**Úvodem**

Chystaná konference organizovaná Metropolitní univerzitou Praha ve dnech 5.–6. října v Praze je třetí sumarizující konferencí v rámci mezinárodního projektu „Portrait o judge“. Tento projekt primárně organizovaný Litevskou univerzitou a realizovaný v rámci grantu „Norských fondů“ je sice zjednodušeně označen jako „Portrét soudce“, ale s podtitulem „vícerozměrný model kompetencí, který má být měřen během postupu výběru, hodnocení a povyšování soudců". Je tak zřejmé, že je zaměřen na osobu a funkci "soudce", přičemž zde na základě evropské srovnávací studie dochází autoři ke specifikování vhodných kompetencí, které mají být zjišťovány a měřeny v průběhu výběru soudců na první pozici, jejich hodnocení a povyšování, a to jak na vyšší soudy, tak při ustavování do manažerských postů soudů.

Realizace projektu "Portrét soudce" také v širším kontextu vychází z četných záruk a aspektů nezávislosti soudnictví, zejména ve vztahu k výkonné moci, ale zohledňuje také postupný vliv judikatury na rozhodování soudů členských států Rady Evropy. Nezávislost soudnictví je jednou ze základních evropských hodnot, které vládnou právním státům a jejich ústavním systémům. Proto je tomuto problému věnována neustálá pozornost ve vědecké a pedagogické činnosti vysokých škol a výzkumných ústavů a samozřejmě i špičkových soudních institucí. I z tohoto důvodu je velmi cenná účast zástupců Nejvyššího soudu Litevské republiky, Vrchního soudu v Praze a Nejvyššího soudu Albánie, jakož i zástupců Nejvyšších rad soudnictví Litvy a Albánie na tomto projektu.

V rámci tohoto projektu proběhlo také zhodnocení situace v jednotlivých zapojených zemích, tedy i v České republice (viz níže). Páteční část konference je proto věnována diskusi nad problémy českého soudnictví, zejména pokud jde o hodnocení vhodných kompetencí uchazečů o post soudce, jakožto rovněž hodnocení soudců, ať již průběžné nebo z důvodu povyšování k vyšším soudům nebo do funkcionářských postů. Zároveň byly v rámci projektu vytvořeny dva formuláře (viz níže), které mohou být případnou inspirací k dalším legislativním změnám. Tvorba těchto formulářů byla vedena především snahou o zvýšení transparentnosti a objektivity některých hodnotících procesů v ČR s akcentem na zjišťování kompetencí, které byly v rámci projektu vyhodnoceny jako klíčové.

Organizační tým konference velmi uvítá jak osobní, tak on-line účast všech zájemců o toto téma, ať již přímo soudců ze soudů všech stupňů nebo širší odborné veřejnosti. Účast na konferenci je zdarma, pouze je nutno se registrovat (a to jak v případě osobní účasti, tak v případě účasti on-line) **přes registrační formulář** na stránkách <https://www.mup.cz/judge>, kde zároveň naleznete průběžně aktualizovaný program konference.

1. **Zhodnocení současné situace a praxe výběru, hodnocení a povyšování soudců v České republice**

Současný český model soudnictví je model státní správy soudů završený Ministerstvem spravedlnosti. Česká republika obecně tíhne ke kariérnímu modelu soudce, což je v kontinentálním právu obvyklé. Většina uchazečů o funkci soudce neprojde jinou právní praxí. Přípravná služba ale patrně nemůže zcela nahradit určité odborné znalosti, ale zejména praktické zkušenosti z jiných právních oborů a povolání, které by budoucí soudce měl nabýt, aby mohl kvalitněji a objektivněji rozhodovat ve své soudní praxi.

Právní úprava systému výběru soudců prošla částečnými změnami, účinnými od ledna 2022. Smyslem těchto změn bylo především sjednotit dříve fragmentové procesy výběru soudců. Přestože velkou roli při výběru nových kolegů stále hrají předsedové krajských soudů, systém je více transparentní, i když poměrně komplikovaný. Byla zrušena pozice „soudního čekatele“, která je plně nahrazena pozicí asistenta soudce. Novela zavádí zcela novou pozici „justičního kandidáta“. Nový systém se také snaží zpřístupnit justici zájemcům z advokacie či státního zastupitelství a soudního exekutora, kteří dle nové právní úpravy po pěti letech praxe v oboru nemusí již pozicí justičního kandidáta projít. Naopak pro zájemce z jiných právních profesí (akademická sféra, podnikový právník atd., je justiční oblast jen velmi těžko přístupná. Zatím nejsou k dispozici relevantní informace o uplatňování nového systému výběru soudců v praxi.

Pokud jde o hodnocení obecných soudů, zde je právní úprava pouze velmi kusá. V podmínkách organizace soudnictví v České republice neexistuje subjekt, který by mohl soudce nezávisle hodnotit (typu Nejvyšší soudní rady). Tak to rovněž konstatoval i Ústavní soud v nálezu ze dne 18. 6. 2002, sp. zn. Pl. ÚS 7/02, kterým zrušil část zákona o soudech a soudcích, zakotvující hodnocení soudců as argumentací, že podmínku, že ve věci hodnocení soudců musí být finální rozhodnutí svěřeno orgánu, který je nezávislý a není spojen s výkonnou mocí, obsahuje několik mezinárodních dokumentů a vycházejí z ní i právní úpravy hodnocení soudců v ostatních státech.

Jediné hodnocení, které právní úprava nově zakotvuje, je (kromě různých stupňů hodnocení uchazečů o funkci soudce) hodnocení soudce v rámci výběrového řízení na funkcionáře soudu. Kromě statistického výkazu jeho činnosti je hodnocení soudce zaměřené zejména na zhodnocení rozhodovací činnosti, plynulosti a důstojnosti vedení soudního řízení, přičemž se přihlíží ke skutkově složitým věcem a stanoviskům odvolacího a dovolacího soudu. Součástí hodnocení je také zhodnocení odbornosti uchazeče, jeho organizačních a komunikačních dovedností, osobnostních předpokladů, přehled stáží uchazeče u soudů vyššího stupně a údaje o kárných řízeních vedených proti jeho osobě.

Z hlediska povyšování soudců, právní úprava (nově) upravuje výběrová řízení na funkcionáře soudů. Pokud jde o povyšování soudců k soudům vyššího stupně, není to nijak formálně právní úpravou řešeno a v praxi probíhá povýšení k vyššímu soudu z pravidla po předchozí odborné stáži konkrétního soudce u vyššího soudu na základě dohody (konsensu) předsedů obou soudů (nižšího i vyššího stupně) a daného soudce. Roli zde může hrát i neformální poradní orgán předsedy soudu (soudcovská rada).

1. **Výběr, hodnocení a povyšování soudců v České republice – SWOT analýza**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Oblast** | **Síly**  | **Slabiny**  |
| **Nezávislost soudnictví***Existují dostatečné záruky (složení orgánů, účast ve výběrových řízeních atd.), které zajišťují nezávislost soudnictví ve výběrových řízeních a jmenování?* | **Selekce:*** Nová právní úprava výběru soudců (od 1/2022) posiluje nezávislost soudnictví tím, že sjednocuje proces výběru soudců.
* Náročné požadavky na osobu soudce z hlediska jeho právních znalostí.
* V praxi soudnictví a jeho nezávislost často nejsou dotčeny.
* Soudci jsou ve většině výběrových komisí, stejně jako zástupci výkonné moci.
* Výběr předsedů soudů na základě výběrových řízení.
* Předsedové a místopředsedové soudů budou nově jmenováni komisemi, v nichž bude mít soudnictví tři hlasy a ministerstvo spravedlnosti dva hlasy.

