

Asia: VN/17727/2022

Lausuntopyyntö selvityksestä - Tuomioistuinelaitoksen koulutusjärjestelmän kehittyminen : Selvitys tuomioistuinlain vaikutuksista

Lausunnonantajan lausunto

1. Tulisiko tuomioistuinharjoittelun nimellä tunnettu harjoittelumahdollisuus laajentaa kattamaan myös muut oikeudenhoidon toimijat? Jos, niin missä harjoittelu tulisi voida suorittaa? Mikä harjoittelun kesto tulisi olla?

Tuomioistuinharjoittelu on looginen osa tuomarin urapolkua, joka palvelee, kuten selvityksessä on todettu, sekä uravaihtoehtoja pohtivaa työntekijää että työnantajaa. Jotta järjestelmä palvelisi mahdollisimman hyvin työnantajaa, ei vakuutusosoikeus pidä tarpeellisenä laajentaa harjoittelumahdollisuutta käräjä-, hovi- ja hallinto-oikeuksien ulkopuolelle. Vakuutusosoikeuden kokemuksen mukaan tuomioistuinharjoittelun suorittaneet henkilöt omaksuvat hyvin myös vakuutusosoikeuden toimialan ja oikeudenkäyntimenettelyn, koska tuomioistuimen toiminta on kuitenkin pohjimmiltaan samanlaista. Tärkeää on oppia nimenomaan tuomarin identiteettiä, prosessinjohtoa ja ratkaisutoimintaa, ja vakuutusosoikeus ei näe vastaavia oppimismahdollisuuksia muualla kuin tuomioistuimessa.

Nykyinen malli, jossa harjoittelun voi suorittaa joko kokonaan käräjäoikeudessa tai puoliksi käräjäoikeudessa ja hallinto-oikeudessa, on vakuutusosoikeuden käsityksen mukaan toimiva.

2. Tulisiko tuomioistuinharjoittelijoiden valintamenettelyä tehostaa? Jos, niin miten?

Tuomioistuinharjoittelua ei voi suorittaa vakuutusosoikeudessa, eikä vakuutusosoikeudella ole kokemusta valintamenettelystä. Näin ollen vakuutusosoikeudella ei ole lausuttavaa tämän kysymyksen osalta.

3. Tulisiko asessoreiden valinta siirtää esivalintakoetta lukuun ottamatta tuomarinkoulutuslautakunnalta tuomioistuimille? Jos, niin miksi?

Vakuutusosoikeus pitää nykyistä käytäntöä, jossa Tuomarinkoulutuslautakunta julistaa asessorin virat haettavaksi, järjestää esivalintaan liittyvän kokeen, tarkastaa kelpoisuusvaatimusten täyttymisen ja

suorittaa hakijoiden ansioiden vertailun esivalintakriteerien mukaisesti, edelleen perusteltuna. Tämä menettely varmistaa mm. sen, että ansiot arvioidaan ja pisteytetään yhdenmukaisin kriteerein. Mikäli valintamenettely siirrettäisiin esivalintakoetta lukuun ottamatta tuomioistuimille, lisäisi se tuomioistuinten hallinnollista taakkaa ja vain siirtäisi esivalintavaiheeseen tarvittavan resurssitarpeen lautakunnasta tuomioistuimille.

Toisaalta, jos tällainen muutos tehtäisiin, tulisi samalla arvioida se, olisiko pisteytysmenettely enää perusteltua ansioiden arvioinnissa, vai voitaisiinko ansiot arvioida samalla tavoin kuin määräaikaisten tuomareiden tai vakinaisten tuomareiden nimittämisen yhteydessä tehdään. Pisteytysmenettelystä luopuminen voisi vähentää sitä ajattelua, että korkeimmat pisteet saanut nimitetään asessorin virkaan ja korostaa puolestaan sitä arviota, että virkaan nimitettävä soveltuu aiemman työkokemuksensa ja työssä suoriutumisen perusteella tuomarin tehtäviin.

4. Tulisiko tuomioistuinten esittelijöiden nykyistä tehtäväkuvaa tai kelpoisuusvaatimuksia muuttaa? Jos, niin miten?

Tuomioistuinlain voimaantultua vakuutusosoikeuden esittelijä ei ole voinut enää kuulua lainkäyttöasian ratkaisukokoonpanoon. Vakuutusosoikeus näkee tärkeäksi, että vakuutusosoikeudessa on edelleen esittelijän virkanimikkeellä olevia virkamiehiä, joiden kelpoisuusvaatimuksena on OTM-tutkinto, mutta vastaavalla tavalla kuin hallinto-oikeuksissa, niin myös vakuutusosoikeudessa voisi lisäksi olla esittelijöinä notaareita, joiden kelpoisuusvaatimuksena on soveltuva korkeakoulututkinto. Tämä mahdollistaisi virkarakenteen näkökulmasta sen, että esittelijäresursseja olisi mahdollista kohdentaa vaativimpien asioiden esittelyyn.

