

## Úvodem

Konference organizovaná Metropolitní univerzitou Praha ve dnech 5. - 6. 10. 2023 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 objektivitu 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 kariévnímu 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 pozici 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 s 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).

## 2. Výběr, hodnocení a povyšování soudců v České republice – SWOT analýza

Oblast	Síly	Slabiny
<p><b>Nezávislost soudnictví</b></p> <p><i>Existují dostatečné záruky (složení orgánů, účast ve výběrových řízeních atd.), které zajišťují nezávislost</i></p>	<p><b>Selekce:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nová právní úprava výběru soudců (od 1/2022) posiluje nezávislost soudnictví tím, že sjednocuje proces výběru soudců.</li> </ul>	<p><b>Selekce:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nová legislativa oslabuje vliv psychologických testů, což může vést k výběru lidí s menší odolností vůči vlivům prostředí, což ohrožuje nezávislost jejich úsudku.</li> </ul>

<p><i>soudnictví ve výběrových řízeních a jmenování?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Náročné požadavky na osobu soudce z hlediska jeho právních znalostí.</li> <li>• V praxi soudnictví a jeho nezávislost často nejsou dotčeny.</li> <li>• Soudci jsou ve většině výběrových komisí, stejně jako zástupci výkonné moci.</li> <li>• Výběr předsedů soudů na základě výběrových řízení.</li> <li>• Předsedové a místopředsedové soudů budou nově jmenováni komisemi, v nichž bude mít soudnictví tři hlasy a ministerstvo spravedlnosti dva hlasy.</li> </ul> <p><b>Povýšení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Doporučení soudních rad pro povyšování soudců (neformální).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obecně platí, že malou roli hraje psychologické nastavení osobnosti soudce a jeho schopnost odolávat vlivům prostředí, korupčnímu jednání atd.</li> <li>• Potenciální vliv ministerstva spravedlnosti (ale v praxi je vliv ministerstva slabý).</li> </ul> <p><b>Vyhodnocení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• V rámci organizace soudnictví v České republice neexistuje subjekt, který by mohl hodnotit soudce nezávisle na výkonné moci.</li> <li>• Hodnocení soudců je upraveno pouze v souvislosti s výběrovými řízeními na soudní úředníky.</li> </ul>
<p><b>Regulace</b></p> <p><i>Obecné poznámky k dostatečnosti nařízení.</i></p>	<p><b>Selekce:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Od 1/2022 nová právní úprava sjednocuje proces výběru soudců pro celé území České republiky a řeší tak problém dřívější roztržitosti a různorodosti výběrových řízení v rámci obvodů jednotlivých krajských soudů (v předchozích letech měli velmi velký vliv předsedové krajských soudů).</li> <li>• Umožňuje vstup do justice jiným profesím (i když</li> </ul>	<p><b>Selekce:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nová praxe výběru soudců podle právních předpisů od 1/2022 ještě není plně zavedena.</li> <li>• Po splnění podmínek (5 let praxe) může advokát (státní zástupce, notář, exekutor) vstoupit do justice bez předchozí soudní praxe.</li> <li>• Možnost vstupu do justice a získání zkušeností v jiných právnických profesích (např. akademičtí pracovníci, podnikoví právníci) není výslovně upravena.</li> </ul>