**Povýšení:*** Doporučení soudních rad pro povyšování soudců (neformální).
 | **Selekce:*** Nová legislativa oslabuje vliv psychologických testů, což může vést k výběru lidí s menší odolností vůči vlivům prostředí, což ohrožuje nezávislost jejich úsudku.
* Obecně platí, že malou roli hraje psychologické nastavení osobnosti soudce a jeho schopnost odolávat vlivům prostředí, korupčnímu jednání atd.
* Potenciální vliv ministerstva spravedlnosti (ale v praxi je vliv ministerstva slabý).

**Vyhodnocení:*** V rámci organizace soudnictví v České republice neexistuje subjekt, který by mohl hodnotit soudce nezávisle na výkonné moci.
* Hodnocení soudců je upraveno pouze v souvislosti s výběrovými řízeními na soudní úředníky.
 |
| **Regulace***Obecné poznámky k dostatečnosti nařízení.*  | **Selekce:*** Od 1/2022 nová právní úprava sjednocuje proces výběru soudců pro celé území České republiky a řeší tak problém dřívější roztříštěnosti a různorodosti výběrových řízení v rámci obvodů jednotlivých krajských soudů (v předchozích letech měli velmi velký vliv předsedové krajských soudů).
* Umožňuje vstup do justice jiným profesím (i když nastavení podmínek není optimální)
* Nová pozice "justičního kandidáta" umožňuje kandidátovi proniknout do soudnictví a naopak umožňuje justici ověřit schopnosti kandidáta.

**Vyhodnocení:*** Legislativa nově upravuje hodnocení soudců ve výběrovém řízení na soudní úředníky.
* Jinak právní předpisy upravují (pouze) průběh disciplinárního řízení s osobou soudce.
* Ústavní soud České republiky svým nálezem ze dne 18.6.2002, sp. zn. Zn. Pl. ÚS 7/02 zrušil část novely zákona o soudech a soudcích, která zakotvila hodnocení soudců pro absenci nezávislého hodnotícího orgánu.

**Povýšení:*** Stávající pravidla pro povýšení k Nejvyššímu soudu, resp. Nejvyšší správní soud.
* Stávající pravidla pro jmenování úředníků okresních, krajských a vrchních soudů.
 | **Selekce:*** Nová praxe výběru soudců podle právních předpisů od 1/2022 ještě není plně zavedena.
* Po splnění podmínek (5 let praxe) může advokát (státní zástupce, notář, exekutor) vstoupit do justice bez předchozí soudní praxe.
* Možnost vstupu do justice a získání zkušeností v jiných právnických profesích (např. akademičtí pracovníci, podnikoví právníci) není výslovně upravena.
* Zákon nemusí nutně vyžadovat žádné zkušenosti mimo justici (může vést k uzavření – zapouzdření justice).
* Výběrové řízení na pozici justičního kandidáta a soudce je téměř duplicitní.

**Vyhodnocení:** Neexistuje žádný právní předpis, který by se přímo zabýval systémem kontroly a hodnocení soudců.* Pravidla pro výběrová řízení na soudce Nejvyššího soudu nebo Nejvyššího správního soudu (postup pro výběr kandidátů a způsob hodnocení kandidátů) nejsou obecná, ale předseda soudu je zveřejňuje ad hoc na internetových stránkách příslušného soudu.

**Povýšení:*** Úprava průběžného hodnocení a povyšování soudců k vyšším soudům není dostatečná.
 |
| **Kritéria** *Posouzení dostatečnosti, jasnosti a souladu kritérií s hlavními soubory kompetencí, které se od soudce očekávají (odborné, sociální, osobní)* | **Selekce:*** Součástí výběrových řízení a zkoušek v procesu výběru soudce je i schopnost uchazečů posuzovat složitější případy – tj. částečně analytické myšlení a schopnost formulovat a vyjadřovat myšlenky.
* Ve výběrovém řízení na soudního úředníka se posuzují předpoklady pro výkon funkce předsedy soudu, záměry uchazeče související s výkonem funkce, cíle, kterých chce ve funkci dosáhnout, a konkrétní opatření, která k jejich dosažení navrhuje.
* Bude rovněž hodnotit dosavadní rozhodovací činnost soudce, jeho komunikační a organizační schopnosti a přihlédne k stážím u vyšších soudů a případným disciplinárním řízením.
* V rámci hodnocení soudce pro účely výběrového řízení na soudní úředníky hraje roli i statistický přehled jeho činnosti a rozhodovací činnosti, a to s přihlédnutím k věcně složitým případům a stanoviskům odvolacího a odvolacího soudu.
* Pro účely výběrového řízení se posuzuje rovněž kontinuita a důstojnost vedení soudního řízení.
* Součástí hodnocení pro účely výběrového řízení je také posouzení odbornosti, organizačních a komunikačních schopností uchazeče, osobnostních předpokladů, přehled stáží uchazeče u vyšších soudů a informace o kárném řízení proti němu.
 | **Selekce*** Výběrové řízení sotva zkoumá psychologické osobnostní aspekty uchazeče (psychologické hodnocení má malý vliv na výsledek výběrového řízení).
* Velmi silný důraz je kladen pouze na právní znalosti, justiční zkouška je velmi náročná a prověřuje schopnost zapamatovat si více než jiné vhodné kompetence pro výkon funkce soudce.
* Systém je složitý – standardní postup obsahuje 4 úrovně testů různé obtížnosti.
* Pro "vnější" žadatele je celý systém výběru soudců a metoda hodnocení v rámci jednotlivých instancí málo transparentní.

