

PÁLYAMŰ

**a Zalaegerszegi Törvényszék elnökhelyettesi tisztségére
kiírt pályázathoz**

**dr. Mihályi Mónika
törvényszéki bíró**

2018. április 10.

A **Zalaegerszegi Törvényszék elnökhelyettesi tisztségére** benyújtandó alábbi pályaművem készítése során szem előtt tartottam a törvényszéki elnökhelyettesnek a bíróságok szervezetről és igazgatásáról szóló 2011. évi CLXI. törvény 123. §-ában, a bíróságok igazgatásáról rendelkező szabályzatról kiadott 6/2015. (XI. 30.) OBH utasítás 25. §-ában és a Zalaegerszegi Törvényszék Szervezeti és Működési Szabályzata 1.10. pontjában foglalt feladatait. A vezetői elképzeléseim igazodnak az OBH Elnöke stratégiai céljaihoz és a Zalaegerszegi Törvényszék Elnökének közép- és hosszú távú terveihez. Mindemellett a pályamű alapját képezte az eddigi igazgatási gyakorlatom.

A pályamű elkészítése során nem volt céлом, hogy mintegy a törvényszéki elnök beszámolóját megismételve részleteiben ismertessem a Zalaegerszegi Törvényszék adatait, helyzetét. Természetesen a törvényszék elnöke 2017. évi beszámolóját tanulmányoztam, a törvényszék működéséről tájékozódtam, de a pályaműben leginkább azt kívántam megjeleníteni, hogy elnökhelyettesként a törvényszék elnöke munkáját milyen szemléletű vezetőként, milyen elképzelésekkel segíteném és a törvényszék bírái, igazságügyi alkalmazottai a személyemben milyen hozzáállású vezetőre számíthatnának.

Ezért a pályamű I. részében röviden összefoglaltam az alapul szolgáló vezetői tapasztalataimat, a II. részben a pályázati felhívásban megjelölt területeken kialakított vezetői elképzeléseimet, a III. részben pedig kiemeltem a számomra kihívásnak számító rövid- és hosszútávú igazgatási feladatokat.

I. Vezetői tapasztalatok

2014. június 15. napjától 2018. február 28. napjáig a Zalaegerszegi Közigazgatási és Munkaügyi Bíróság elnöki tisztségét töltöttem be. Ez idő alatt a közigazgatási és munkaügyi bíróság minden évben az érkezést meghaladó vagy annak megfelelő befejezést produkált, tehát ügyhátralékot nem halmozott. A bíróság időszerűségi mutatói kiválóak voltak, a bírák egyéni teljesítménye és az ítélkezés színvonala szintén.

2015. évben a Zalaegerszegi KMB az országos átlagot meghaladó befejezést produkált, 2016. évben a bíróság közigazgatás ügyszaka országos első volt a befejezett ügyek időszerűsége szempontjából, a munkaügyi ügyszakban a bírák havi tárgyalási napjainak száma országosan a legmagasabb volt. 2017. évben a munkaügyi ügyszak az 1 éven belül befejezett ügyek száma alapján országos első, az egy bíróra jutó havi tárgyalási napok számában országos második, a közigazgatási ügyszak az 1 éven belül befejezett ügyek számában országos negyedik helyezett lett.

Mindemellett a közigazgatási és munkaügyi bíróságon hatályosultak az igazgatási előírások is, a bírák és az igazságügyi alkalmazottak munkakörnyezete fejlődött. A bírák egy része beszédfelismerőt használ és zökkenőmentesen állt át a bíróság az elektronikus kapcsolattartásra is.

A fenti teljesítmény a kiváló kollégáim érdeme, az elkötelezettségük és a szakmai felkészültségük eredménye, de egyúttal azt is mutatja, hogy az ideális bírósági működéshez a feltételek rendelkezésre állnak, megfelelő munkaszervezéssel és az igazgatási eszközök helyes alkalmazásával kiegyensúlyozott bírósági működés érhető el.

