

být úplně všichni špička. Ale ti, co jsou pod hladinou únosnosti, by neměli být v našich řadách vůbec, a pokud jsou, měli bychom najít vnitřní sílu jim to říct. A jinak se snažit, abychom všichni byli nad tou hladinou co nejvýše.

Protože jsem němčinář a němčina se dnes nenosí, dnes je všude angličtina, tak si čtu rakouské noviny, abych se udržoval v kondici. A v pátek jsem se, přátelé, dočetl, že Evropská komise prováděla hodnocení efektivit soudnictví. Na prvním místě Rakousko a my spolu s nimi. To psali Rakušané, u nás jsem se to nedočel. Takže jestli vás to potěší, nejsme tak špatní, jak si sami o sobě myslíme.

PhDr. Miroslav Kadlčík, akademický pracovník Justiční akademie

Na vyžádání přítele Tomáše Lichovníka a kolegyně Daniely Zemanové jsem si připravil vystoupení, které jsem ovšem zahodil. Víte, já přemýšlím o tom, jestli jsem „vnější“, nebo „vnitřní“. Už od začátku Justiční akademie jsem jejím zaměstnancem a původním vzděláním jsem psycholog. Jsem starý muž a strašně moc si toho pamatuji, nebo naopak skoro vůbec nic. A vždycky mě znova v této souvislosti napadá výrok pana Wericha, který říkal: „Hlavně jde o to, aby každou chvíli nešlo o něco jiného.“

Tady zaznělo několik kritických hlasů na adresu docenta Dana a doktora Netíka, kteří dělali psychologická vyšetření. Dovolte, abych je malinko obhájil. Když jsem nastoupil ještě ve Stráži pod Ralskem pod vedením doktora Pachmana na Justiční akademii, jeho prvotní představa byla taková, že by Justiční akademie mohla teoreticky svými silami převzít výběr čekatelů. Já jsem to tehdy odmítl, přestože jsem jednooborový psycholog a diagnostiku dělám. Říkal jsem: „Tobhle prostě není dost dobře možné.“ Víte, jsou dva typy psychologických vyšetření. První je to, když vám tady rozdám testy, vy je vyplníte, já je vyhodnotím, budu se tvářit moudře a budu vyprávět něco o tom, jací vlastně jste nebo nejste. Druhá alternativa je profesiografické vyšetření.

Docent Dan a doktor Netík, když začali dělat psychologická vyšetření čekatelů, rozeslali po justici dva a půl tisíce dotazníků adresovaných soudcům, státním zástupcům a pánbůh ví komu, s jedinou otázkou: „Odpovězte mi, prosím, jaké vlastnosti si myslíte, že by měl mít úspěšný soudce, a napište mi, prosím, k tomu, v jaké pozici pracujete.“ Návratnost těchto dotazníků byla necelá 2 %. Řečeno jinak: Z takového množství dotazníků si můžete udělat vlašťovku. Ale rozhodně z ní nemůžete udělat profesiografii. To je první zásadní věc.

Druhá zásadní věc je, že psychologické vyšetření nikdy nemůže mít kontraindikaci. Tedy vždycky to musí být doporučující stanovisko. Ve své historii jsem



dělal psychologická vyšetření řidičů, kde kontraindikace byla, ale podle mého mínění u soudců takovou kontraindikaci nenajdu. Například u profesionálního řidiče platilo, že agrese je v každém z nás, ale u každého z nás je kryta ratiem. Pokud ale se v osobnostní struktuře u čekatele na profesionálního řidiče ukáže, že ratio agrese nekryje, psycholog jednoznačně řekne: „Ne, za volant nepatříš, protože dostáváš do ruky zbraň.“ To je první zásadní poznámka.