**Vyhodnocení:** * Absence předem stanovených hodnotících kritérií pro soudce – pro jejich průběžné hodnocení.

**Povýšení:*** Kritéria pro povyšování soudců k vyšším soudům nejsou dostatečně a jasně stanovena, a to ani formálně, ani neformálně.
 |
| **Metody***Efektivita metod, umožňující komplexně posoudit ukazatele kompetencí kandidátů* | * Pozice "asistenta soudce" umožňuje kandidátovi podrobně se seznámit s fungováním soudu a rozhodovací praxí.
* Funkce "justičního kandidáta" umožňuje kolegům ze soudu a předsedovi soudu seznámit se s osobností kandidáta na funkci soudce (hodnotí předseda).
* Pozice justičního kandidáta umožňuje absolvovat řadu školení pořádaných Justiční akademií.
* Způsob hodnocení výběrových komisí – v rámci výběrových řízení na pozici soudce je stanoven v právních předpisech.
* Pro účely výběrového řízení na funkci předsedy soudu a) předseda soudu nebo jím určený místopředseda vypracuje hodnocení soudce a roční statistický výkaz jeho činnosti, b) soudní rada soudu, k němuž je kandidát přidělen, stanovisko a c) soudní rada soudu, v němž je pracovní místo obsazeno, stanovisko.
* Požadované hodnocení soudce pro účely výběrového řízení na jmenování soudních úředníků připravuje předseda soudu nebo jím určený místopředseda.
 | * V praxi mohou hrát významnou roli i osobní vazby a vztahy (např. při soudním přezkumu).
* Sociální dovednosti se nezkoumají.
* Kandidáti nepodstupují inteligenční testy a důkladnou psychologickou analýzu.
* Slabá role psychologického hodnocení, absence důkladných psychologických testů a hodnocení kandidátů na pozici soudce.
* Chybějící komplexní metodika průběžného hodnocení soudců.
* Propagace je založena především na osobním konsenzu.
* Velmi subjektivní proces, pokud jde o povýšení na vyšší soudy.
* V praxi to závisí na souhlasu předsedů obou soudů a soudce s přeložením k vyššímu soudu.
 |
| **Oblast** | **Příležitosti**  | **Hrozby**  |
| **Nezávislost soudnictví***Vnější faktory, které mohou mít dopad na nezávislost soudnictví během výběrových a jmenovacích řízení (politický vliv, praktické otázky postupů atd.)* | * Nová legislativa představuje příležitost ke zvýšení transparentnosti celého procesu.
* Z hlediska politických vlivů ovlivňujících soudnictví existuje v praxi malé riziko při výběru soudců (i když Ministerstvo spravedlnosti hraje důležitou roli při organizaci výběru soudců, metodiky přípravy zkoušek).
* Potlačení subjektivity výběru.
* Vytvoření nezávislého orgánu, který by hrál klíčovou úlohu při výběru, hodnocení a prosazování soudů (nejvyšší rady soudnictví nezávislé na výkonné moci).
 | * V praxi mohou hrát významnou roli i osobní vazby a vztahy, které mohou negativně ovlivnit nezávislost a nestrannost výběrového řízení.
* Lze přihlédnout k psychologickým předpokladům pro výkon funkce soudce.
* Prostor pro výkonnou moc, včetně prezidenta republiky, aby zasahovala do procesu jmenování.
* Posílení politického vlivu na proces hodnocení soudců, včetně zapojení ministra spravedlnosti, zejména při jmenování předsedů a místopředsedů nejvyšších soudů.

Osobní (rodinné) vazby v rámci soudnictví mohou hrát významnou roli. |
| **Regulace** *Obecné poznámky k aspektům nařízení, zajištění transparentních a objektivních výběrových řízení. Zvláštní pozornost by měla být věnována mezerám v nařízení, které mohou ohrozit důvěryhodnost postupu.*  | * Právní úprava by mohla stanovit povinnost absolvovat roční výkon funkce "justičního kandidáta" pro všechny kandidáty na pozici soudce bez výjimek (včetně právníků atd.).
* Právní předpisy by měly stanovit povinnost každého kandidáta absolvovat minimálně 2 roky právní praxe mimo justici.
* Při výběrovém řízení by mohla být zohledněna délka předchozích právních zkušeností a délka jednotlivých fází.
* Vytvoření komplexní speciální právní úpravy a metodiky pro povyšování soudců k vyšším soudům.
* Vytvoření právních předpisů zajišťujících transparentní a objektivní postupy průběžného hodnocení soudců.
 | * Obecně platí, že Česká republika v zásadě patří ke kariérnímu modelu soudců – většina uchazečů na pozici soudce nevykonává žádnou jinou právní praxi a k soudu nastupují zpravidla po absolvování právnické fakulty.
* Existuje riziko zapouzdření justice – funkce asistenta soudce je poměrně úzce svázána pouze s jednou osobou soudce.
* Existuje riziko, že soudci budou obsazováni osobami (např. méně úspěšnými právníky) bez předchozích zkušeností u soudu.
* Osobní (rodinné) vazby mohou mít určitý vliv na umístění nových kandidátů u soudů.
* Nedostatek konsensu pro vývoj nové legislativy a metodiky pro komplexní hodnocení soudců.
* Nedostatek konsensu pro vytvoření nové legislativy a metodiky pro povyšování soudců na vyšší soudy.
* Protenční instrumentální vliv politiky na legislativní regulaci.
 |
| **Kritéria***Rovnováha formálních a neformálních kritérií, úroveň kritérií, které mohou ovlivnit kvalitu vybraných uchazečů (pokud jsou například příliš nízké standardy pro vstup) nebo mohou ovlivnit velikost skupiny uchazečů (pokud jsou standardy příliš vysoké)*  | * Srozumitelné zveřejnění celého postupu včetně zveřejnění okruhů pro přípravu na internetu.
* Výzva k transparentnosti jednotlivých fází celého procesu.
* Nelpějte na právních znalostech encyklopedického charakteru.
* Prozkoumejte schopnost kandidáta pracovat s právními programy, schopnost improvizovat, schopnost empatie atd. Prozkoumejte také organizační schopnosti kandidátů.
* Stanovení transparentních kritérií pro průběžné hodnocení soudců, která odrážejí odbornou, osobní a společenskou úroveň s minimálním významem osobních vazeb v soudním řízení
* Při hodnocení soudců by měla hrát náležitou úlohu formální i neformální kritéria.
* Výsledek hodnocení by mohl být zaměřen mimo jiné na doporučení a zaměření dalšího zlepšování dovedností (návrh možné odborné přípravy atd.).
* V případě statistik činnosti je třeba vzít v úvahu různorodost dotyčných případů z hlediska jejich složitosti a časové náročnosti
* Vytvoření komplexního systému povyšování soudců, včetně způsobu hodnocení dosavadních výkonů soudce.
 | * Kvalita vybraných osob může být vysoká, pokud jde o jejich schopnost dozvědět se mnoho informací najednou, ale to nezaručuje kvalitu soudního rozhodnutí.
* Složitost výběrových řízení může odradit nebo vyloučit i vhodné osoby.
* Současný systém nezabrání pronikání osob s neuropatickými tendencemi (či jinak osobně nevhodných osob) do systému justice.
* Nízká úroveň zkoumání psychologických, analytických a sociálních aspektů uchazečů ve výběrovém řízení může mít za následek nábor osob s nízkými organizačními, komunikačními a jinými sociálními dovednostmi, nižšími analytickými schopnostmi myšlení atd.
* Oddělení (odcizení) spravedlnosti od společnosti.
* V oblasti hodnocení a povyšování soudců je současnou hrozbou zvýšení vlivu neformálních a subjektivních kritérií.
 |
| **Metody** *Metodické faktory, které mohou ovlivnit vnímání výběrového řízení jako transparentního, objektivního a umožňujícího vybrat ty nejlepší kandidáty*  | * Nová právní úprava představuje příležitost ke zvýšení transparentnosti celého procesu výběru soudců a jeho sjednocení
* Více fází výběrového řízení může zajistit větší celkovou objektivitu při výběru vhodné osoby na pozici soudce
* Vytvoření komplexní metodiky a orgánu, který bude nezávisle hodnotit soudce
* Pro objektivitu hodnocení může být vhodné udělit "body obtížnosti" jednotlivým případům, kterými se zabývá každý jednotlivý soudce, aby se zhodnotila účinnost
* Rovněž v souvislosti s posuzováním schopností soudce pro účely povýšení se možnost přidělit jednotlivým případům projednávaným daným soudcem "body obtížnosti" jeví jako vhodná.
 | * Velký vliv předsedů soudů a osobních vztahů při výcviku "justičního kandidáta"
* Velký vliv konkrétního rozhodčího při přípravě na pozici "asistenta rozhodčího".
* Hrozí klientelismus a uzavření justice
* Školitelé se při závěrečném hodnocení neřídí jasnými a jednoznačnými aspekty hodnocení
* Obtížnost posouzení kvality soudního rozhodování ve vztahu ke kvantitě
* Nadměrný vliv neformálních a subjektivních kritérií spojených s loajalitou k předsedům obou soudů
* Nízká objektivita reflexe předchozí práce soudce
* Nejlepší soudci nemohou být povýšeni z důvodu nesouhlasu předsedy senátu.
 |