A fentiekből a tapasztalatom az, hogy a vezetői elvárások egyértelmű megfogalmazása, az igazgatási eszközök következetes, de csak szükséges mértékű alkalmazása célravezető. Emellett az igazgatási vezetőnek a bírák és igazságügyi alkalmazottak munkáját segítő körülmények, környezet kialakítását célzó intézkedései meghozzák a hasznukat. A Zalaegerszegi Törvényszék elnökhelyetteseként a vezetői munkámat hasonló módon képzelném el.

II. Vezetői célok, elképzelések a pályázati felhívásban megjelölt területeken

Az ítélkezés időszerűsége és megalapozottsága

A törvényszék és a járásbíróságok (kmb) 2017. évi ügyforgalmát, az ítélkezés időszerűségét és megalapozottságát a törvényszék elnöke 2017. évi beszámolója részletesen bemutatja. A beszámoló azt tükrözi, hogy a törvényszék működése ügylátás és időszerűség szempontjából is kiegyensúlyozott: 2017. évben ösztörvényszéki szinten érkezést meghaladó befejezés volt, az ügylátás csökkent és az időszerűségi mutatók is kedvezőek.

Az egyes bíróságok teljesítménye úgy foglatható össze, hogy a járásbíróságok (kmb) 2017. évben peres ügyekben az előző évihez és az érkezéshez viszonyítva is kevesebbet, a nemperes ügyekben viszont lényegesen többet fejeztek be. A törvényszéki elsőfok befejezésszáma az érkezésnek megfelelő, a fellebbvitelben viszont pozitív tendencia indult meg, polgári és büntető ügyekben is a befejezések száma az előző évihez képest nőtt.

Meglátásom szerint két terület igényel különös odafigyelést:

Fel kell tárni annak okait, hogy polgári ügyekben peres ügyekben miért van lényeges különbség az egyes járásbíróságok teljesítménye között. A Zalaegerszegi Járásbíróság polgári peres befejezésszáma ugyanis növekedést, a Nagykanizsai és a Keszthelyi Járásbíróságé csökkenést mutat. Miután köztük lényeges létszámbeli illetve tárgyi feltételekben jelentkező különbségek nincsenek, felteszem, hogy az eltérés munkaszervezési vagy szakmai okokra vezethető vissza. Kollégiumvezetői feladatnak vélem az okok vizsgálatát.

Másrészt a törvényszék elsőfokú polgári és gazdasági nemperes ügyforgalma veti fel másfajta vezetői intézkedések szükségességét, a beszámoló szerint ugyanis itt látásgörgetés vélelmezhető, melynek hátterében a bírósági titkárok leterheltsége, az őket érintő kirendelések állnak. Ennek megoldása a bírósági titkárok munkájának fogalmazók, ügyintézők segítségével való támogatása, a team-munka kialakítása lehet.

A járásbíróságok és a törvényszék időszerűségi adatai minden ügyben jók, büntető ügyben a járásbíróságok, a törvényszéki elsőfok, de különösen a törvényszéki másodfok, valamint a közigazgatási és munkaügyi bíróság tevékenységének időszerűsége példamutató. A törvényszék elnökének az időszerűség érdekében eddig tett intézkedései a munkából kiesett kiesett személyek folyamatos pótlása kirendeléssel, az egyenlő munkateherre törekvés és a rendszeres ellenőrzés. Ezek mindenképp eredményre vezető módszerek, melyek közül a munkateher-kiegyenlítést és a vezetői ellenőrzéseket tartom hangsúlyosnak. A sűrű kirendeléseknek ugyanis hátrányai is mutatkoznak, a kirendelt bíró, bírósági titkár saját, átszignálásra kerülő ügyei időszerűsége mindenképp romlik. Elnökhelyettesként különös figyelmet fordítanék arra, hogy a helyi elnökök az ügyelosztási rendeknek megfelelően az egyes ügycsoportok egyenlőtlen érkezése esetén alkalmazzák a munkateher-kiegyenlítő szignálást, az időszerűséget szolgáló ellenőrzési eszközöket pedig a szükséges mértékben használják. Meggyőződésem ugyanis, hogy az időszerűséget szolgáló igazgatási eszközök rendelkezésre állnak, azokat hatékonyan használni kell.