	<p>nastavení podmínek není optimální)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nová pozice "justičního kandidáta" umožňuje kandidátovi proniknout do soudnictví a naopak umožňuje justici ověřit schopnosti kandidáta.</li> </ul> <p><b>Vyhodnocení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Legislativa nově upravuje hodnocení soudců ve výběrovém řízení na soudní úředníky.</li> <li>• Jinak právní předpisy upravují (pouze) průběh disciplinárního řízení s osobou soudce.</li> <li>• Ústavní soud České republiky svým nálezem ze dne 18.6.2002, sp. zn. Zn. Pl. ÚS 7/02 zrušil část novely zákona o sodech a soudcích, která zakotvila hodnocení soudců pro absenci nezávislého hodnotícího orgánu.</li> </ul> <p><b>Povýšení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stávající pravidla pro povýšení k Nejvyššímu soudu, resp. Nejvyšší správní soud.</li> <li>• Stávající pravidla pro jmenování úředníků okresních, krajských a vrchních soudů.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zákon nemusí nutně vyžadovat žádné zkušenosti mimo justici (může vést k uzavření – zapouzdření justice).</li> <li>• Výběrové řízení na pozici justičního kandidáta a soudce je téměř duplicitní.</li> </ul> <p><b>Vyhodnocení:</b></p> <p>Neexistuje žádný právní předpis, který by se přímo zabýval systémem kontroly a hodnocení soudců.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> </ul> <p><b>Povýšení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Úprava průběžného hodnocení a povyšování soudců k vyšším soudům není dostatečná.</li> </ul>
<p><b>Kritéria</b></p> <p><i>Posouzení dostatečnosti, jasnosti a souladu kritérií s hlavními</i></p>	<p><b>Selekce:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Součástí výběrových řízení a zkoušek v procesu výběru soudce je i schopnost uchazečů posuzovat složitější případy – tj. částečně analytické myšlení</li> </ul>	<p><b>Selekce</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Výběrové řízení sotva zkoumá psychologické osobnostní aspekty uchazeče (psychologické hodnocení</li> </ul>

<p><i>soubory kompetencí, které se od soudce očekávají (odborné, sociální, osobní)</i></p>	<p>a schopnost formulovat a vyjadřovat myšlenky.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Bude rovněž hodnotit dosavadní rozhodovací činnost soudce, jeho komunikační a organizační schopnosti a přihlédne k stížím u vyšších soudů a případným disciplinárním řízením.</li> <li>• 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.</li> <li>• Pro účely výběrového řízení se posuzuje rovněž kontinuita a důstojnost vedení soudního řízení.</li> <li>• Součástí hodnocení pro účely výběrového řízení je také posouzení odbornosti, organizačních a komunikačních schopností uchazeče, osobnostních předpokladů, přehled stíží uchazeče u vyšších soudů a informace o kárném řízení proti němu.</li> </ul>	<p>má malý vliv na výsledek výběrového řízení).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Systém je složitý – standardní postup obsahuje 4 úrovně testů různé obtížnosti.</li> <li>• Pro "vnější" žadatele je celý systém výběru soudců a metoda hodnocení v rámci jednotlivých instancí málo transparentní.</li> </ul> <p><b>Vyhodnocení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Absence předem stanovených hodnotících kritérií pro soudce – pro jejich průběžné hodnocení.</li> </ul> <p><b>Povýšení:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kritéria pro povyšování soudců k vyšším soudům nejsou dostatečně a jasně stanovena, a to ani formálně, ani neformálně.</li> </ul>
--	--	---