1. **Doporučení**
* Některé nedostatky českého systému výběru soudců identifikované v původní srovnávací analýze byly vyřešeny novelou zákona o soudech a soudcích, která celý systém výběru soudců sjednocuje a zpřehledňuje.
* Na druhou stranu je nový systém poměrně komplikovaný a zahrnuje 4 stupně zkoušek – pro standardní cestu vedoucí na pozici rozhodčího:
	+ 1) Asistent soudce – výběrové řízení 3 roky (lze započítat až 2 roky další právní praxe)
	+ 2) Odborná soudní zkouška (je možné o ni požádat po třech letech, je podmínkou pro 4)
	+ 3) Soudní kandidát (výběrové řízení – 1 rok)
	+ 4) Soudce - podmínka justičního kandidáta v posledních 5 letech (jsou stanoveny výjimky) a odborná soudní zkouška (nebo srovnatelná – advokát, exekutor, notář, státní zástupce)
* Ačkoli dosud nejsou k dispozici žádné informace o praktických důsledcích pozměněného systému výběru soudců, můžeme identifikovat některá potenciální rizika nebo slabiny.
* Systém umožňuje soudci stát se osobou bez jakýchkoli zkušeností mimo justici, de lege ferenda je možné zvážit podmínku získání právní praxe mimo justici.
* Na druhé straně soudcem může stát i osoba bez jakýchkoliv zkušeností v rámci justice Příkladem zde může být advokát (exekutor, státní zástupce), jenž se po 5 letech praxe může se stát soudcem (uspěje-li ve výběrovém řízení) bez praxe v justici. Možným řešením by bylo zakotvení povinnosti absolvovat stádium „justičního kandidáta“ pro všechny zájemce o práci soudce bez stanovených výjimek. Výhodou by pak bylo nejen to, že se každý zájemce má možnost seznámit s reálným chodem justice, ale i absolvování různorodých školení v rámci justiční akademie. Na druhou stranu by mohlo zde být umožněno vykonávat tuto pozici i na částečný úvazek delší dobu (např. souběžně s advokacií či jinou právnickou činností)
* Pro některé právnické profese (např. akademický pracovník, podnikový právník) je vstup do justiční sféry velmi komplikovaný. Např. akademik – musí složit odbornou justiční zkoušku (a k tomu potřebuje min, 3 roky dělat asistenta soudce, přičemž až 2 roky mohou být započítány, na což ale není právní nárok), ale pak po 10 letech vědecké a pedagogické činnosti v právní oblasti související s činností soudů nemusí vykonávat funkci soudního kandidáta (!) a může se rovnou hlásit do výběrového řízení na soudce. De lege ferenda by obrácené započítání praxe by bylo vhodnější: pro akademika by mnohem větší smysl měla pozice justičního kandidáta než asistenta soudce, jak výše uvedeno pozice justičního kandidáta by mohla být bezvýjimečně povinná pro všechny uchazeče. I z druhé strany pak tento rok intenzivního zkoumání kandidáta ze strany justice dává šanci pro zvážení jeho doporučení na funkci soudce či nikoliv.
* Z pohledu zkoumaných kritérií v rámci výběrového řízení je možné kladně zhodnotit snahu a odhodlání uchazeče z hlediska aplikace práva v konkrétním případě, i když úroveň vybraných případů může být pro některé uchazeče příliš vysoká a velmi náročná na zpracování vzhledem k tomu, že nemají vlastní zkušenosti. Obsah soudní prověrky nedoznal výrazných změn a je stále zaměřen především na velmi důkladné prověření širokých právních znalostí kandidátů.
* Novela legislativy snížila význam psychologického hodnocení kandidáta, což je v tomto hodnocení vnímáno jako nežádoucí trend. Pokud jde o psychologické hodnocení kandidátů, mělo by hrát mnohem důležitější roli nejen v procesu výběru vhodných osob, ale také v procesu případného průběžného hodnocení soudců, neboť psychologický profil osoby se může v průběhu času vlivem různých okolností značně měnit.
* Vhodným inspirativním modelem pro případné další směřování se jeví například nizozemský systém, který při výběru vhodných osob pro budoucí soudce nezkoumá úroveň právních znalostí (která je zajištěna požadovanou právní kvalifikací a zkušenostmi – včetně benchmarkingu), ale zaměřuje se na testování dalších dovedností a schopností kandidátů, které považuje za nezbytné pro bezproblémové zvládnutí náročné funkce soudce.
* Pokud jde o systém hodnocení a povyšování soudců, lze novou právní úpravu týkající se soudních funkcionářů hodnotit kladně, neboť systém je v této oblasti jednotný a transparentnější než v předchozím stavu. Stále však neexistuje formálně zavedený systém průběžného hodnocení soudců (který Ústavní soud bez existence nezávislého orgánu odmítá) a formální systém povyšování soudců k vyšším soudům (v praxi však dobře fungují neformální metody založené na konsenzu a respektu všech zúčastněných stran). Komplexnější řešení do budoucna v této oblasti lze očekávat pouze v případě existence nezávislého orgánu, jakým je Nejvyšší soudní rada.

**Formulář pro vyjádření hodnotícího stanoviska předsedy soudu k osobě soudce**

**Hodnocené období:**

**od………………..………… do……………………………**

|  |  |
| --- | --- |
| **Údaje o soudci:****Jméno:****Příjmení:****Datum narození:****Soud:****Funkce:****Oficiální e-mailová adresa:****Telefonní číslo:** | **Údaje o předsedovi soudu:****Jméno:****Příjmení:****Datum narození:****Soud:****Funkce:****Oficiální e-mailová adresa:****Telefonní číslo:** |

**Úvodní informace:**

Smyslem tohoto formuláře určeného pro předsedy (okresních, krajských a vrchních) soudů je vytvoření struktury možného hodnocení činnosti a osoby soudce předsedou daného soudu např. pro účely jeho povýšení či přeložení, případně i k jiným vhodným účelům. Přiměřeně může být využit i předsedou jiného (zpravidla nadřízeného) soudu, u něhož hodnocený soudce vykonával stáž, ke zhodnocení této stáže.

Formulář je nabízen pouze jako možná alternativa pro využití předsedy soudů k vyjádření hodnotícího stanoviska na povyšovaného soudce, případně i soudce překládaného k jinému soudu stejného stupně. Záměrem je zejména snaha o zvýšení transparentnosti a objektivizaci procedur povyšování soudců k vyšším soudům. Zároveň je dán prostor i pro vyjádření hodnoceného soudce. Jelikož česká právní úprava žádnou hodnotící proceduru povyšování k vyšším soudům ani průběžného pravidelného hodnocení soudce nestanoví, je zcela ponecháno na uvážení předsedy soudu, do jaké míry, v jakém rozsahu a zda vůbec tento formulář využije.