Az igazgatási eszközök mellett szakmai intézkedések is javíthatják még a törvényszék időszerűségi mutatóit, hisz ennek kérdése összeforr a döntések megalapozottságával, magas hatályon kívül helyezési arány a perek elhúzódsához, az időszerűségi mutatók romlásához vezet.

A megalapozottság tekintetében büntető ügyben a járásbíróságok és a törvényszék elsőfokú ítélkezése megfelelő színvonalú, a megalapozottságra utaló mutatók jók. Civilisztikában a mutatószámok az előző évihez képest kedvezőbbek, de a hatályon kívül helyezett döntések aránya még mindig javítandó. Ehhez a hatályon kívül helyezések okainak és különösen annak vizsgálatát

tartom szükségesnek, hogy miért mutatkozik különbség ebből a szempontból is az egyes járásbíróságok között. Hatékonyabbá kellene tenni a tanácselnöki feljegyzésekből lesűrűzhető tapasztalatok hasznosítását is. A törvényszék elnökével egyetértésben célnak tekintem a hatályon kívül helyezések okairól folyamatosan készítendő kollégiumvezetői vizsgálati anyagok és a tanácselnöki feljegyzések megvitatását annak érdekében, hogy azok ne csak vizsgálati anyagok, feljegyzések maradjanak, hanem szolgálják az elsőfokú bíró fejlődését, az ítélezés megalapozottságát. Erre oktatási napokon, a kollégiumok szakági ülésein kell alkalmat keresni, illetve felvetem a bírák részére azt a szemléletváltást, hogy ne tartózkodjanak a tanácselnöki feljegyzések szóbeli ismertetése kérésétől. A konzultációk során is alapvetés kell legyen, hogy a másodfokú bíróság döntése tiszteletben tartandó, az iránymutatása köti az elsőfokú bíróságot. Az is, hogy a másodfokú tanács elnökének a kompetenciája a tanácselnöki feljegyzés tartalmának meghatározása. Nézetem ugyanakkor az is, hogy a tanácselnöki feljegyzésekben nyilvánuljon meg méltányosság, a feljegyzések azokra a hibákra mutassanak rá, melyet „a másodfokú tanács nem szeretne viszont látni”, amelyek az eljárásra, az ügy érdemére lényeges kihatással voltak.

Az emberi erőforrásokkal való gazdálkodás

A törvényszék engedélyezett bírói létszáma 65 fő, amely véleményem szerint a jelenlegi ügyteher intézéséhez szükséges és elegendő is. Igaz ez a Zalaegerszegi Járásbíróságra is, a most pályázat alatt álló két bírói álláshely betöltésével. A bírói karban létszámproblémák átmenetileg jelentkeznek, bíró munkából való kiesése vagy átmeneti ügyérkezés-növekedés esetén.

Az igazságügyi alkalmazottak engedélyezett létszáma 194. Ideális lenne a bírósági titkárok, a tisztviselők és az írnokok számának növelése, de státusz hiányában a felmerülő létszámproblémákat – éppúgy, mint a bírák átmeneti létszámhiányát - hatékony létszám-felhasználással, elsősorban munkaszervezési eszközökkel kell megoldani.

A bírák tekintetében ez nyilván a kirendelés lehet törvényszéken belül, de a kirendelések előnye-hátránya átgondolandó. Meggyőződésem, hogy a tartós létszámszükségletre kell azonnali kirendeléssel reagálni. Az ad hoc jellegű, rövid tartamú kirendelések nem célszerűek, a kirendelt bíró saját ügyeinek elhúzódása miatt okoznak annyi hátrányt, mint amennyi előnnyel járnak. Ez mutatkozik meg a Zalaegerszegi és a Keszthelyi Járásbíróság polgári peres ítélezése időszerűségében. (Ez nyilván elsősorban a helyi bíróságok működésére irányadó, a másodfokú ítélezés a tanácsbeli eljárás miatt más megítélést tesz szükségessé.)

