

Viite: Lakivaliokunnan lausuntopyyntö 18.2.2016

Asia: Lausunnon antaminen hallituksen esityksestä 7//2016 vp (tuomioistuinlaki)

Yleistä

Tuomarikoulutusta on valmisteltu usealla eri kokoonpanolla monta vuotta. Esitykset ovat saaneet varsin ristiriitaisen vastaanoton eivätkä ne ole johtaneet lainsäädäntöön. Syynä tähän on jossain määrin ollut se, ettei sitä ole koettu henkilöstön kannalta oikeudenmukaiseksi ja ettei valmistelussa ole henkilöstön mielestä otettu riittävästi huomioon heidän asemaansa. Henkilöstö ei ole luottanut siihen, että järjestelmällä luodaan toimiva tuomarin urapolku.

Tuomareita on kuitenkin viime vuosina jäänyt varsin paljon eläkkeelle ja vaihtuvuus jatkuu myös lähi-vuosina. Tilanne on siten muuttunut varsin paljon, eivätkä uhkakuvat ole enää samanlaiset kuin aikaisemmin. Tilanne on tosiasiaa ainakin osassa maata tällä hetkellä päinvastainen eli tuomarin virkoihin on varsin vähän kokeneita hakijoita.

Tuomioistuinlaki on myös kaikkia tuomioistuimia koskevilta osin saanut eri oikeusasteilta ja tuomioistuinryhmiltä (yleiset tuomioistuimet, hallinto-oikeudet ja erityistuomioistuimet) ristiriitaisen vastaanoton. Vaasan hovioikeuden näkemyksen mukaan nyt käsillä olevassa esityksessä on pääsääntöisesti pyritty koh-tuullisissa määrin ottamaan huomioon eri tuomioistuinten erityispiirteet ja tarpeet. Kaikkien esittämien toiveiden, totuttujen toimintatapojen ja tavoitteiden huomioon ottaminen ei ole mahdollista. Kun toimintatapoja pyritään yhdenmukaistamaan, kaikki eivät voi pitäytyä aikaisemmassa asemassaan ja pitää kiinni reviiireistään. Sen vuoksi tässä vaiheessa olisi syytä keskittyä todellisten epäkohtien korjaamiseen ja estämään todennäköisiä eteen tulevia ongelmia.

Hovioikeus pitää valitettavana sitä, että lausuntojen antamiseen on joka vaiheissaan varattu hyvin niukka aika. Myös aikaa tämän lausunnon antamiseen on ollut hyvin vähän. Tästä syystä on olemassa tietty riski siitä, että olennaisiakin kysymyksiä jää lausunnon antajilta huomaamatta. Ne paljastuvat vasta, kun säännöksiä aletaan soveltaa käytännössä.

Hovioikeus pyrkii tässä lausunnossaan keskittymään muutamaa keskeiseen asiaan, joissa se arvioi voivan muodostua merkittäviä ongelmia. Lopussa on tämän lisäksi otettu esiin muutama hovioikeuden henkilökuntaa vaivaamaan jäänyt kysymys, joilla ei sinänsä ole kokonaisuuden kannalta merkittävää vaikutusta. Ne ovat kuitenkin omiaan jossain määrin vaikuttamaan käsityksiin muutoksen hyväksyttävyydestä ja valmisteluprosessin uskottavuudesta.

Tuomarinkoulutuslautakunta ja sen resurssointi

Tuomarinkoulutuslautakunnan resurssoinnin mitoitus on perusteluiden mukaan tehty tuomarivalintalautakunnan resurssoinnin pohjalta. Kysymys on kuitenkin kaksi täysin erilaista toimielintä.

Tuomarivalintalautakunta käsittelee vuosittain runsaat 150 virkanimitysasiasiaa. Käsittelyn pohjana on viran auki julistaneen tuomioistuimen sekä kärjätuomareiden osalta laamannin lausunto. Yleisten tuomioistuinten virkoja koskevia lausuntoja valmistelemissa hovioikeuksissa niiden antamiseen sitoutuu karkeasti arvioiden viiden henkilötyövuoden työpanos. Myös kärjäoikeuksille aiheutuu työtä lausuntojen antamisesta. Lisäksi lausunnoista noin neljännes tulee hallinto- tai erityistuomioistuimista. Lausunnot annetaan henkilöistä, joiden toimintaa lausunnonantajat ovat usein seuranneet vuosien ajan. Siten haastatteluja käytetään rajoitetusti ja tuomarivalintalautakunta haastattelee yleensä vain päällikkötuomarin virkaa hake-neet.