Formulář byl zpracován jakožto jeden z výstupů mezinárodního projektu „Portrait of Judge“ (no. 2018-1-0662 „The Portrait of a Judge – a multi-dimensional model of competencies to be measured during the procedures of selection, evaluation and promotion of judges). Hodnotící oblasti jsou pak inspirovány zejména albánským "Integrovaným hodnotícím formulářem soudce", přičemž jsou zohledněna česká specifika spočívající především v absenci zákonem stanovené procedury průběžného hodnocení soudců, jakož i procedury povyšování soudců k vyšším soudům .

Hodnocení soudců povyšovaných k vyššímu soudu či překládaných k jiným soudům probíhá v České republice jen velmi neformálně, pokud vůbec nějaké probíhá. Právní úprava stanoví parametry hodnocení soudce v souvislosti s výběrovými řízeními pouze na post předsedy soudu; přiměřeně mohou být některá hodnotící kritéria uplatněna i v rámci celkového závěrečného vyjádření názoru předsedy soudu k osobě soudce na konci tohoto formuláře. Konkrétně k tomuto uvádí vyhláška č. 516/2021 Sb., o odborné justiční zkoušce, výběru a odborné přípravě justičních kandidátů, výběru uchazečů na funkci soudce, výběru předsedů soudů, v platném znění v § 40, že *„(1) Předseda soudu nebo jím pověřený místopředseda vyhotoví hodnocení soudce obsahující stručné zhodnocení uchazeče za celou dobu jeho působení na daném soudu a detailní zhodnocení uchazeče za předcházející kalendářní rok. V případě, že je hodnocen soudce, který vykonává funkci předsedy, hodnocení soudce vyhotoví předseda soudu vyššího stupně, v jehož obvodu uchazeč vykonává funkci soudce. (2)* *Hodnocení soudce je zaměřené zejména na zhodnocení rozhodovací činnosti, plynulosti a důstojnosti vedení soudního řízení, přičemž se přihlíží ke skutkově složitým věcem a stanoviskům odvolacího a dovolacího soudu. Součástí hodnocení je také zhodnocení odbornosti uchazeče, jeho organizačních a komunikačních dovedností, osobnostních předpokladů, přehled stáží uchazeče u soudů vyššího stupně a údaje o kárných řízeních vedených proti jeho osobě.“* Zároveň předchozí ustanovení § 39, stanoví, že *„(1) Předseda soudu nebo jím pověřený místopředseda vyhotoví výkaz za předcházející kalendářní rok bez zbytečného odkladu od doručení žádosti předsedy příslušného krajského soudu nebo ministerstva. (2)Výkaz obsahuje označení soudu a uchazeče a dále a) celkový nápad věcí na daného uchazeče za předchozí kalendářní rok, b) počet uchazečem skončených věcí za předchozí kalendářní rok a c)počet uchazečem nevyřízených věcí k poslednímu dni předchozího kalendářního roku. (3) Výkaz uchazeče, který v předcházejícím kalendářním roce vykonával funkci předsedy nebo místopředsedy soudu, obsahuje také statistické údaje o výkonnosti v hlavních agendách soudu a porovnání se soudy v obvodu působnosti soudu vyššího stupně.“*

**Postup při vyplňování formuláře:**

**1**. Soudce na žádost předsedy soudu vyplní hodnotící formulář v příslušných oddílech, které jsou pro něj stanoveny, a předloží jej předsedovi soudu. Soudce může doložit svá tvrzení vybranými rozhodnutími, případně statistikami, výkazy apod., jsou-li k dispozici.

**2**. Předseda soudu, u něhož soudce vykonává funkci během hodnotícího období (tj. v posledním ukončeném kalendářním roce nebo dle dohody), poskytne předběžné stanovisko, které vyplní oddíl tohoto formuláře nazvaný "Předběžné stanovisko předsedy". Předseda může doplnit své stanovisko statistikami, analýzami, výkazy apod., jsou-li k dispozici.

**3**. Soudce má možnost se vyjádřit k předběžnému stanovisku předsedy. Soudce si může vyžádat schůzku s předsedou k vyjasnění sporných bodů.

**4.** Předseda vypracuje závěrečné vyjádření k osobě soudce. Předseda podá vysvětlení a obhajuje svůj názor zejména u těch kritérií, u nichž se jeho konečné stanovisko odlišuje od sebehodnocení soudce.

# *Hodnocení odborných schopností soudce*

***Kritérium odborných schopností soudce hodnotí odborné dovednosti soudce z hlediska právních znalostí, právní formulace a argumentace.***

|  |
| --- |
| **Schopnost určit povahu případu, rozhodné právo a/nebo rozpor norem***Tento ukazatel hodnotí schopnost soudce určit skutkové okolnosti případu, určit jeho povahu, rozhodné právo a/nebo konflikt norem.* ***Jak hodnotí soudce úroveň svých dovedností?*** |
| Slabá[ ]  | Podprůměrná[ ]  | Průměrná[ ]  | Nadprůměrná[ ]  | Velmi vysoká[ ]  |
| **Vysvětlení** |
|  |
| **Schopnost interpretace a aplikace práva pro řešení případu***Tento ukazatel hodnotí schopnost soudce vykládat zjištěné právo a jeho úvahy o aplikaci zákona na skutečnosti, které jsou předmětem rozhodování. Předmětem hodnocení je rovněž schopnost aplikovat obecné zásady hmotného a procesního práva související s výkladem práva a řešením případu, schopnost vyhledávat, identifikovat, organizovat a používat příslušnou vnitrostátní a mezinárodní judikaturu.****Jak hodnotí soudce úroveň svých dovedností?*** |
| Slabá[ ]  | Podprůměrná[ ]  | Průměrná[ ]  | Nadprůměrná[ ]  | Velmi vysoká[ ]  |
| **Vysvětlení:** |

|  |
| --- |
| **Formulační a jazykové schopnosti***Toto kritérium hodnotí schopnost soudce používat jednoduše a přímo jazyk, schopnost vyjádřit názor jasně, přesné používání gramatických pravidel i pravidel syntaxe, pečlivý výběr jazyka, uspořádání odstavců a struktury vět k vyjádření významu, správné a důsledné používání technických termínů.****Jak hodnotí soudce úroveň svých dovedností?*** |
| Slabá[ ]  | Podprůměrná[ ]  | Průměrná[ ]  | Nadprůměrná[ ]  | Velmi vysoká[ ]  |
| **Vysvětlení:** |
|  |
| **Logická a dobře organizovaná struktura rozhodnutí***Toto kritérium hodnotí schopnost soudce vypracovat rozhodnutí podle dobře organizované struktury, v níž soudce precizně vymezuje prezentaci skutkového stavu, identifikaci rozhodného práva a jejich souvislosti s dosaženými závěry. Rozhodnutí je srozumitelné, členění textu je logické.* ***Jak hodnotí soudce úroveň svých dovedností?*** |
| Slabá[ ]  | Podprůměrná[ ]  | Průměrná[ ]  | Nadprůměrná[ ]  | Velmi vysoká[ ]  |
| **Vysvětlení:**  |
|  |
| **Kvalita analýzy a logické argumentace***Tento ukazatel hodnotí schopnost soudce provést kvalitativní analýzu založenou na logické přípravě právních pojmů. Logickou argumentací se rozumí schopnost soudce identifikovat vztahy příčiny a důsledku a analyzovat způsob, jakým jsou pojmy, instituty a ustanovení mezi nimi propojeny, nebo jak jsou v určité situaci realizovány. Hodnotí se zejména, zda úroveň odůvodnění odpovídá standardu řádného právního postupu a zda obsah reaguje na všechny nároky stran.****Jak hodnotí soudce úroveň svých dovedností?*** |
| Slabá[ ]  | Podprůměrná[ ]  | Průměrná[ ]  | Nadprůměrná[ ]  | Velmi vysoká[ ]  |
| **Vysvětlení:** |