A bírósági titkárok leterheltsége a megyében nagy, jelentős ügyszámmal dolgoznak. A náluk jelentkező átmeneti létszámszükséglet megoldásának a kirendelés hatékony eszköze, az összességében fennálló létszámhiánynak hosszútávon viszont a megoldása a beszédfelismerő program használata, a team-munka kialakítása lehet (részletesen a III. pont alatt). Egyetértek a törvényszék elnöke céljával, miszerint a beszédfelismerő szoftver alkalmazásával leírói kapacitás szabadítható fel, a leírói munkakört ellátó bírósági ügyintézők ezáltal bírók, bírósági titkárok mellé team-munkára beosztathatók válhatnak. Azaz a bírák részéről a szoftver minél elterjedtebb használata végül a saját munkaterhük csökkentését, a bírósági titkári létszámprobléma kezelését, egyben a bírósági titkárok team-munkában rejlő fejlődését is eredményezheti.

Mindebből az is következik, hogy a beszédfelismerő használata képes a tisztviselők, írnokok tevékenységének kiváltására is. Az itt jelentkező létszámproblémák kezelésére azonban lényegesnek tartom, hogy a tisztviselők, írnokok között ki kell alakítani az ügyszakok közötti átjárhatóságot. Minden bíróságon néhányuknak kellő tapasztalattal kell rendelkeznie polgári és büntető ügyszakban is, hogy szükség esetén a két terület között mozgósíthatók legyenek.

Elnökhelyettesként a fentiekkel kapcsolatos munkaszervezési feladatokat, a személyi döntések előkészítését kellene elvégezniem.

A tárgyi és pénzügyi erőforrásokkal való gazdálkodás

A tárgyi erőforrásokkal való gazdálkodás terén a törvényszék elnöke meghatározta a 2018. évi célokat: a bírák, bírósági titkárok beszédfelismerővel való ellátása, a Zalaegerszegi Járásbíróság alagsorának vízszigetelése és az irattár kapacitásának növelése érdekében a selejtezés folytatása.

A beszédfelismerő elterjesztését illetően úgy vélem, hogy a tartózkodó bírókollégákra nem kell erőltetni, a bírósági titkároktól azonban elvárható a használata.

A törvényszék selejtezésének irányítását ezidáig a törvényszék elnökhelyettese végezte, feltételezem, hogy ez így is marad. Tartanám a törvényszék vezetése által kitűzött célt, miszerint a folyamatos selejtezéssel a Zalaegerszeg, Göcseji úton bérelt külső irattár kiürítését el kell érni, amely a bérleti díj megtakarításával költségcsökkentést eredményezne.

A törvényszék működése teljes mértékben informatizált, az informatikai eszközökkel való ellátottságunk kiváló színvonalú. Ezt nagyon lényegesnek tartom, mert a modern munkahelyi környezet érzetét kelti bennünk. Az OBH a Digitális Bíróság Program keretében gondoskodik a bírák mobil informatikai eszközökkel való ellátásáról, helyben az a soron következő, nyilván kiadással járó fejlesztési tervünk, hogy a tárgyalótermi hangrögzítő eszközöket folyamatosan cseréljük.

A törvényszék kiadásait szemlélve pozitív, hogy az ügyelet-készenlét költsége lényeges csökkenést mutat. Ezen a területen további megtakarítás is lehetséges: más megyékhez hasonlóan a társszervekkel való megállapodással, együttműködéssel el lehetne érni, hogy az előállítások munkaidőn kívül lehetőleg csak pénteki napokra essenek, pihenőnapra csak elkerülhetetlen esetben.

Integritás

A bírósági integritást biztosító szabályzatok már kidolgozottak, hatályosultak is, a törvényszék elnöke 2017. évben a 6/2016. (V. 31.) OBH elnöki utasítás végrehajtására elnöki szabályzatot adott ki, az integritásfelelős pedig végzi a tevékenységét. Ekörben a szabályzatok szerinti működést, az integritásfelelős tevékenységét és részéről az évi egyszeri oktatást elegendőnek tartom.

Mivel a bírák, bírósági dolgozók által használt informatikai eszközök, szoftverek köre egyre bővül, az integritás területén az informatikai biztonság folyamatos biztosítása, az Informatikai Biztonsági Szabályzat folyamatos aktualizálása fontos.