Tuomarinkoulutuslautakunnan on puolestaan suunniteltu nimittävän ilman lausuntomenettelyä 1.000 ennalta tuntemattomasta hakijasta vuosittain 130 kärjänotaaria. Hakemusten käsittely haastatteluineen on suuri työ. Ehdotettuun lakiin perustuva oikeus hakea useisiin ja jopa kaikkiin tuomioistuihin tekee valin-

tojen valmistelusta työlästä. Lisäksi lautakunta osallistuu muun ohella tuomarikoulutettavien valintaan, järjestää tuomareiden jatkokoulutuksen sekä järjestää alku- ja loppukokeet. Resurssointia ja tehtäviä ei ole arvioitu realistisesti. Suunniteltujen tehtävien työmäärä on tuntuvasti tuomarinvalintalautakunnan työmäärää suurempi. Tuomarinkoulutuslautakunta ei pysty toimimaan esityksen mukaan sille suunnitelluilla resursseilla.

Esityksen mukaan tuomarinkoulutuslautakunta tekisi esityksen oikeusministeriölle johtamiskoulutukseen valittavista. Hovioikeus katsoo, että valintaa ei tulisi tuomioistuinten riippumattomuuden vuoksi uskoa ministeriölle vaan valinnan tulisi olla tuomarinvalintalautakunnan asia.

Esityksen mukaan varatuomarin arvonimen myöntäminen kuluu lautakunnalle. Tehtävän antaminen kollegiaaliselle toimielimelle on resurssien tuhlaamista. Juuri tästä syystä toimivalta arvonimen antamiseen siirrettiin muutama vuosi sitten hovioikeuden täysistunnolta presidentille. Arvonimen voisi myöntää viimeisen palveluspaikan päällikkötuomari tai vaihtoehtoisesti nykyiseen tapaan hovioikeuden presidentti.

Tuomarinkoulutuslautakunnan kokoonpanoon on suunniteltu oikeusministeriön ja sidosryhmien edustusta. Tuomari-edustus siinä on pienempi kuin tuomarinvalintalautakunnassa. Lautakunnalle on esitetty annettavan merkittävää toimivaltaa tuomareiden nimittämiseen liittyvissä kysymyksissä. Pienempi tuomari-edustus kuin tuomarinvalintalautakunnassa ei ole paikallaan ja käytännön syistä olisi tarkoituksenmukaisinta, että kaikki jäsenet olisivat tuomareita. Jos lisäjäsen katsotaan tarpeelliseksi, olisi riittävää valita yksi rekrytointiin ja henkilöarviointeihin erikoistunut henkilö. Täytäntöönpanovaltaan kuuluvan oikeusministeriön edustajien tulisi joka tapauksessa olla lautakunnassa läsnäolo-, mutta ei äänioikeudella.

Tulisi myös harkita sitä vaihtoehtoa, että tuomarinvalintalautakunnalla ja tuomarinkoulutuslautakunnalla olisi yhteinen henkilökunta. Se mahdollistaisi henkilöstön joustavan käytön. Etenkin koulutuslautakunnan työ on käytössä jossain määrin sesonkiluonteista, jos esimerkiksi käräjänotaarihaku on esitetyin tavoin kerran vuodessa.

Hovioikeus pitää tärkeänä, että Ruotsista ja mahdollisesti muistakin maista saadaan tietoa siitä, kuinka paljon auskultanttien keskitetty valinta vaatii resursseja. Lisäksi tulee ottaa huomioon, että toiminnan käynnistysvaihe edellyttää myös resurssointia.

Todettakoon vielä, että lautakunnan perustaminen on yksi osoitus siitä, minkälaisiin sirpaloituneisiin ja sitä kautta resursseja tuhlaaviin järjestelyihin joudutaan turvautumaan, kun Suomessa ei ole riippumatonta tuomioistuinvirastoa.