<p><b>Metody</b></p> <p><i>Efektivita metod, umožňující komplexně posoudit ukazatele kompetencí kandidátů</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pozice "asistenta soudce" umožňuje kandidátovi podrobně se seznámit s fungováním soudu a rozhodovací praxí.</li> <li>• Funkce "justičního kandidáta" umožňuje kolegům ze soudu a předsedovi soudu seznámit se s osobností kandidáta na funkci soudce (hodnotí předseda).</li> <li>• Pozice justičního kandidáta umožňuje absolvovat řadu školení pořádaných Justiční akademii.</li> <li>• Způsob hodnocení výběrových komisí – v rámci výběrových řízení na pozici soudce je stanoven v právních předpisech.</li> <li>• 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.</li> <li>• Požadované hodnocení soudce pro účely výběrového řízení na jmenování soudních úředníků připravuje předseda soudu nebo jím určený místopředseda.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• V praxi mohou hrát významnou roli i osobní vazby a vztahy (např. při soudním přezkumu).</li> <li>• Sociální dovednosti se nezkoumají.</li> <li>• Kandidáti nepodstupují inteligenční testy a důkladnou psychologickou analýzu.</li> <li>• Slabá role psychologického hodnocení, absence důkladných psychologických testů a hodnocení kandidátů na pozici soudce.</li> <li>• Chybějící komplexní metodika průběžného hodnocení soudců.</li> <li>• Propagace je založena především na osobním konsenzu.</li> <li>• Velmi subjektivní proces, pokud jde o povýšení na vyšší soudy.</li> <li>• V praxi to závisí na souhlasu předsedů obou soudů a soudce s přeložením k vyššímu soudu.</li> </ul>
<p><b>Oblast</b></p>	<p><b>Příležitosti</b></p>	<p><b>Hrozby</b></p>
<p><b>Nezávislost soudnictví</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nová legislativa představuje příležitost ke zvýšení</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• V praxi mohou hrát významnou roli i osobní vazby a vztahy, které mohou</li> </ul>

<p><i>Vnější faktory, které mohou mít dopad na nezávislost soudnictví během výběrových a jmenovacích řízení (politický vliv, praktické otázky postupů atd.)</i></p>	<p>transparentnosti celého procesu.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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).</li> <li>• Potlačení subjektivity výběru.</li> <li>• Vytvoření nezávislého orgánu, který by hrál klíčovou úlohu při výběru, hodnocení a prosazování soudů (nejvyšší rady soudnictví nezávislé na výkonné moci).</li> </ul>	<p>negativně ovlivnit nezávislost a nestrannost výběrového řízení.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lze přihlídnout k psychologickým předpokladům pro výkon funkce soudce.</li> <li>• Prostor pro výkonnou moc, včetně prezidenta republiky, aby zasahovala do procesu jmenování.</li> <li>• Posílení politického vlivu na proces hodnocení soudců, včetně zapojení ministra spravedlnosti, zejména při jmenování předsedů a místopředsedů nejvyšších soudů.</li> </ul> <p>Osobní (rodinné) vazby v rámci soudnictví mohou hrát významnou roli.</p>
<p><b>Regulace</b></p> <p><i>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.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Právní úprava by mohla stanovit povinnost absolvovat roční výkon funkce "justičního kandidáta" pro všechny kandidáty na pozici soudce bez výjimek (včetně právníků atd.).</li> <li>• Právní předpisy by měly stanovit povinnost každého kandidáta absolvovat minimálně 2 roky právní praxe mimo justici.</li> <li>• Při výběrovém řízení by mohla být zohledněna délka předchozích právních zkušeností a délka jednotlivých fází.</li> <li>• Vytvoření komplexní speciální právní úpravy a metodiky</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obecně platí, že Česká republika v zásadě patří ke kariérenímu modelu soudců – většina uchazečů na pozici soudce nevykonává žádnou jinou právní praxi a k soudu nastupují zpravidla po absolvování právnické fakulty.</li> <li>• Existuje riziko zapouzdření justice – funkce asistenta soudce je poměrně úzce svázána pouze s jednou osobou soudce.</li> <li>• Existuje riziko, že soudci budou obsazováni osobami (např. méně úspěšnými právníky) bez předchozích zkušeností u soudu.</li> </ul>