Elnökhelyettesként kiemelt figyelmet fordítanék az ügyelosztási rendek megfelelőségére. A tartalmuk jelenleg kellően szabályozott, a törvényszéken a 2018. évi ügyelosztási rendek az OBH előírásnak megfelelően készültek, precízek, kizárják a szignáló szubjektumát, biztosítják az ügyek átlátható rend szerinti kiosztását.

Bírósághoz való hozzáférés

Az ügyfelek tájékoztatásában, az ügyintézésük elősegítésében, az ügyfél-elégedettség előmozdításában megítélésem szerint a Zalaegerszegi Törvényszék élen jár, szinte nincs a bírósághoz való hozzáférésnek olyan formája, amit a törvényszék ne biztosítana. Cél az eddigi jó gyakorlatok folytatása.

A közeljövőben kiemelt jelentőséget az alábbiaknak tulajdonítanék:

A törvényszék 2017. augusztus 1. óta működteti az ügyfélszolgálati irodát, melynek felállítását akkor közigazgatási és munkaügyi bírósági elnökként is támogattam. Az ügyfélszolgálati iroda egyszerre biztosítja az ügyfeleknek azt az előnyt, hogy ügyeiket a törvényszéken egy helyen intézhetik, valamint azt a bírósági előnyt, hogy mentesíti a kezelőirodákat az ügyfélforgalom alól. A továbbiakban az ügyfélszolgálati iroda működésének folyamatos figyelemmel kísérése, a tapasztalatok összegzése szükséges a gördülékeny működés érdekében.

A törvényszék külső honlapjának folyamatos aktualizálása - különösen az újraszabályozott polgári peres és büntető eljárással kapcsolatos információk ügyfelekkel megosztása - lényeges feladattá válik.

Támogatom a nyitott bíróság programokat, különösen a 14 év körüli gyermekeknek szóló rendezvényeket, a tájékozottságuk (munkavállalás), felelősségtudatuk (büntetőjogi felelősségük) emelése érdekében. A törvényszék ilyen tevékenységében eddig magam is részt vettem iskolásoknak előadás tartásával.

Pártolom a mediációt is. A közigazgatási ügyek területén a mediáció bevezetésével új utak nyílnak, a Zalaegerszegi Törvényszék a Zalaegerszegi KMB leszűkült illetékessége folytán azonban abban alig tud részt venni. Örömteljes viszont, hogy a törvényszéknek munkaügyi ügyszakos bírő mediátora is lett.

Képzés

A képzés a törvényszék új elnökhelyettese számára több szempontból is hangsúlyos terület lesz a következő években. A szervezeti és működési szabályzat szerint ugyanis az elnökhelyettes a törvényszék oktatási felelőse, az új eljárási kódexek pedig még évekig képzési feladatokat fognak indukálni.

Az új eljárási törvények elméleti oktatását a központi képzések megfelelő szinten biztosították. Az alkalmazásuk a bírának, bírósági titkároknak és fogalmazóknak azonban folyamatosan nehézséget fog okozni, amelyre hatékony segítség kell. Ez egyrészt lehet az oktatás. A közeljövő képzéseim szerintem a gyakorlatban jelentkező problémákat megoldó konzultációs jellegű oktatási napoknak kell teret engedni. Ehhez nyilván a kollégiumvezetők, a csoportvezetők és az elnökhelyettes együttműködése kell.

Másrészt igénybe kell venni a más jellegű eszközöket is. A törvényszék belső honlapján az új Pp. hatályba lépése óta „kérdézz-felelek” fórumot működtetünk, a feltett kérdéseket egy háromtagú „bizottság” válaszolja meg és természetesen ahhoz bárki hozzászólhat. A fórum előnye a kérdések gyors megválaszolása, a prompt segítség. Ilyet működtetni kell a büntető ügyszak számára is az új Be. alkalmazása kapcsán.

Az új kódexek mellett képzési feladatként jelentkezik a büntető ügyszakban az elektronikus ügyintézésrel kapcsolatban a bírák folyamatos képzése, továbbá mindkét területen - az új kódexek és büntető ügyszakban az elektronikus kapcsolattartás terén – az igazságügyi alkalmazottak képzése is szükséges.

