instruktori tevékenységet végző kollégának is. Éppen ezért bizony tudomásul kell venni, hogy szakmai kiválósága ellenére nem minden kolléga alkalmas a vizsgálatok elvégzésére.

A vizsgálónak fel kell ismernie, hogy a bírósági szervezet és a bírói kar alapvető érdeke, hogy a kollégákat a valós teljesítményük alapján különböztessék meg. Így lesz érdekelt a bíró abban, hogy munkáját magas, és még magasabb színvonalon végezze. Az alacsony elvárások nem alkalmasak a bírák szakmai teljesítményének elismerésére, és joggal sérti a magas színvonalon teljesítő kollégák igazságérzetét és károsan hathat ki munkamoráljukra.

SEMMILYEN TEKINTETBEN NEM LEHET A BÍRÓ KISZOLGÁLTATVA A VIZSGÁLÓJÁNAK

A vizsgáló kijelölésekor feltétlenül elkerülendő, hogy egy bíró – kivált a bírósági vezető –, a saját szervezeti egységébe beosztott bíróval szemben vizsgálatot végeztesen. A vizsgált bíró ugyanis a vizsgálatot követően is ki lesz szolgáltatva igazgatási vezetőjének vagy személyes kapcsolatait tekintve a nagyobb gyakorlattal bíró kollégájának, amely körülmények a vizsgálattal szembeni észrevételeit, és akár jogorvoslati hajlandóságát is befolyásolhatják.

A BÍRÓT NEM MEGFÉLEMLÍTENI, HANEM TÁJÉKOZTATNI KELL JOGORVOSLATI LEHETŐSÉGEIRŐL

A bíróvizsgálatok során tehát magasabb elvárásokat kell megfogalmazni, azonban a bírákat tájékoztatni kell arról, hogy a vizsgálati értékeléssel szemben jogorvoslati kérelemmel a szolgálati bírósághoz fordulhatnak. A vizsgálati értékelésnek megalapozottnak, kiszámíthatónak és indokolása folytán védhetőnek kell lennie minden fórum előtt.

SZAKMAI TESTÜLETEK

Fontos annak hangsúlyozása, hogy a törvényszék minőségi szakmai munkájának biztosítása nem a törvényszék igazgatási vezetőinek, hanem a kollégiumok vezetőinek a feladata. A törvényszék elnökének azt azonban joga van elvárni, hogy a szakmai testületek, azaz a kollégiumok, tanácselnöki értekezletek, és regionális értekezletek valós és pezsgő szakmai

munkát folytassanak, amellyel a törvényszék területén az érintett ügyszak tekintetében képesek jogegységet és magas ítélkezési színvonalat biztosítani.

TANÁCSELNÖKI ÉRTEKEZLET

A rendszeresen megtartott tanácselnöki értekezlet feladata, hogy a kollégiumvezető előterjesztése alapján megvitassa a másodfokú tanácsok ítélkezési gyakorlatában felmerülő aktuális anyagi- és eljárásjogi kérdéseket, különös tekintettel azokra, amelyekben a másodfokú tanácsok gyakorlata között alapvető eltérés mutatkozik. A tanácselnöki értekezletnek egységes szakmai álláspont kialakítására kell törekednie, nem fordulhat elő, hogy az alsóbbfokon tárgyaló bíró aszerint várhassa az ítélete – jogkérdésben történő – felülbírálatát, hogy azt mely tanács intézi. Ez ugyanis nem csak a járásbíróság, hanem az ügyfelek bizonytalanságát és bíróságokkal szembeni bizalmatlanságát is eredményezi.

KOLLÉGIUM

Ugyancsak tartalommal kell megtölteni a kollégiumi üléseket, elkerülendő, hogy csak azért legyen kollégiumi ülés, mert azt a törvényszék szervezeti és működési szabályzata bizonyos időközönként kötelezővé teszi. Élénk szakmai disputa megtartására kell törekedni, a kialakult közös – vagy akár eltérő – szakmai álláspontról vélemény kiadásával, amely mindenképpen gondolkodásra készítheti az alsóbbfokú bíróságokat, és iránymutatásul szolgálhat.

A KOLLÉGIUMI TAGOK MEGVÁLASZTÁSÁNÁL AZ ÉRDEMESSÉG A SZEMPONT

Fontosnak tartom annak hangsúlyozását és a gyakorlat ennek mentén történő egységesítését, hogy a járásbíróság bírái közül választott kollégiumi tagok megválasztásának szempontja ezen tagok érdemessége kell, hogy legyen, nem pedig az adott járási szervezeti egység képviselője.