	<p>pro povyšování soudců k vyšším soudům.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vytvoření právních předpisů zajišťujících transparentní a objektivní postupy průběžného hodnocení soudců.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Osobní (rodinné) vazby mohou mít určitý vliv na umístění nových kandidátů u soudů.</li> <li>• Nedostatek konsensu pro vývoj nové legislativy a metodiky pro komplexní hodnocení soudců.</li> <li>• Nedostatek konsensu pro vytvoření nové legislativy a metodiky pro povyšování soudců na vyšší soudy.</li> <li>• Protentní instrumentální vliv politiky na legislativní regulaci.</li> </ul>
<p><b>Kritéria</b></p> <p><i>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)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Srozumitelné zveřejnění celého postupu včetně zveřejnění okruhů pro přípravu na internetu.</li> <li>• Výzva k transparentnosti jednotlivých fází celého procesu.</li> <li>• Nelpějte na právních znalostech encyklopedického charakteru.</li> <li>• Prozkoumejte schopnost kandidáta pracovat s právními programy, schopnost improvizovat, schopnost empatie atd. Prozkoumejte také organizační schopnosti kandidátů.</li> <li>• Stanovení transparentních kritérií pro průběžné hodnocení soudců, která odrážejí odbornou, osobní a společenskou úroveň s minimálním významem osobních vazeb v soudním řízení</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kvalita vybraných osob může být vysoká, pokud jde o jejich schopnost dozvědět se mnoho informací najednou, ale to nezaručuje kvalitu soudního rozhodnutí.</li> <li>• Složitost výběrových řízení může odradit nebo vyloučit i vhodné osoby.</li> <li>• Současný systém nezabrání pronikání osob s neuropatickými tendencemi (či jinak osobně nevhodných osob) do systému justice.</li> <li>• 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.</li> <li>• Oddělení (odcizení) spravedlnosti od společnosti.</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Při hodnocení soudců by měla hrát náležitou úlohu formální i neformální kritéria.</li> <li>• Výsledek hodnocení by mohl být zaměřen mimo jiné na doporučení a zaměření dalšího zlepšování dovedností (návrh možné odborné přípravy atd.).</li> <li>• V případě statistik činnosti je třeba vzít v úvahu různorodost dotyčných případů z hlediska jejich složitosti a časové náročnosti</li> <li>• Vytvoření komplexního systému povyšování soudců, včetně způsobu hodnocení dosavadních výkonů soudce.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• V oblasti hodnocení a povyšování soudců je současnou hrozbou zvýšení vlivu neformálních a subjektivních kritérií.</li> </ul>
<p><b>Metody</b></p> <p><i>Metodické faktory, které mohou ovlivnit vnímání výběrového řízení jako transparentního, objektivního a umožňujícího vybrat ty nejlepší kandidáty</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nová právní úprava představuje příležitost ke zvýšení transparentnosti celého procesu výběru soudců a jeho sjednocení</li> <li>• Více fází výběrového řízení může zajistit větší celkovou objektivitu při výběru vhodné osoby na pozici soudce</li> <li>• Vytvoření komplexní metodiky a orgánu, který bude nezávisle hodnotit soudce</li> <li>• Pro objektivitu hodnocení může být vhodné udělit "body obtížnosti" jednotlivým případům, kterými se zabývá každý</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Velký vliv předsedů soudů a osobních vztahů při výcviku "justičního kandidáta"</li> <li>• Velký vliv konkrétního rozhodčího při přípravě na pozici "asistenta rozhodčího".</li> <li>• Hrozí klientelismus a uzavření justice</li> <li>• Školitelé se při závěrečném hodnocení neřídí jasnými a jednoznačnými aspekty hodnocení</li> <li>• Obtížnost posouzení kvality soudního rozhodování ve vztahu ke kvantitě</li> <li>• Nadměrný vliv neformálních a subjektivních kritérií</li> </ul>

	<p>jednotlivý soudce, aby se zhodnotila účinnost</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rovněž v souvislosti s posuzováním schopností soudce pro účely povýšení se možnost přidělit jednotlivým případům projednávaným daným soudcem "body obtížnosti" jeví jako vhodná.</li> </ul>	<p>spojených s loajalitou k předsedům obou soudů</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Nízká objektivita reflexe předchozí práce soudce</li> <li>• Nejlepší soudci nemohou být povýšeni z důvodu nesouhlasu předsedy senátu.</li> </ul>
--	---	--

### 3. 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 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 advokací či jinou právníčnou 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 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.