A bírósági fogalmazók képzésének jelenlegi rendszeréről vannak ismereteim: egyrészt ismerem a most hatályos rendelkezéseket (11/1999. (X. 6.) IM rendelet 8. §, 14/1999. OIT szabályzat 11. §, 2015.El.II.D.4.24/34. törvényszéki elnöki szabályzat), másrészt a Zalaegerszegi Törvényszéken működő fogalmazóképzésben évek óta részt veszek. A közigazgatási és munkaügyi bíróság elnökeként elvégeztem a bíróságon joggyakorlatot töltő fogalmazók bírák mellé történő beosztását, munkaügyi ügyszakban legtöbbször én végeztem a joggyakorlatuk vezetését és a törvényszék által szervezett szakvizsgára felkészítő képzésen munkajog és társadalombiztosítási jog tárgyában 2014. óta én tartom a tanulókört.

Tudomásom van róla, hogy az OBH dolgozik a fogalmazóképzés átalakításán. Amint az új szabályzat hatályba lép, elnökhelyettesi feladatként jelentkezik a megvalósítása.

III. Rövid- és hosszú távú kihívások

Az igazságügyi alkalmazottak teljesítményértékelése

Az újonnan jelentkező igazgatási feladatok közül különösen érdekel az igazságügyi alkalmazottak teljesítményértékelése. Bár a majd értékelést végző vezetők és az alkalmazottak számára riasztónak tűnhet, én lehetőségeket látok benne. Nézetem ugyanis, hogy az igazságügyi alkalmazott feladata a bíró maximális kiszolgálása, ennek pedig motivációs eszköze lehet a teljesítményértékelés. A 2017. szeptember 1-től megállapított illetményekkel a bírósági szervezet rendezte az alkalmazottak addigra már tarthatatlanná vált alulfizettségét, a javadalmazásuk a munkájuk súlyának megfelelő lett, ennek a „varázsa” azonban idővel el fog múlni. A teljesítményértékeléstől függő illetményelem viszont folyamatosan fenntarthatja az alkalmazottaknál a jobb színvonalú munkavégzéshez fűződő anyagi érdekeltséget. Végül az éves teljesítményvizsgálat a vezető számára informális lehet egyéb területen is, mint jutalmazás, elismerés illetve más munkakörbe helyezés.

Tudomásom van arról, hogy az OBH a Teljesítményértékelési Rendszerre (TÉR) kiadandó OBH szabályzat kidolgozására munkacsoportot állított fel. A törvényszék elnöke kérésére a TÉR-re vonatkozó munkajogi szempontú észrevételeimet megtettem, azokat az Elnök Úr a munkacsoportnak eljuttatta.

Munkajogi szemmel a teljesítményértékeléssel szembeni leglényegesebb elvárás a tartalma valós és személyiségi jogot nem sértő volta. Az Iasz. 54/A. § (7) bekezdése és 53. § (9) bekezdése ugyanis az igazságügyi alkalmazottnak a bírósághoz fordulás jogát azon az alapon biztosítja, ha az értékelés valótlan vagy a személyiségi jogát sértő megállapítást tartalmaz. A teljesítményértékeléssel kapcsolatos munkajogi viták túlnyomó részének tárgya ez. A munkaügyi perekben a munkáltatót terheli a teljesítményértékelés megállapítása valós voltának, míg a munkavállalót (jelen esetben az igazságügyi alkalmazottat) a személyiségi jogsértés bizonyítása.

A bíróságok számára tehát lényeges, hogy a teljesítményértékelések olyan rendszerben készüljenek, hogy utóbb a megállapítások valósága bizonyítható legyen. Az értékelés menetét úgy kell kialakítani, hogy a megállapítások alapjául szolgáló konkrét ügyek, intézkedések, magatartás,

esemény dokumentálva legyen. Nem feltétlenül szükséges ezeket a konkrét tényeket az értékelő lapokon rögzíteni, sőt, véleményem szerint nem is célszerű, az értékelő lapnak az egyes követelményekre, kompetenciákra adott értékelést kell tartalmaznia, a teljesítményértékelés menetében lenne célszerű erre rendszeresített nyomtatványról gondoskodni. Első hallásra ez nyilván eltúlzott dokumentálási tehernek tűnik, de a teljesítményértékelés megállapításait vitató munkaügyi perekben éppen ennek hiányából adódnak a munkáltató bizonyítási nehézségei.