Käräjänotaarien valinta

Hovioikeuden näkemyksen mukaan säännösesityksiin liittyy tarpeettoman yksityiskohtaista sääntelyä ja hovioikeus esittää perustellun vahvan epäilynsä siitä, että lautakunta ei pysty toimimaan sille esitetyillä resursseilla. Hovioikeus katsoo myös, ettei esitetyllä valintatavalla pystytä valitsemaan auskultanteja, jotka vastaisivat tuomioistuinten rekrytointitarpeita. Hovioikeus perustelee näkemystään seikkaperäisesti seuraavalla tavalla.

Käräjänotaareja on nykyisin 130. Heitä oli aikaisempina vuosina huomattavasti enemmän, joten vain harvat päätyivät tuomareiksi. Kun auskultoitvien määrä on huomattavasti vähentynyt ja saattaa vielä budjettiläisten varojen käydessä yhä niukemmiksi laskeakin, on aikaisempaa tärkeämpää, että osaavia ja motivoituneita varatuomareita on hakeutumassa myös tuomareiksi eivätkä kaikki pyrkisi esimerkiksi asianajajiksi. Oikeushoidon kannalta on sinänsä hyväksi se, että ainakin osa asianajajista ja syyttäjistä ovat auskultoitteja. Ehdotuksen toteuttamisesta seuraa kuitenkin nyt iso riski siitä, että tuomareiksi ei hakeudu päteviä auskultoitteja henkilöitä, jos valintamenettely epäonnistuu.

Vähäisillä resursseilla toimivassa lautakunnassa valinta jouduttaisiin käytännössä tekemään hyvin pitkälle arvosanojen ja työkokemuksen perusteella. Näin suuren joukon laajamittaiset haastattelut tai testaukset eivät käytännössä olisi järjestettävissä lautakunnassa. Tuomareiden nimittämisestä annetun lain 11 §:n mukaan tuomariksi nimitettävältä henkilöltä edellytetään mm. tarvittavia henkilökohtaisia ominaisuuksia

tehtävään. Kun kärjänotaarit osallistuvat tuomitsemistoimintaan ja he tulevat käytännössä myöhemmin olemaan potentiaalisia tuomareiksi rekrytoitavia, heidän valinnassaan olisi välttämätöntä kiinnittää huomiota samaan perusteeseen ja arvioida heitä samoin periaattein kuin tuomarivalintalautakunta esittäessään tuomareita. Lisäksi ainakin osalla kärjänotaareista tulisi olla aidosti kiinnostusta tuomioistuimessa työskentelyyn.

Tuomioistuinten rekrytointimahdollisuuksien turvaamiseksi olisi myös tärkeää, että osalla hakijoista olisi valmius muuttaa asumaan tuomioistuinpaikkakunnille. Asianajotoimistot ovat tällä hetkellä keskittymässä pääkaupunkiseudulle ja kaikkein suurimpiin kasvukeskuksiin. On näkyvissä tietty riski siitä, että maakuntakeskusten osalta joudutaan samanlaiseen kierteseen kuin pienemmissä kaupungeissa ja maaseutukunnissa on jo nähty tapahtuvan.

Valittaessa hakijat puhtaasti arvosanojen ja työkokemuksen perusteella on suuri riski antaa valtion varoilla jatkokoulutusta pelkästään suurien asianajotoimistojen palvelukseen aikoville. Ottaen huomioon edellä tuomarinkoulutuslautakunnan resurssoinnista lausuttu, ehdotus ei välttämättä tule johtamaan tuomioistuinten tarpeita palvelemaan arviointitapaan valittaessa auskultantteja.

Yliopistojen antamat arvosanat eivät hovioikeuden käsityksen mukaan välttämättä täysin vertailukelpoisia keskenään eri aineissa saman yliopiston sisällä tai samassa oppiaineessa eri yliopistojen välillä. Suomessa ei ole traditionaalisesti kiinnitetty kovinkaan paljon huomiota arvosanojen vertailtavuuteen. Tilanne poikkeaa sellaisten maiden tilanteesta, jossa arvosanoilla on perinteisesti ollut suurempi merkitys rekrytoinnissa työmarkkinoilla yleisesti ja erityisesti tuomareita valittaessa.

Edellä mainituista syistä hakijat tulee haastatella ja arvioida heitä monipuolisesti rekrytoitaessa. Koska lautakunnalle ei olla ehdottamassa riittäviä resursseja tähän, hovioikeus näkee ainoaksi toimivaksi vaihtoehdoksi joko sen, että tuomioistuimet suorittavat entiseen tapaan rekrytoinnin, tai sen, että ne ainakin osallistuvat rekrytointiin tekemällä nimitysesityksen tai antamalla lausuntoja tuomarinkoulutuslautakunnalle.