Protože pánové Dan a Netík nemohli udělat profesiografii, šli cestou tzv. osobnostní zralosti. Kdyby zde nebyly dámy, řekl bych, že to je šlápnutí někam. Pokud potkáte někoho, kdo je ve 24 letech osobnostně mimořádný, jeví se vám v tom okamžiku jako osobnostně nezralý. Kdybych měl posuzovat jako psycholog výběr budoucích soudců ... Dublinská deklarace z května letošního roku je věc, která je nesmírně zajímavá, říká, co bychom měli, jak bychom měli, proč bychom měli, ale je to spíš proklamativní záležitost. Byl bych velkým příznivcem toho, aby výběr postupoval přes psychologické vyšetření. Nicméně aby po třech letech vyšetření proběhlo znovu. Ukázalo by se, kam ta osobnost za tu dobu došla, protože by velice výrazným způsobem eliminovala ty hroty, které by tam byly. Obávám se, že vám nic jiného nezbude, než pokud půjdete do psychologického vyšetření, rozlišit rovinu první instance, druhé instance a vyšší. Hledat nějaký soubor soudců je nesmysl, protože to nefunguje. S přítelem doktorem Vyklickým jsme se mnohokrát bavili o tom, že on například nepovažoval za kariéru postup směrem k odvolacímu orgánu. A jestliže soudce první instance má být dominantní, nést sám odpovědnost, bůhví co všechno podobného, pak tyto vlastnosti jsou pro senátní řízení kontraindikací. Prostě člověk, který může být velmi úspěšný na první instanci, může těžce selhat v senátním řízení. On má komunikovat – a najednou je někde přehlasován a je z toho na infarkt.

Další poznámka: Jde skutečně o jakousi kariéru směrem nahoru? Já si tím totiž nejsem úplně jist. Budou lidé, kteří osobnostně zůstanou nesmírně výkonní

na úrovni první instance a na těch vyšších shoří jak papírový čert. Doktor Vyklický ví, o čem mluvím. My jsme oba nedávno přesvědčovali jednoho špičkového asistenta Ústavního soudu. Opravdu špičkového. To je prostě chodící lexikon. Neuvěřitelný znalec práva, teorie práva a filozofie práva. Jenomže on se rozhodl, že půjde na první instanci. Tam shoří, protože osobnostně je někde úplně jinde. Toto je přesně ta oblast, kterou nemůže dělat. Mně se nesmírně líbil výrok pana doktora Baxy, že on u svého soudu, tedy Nejvyššího správního soudu, hledá názorově pluralitní systém. Paráda. Ale dovedete si to představit u první instance? Prostě to nebude fungovat.

Nedávno jsem byl na jednom okresním soudu, protože procesní analýza je mé velké hobby, a zeptal jsem se předsedy: „Proč tady máte tohle pracovní místo?“ A on mi odpověděl: „Vždycky tady bylo.“ A má druhá otázka byla: „A proč děláte ten proces tímto způsobem?“ „Vždycky jsme to tak dělali.“ Jako kdyby něco, co trvá dlouho, bylo automaticky zárukou něčeho. Na druhou stranu, s velkou slávou se hovoří o elektronizaci justice. Fajn, nemám problém. Ale řekněte mi: Jsou ti lidé připraveni? Existuje tam určitá úroveň jakési počítačové gramotnosti? Já na kurzech výpočetní techniky v Justiční akademii vidím, že ty rozdíly jsou hrozně zvláštní. A víte, co je paradoxní? Že ti lidé, kteří to ani tak moc nepotřebují, na ty kurzy jezdí. Ale ty, kteří by to potřebovali jako prase drbání, to ani nenapadne. Věřte mi, prosím, změna ano, ale určitě ne za každou cenu.

A poslední zásadní poznámka: Výběr pracovníků a celý personální proces je systémem řízení lidských zdrojů. Řízení lidských zdrojů je proces, který vede k dosahování cílů organizace jako takové. Tedy nemůže fungovat nezávisle na čemkoliv. Řečeno jinak: Napřed musí být známá strategie resortu a z ní musí být odvozeno, co dělat v personální oblasti. Jestliže vím, co budu dělat v personální oblasti, pak si budu klást otázky, jaké lidi vlastně potřebuji, jak mají vypadat. Od doby, co jsem nastoupil na Justiční akademii, neustále slyším o reformě justice. Stává se to už folklorem. Někdo chápe pod reformou justice, že ten barák zbouráme a postavíme ho znova. Chyba. Neuvěřitelná chyba. Osobně se domnívám, že tady musí být zodpovězena jedna zásadní otázka: Jak vlastně ten systém má vypadat? Chceme, aby soudce byl jakýsi orač, který dobývá chléb náš vezdejší, anebo chceme, aby pracoval v minitymu? A jestliže budeme hledat toho člověka, který má řídit minitym a má mít kolem sebe lidi, kterým bude delegovat, jeho osobnost bude muset být malinko odlišná.