Különös jelentősége lehet ennek a kompetenciák értékelésénél. Az általam ismertek szerint az alkalmazottak teljesítményértékelése munkaköri követelmények és kompetenciák alapján történne. A munkaköri követelmények olyan szempontok, amelyekre adott értékelés egy-egy ügyben tett intézkedéssel, annak elmulasztásával, elnöki irattal igazolható, ehhez pedig elegendő az ügyszám rögzítése a teljesítményértékelés alapjául szolgáló iratokban. Ezzel szemben a kompetenciák (aktivitás, önállóság, empátia szorgalom stb.) értékelése alátámasztásaként egy esetleges munkaügyi perben nem elegendő pusztán a munkáltatói jogkörgyakorló véleménye minden konkrétum nélkül.

Erre tekintettel az **igazgatási szempontú ötletem**: egyszerre kellene elérni azt, hogy a dokumentálás is megtörténjen, ugyanakkor az ne legyen eltúlzott igazgatási teher sem a munkáltatónak. Megfontolható esetleg a szabályzathoz olyan nyomtatványokat kidolgozni, amelyen az értékelő az év során rögzítheti azokat a magatartásokat, amelyek majd az éves teljesítményértékelés során felhasználhatók lesznek.

Igen lényegesnek tartom, hogy a rendszer bevezetését megelőzően a törvényszék vezetése részéről megfelelően megtörténjen a TÉR-ről az alkalmazottak tájékoztatása, a rendszer és következményei megmagyarázása.

Elnökhelyettesként kihívás lenne számomra a szabályzat zökkenőmentes hatályosulásának megoldása úgy, hogy az az igazgatási vezetők számára gördülékenyen végezhető feladat legyen és az eredménye hozza a fent vázolt előnyöket is.

A beszédfelismerő szoftver további előnyeinek hasznosítása

Ezen a területen a törvényszék elnöke feltárta a kiaknázható előnyöket és azok elérését a 2017. évi beszámolójában célként rögzítette is. Elnökhelyettesként nyilván feladatom lenne a célok megvalósításában közreműködni, túl azon, hogy a program használatát magam is támogatom.

Az elnöki elképzelés szerint a beszédfelismerő szoftver bírák, bírósági titkárok általi minél elterjedtebb alkalmazása leíró munkakörben kapacitást szabadít fel. Ez egyrészt hasznosítható a kezelőirodák elektronikus kapcsolattartás folytán megnövekedett munkaterhe enyhítésére. Másrészt a leíró munkakört ellátó bírósági ügyintézők hasznosíthatókká válnak bírák, bírósági titkárok mellett, azaz érdemben is a végzettségüknek megfelelő tevékenységet végezhetnek, a bírák, bírósági titkárok körül pedig team-munka alakítható ki. A team-munka alkalmas lehet a bírósági titkárok létszámában jelentkező hiány, a leterheltségük, a munkából való átmeneti kiesésük kezelésére, a bíró melletti munkavégzés a szakmai fejlődésüket segítően, a bírák mellé beosztott bírósági titkárok, ügyintézők pedig a bíró munkaterhét csökkenthetnék. Ugyanezen eredmény elérése érdekében a törvényszék elnöke célja több bírósági ügyintéző foglalkoztatása, ehhez az erre alkalmas alkalmazottak továbbképzésének propagálása. A törvényszék kész ehhez támogatást nyújtani - ahogy a törvényszékek között eddig is egyedülálló módon tette - tanulmányi szerződéssel, annak keretében tandíj-támogatással, munkaidő-kedvezményel.