KIBŐVÍTETT KOLLÉGIUM

Rendszeresíteni kell a járásbírákkal, valamint a titkárokkal kibővített kollégium megtartását, hogy a járásbírák és a leendő bírák is maguk is részesei lehessenek annak a szellemi pezsgésnek, amely a kollégiumokat át kellene, hogy hassa. Ezen túlmenően a kollégiumon kialakított közös álláspontról így maguk is közvetlenül szerezhetnének tudomást, ezzel hatékonyabbá téve a helyes joggyakorlat kialakítását. Mindemellett a járásbírák, vagy akár titkárok részéről érkező új gondolatok mindenképpen serkentőleg hathatnak mindannyiunkra, és a járásbírák részvételének biztosítása a megbecsülésüket mutatná.

REGIONÁLIS SZAKMAI ÉRTEKEZLETEK

Ugyancsak felül kell vizsgálni a regionális szakmai értekezletek jelenlegi gyakorlatát. Ezen szakmai fórumok célja ugyancsak a jogegység biztosítása kell, hogy legyen, és csak abban az esetben van értelme, amennyiben egyáltalán van speciálisan az érintett járásbíróságokon kialakult helytelen gyakorlat, amelyről a másodfokú tanácsoknak mindenképpen érdemes állást foglalniuk, és azt ilyen keretek között jelezni. A regionális értekezletek egyfajta informális szakmai találkozók, amelyek az elsőfokú bírák szakmai fejlődését és a helyes bírói gyakorlatot hivatottak biztosítani. A másodfokú tanácsok részéről elhangzó – akár kemény – kritikára jogos szakmai véleményként és nem személyes bírálatként kell tekinteni, azonban a vélemény hangnemének is ezt kell tükröznie.

INSTRUKTORI- ÉS MENTORI TEVÉKENYSÉG FELÜLVIZSGÁLATA

A fogalmazók szakmai fejlődését elősegítő instruktorok jegyzékének felülvizsgálatához hasonlóan ugyancsak felül kell vizsgálni a bíró melletti instruktori és mentori tevékenységet végző bírák jegyzékét. Alapvetően fontos, hogy ezen tevékenységet valóban csak olyan szakmailag kiváló bíró láthasson el, aki képes használható segítséget nyújtani a hozzá forduló fiatal kollégának. A hatályos szabályozás szerint ráadásul az instruált választja instruktorát, ezért végképp elengedhetetlen, hogy olyan névjegyzékből válasszon, amelyen valamennyi név garanciája a szakmai támogatásnak. Ez azért különösen fontos, mert a pályáját frissen kezdő kolléga nem tudhatja, hogy valós szakmai segítséget kitől várhat, egy kolléga népszerűsége ugyanis azt önmagában még csak nem is valószínűsíti. Mindezért alapvetően fontos, hogy ha egy kisebb szervezeti egységben bármi oknál fogva megfelelő instruktor vagy mentor nem biztosítható, a más szervezeti egységben, akár törvényszéken dolgozó kolléga választását kell támogatni. A személyes kapcsolattartásnál ugyanis fontosabb, hogy a szakmai támogatást igénylő kolléga azt valóban megkapja.

TÍPUSHIBÁKAT JELZŐ ANONIMIZÁLT TANÁCSELNÖKI FELJEGYZÉSEK, ELNÖKI PANASZOK

A bírák szakmai fejlődésének biztosítása érdekében és a típushibákra való figyelemfelhívás céljából az érdemi és hasznosítható szakmai megállapításokat tartalmazó tanácselnöki feljegyzéseket anonimizált formában közzé kell tenni.

A minőség javítása érdekében ugyancsak érdemes közzétenni azon anonimizált elnöki panaszokat, amelyek típushibákat sérelmeznek.

TARTÓSAN TÁVOLLÉVŐ KOLLÉGÁK ÚJRAKEZDÉSÉHEZ SZAKMAI TÁMOGATÁST KELL NYÚJTANI

Fontos, hogy a tartós távollétből visszatérő bíró kolléga igény esetén megfelelő szakmai támogatást kapjon, legyen az akár instruktori vagy mentori segítség, vagy átmeneti referadakönnyítés.

A JÁRÁSI CIVILISZTIKAI ÜGYSZAK ÁTFOGÓ VIZSGÁLATA

Külön kell foglalkoznom a Budapest Környéki Törvényszék civilisztikai ügyszakának helyzetével, amely esetében megfigyelhető, hogy az utóbbi években országos szinten a legnagyobb hatályon kívül helyezési aránnyal bír.

Ezen jelenségnek az elsőfokú bírói és nyilvánvalóan járási szakági vezetői értékelése szerint a törvényszék másodfokú gyakorlata túl szigorú, amely azonban közvetve azt jelentené, hogy a másodfokú bírói tanácsok valamennyien – vagy egyes tanácsok súlyozottan, – „visszaélésszerűen” gyakorolják a hatályon kívül helyezést. Ekörben megállapítható, hogy a Budapest Környéki Törvényszék másodfokú tanácsait nagy szakmai tapasztalattal bíró kollégák alkotják, a tanácsokat pedig különösen nagy közmegebecsülésnek örvendő tanácselnökök vezetik. A másodfokú tanácsok esetében a szakmai kiválasztás ráadásul közismerten magas elvárások mentén, „meghívásos alapon” történik.