Tuomioistuimet voisivat jälkimmäisessä tapauksessa laittaa virat haettaviksi ja haastatella hakijat sekä sen jälkeen tehdä perustellun esityksen. Toinen mahdollisuus olisi se, että hakemukset toimitettaisiin lautakunnalle ja se esikarsisi ehdokkaita pyytämällä lausunnon vain osasta hakijoita. Näissä vaihtoehtoissa hakukierroksia voisi olla vuodessa useampikin, jolloin välttyttäisiin esityksessä mainituista peruutustilanteista ja järjestelmä olisi käytännön tarpeisiin joustavasti muokattavissa. Koska kärjäoikeudet suorittavat valinnan nykyisinkin, tällaisesta menettelystä ei syntyisi merkittävää lisätyötä niille. Näissä vaihtoehdossa olisi myös se etu, että järjestelmää voitaisiin lakia muuttamatta tulevaisuudessa kehittää antamalla lautakunnalle lisäresursseja ja valintamenettelyä voitaisiin keskittää asteittain. Jos tuomioistuinvirasto perustetaan, tämä vaihtoehto voisi säästää resursseja keskittämällä toimintoja sinne tuomioistuinten toimintaan.

Hovioikeus pitää myös tärkeänä, että lautakunnalle annettaisiin muutoinkin riittävästi harkintavaltaa toiminnan järjestämiseen ja niiden muuttamiseen olosuhteiden muuttuessa. Ehdotuksessa tuomioistuinharjoittelusta annetun lain 5 §:ksi on säädetty nimenomaisesti, että harjoittelija voi hakea kaikkiin kärjäoikeuksiin. Lautakunnalla tulisi olla mahdollisuus rajoittaa hakukohteiden määrää ja kokemusten karttuessa sekä myös hakijoiden käyttäytymisen muuttuessa joustavalla tavalla muuttaa järjestelmää. Tässä vaiheessa ei ole myöskään järkevää esityksen 4 §:n mukaisesti sitoa hakumenettelyä ajallisesti kerran vuodessa tapahtuvaksi. Nämä laissa olevat ehdottomat säännökset voivat johtaa siihen, ettei hakujärjestelmä toimi käytännössä. Jäykät säännökset olisivat este löytää toimivat käytäntö ja tilanteiden muuttuessa tehdä muutoksia ilman eduskunnan myötävaikutusta. Lautakunnalle tulisi pystyä reagoimaan esimerkiksi hakijoiden käyttäytymisen muutoksiin.

Ruotsissa notaarivalinta tapahtuu juoksevasti kuusi kertaa vuodessa ja lautakunta suorittaa valinnan pisteyttämällä meriitit (ks. tarkemmin www.domstol.se/Om-Sveriges-Domstolar/Arbeta-i-Sveriges-Domstolar/Notarie). Hakijat jättävät hakemuksensa kulloinkin auki olevaan tehtävään ja asettavat ne etusijajärjestykseen. Esimerkiksi 17.3.2016 päättyvässä haussa on mahdollisuus hakea lähes sataa notaaripaikkaa.

Ruotsalainen toimintatapa on osa hyvin ja määrätietoisesti suunniteltua eri tehtäviin suuntautumista tuke-

vaa erilaisia urapolkuja sisältävää kokonaisuutta, jossa tarjotaan huomattavan suurelle määrälle nuoria juristeja mahdollisuus suorittaa harjoittelua hyvin erilaisissa paikoissa ja erilaisin yhdistelmien (esim. maahanmuuttovirasto ja hallinto-oikeus). Järjestelmästä saa tarkemman kuvan esimerkiksi juristien etujärjestön internetsivuilta (www.jusek.se/Documents/jurist.pdf). On selvää, ettei tällaiseen kokonaisuuden perustuvia kiistämättömiä hyötyjä voida saada aikaan kopioimalla vain yksi osa siitä. Kun toimintaympäristö ja toiminnan puitteet ovat aivan erilaisia, myös toimintatapojen tulisi olla erilaisia.