Tato debata trvá dlouho a ještě dlouho bude pokračovat. Já už jsem starý muž a nejsem si úplně jist, že se dožiji výsledku. Ale budete-li mít pocit, že k tomu mám co říci, budu strašně rád.

Doktorka Mířacká kdysi dala neuvěřitelně náročné výběrové řízení čekatelů, opravdu náročné. A pak dostala od psychologa napsáno, že toho člověka nesmí přijmout, protože tam jsou dokonce patologické jevy nebo něco podobného. Ptala se mě jako psychologa a já jsem říkal: „Paní doktorko, berte to jako doporučující stanovisko. Vy jste ten, kdo za to odpovídá. Jestli se vám ten člověk jevil tímto způsobem, tak například o patologii psycholog mluvit nesmí vůbec. To může dělat jen psychiatr. Tedy musel by vám doporučit, abyste udělali psychiatrické vyšetření.“

To, co mně velmi chybí v psychologickém vyšetření u budoucích soudců, je test inteligence. Řeknete si: „Jak to? Vždyť přece mají vysokou školu.“ Nemáte ponětí, kolik vysokoškolsky vzdělaných blbů jsem ve svém životě potkal. A inteligence je strukturální. Prostě některé složky inteligence mohou pro tu práci fungovat a některé ne.

Mgr. et Mgr. Jan Petrov, LL.M., ředitel Justiční akademie

Mně přijde, jestli jsme to trochu nepřepsychologizovali. Pořád přemýšlíme o těch ideálních charakteristikách, ale koneckonců u Picassa nás zajímá, jaké maloval obrazy, a ne, jak se choval doma. Podobně asi u pana Šídla si čteme ty články a nějaké, s dovolením, vaše osobní charakteristiky nás příliš nezajímají. Jestli se více nesoustředíte na ten výstup. Samozřejmě chápu, že u soudce je to desetiboj. Že těch disciplín, kde musí být dobrý, je více. Ale přece i u lékaře nás v první řadě zajímá, jak operuje. A když se chová k pacientům dobře, fajn, je to plus. Ale odbornost je významná.

Zvažme, jestli opravdu nemá cenu zamýšlet se, jak testovat odbornost, jak je kdo dobrý právník. A to není jenom znalost. Že vám odcituje paragraf od shora dolů, že si pamatuje judikaturu, i když zrovna čerstvý absolvent ji nezná. Ani v čekatelské praxi se to mnoho z nich nenaučí. Ale přece při souzení jde o nějakou právníckou inteligenci, schopnost argumentovat, vysvětlit stranám, proč jsem spor rozhodl právě takto, vypořádat jejich námitky, což se v civilních rozhodnutích velmi často neděje, a přijde mi, že nikdo se tady úplně nezabýval testováním této schopnosti. Možná až pan doktor Kadlčík – a to je ten test inteligence. Nevím, jestli je to zrovna ten správný test, ta správná hodnota, ale předpokládal bych, že každý soudce by měl mít IQ alespoň 110. Nevím, jestli ne 120. Samozřejmě 140 je moc. Když máte jako soudce Einsteina, jeho talent propadne, nemá žádnou velkou přidanou hodnotu. Ale myslím si, že nějaké minimum inteligence, schopnosti argumentace, obecného rozhledu, vedle mnoha osobních kvalitních rysů jako odpovědnost, rozumnost, rozhodnost, vstřícnost atd., to by tam být mělo.