|  |
| --- |
| **Předběžné stanovisko předsedy k souhrnnému hodnocení úrovně odborných dovedností soudce:** |
| Slabá[ ]  | Podprůměrná[ ]  | Průměrná[ ]  | Nadprůměrná[ ]  | Velmi vysoká[ ]  |
| ***Prostor pro vyjádření soudce k předběžnému stanovisku předsedy:*** |
| **Konečné stanovisko předsedy:** |
| **Slabá**[ ]  | **Podprůměrná**[ ]  | **Průměrná**[ ]  | **Nadprůměrná**[ ]  | **Velmi vysoká**[ ]  |

# *Hodnocení organizačních schopností soudce*

***Kritérium organizačních dovedností hodnotí schopnost soudce vypořádat se s pracovní zátěží, schopnost účinně organizovat, spravovat a kontrolovat soudní řízení, schopnost účinně řídit čas pro plánování jednání i pro procesní činnosti mimo ně a schopnost vést soudní spis.***

|  |
| --- |
|  **Dodržování zákonných a přiměřených lhůt k rozhodnutí***Tento ukazatel hodnotí schopnost soudce dodržet lhůty stanovené zákonem, případně lhůty přiměřené, v nichž by mělo být rozhodnutí ve věci ukončeno tak aby nedocházelo k neodůvodněným průtahům v řízení. Přihlíží se přitom k typu agendy a složitosti přidělených případů.* ***Soudce hodnotí úroveň svých dovedností (lze využít svých statistických údajů)*** |
| Slabá[ ]  | Podprůměrná[ ]  | Průměrná[ ]  | Nadprůměrná[ ]  | Velmi vysoká[ ]  |
| **Vysvětlení** *(zde může soudce podat vysvětlení ke skutkové situaci týkající se složitosti věcí, jejich objemu, náhlého nárůstu objemu věcí, jakož i dalších aspektů, které souvisejí s pracovními podmínkami)* |
|  |
| **Efektivita (účinnost) řešení soudních případů***Poměr počtu věcí ukončených soudcem bez ohledu na dobu, kdy byly přiděleny, ve vztahu k počtu věcí přidělených soudci v rámci kalendářního roku.* ***Soudce provádí nezávislou analýzu svých statistických údajů a vybírá úroveň svých dovedností*** |
| Slabá[ ] (do 81 %) | Podprůměrná[ ] (nad 81-87 %) | Průměrná[ ] (nad 87-93 %) | Nadprůměrná[ ] (nad 93-99%) | Velmi vysoká[ ] (nad 99 %) |
| **Vysvětlení** *(zde může soudce podat vysvětlení ke skutkové situaci týkající se složitosti věcí, jejich objemu, náhlého nárůstu objemu věcí, jakož i dalších aspektů, které souvisejí s pracovními podmínkami)* |
|  |
| **Počet jednání pro každou věc a provedení procesních úkonů nezbytných k tomu, aby se zabránilo neproduktivním jednáním***Tento ukazatel hodnotí schopnost soudce provádět účinná soudní řízení efektivně (s výjimkou řízení bez účastníků řízení), jakož i provádění procesních úkonů nezbytných k tomu, aby se zabránilo neproduktivním slyšením. Výkonnost soudce se hodnotí z hlediska provádění opatření, jako jsou: dohled nad zasíláním nezbytných úkonů v oblasti oznámení; přijetí opatření k zajištění řádného oznámení pro následující jednání s přihlédnutím k délce trvání případu, zákonným lhůtám a stanovisku stran, jakož i k jakémukoli jinému opatření přijatému konkrétně soudcem, aby se zabránilo neproduktivním slyšením.* ***Soudce hodnotí úroveň svých dovedností (lze využít svých statistických údajů )*** |
| Slabá[ ]  | Podprůměrná[ ]  | Průměrná[ ]  | Nadprůměrná[ ]  | Velmi vysoká[ ]  |
| **Vysvětlení:** *(Zde může soudce podat vysvětlení ke skutkové situaci související se složitostí případů, objemem věcí a úsilím, které soudce prokázal, aby se vyhnul neproduktivním soudním jednáním)* |

|  |
| --- |
|  |
| **Provedení požadovaných procesních úkonů pro organizaci soudního řízení***Tento ukazatel hodnotí schopnost soudce účinně provádět procesní úkony, jako jsou: včasné vyřizování spisů v souladu s právními podmínkami; provádění účinných a včasných přípravných akcí s přihlédnutím k určení nedostatků podmínek soudního řízení; plánování a vedení účinných přípravných zasedání; vedení dokumentace rozhodnutí a jiných procesních úkonů; vedení řádného právního procesu, orientace na diskuse mezi stranami, které se jasně vyjádří prostřednictvím předběžných opatření a rozhodnutí o každém z jejich nároků; bezodkladné zahájení jednání; zvukový záznam relací; orientace stran na alternativní způsoby řešení sporu, jako je mediace.****Jak hodnotí soudce úroveň svých dovedností?*** |
| Slabá[ ]  | Podprůměrná[ ]  | Průměrná[ ]  | Nadprůměrná[ ]  | Velmi vysoká[ ]  |
| **Vysvětlení:** |

|  |
| --- |
| **Schopnost soudce vést soudní spis***Tento ukazatel posuzuje schopnost soudce* *zajistit, aby spis neobsahoval žádné chybějící úkony a aby dokumentace obsažená ve spisu byla vhodná a relevantní pro konkrétní případ. Hodnotí se též úplnost a přesnost dokumentace.****Jak hodnotí soudce úroveň svých dovedností?*** |
| Slabá[ ]  | Podprůměrná[ ]  | Průměrná[ ]  | Nadprůměrná[ ]  | Velmi vysoká[ ]  |
| **Vysvětlení:** |

|  |
| --- |
| **Předběžné stanovisko předsedy k souhrnnému hodnocení úrovně organizačních schopností a dovedností soudce:** |
| Slabá[ ]  | Podprůměrná[ ]  | Průměrná[ ]  | Nadprůměrná[ ]  | Velmi vysoká[ ]  |
| ***Prostor pro vyjádření soudce k předběžnému stanovisku předsedy:*** |
| **Konečné stanovisko předsedy:** |
| **Slabá**[ ]  | **Podprůměrná**[ ]  | **Průměrná**[ ]  | **Nadprůměrná**[ ]  | **Velmi vysoká**[ ]  |