Todettakoon myös, ettei Ruotsissa ole edes asetustasolle otettu niin yksityiskohtaisia määräyksiä notaarin valinnasta kuin tässä Suomen ehdotuksessa on ehdotettu säädettäväksi eduskuntalailla (notarieförordning 1990:469). Hovioikeus pitäisi hyödyllisenä sitä, että naapurimaastamme saaduista kokemuksista ja käytännön työtavoista hankitaan kattavampi selvitys.

Tuomarikoulutettavat asessorit

Esitys herättää vastustusta esittelijäkunnassa, koska se luo epävarmuutta. Toisaalta virkakierro on kuitenkin tällä hetkellä melko nopeaa ja ehdotettu koulutusjärjestelmä voi osoittautua myös esittelijöiden kannalta heidän uraansa edistäväksi. Hovioikeuslain 9 §:n mukainen kokoonpanon perustuslainmukaisuus on saanut usealta taholta kriittisen arvion ja sen säilyttäminen sekä laajentaminen hallinto-oikeuksiin ei ole realistista. Hovioikeus ei viskaalikunnan esittämistä perustellusta kritiikistä huolimatta tässä tilanteessa näe muuta toteuttamiskelpoista vaihtoehtoa kuin ehdotetun asessorijärjestelmän.

Hovioikeus katsoo, että asessorien virat tulisi kohdentaa hovi- ja hallinto-oikeuksiin. Vain niissä on tarjolla riittävän monipuolista tuomarintyötä tarjolla. Hovioikeus ei pidä järkevänä sitä, että koulutusta järjestettäisiin esimerkiksi kapealla sektorilla toimivassa vakuutusosastossa. Sen resurssivajeet olisi korjattava muilla keinoilla. Kolmas koulutusvuosi voidaan tuki suorittaa esitetyin tavoin toisessa tuomioistuimessa. Tämä saattaisi auttaa myös resurssiohjauksessa, jos määrärahoja voidaan käyttää joustavammin.

Koulutuksen käytännön toteuttaminen jää tuomarinkoulutuslautakunnan, tuomioistuinten ja tulosohjauksesta vastaavan oikeusministeriön (mahdollisesti myöhemmin tuomioistuinviraston) toimien varaan. On kuitenkin selvää, että sen toteuttamiseen on osoitettu riittämättömät resurssit. Niillä on hyvin vaikea saada aikaan onnistunutta lopputulosta. Asetelma osoittaa myös osaltaan, kuinka tärkeää olisi, että tuomioistuinten resurssiohjaus kuuluisi riippumattomalle tuomioistuinvirastolle eikä täytäntöönpanovaltaan kuluvalle oikeusministeriölle.

Suurin huolen aihe on se, ketkä ovat motivoituneita hakeutumaan tähän koulutukseen. Siirtymävaiheessa hakijoina tulee varmaankin olemaan nykyisiä esittelijöitä, mikä myös helpottaa osaltaan toteutuksen rahoitusta. Epävarmaa on kuitenkin tulevaisuudessa, saadaanko koulutusvirkaan päteviä hakijoita.

Koulutuksen houkuttelevuuden kannalta on keskeistä se, miten koulutusvirkaan hakeutuva arvioi urapolkunsu jatkuvan koulutuksen jälkeen. On selvää, että tähän ei voida antaa lainsäädännöllisiä takeita, mutta onnistuneeseen järjestelmään kuuluu se, että siihen luodaan toimivat käytännöt ja että ne ovat uskottavia hakijoiden silmissä. Niiden luomiseen tulee olla välineet.

Tuomioistuinyksiköt ovat nykyisin siinä määrin suuria, että henkilöstön vaihtuvuus tulee olemaan melko säännöllistä. Tähän mennessä tätä on vaikeuttanut se, että monissa tuomioistuimissa ikärakenne on varsin epätasainen. Tuomioistuimissa on ollut erittäin paljon vuosina 1946-1952 syntyneitä tuomareita, jotka ovat jo osin lähteneet ja monet juuri lähivuosina lähtemässä eläkkeelle.