Ezek hosszú távú célok, amelyek menet közben számtalan elnökhelyettesi feladatot vetnek majd fel, mint előkészíteni a bírósági ügyintézők státuszszáma növelésének, státuszátalakításnak a kezdeményezését, kinevezések, munkaköri leírások módosítását, a team-munka megszervezését, a tanulmányi szerződések kötését, a tanulmányi munkaidő-kedvezmények alatti munkaszervezést.

A beszédfelismerő szoftver **kis létszámú bíróságokon jól hasznosítható**, amit a közigazgatási és munkaügyi bíróság elnökeként sikerült is megvalósítanom.

A szoftvert most már több éve magam is használom. Elsőfokú bíróként valamennyi tárgyaláson kívüli határozatot ezzel készítettem, melynek eredményeként – figyelemmel arra, hogy egy elsőfokú bíró mellett dolgozó leírónak ezek leírásán kívül számos más feladata is van (tárgyalási jegyzőkönyvek leírása, kiadás stb) – a mellettem dolgozó írnok kapacitásának körülbelül 30 %-a felszabadult. A közigazgatási és munkaügyi bíróságon rajtam kívül még egy bíró a tárgyalótermen kívüli diktálást folyamatosan ezzel végezte (sőt ő volt az, aki az elsők között kezdte a szoftver tesztelését) és nyilván a mellette dolgozó leírónál is jelentkezett munkateher-csökkenés. Ez lényegesen hozzájárult ahhoz, hogy a 4 bíróval 4 leíróval működő bíróságon, ahol a szabadságok kiadása vagy egy leíró munkából való átmeneti kiesésekor a helyettesítés nehéz feladat, az mindig megoldható volt az ügyintézés késedelme nélkül.

Szintén saját tapasztalat, hogy a szoftver az **igazgatási munkához** is jól használható. A közigazgatási és munkaügyi bíróság kezelőirodáján egy alkalmazott dolgozik, aki egy személyben végzi a lajstromvezetést, a tanúgondozást, a statisztikusi feladatokat, az elnöki titkári teendőket. Annak köszönhetően, hogy az elnöki teendőkhöz a szoftvert használtam, az irodavezető az elnöki iratok leírási terhe alól mentesült.

A beszédfelismerőt másodfokú előadó bíróként is használom, a tanács mellé beosztott írnoknak utánam kizárólag határozatszerkesztési munkája jelentkezik.

Cél tehát a szoftver minél nagyobb számú használata, az előnyeinek kihasználása és a team-munka megvalósítása.

Bírák bevonása az igazgatási feladatokba

Kinevezésem esetén javasolni fogom a törvényszék elnökének több bíró kolléga bevonását az igazgatási feladatokba, egy elnöki **vezetést támogató állandó team** létrehozását. A törvényszéki igazgatási feladatok mennyisége jelentős, meghaladja az elnök és a helyettes kapacitását. Arra rátermett és érdeklődést is mutató bíró kolléga igazgatási feladatokkal megbízása hatékonyabbá tehetné a törvényszék vezetőit és a „több szem többet lát” elv alapján a feladatok jobb megoldását is eredményezheti.

Mindenképp javasolnám **dr. Csanádi Lajos elnökhelyettes Úr** igazgatási tevékenységben tartását. Elnökhelyettesi munkája, vezetői magatartása, embersége épp úgy, ahogy munkaügyi bíróként a tudása és a szemlélete is, példaértékű számomra. Igazgatási tapasztalatát nem szabad veszni hagyni, a törvényszék számára az mindenképp érték.

Összegzés

A törvényszék elnökhelyettesi tisztségét az elnök **támogatójaként**, háttereként, a helyettesítőjeként fogom fel, amit igazgatási elképzelésekkel, maradéktalan együttműködéssel és lojalitással látnék el. A bírák és az igazságügyi alkalmazottak számára reális elvárásokat tisztán megfogalmazó, ezáltal **rendezetten működő, nyugodt munkahelyi környezetet** szeretnék biztosítani, melyben nyitott, a mások véleményét mérlegelő, kulturált, emberséges hozzáállást igyekeznék tanúsítani.

Zalaegerszeg, 2018. április 10.



dr. Mihályi Mónika
törvényszéki bíró