# *Posouzení etiky a přijetí profesních hodnot*

***Tento ukazatel je hodnocen na základě výchozí teze, že každý soudce má díky svému postavení etiku, bezúhonnost a nestrannost. Proces hodnocení tohoto kritéria je založen na předpokladu existence takových základních hodnot ve vztahu k výkonu povinnosti.***

|  |
| --- |
| **Etika a odpovědnost v úřadě***Tento ukazatel hodnotí schopnost soudce projevovat obezřetnost, objektivitu, sebekázeň a zralost při výkonu své povinnosti; soudce jedná správně, vědomě, systematicky s nadhledem a v přiměřené době; má schopnosti sebeovládání, empatie a pozornosti; umí se vyvarovat jakéhokoli jednání projevujícího neúctu, nebo nevhodný a urážlivý přístup.* ***Jak soudce hodnotí míru svého odhodlání a odpovědnosti v úřadu?*** |
| Slabá[ ]  | Podprůměrná[ ]  | Průměrná[ ]  | Nadprůměrná[ ]  | Velmi vysoká[ ]  |
| **Vysvětlení:** |
|  |
| **Zachování soudcovské integrity, cti a důstojnosti***Tento ukazatel hodnotí schopnost soudce respektovat, přijímat a podporovat základní hodnoty své práce, jako je vyhýbání se nevhodnému vzhledu, zachování cti a důstojnosti; schopnost reagovat na očekávání veřejnosti, prokázat osobní kvality moudrosti, čestnosti, smyslu pro lidskost, odvahy, vážnosti a obezřetnosti, být si vědom, že profesionální chování, soukromý život a jeho chování ve společnosti mají dopad na obraz spravedlnosti a důvěru veřejnosti. Při rozhodování by se soudci měli snažit vyhnout se jakékoli předpojatosti, která by mohla být škodlivá nebo považovaná za škodlivou pro jejich úsudek. Soudci by neměli projevovat přízeň nebo nepřízeň ve vztahu k věcem, stranám nebo advokátům. Soudce předává osobní a profesní hodnoty a je považován za vzor pro ostatní.****Jak soudce hodnotí míru své soudcovské integrity, cti a důstojnosti?*** |
| Slabá[ ]  | Podprůměrná[ ]  | Průměrná[ ]  | Nadprůměrná[ ]  | Velmi vysoká[ ]  |
| **Vysvětlení:** |
|  |
| **Nestrannost soudce z hlediska předsudků a používaných jazykových prostředků** *Tento ukazatel hodnotí schopnost soudce vyhnout se používání diskriminačního jazyka a jakékoli tendence k podjatosti, je hodnocena i schopnost být si vědom svých předsudků a umět se s nimi vypořádat.****Jak soudce posuzuje úroveň těchto svých schopností?*** |
| Slabá[ ]  | Podprůměrná[ ]  | Průměrná[ ]  | Nadprůměrná[ ]  | Velmi vysoká[ ]  |
| **Vysvětlení:** |
|

|  |
| --- |
| **Předběžné stanovisko předsedy k souhrnnému hodnocení úrovně etiky a přijetí profesních hodnot soudce:** |
| Slabá[ ]  | Podprůměrná[ ]  | Průměrná[ ]  | Nadprůměrná[ ]  | Velmi vysoká[ ]  |
| ***Prostor pro vyjádření soudce k předběžnému stanovisku předsedy:*** |
| **Konečné stanovisko předsedy:** |
| **Slabá**[ ]  | **Podprůměrná**[ ]  | **Průměrná**[ ]  | **Nadprůměrná**[ ]  | **Velmi vysoká**[ ]  |

 |

# *Posouzení osobních dovedností a profesní angažovanosti*

***Toto kritérium posuzuje pracovní schopnosti a profesní nasazení soudce, posuzuje komunikační dovednosti, schopnost spolupracovat s kolegy a správou soudu a připravenost soudce zapojit se do jiných činností.***

|  |
| --- |
| **Komunikační dovednosti***Tento ukazatel hodnotí schopnost soudce transparentně komunikovat a vyjadřovat se srozumitelně, jasně a stručně vůči stranám sporu, veřejnosti, dalším subjektům a třetím stranám.****Jak soudce posuzuje svou schopnost jasně a transparentně komunikovat?*** |
| Slabá[ ]  | Podprůměrná[ ]  | Průměrná[ ]  | Nadprůměrná[ ]  | Velmi vysoká[ ]  |
| **Vysvětlení:** |
|  |
|  **Respektování důvěrnosti a ochrany osobních údajů*****Tento ukazatel posuzuje schopnost soudce projevit maximální péči při zachovávání důvěrnosti a ochraně osobních údajů týkajících se informací a údajů, o nichž se dozví v důsledku své funkce, jako jsou případy týkající se nezletilých, domácího násilí atd.*** ***Jak soudce hodnotí svou schopnost respektovat důvěrnost a chránit osobní údaje?*** |
| Slabá ☐ | Průměrná ☐ | Vysoká☐ |
| **Vysvětlení:** |

|  |
| --- |
| **Úroveň komunikace a spolupráce s kolegy, včetně výměny znalostí a odborných zkušeností s nimi***Tento ukazatel hodnotí schopnost a ochotu soudce spolupracovat s kolegy, aniž by byla dotčena jeho nezávislost při rozhodování, zapojit se do řešení problémů v konkrétních právních otázkách, zlepšovat právní předpisy, diskutovat o provádění jednotných rozhodnutí, rozvíjet jednotné modely spravedlnosti procesních úkonů a jakékoli další otázky související se soudní činností a ochotu sdílet s kolegy zkušenosti získané v různých vzdělávacích činnostech.* ***Jak hodnotí soudce úroveň svých schopností z hlediska komunikace a spolupráce s kolegy?*** |
| Slabá[ ]  | Podprůměrná[ ]  | Průměrná[ ]  | Nadprůměrná[ ]  | Velmi vysoká[ ]  |
| **Vysvětlení:** |
|  |
|  **Úroveň komunikace a spolupráce se soudní správou.*****Tento ukazatel hodnotí schopnost soudce pravidelně komunikovat se zaměstnanci soudu a podporovat vztahy spolupráce s cílem vytvořit harmonické a produktivní pracovní prostředí.******Jak soudce hodnotí svou schopnost komunikovat a spolupracovat se soudní správou?*** |
| Slabá[ ]  | Podprůměrná[ ]  | Průměrná[ ]  | Nadprůměrná[ ]  | Velmi vysoká[ ]  |
| **Vysvětlení:** |

|  |
| --- |
| **Účast soudce na programech dalšího vzdělávání v Justiční akademii a dalších odborných školení*****Soudce se účastní dalšího vzdělávání a odborných školení.*** |
| Ano ☐ | Ne ☐ |
| **Vysvětlení:** *(Zde soudce uvede účast na vzdělávacích činnostech, k formuláři může přiložit dokumentaci.)* |
|  |
| **Účast soudce na interinstitucionálních činnostech zaměřených na zlepšení soudního systému a na činnostech v oblasti vztahů s veřejností u soudů.***Tento ukazatel hodnotí schopnost a ochotu soudce zapojit se do činností zaměřených na zlepšení soudního systému, činností mimo službu, s odměnou nebo bez ní, jako jsou: veřejné projevy; prezentace na národních a mezinárodních vědeckých konferencích; účast na vzdělávacích programech, výuková činnost v oblasti práva; publikační činnost, spolupráce s klíčovými zúčastněnými stranami s cílem zvýšit kvalitu soudnictví a zvýšit povědomí veřejnosti o prosazování práva a jakékoli další související činnosti v právní oblasti.* |
| **Vysvětlení:** *(Soudce by zde měl uvést informace o účasti a/nebo zapojení do* *interinstitucionálních činností, jak je uvedeno výše. K formuláři lze přiložit dokumentaci.*) |
|  |