A nagy hatályon kívül helyezési arány egy más értelmezése szerint a járási civilisztika ügyszakban komoly szakmai gondok vannak, amelyeket az elmúlt tíz évben nem sikerült megoldani, és amelyek megoldására a járási igazgatási vezetők – akik egyben a járásbírószágon szükségszerűen a szakmai vezetők is – nem képesek.

Éppen ezért a polgári kollégium vezetésének átfogó vizsgálatnak kell alávetnie az ügyszakot, amelynek első intézkedéseként érdemes lenne megvizsgálni a hatályon kívül helyezési okokat, külön lebontva az abszolút eljárási szabálysértések miatti hatályon kívül helyezéseket, amelyek esetében nem lehet vita. Érdemes lenne továbbá ugyancsak megvizsgálni, hogy a hatályon kívül helyezések adott bírót súlyozottan érintenek-e, majd megnézni, hogy ezen kollégák teljesítményének figyelmen kívül hagyásával a törvényszék hatályon kívül helyezési aránya látványosan javul-e. Amennyiben ezen kollégák jellemzően adott járásbírószágon ítéleznek, azon szervezeti egység szakmai vezetését kell vizsgálat alá vonni. Mindezen intézkedések igen rövid idő alatt elvégezhetőek.

Ha mindezekkel önmagában nem sikerül az igen sürgető helyzetre megoldást találni, érdemes lenne megvizsgálni a másodfokon felülbírált ügyek felülvizsgálati statisztikáit, és a vizsgálatba a Kúriát is bevonni.

Megfontolandó továbbá a támogatásra szoruló járásbírók bírának másodfokra történő átmeneti, referádamegtartással, azonban tárgyalási kedvezményel történő egységes kirendelése szakmai előmenetelük biztosítására érdekében, valamint ugyancsak megfontolandó lenne adott másodfokú tanácsokat megbízni adott járásbíróval való szakmai kapcsolattartásra. Ezen intézkedések nemcsak a járási kollégák, de a másodfokú tanácsok részéről is nyilvánvalóan fokozott erőfeszítést igényelnének, azonban könnyen belátható, hogy az évek során kialakult helyzeten egységes erővel lehet csak változtatni.

Ezen intézkedésekkel, kiegészítve egy hatékonyan működő instruktori- és mentori rendszerrel, minden esély meglenne arra, hogy a civilisztika ügyszak általános szakmai megítélése javuljon.

A magas színvonalú képzési rendszer a magas színvonalú ítélkezés alapja. Éppen ezért a képzési rendszer megerősítése és a hangsúlyok megváltoztatása indokolt.

Rendszeres, szakmai továbbképzéseket kell szervezni különböző célcsoportok szerinti bontásban kötelező jelleggel, amelyet a folyamatosan csökkenő ügyteher következtében már nem kell, hogy teherként éljenek meg a bírák.

Fokozottan kell törekedni a Fővárosi Ítéltáblával való szoros együttműködésre annak érdekében, hogy az ítélőtábla szakmai álláspontja ne csak az ítélkezési gyakorlaton átszűrődve, hanem közvetlenül juthasson el a törvényszéki és a járásbírákhoz egyaránt, ezzel is elősegítve a joggyakorlat hatékonyabb egységesítését. Fontos, hogy a járásbíró közelről lássa a táblabíró, vele maga is személyesen vitathasson meg szakmai kérdéseket, tőle közvetlenül kaphasson a szakmai álláspontjára visszaigazolást, amely mindenképpen lelkesítően hathat a további ítélkezésére és munkamoráljára.

Nem az e törvényszéken belüli, hanem a regionális képzésekre kell helyezni a hangsúlyt, annak érdekében, hogy a kollégák adott esetben más szemlélettel és más gyakorlattal is megismerkedhessenek. Mindez ugyancsak azt segítheti elő, hogy a Fővárosi Ítéltábla területén létező eltérő gyakorlatok a megfelelő, kollégiumokban esedékes szakmai disputa lefolytatását követően egységesüljenek. Hangsúlyozandó, hogy a más törvényszék által folytatott gyakorlatot nem kötelező elsajátítani, az azonban mindenképpen elvárható, hogy a kollégiumok foglalkozzanak az adott kérdéssel, és ezt követően támogassák, vagy utasítsák el azt.