Tilanteen saaminen kuntoon vaatii hyvää henkilöstösuunnittelua. Koulutettavia tulee ottaa vain tarvetta vastaava määrä. Järjestelmän tulee olla myös sillä tavalla joustava, että koulutettavien tarpeen vähetessä ja edellisten koulutettavien etenemisen pysähtyessä heille voitaisiin antaa jatkoaikaa koulutusvirassa tai esimerkiksi antaa määräaikaisten tuomarin määräyksiä koulutusvirkaa vastaavilla määrärahoilla ja esimerkiksi sairausajan palkkaan perustuvilla korvauksilla tai työtilanteen perusteella annettavalla lisärahoituksella. Tällaiset joustavat toimintamahdollisuudet palvelisivat sekä tuomioistuinten toimintamahdollisuuksien turvaamista että koulutettavien urapolun luomista. Käytännössä tällä tavoin toimitaan nykyisinkin monessa tapauksessa ja moni hovioikeuden kokenut esittelijä on saanut toimia määräaikaisten tuomarin

virassa ja tullut sen jälkeen nimitetyksi vakinaiseksi tuomariksi.

Hovioikeus ei edellä sanottu huomioon ottaen näe realistisesti toteutettavissa olevaa vaihtoehtoa järjestelmälle. Sen toteuttamismahdollisuudet onnistuneesti liian tiukilla budjettiraameilla on kuitenkin vaikeaa. Näin menetellen vaarannetaan järjestelmän toimivuus pitkällä tähtäimellä eikä saada niitä hyötyjä, jotka paremmin toteutettu järjestelmä tulevaisuudessa tuottaisi. Uuden järjestelmän luonti on aina investointi tulevaisuuteen. Hovioikeus toivoo, että valiokunta esityksen mahdollisesti hyväksyessään lausumillaan tukisi sitä, että koulutettavien uralla etenemiselle luodaan edellytykset.

Asian valmisteluvaiheissa tuomarikoulutettavan virkanimike on aiheuttanut varsin paljon keskustelua. Todehdittakoon, että asessori on perinteinen aikaisemmin tuomarinviran virkanimi, joskin sitä on myöhemmin käytetty esittelijän nimikkeenä. Saman tyyppisen oikeusperinteen maissa (Pohjoismaat, Saksa) nimike on käytössä varsin pitkälle vastaavassa asemassa olevilla henkilöillä. Nimike on myös muissa kielissä tunnettu. Valittu nimike on onnistunut.

Käräjätuomareiden nimitysmenettely

Käräjätuomarin virkaa koskevat hakemukset osoitetaan nykyisin hovioikeudelle, joka julistaa käräjätuomarin viran haettavaksi mm. virallisessa lehdessä. Hovioikeus ei teknisistä syistä enää pysty laittamaan ilmoittamaan virkaa oikeus.fi -sivustolla, vaan käräjäoikeus tekee sen itse hovioikeudesta saamansa hakuilmoituksen mukaisesti. Hakuajan umpeuduttua hovioikeus laatii yhteenvedon hakijoiden ansioista, varaa hakijoille tilaisuuden antaa siitä lausuntonsa ja lähettää sen yhdessä hakemusasiakirjojen kanssa käräjäoikeudelle lausuttavaksi. Hovioikeus pystyy jossain määrin hyödyntämään lausuntoyhteenvetoja laatiessaan useissa tapauksissa aikaisempia lausuntoja, koska samat hakijat voivat hakea virkoja eri tuomioistuimissa. Käräjäoikeudet viittaavat miltei aina hovioikeuden laatimaan yhteenvetoon hakijoista antamassaan lausunnossa. Yhteenveto on siten tarpeellinen jo käräjäoikeuden lausuntoa annettaessa. Vaasan hovioikeuspiirissä käräjäoikeudet pyytävät tarvittaessa ns. sivulausunnon varten otettaviksi katsomistaan ulkopuolisista hakijoista ennen lausuntonsa antamista. Käräjäoikeus yleensä myös haastattelee varten otettavimmat hakijat. Hovioikeudella on käräjäoikeuden lausunnon perusteella hyvät pohjatiedot oman lausuntonsa antamiselle. Voidaankin todeta, että tämä käytännön tarpeiden mukaisesti muotoutunut menettely on hyödyttänyt molempia oikeusasteita ja säästää työtä.