Esittelijän nykyinen tehtäväkuva tukee kollegiaalisessa tuomioistuimessa hyvin oppimista ja urapolkua kohti tuomarin uraa, eikä vakuutusosoikeus näe tarpeelliseksi muuttaa esittelijän nykyistä tehtäväkuvaa.

5. Olisiko käräjäoikeuksien virkarakennetta tai kärjänotaarien toimenkuvaa tarpeen tarkistaa siten, että käräjäoikeuksissa kärjänotaarit tai muut nuoremmat lainoppineet voisivat avustaa tuomareita asioiden valmistelussa?

Ei lausuttavaa virkarakenteen osalta. Tässä yhteydessä vakuutusosoikeus haluaa tuoda esiin, että kollegiaalinen toimintatapa on havaittu hyväksi oppimistavaksi esimerkiksi esittelijän urapolulla kohti tuomarin uraa ja näin ollen ajatusta siitä, että kärjänotaari avustaisi tuomareita esimerkiksi joidenkin vaativimpien juttujen valmistelussa, voi pitää kannatettavana.

6. Onko teillä muuta lausuttavaa?

Selvityksessä on tuotu useassa kohdassa esiin, että asessorikoulutuksen suorittaminen ei välttämättä olisi tilastollisesti kovinkaan merkittävä tekijä tuomarinviran haussa menestymisessä. Tältä osin vakuutusosoikeus haluaa nostaa esiin sen, että tuomarinviran haussa menestymisessä tärkein tekijä on työssä suoriutuminen ja tuomarin työhön sopivat henkilökohtaiset ominaisuudet. Asessorinkoulutusohjelman valmisteluvaiheessa oli esillä myös jonkinlainen ”lopputentti”, mutta valmistelussa päädyttiin portfolion ja kirjallisen lopputyön tekemiseen. Verrattuna esim. joihinkin eurooppalaisiin tuomarikouluihin, joissa eteneminen koulutusohjelmassa perustuu suoriutumiseen

kokeista ja testeistä, niin Suomessa riittävää on, että osallistuu riittävään määrään koulutuksia. Tämä ei vielä takaa sitä, että työssä suoriutuminen ja henkilökohtaiset ominaisuudet ovat koulutusohjelman päättyessä tuomarin viran edellyttämällä tasolla. Jatkotyössä voisikin pohtia miten asessorin koulutusohjelmaa voisi kehittää, jotta se paremmin mittaisi tuomarin viran edellyttämiä ominaisuuksia.

Selvityksessä on nostettu esiin koeajan asettaminen kärjänotaarille. Ottaen huomioon, että kärjänotaarit tulevat yleensä tuomioistuinlaitoksen ulkopuolelta ja että vuosi on suhteellisen lyhyt aika, niin koeajan asettamiseen tulee suhtautua varauksellisesti. Jatkovalmistelussa olisi kuitenkin tarpeen pohtia millaisia toimintatapoja/keinoja tuomioistuimilla on käytettävissään, mikäli tehtävään valittu ei suoriudu tehtävistään. Tämä koskee myös asessoreita, koska nimittämiseen virkaan kolmen vuoden ajaksi sisältyy riski siitä, että henkilö ei olekaan soveltuva oikeudelliseen ratkaisutoimintaan, etenkin jos nimitettävä henkilö tulee tuomioistuinlaitoksen ulkopuolelta.

Selvityksessä on nostettu esiin, että erityistuomioistuimille suunnattua koulutusta on tarjolla vähän ja todettu, että kustannustehokkain tapa tukea tasapuolisesti myös erityistuomioistuinten henkilöstön osaamisen kehittämistä olisi todennäköisesti sopia erillisestä määrärahasta tulosneuvotteluiden yhteydessä. Sinällään tämä ehdotus vaikuttaa hyvältä, mutta huomioon on otettava se, että koulutusten järjestäminen vaatii myös henkilöstöresursseja, joten erillisen määrärahan, jolla katettaisiin koulutuksesta aiheutuvat kustannukset, lisäksi tulisi erityistuomioistuimilla olla myös koulutusten järjestämiseen ammattitaitoista henkilökuntaa. Erillinen määräraha ei myöskään saisi johtaa siihen, että erityistuomioistuinten henkilökunta ei voisi osallistua keskitetysti järjestettyyn koulutukseen, mikäli aihealueet sopisivat henkilökunnan tehtäväkuviin.

Vakuutusoikeus toteaa lopuksi, että osaava ja ammattitaitoinen henkilökunta on laadukkaan ratkaisutoiminnan paras tae. Näin ollen koulutusbudjetin tulisi olla riittävän suuri, jotta kaikille henkilöstöryhmille voitaisiin järjestää kunkin työtehtävien edellyttämää ja ammattitaidon kehittämistä tukevaa koulutusta ja osaamisen kehittämistoimintaa.

Kivari Tuula
Vakuutusoikeus