Rendszeres, kötelező képzésekre kell törekedni egyéb tudományágak akadémiai szférából érkező képviselőivel; így szociológusokkal az ügyek háttérét képező társadalmi közeg megismerésére, pszichológusokkal az ügyfelek egyes ügýtípusokban jellemző lélektanára; kriminológusokkal a bűnözés társadalmi háttérére, a változó tendenciákra és annak okaira, de akár olyan gyakorlati szakemberekkel, akik fellépése integritási kérdéseket fel sem vethet, mint büntetés-végrehajtási szakemberek, pártfogó felügyelők, vagy a gyámügy és gyermekvédelem, vagy akár a hatósági végrehajtás területén dolgozó szakemberek.

Törekedni kell arra, hogy a bíró széleslátókörű és tájékozott legyen, és kiemelt fontosságú, hogy megismerje az ügyei társadalmi háttérét és döntésének gyakorlati következményeit.

Alapvető jelentőségűnek tartom, hogy a törvényszéken dolgozó adminisztratív állományban, így az informatikai főosztály munkatársaiban ne csak az tudatosuljon, hogy milyen intézményben dolgoznak, hanem hogy az alapvető feladatuk az ítélkezés elősegítése. Az ennek megfelelő magatartást meg kell követelni.

Nemcsak a Budapest Környék Törvényszék szervezetében, hanem az országos bírósági szervezetben is fel kell mérni, hogy van-e igény a törvényszék agárdi üdülőjének újranyitására. Nemcsak a bírósági szervezetben, hanem társadalmi szinten is óriási az igény ugyanis a víz melletti olcsó üdülési lehetőségekre. Mivel országos szinten is kevés vízpart melletti üdülője van a bírósági szervezetnek, ezért alapvető, hogy a meglévő üdülői kapacitást a bíróság ne herdálja el, hanem azt az országos bírósági szervezet dolgozói kihasználhassák. Valós igény esetén az üdülőben a szükséges felújításokat el kell végezni, és az üdülőt meg kell nyitni a bírósági dolgozók és családjaik előtt. A bírósági üdülők fenntartásának nem lehet az a fő szempontja, hogy az gazdaságosan üzemeltethető-e, vagy sem.

Fontosnak tartom, hogy a Budapest Környéki Törvényszék bírái érezzék, hogy őket a bírósági szervezet a pályafutásukat követően is megbecsüli. Ennek eszköze lehet annak igénye, hogy a közmegebecsülésnek örvendő nyugalmazott bírák megosszák tapasztalataikat a leendő bírakkal; ahogyan az is, hogy a törvényszék a szervezetében korábban szolgálatot teljesítő bíráinak sírját évente megkoszorúzza, a temetkezési hely távolságára tekintet nélkül.

Pályázatomban igyekeztem világos és számonkérhető alternatívát nyújtani a bírói kar és a Budapest Környéki Törvényszék szervezete számára. Éppen a számonkérhetőség érdekében igyekeztem határozott pályázati célokat és határozott intézkedési terveket megjelölni, mivel vezetőként ezt én magam is elvárnám minden vezetői pályázat esetében.

Nyilvánvalóan idő kell ahhoz, hogy évtizedes beidegződések eltűnjenek, azonban vezetői kinevezésem hat éve alatt a dolgozók szemléletében gyökeres változást lehetne elérni.

Ezzel szemben már középtávon valós eredményeket lehetne felmutatni az egészében megújuló emberi erőforrás gazdálkodás terén, így a vezetői és bírói kiválasztásban, valamint a Fővárosi Törvényszék munkaerő-elszívó hatásának megfékezésében is.

A létszámhelyzet, valamint a szervezeti egységek és ügyszakok helyzetének áttekintése, új munkaszervezési módszerek bevezetése, a bíróvizsgálatok gyakorlatának megváltoztatása, a járási civilisztika ügyszak helyzete, az instruktori és mentori rendszer megváltoztatása, valamint az új jutalmazási rendszer kialakításának esetében is már rövid távon eredményekre lehetne számítani.

Mindez nyilvánvalóan jelentős erőfeszítéseket igényelne a törvényszék teljes igazgatási és szakmai vezetése, valamint az egyéb vezetőtársak részéről egyaránt. Meggyőződésem azonban, hogy ha a kollégák látják és érzik, hogy a vezetés nemcsak, hogy képes a változtatásra, hanem valóban akarja is azt, maguk is mellé fognak állni, ezzel segítve a vezetők munkáját. Őszintén bízom abban ugyanis, hogy a Budapest Környéki Törvényszék bírái felismerik, hogy pályázati céljaim megvalósítása alapvető annak érdekében, hogy a Budapest Környéki Törvényszék és rajta keresztül a magyar bírósági szervezet visszaszerezze azt a tartást és tekintélyt, amelyet az alkotmányos helyzete megkövetel.

Budapest, 2020. augusztus 19.

dr. Oláh Gaszton