Ehdotetun tuomioistuinlain 11 luvun 5 §:n mukaan käräjätuomarin viran julistaisi haettavaksi asianomainen käräjäoikeus. Mainitun luvun 9 §:n mukaan tuomarinvalintalautakunta pyytäisi ennen nimitysesityksensä tekemistä lausunnon käräjätuomarin viran hakijoista asianomaiselta hovioikeudelta ja siltä käräjäoikeudelta, jossa virka on haettavana. Ehdotetun 11 luvun 11 §:ssä todetaan, että viran haettavaksi julistaneen tuomioistuimen lausuntoon tulisi liittää lautakunnan ohjeiden mukainen yhteenveto hakijoiden virka-ansioista ja muista huomioon otetuista ansioista ja että käräjätuomarin viran hakijoista yhteenvedon laatisi kuitenkin hovioikeus. Ehdotuksen sanamuodon mukainen menettely edellyttäisi siis sitä, että hakemusasiakirjat kierrätettäisiin käräjäoikeudessa, hovioikeudessa ja tuomarinvalintalautakunnassa ennen kuin niistä voitaisiin antaa lausunto.

Yhteenvetoja laaditaan nykyisin viidessä hovioikeudessa, mikä hovioikeuden käsityksen mukaan olisi käytännön yhtenäisyyden kannalta järkevää jatkossakin. Hovioikeus toteaa, että hakemusten osoittaminen muulle kuin yhteenvedon laatijalle voi osoittautua haasteelliseksi. Ehdotuksen mukaan käräjäoikeudella olisi hakuajan päätyttyä ainoastaan virkahakemukset käytettävissään. Mikäli käräjäoikeus tarvitsisi hakijoiden virka- ja muista ansioista laadittua yhteenvetoa ennen oman lausuntonsa antamista, olisi sen lähetettävä hakemukset hovioikeuteen yhteenvedon laatimista varten. Hovioikeus ehkä palauttaisi hakemusasiakirjat liitteineen takaisin käräjäoikeuteen laatimansa yhteenvedon mukana ja käräjäoikeus lähettäisi kaikki asiakirjat jälleen hovioikeuteen oman lausuntonsa liitteenä. Tällöin virkahakemukset liikkuisivat useaan otteeseen lausuntoja antavien tuomioistuinten välillä ja läheteltäviksi tulisivat myös mahdolliset sivulausunnot. Käräjäoikeuden toisena vaihtoehtona olisi oman yhteenvedon laatiminen, mikä taas todennäköisesti merkitsisi kaksinkertaista työtä ja epäyhtenäistä lausuntoja. Suurella todennäköisyydellä menettelytavat määräytyisivät jälleen käytännön tarpeiden mukaisesti.

Edellä lausuttuun viitaten hovioikeus katsoo, että ehdotettua kärjätuomareiden nimitysmenettelyä tulisi yksinkertaistaa ja selkeyttää tai ainakin pitää se ennallaan siten, että hovioikeus julistaa viran haettaviksi.

Koulutusvelvollisuus

Ehdotuksen 9 luvun 4 §:n koulutusvelvollisuutta koskeva säännös on kovin ylimalkainen ja voi helposti jäädä julistuksenomaiseksi. Säännökseen olisi paikallaan sen velvoittavuuden korostamiseksi lisätä määräys, jonka mukaan kullekin tuomarille on vuosittain laadittava suunnitelma koulutukseen osallistumisesta ja hänelle annettavan koulutuksen vähimmäismäärästä.

Johtoryhmiä koskeva sääntely

Oikeusministeriö on julkistanut hankkeen kärjäoikeusverkon jatkokehittämisestä. Kun siirrymme 20 kärjäoikeuteen, ainakin yleiset tuomioistuimet ovat siinä määrin suuria, että johtoryhmä olisi syytä määrätä pakolliseksi. Johtoryhmän käsittelemistä asioista on säädetty asetuksella laajemmin kuin siitä nyt ehdotetaan säädettäväksi lailla. Virastoja koskee myös yhteistoimintamenettelystä annetut määräykset. Niissä on laajempi velvoite käsitellä asioita yhteistoimintamenettelyssä kuin ehdotetussa johtoryhmää koskevassa sääntelyssä. Sääntely ei ole johdonmukainen ja antaa väärän kuvan johtoryhmän asemasta ja merkityksestä organisaatiossa.

Perustuslakivaliokunnan lausunnon tarpeellisuus

Perustuslaki turvaa tuomioistuinten riippumattomuuden. Tästä syystä lainsäädännön perustuslainmukaisuus on syytä selvittää perustuslakivaliokunnassa. Hovioikeudella ei ole ollut lausunnon antamiseen käytettävissä olevassa lyhyessä ajassa mahdollisuuksia ottaa kantaa kysymyksiin, jotka ovat tältä kohdin erityisen ongelmallisia.