|  |
| --- |
| **Předběžné stanovisko předsedy k souhrnnému hodnocení úrovně osobních dovedností a profesní angažovanosti soudce:** |
| **Slabá**[ ]  | **Podprůměrná**[ ]  | **Průměrná**[ ]  | **Nadprůměrná**[ ]  | **Velmi vysoká**[ ]  |
| ***Prostor pro vyjádření soudce k předběžnému stanovisku předsedy:*** |
| **Konečné stanovisko předsedy:** |
| **Slabá**[ ]  | **Podprůměrná**[ ]  | **Průměrná**[ ]  | **Nadprůměrná**[ ]  | **Velmi vysoká**[ ]  |

**Závěrečné vyjádření předesedy soudu k osobě soudce (i s ohledem na konkrétní účel tohoto formuláře):**

**Vyplnil soudce (jméno, příjmení) Datum Podpis**

**Předběžná stanoviska předsedy (jméno, příjmení) Datum Podpis**

**Vyjádření soudce (jméno, příjmení) Datum Podpis**

**Konečná stanoviska předsedy a závěrečné vyjádření Datum Podpis**

**Formulář pro členy výběrových komisí**

**Jméno (číslo) hodnoceného kandidáta**: …………………………………….

**Smyslem tohoto formuláře** je upozornit na možnost zacílit hodnocení komisí při závěrečném výběru vhodného kandidáta na pozici soudce též na jiná kritéria, než jsou právní znalosti a zkušenosti. Tyto byly u kandidátů testovány již několikrát. Vzhledem k velkým rozdílům průběhu výběrových řízení napříč Českou republikou je tento formulář předkládán pouze jako možná alternativa částečného sjednocení a objektivizace kritérií a kompetencí, jež jsou spolu s právními znalostmi rovněž velmi žádoucí při výkonu náročné funkce soudce. Je tak ponecháno na konkrétní výběrové komisi, do jaké míry tento formulář využije nebo se jím v rámci pohovorů inspiruje.

Cílem výběrové komise by mělo být vybrat na pozici soudce takového kandidáta, který vedle odborných znalostí bude mít i takové osobnostní nastavení, povahové rysy a charakter, jež mu umožní přistupovat ke své práci s pokorou, empatií ale i nadhledem, v souvislostech a pohotovostí. Soudce by měl svou práci vnímat především jako službu veřejnosti, měl by umět vysvětlit rozhodnutí účastníkům řízení.

Hodnotící oblasti jsou inspirovány výstupy z mezinárodního projektu „Portrait of Judge“ (no. 2018-1-0662 „The Portrait of a Judge – a multi-dimensional model of competencies to be measured during the procedures of selection, evaluation and promotion of judges), přičemž jsou zakomponovány i názory a zkušenosti některých českých soudců. Dotazník není odborným psychologickým vyšetřením ani jej nenahrazuje. Je spíše vodítkem možných tematických zacílení a výchozích otázek u pohovorů s kandidáty a vytyčením cílových vhodných kompetencí, jejichž celkové zhodnocení komisi může pomoci vybrat nejvhodnějšího kandidáta. Doporučovaná doba rozhovoru je cca 1 hodina s každým kandidátem.

**Příkladné otázky** členů komise – dle situace se hovor může ubírat různými směry, pokud možno za účelem zjištění úrovně hodnocených kompetencí.

Jaké si myslíte, že jsou aktuální problémy naší společnosti?

Jaké jsou Vaše zájmy?

Co čtete/posloucháte? (knihy, podcasty, filosofický náhled na svět…)

Jaký by měl být dle Vašeho názoru soudce?

Jaký je smysl jeho práce ve vztahu ke společnosti?

Proč chcete toto povolání vykonávat, jaká jsou očekávání?

Co byste dělal/a, kdyby účastník řízení prohlásil, že….

Jste si vědom nějakých svých předsudků, pokud ano, z jakých zkušeností pramenní?

**Další otázky:**

**Prostor pro poznámky:**

**Hodnocení kandidátů**

Celkové zhodnocení kandidátů nemusí vyplývat pouze z aktuálního rozhovoru, ale i dalších informací členům komise dostupných ze spisu a předchozí praxe kandidáta. Doporučuje se, aby hodnocení nejprve provedl každý člen komise individuálně a následně se o jednotlivých kandidátech v rámci komise hlasovalo. V případě nejednoznačného výsledku může probíhat další společná diskuse (případně i s některými kandidáty) následovaná novým hlasováním.

**Způsob hodnocení**: členové komise kandidáty hodnotí formou udělování bodů **(0–5)** za každou oblast hodnocení. Body slouží zejména k potřebám členů komise pro vzájemné porovnání jednotlivých kandidátů.

1. **Argumentační, přesvědčovací a vyjadřovací schopnosti** (schopnost formulovat názor jasně a srozumitelně, schopnosti srozumitelně vysvětlit složité problémy, argumentovat logicky a metodologicky správně, rozlišit podstatné od nepodstatného, konstruktivnost myšlení, rozhodnost, erudice)

**BODY 0-1-2-3-4-5**

1. **Nezávislost, nestrannost** (schopnost být objektivní, schopnost nadhledu a uvědomění si společenských souvislostí, schopnost distancovat se (zdrženlivost), schopnost vyvodit objektivní závěry, schopnost uvědomit si a otestovat možnost vlastních předsudků, schopnost vyhnout se vlivu a příležitostem k ovlivňování, schopnost odolávat tlaku prostředí)

**BODY 0-1-2-3-4-5**

1. **Schopnost vyrovnat se s pracovní zátěží** (psychická i fyzická odolnost, připravenost přijmout další povinnosti, schopnost pracovat rychle pod tlakem a se soustředěním při zachování kvalitativního standardu, schopnost stanovit priority, schopnost vypořádat se se stresem, schopnost zvládnout neúspěchy, schopnost pohotově adekvátně reagovat na situaci – improvizace)

**BODY 0-1-2-3-4-5**

1. **Empatie, spolupráce** (schopnost běžné mezilidské komunikace, vstřícnost ke kolegům a soudnímu aparátu, optimalizace pracovních postupů, schopnost delegovat, schopnost empatie, respektuje kolegy i jiná právnická povolání, nemá narcistní sklony)

**BODY 0-1-2-3-4-5**

1. **Motivace, otevřenost** (schopnost vnímat soudcovské povolání zejména jako službu společnosti, tolerance a asertivita vůči účastníkům procesu – schopnost reagovat na různé situace a jejich vyjádření, otevřenost k novým postupům a moderním technologiím, ochota dále se vzdělávat i sebevzdělávat, flexibilita, schopnost motivovat sebe i ostatní)

**BODY 0-1-2-3-4-5**

**Prostor pro poznámky, celkové zhodnocení**