Muut kannanotot

Nykyisin hovioikeus päättää kärjätuomarin virantoimituksesta pidättämisestä. Menettely on tarkoituksenmukainen mm. hovioikeuden kärjäoikeuksiin kohdistuvan valvontatehtävän näkökulmasta (3:2.1). Esityksen mukaan (15 :2) ratkaisulta siirtyy kärjäoikeudelle. Jos asian ratkaisee tuomarin ”oma” kärjäoikeus, voi asia näyttää ulkopuolisen silmissä vähemmän uskottavalta kuin jos asian ratkaisisi kärjäoikeuden toimintaa valvova hovioikeus. Asian käsittely saattaa myös aiheuttaa tarpeetonta jännitettä kärjäoikeuden sisällä.

Viskaali on hovioikeuden esittelijän perinteinen virkanimike. Se on omaksuttu hyvin luontevaksi Suomen kielen sanaksi. Olisi jo kielen rikkauden kannalta vahinko, että nimikkeestä luovuttaisiin ja siirryttäisiin esitetyin tavoin (19:1) nimikkeeseen hovioikeuden esittelijä. Todettakoon myös, että hovioikeuden viskaalin työtehtävä on kirjallisessa menettelyssä ratkaistavissa asioissa esittelijän ja pääkäsittelyaisoissa valmistelijan tehtävä. Nimike esittelijä ei siten sillä tavoin vastaa työtehtävää kuin markkinaoikeuden valmistelijan ja hallinto-oikeuden esittelijän nimike. Erityisesti muutoinkin varauksella esitykseen suhtautuva viskaalikunta kokee tällaisen muutoksen osoitukseksi siitä, ettei heitä arvosteta.

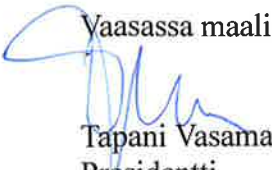
Hovioikeudet on perinteisesti lueteltu niiden perustamisjärjestyksessä. Esityksen mukaan (3:5) ne luetaisiin suomenkielisessä aakkosjärjestyksessä. Asia ei sinänsä ole merkitykseltään suuri. Aikaisempi tapa on kuitenkin kultivoitu tapa muistuttaa siitä pitkästä oikeusvaltiollisesta kehityksestä ja maamme sidoksisista Ruotsin vallan ajan kautta länsimaiseen oikeusperinteeseen. Todettakoon myös, että Ruotsin laissa (RB 2:6) hovioikeudet luetellaan perustamisjärjestyksessä.

Siirtymäsäännös (24:6.2) on kirjoitettu seuraavaan muotoon: jos kumotun hovioikeuslain 9 §:ssä tarkoitettu esittelijä on nimetty asiassa hovioikeuden kokoonpanoon ennen tämän lain voimaantuloa, kokoonpano on asiassa päätösvaltainen tämän lain tultua voimaan. Säännös aiheuttaa tulkintaongelmia siinä mielessä, että hovioikeudessa ei ole yhtenäistä ja yksiselitteistä päätösmenettelyä tai selvästi todennettavaa työvaihetta kokoonpanon määräämisestä. Kevennetyn kokoonpanon esittelijä määrätään säännönmukaisesti

toimimaan asiassa valmistelusta vastaavana jäsenenä. Jutun jaon päivämäärä olisi yksiselitteisesti todennettavissa tietojärjestelmästä. Sen takia olisi syytä kirjoittaa säännös muotoon ”määrätty käsittelemään asiaa”. Tällöin toimivalta säilyisi, jos juttu on jaettu esittelijälle vanhan lain aikana ja tämä olisi helposti todennettavissa.

Hovioikeus kannattaa ehdotetun tuomioistuinlain 10 luvun 1 §:n kelpoisuussäännösten muutosta. Ainakin pohjoismaiset tutkinnot täydennettyinä tulisi voida todeta harkinnan mukaan kelpoisuuden tuottaviksi. Sääntely olisi näin vastavuoroinen Ruotsin notaarin kelpoisuusvaatimusta koskevan säännöksen kanssa (notarieförordning 1990:469, 1.1 §).

Vaasassa maaliskuun 2 päivänä 2016



Tapani Vasama
Presidentti
Vaasan hovioikeus