

Mahir Muharemović*

Selekcija nosilaca pravosudnih funkcija u BiH - kritički osvrt sa prijedlozima

Sadržaj

1. Uvod
2. Modeli selekcije sudija i tužilaca u evropskim državama
3. Analiza bosanskohercegovačkog modela selekcije nosilaca pravosudnih funkcija
4. Zaključak sa prijedlozima

1. Uvod

Pravosuđe u Bosni i Hercegovini (BiH) se, u posljednjih deset godina, nalazi u konstantnoj reformi. Ponekad je ta reforma vidljiva za javnost, kao npr. uspostavljanje Visokog sudskog i tužilačkog vijeća BiH (VSTV)¹, dok se veći dio reformskih procesa odvijao unutar samog pravosuđa, manje uočljivo za širu javnost (snažna informatizacija, stalna edukacija sudija i tužilaca, povećanje efikasnosti i mjerenje rada nosilaca pravosudnih funkcija, jačanje odgovornosti putem institucije disciplinskog tužioca i sl). Sve navedeno, iako se ponekad u javnosti stvara dojam da nije tako, predstavlja “revolucionarni pomak” u radu pravosuđa BiH, jer je pravosudni sistem, sam po sebi, teško reformisati i predstavlja projekat višedecenijskog rada, truda, upornosti i uloženi sredstava. Jasno je da i pravosuđe BiH ne može prekoračiti “granice” koje su mu postavljene, te kao dio državnog sistema dijeli njegovu sudbinu. BiH-pravosuđu nedostaje, prije svega, adekvatno finansiranje, kadar, materijalno-tehnička sredstva², a promjena takvog stanja nije moguća bez odgovarajuće političke volje.

*Autor je stručni saradnik u Općinskom sudu u Gradačcu i asistent na Pravnom fakultetu u Tuzli.

¹ VSTV je Osnovano Zakonom o Visokom sudskom i tužilačkom vijeću BiH, Sl. gl. BiH 25/04, 93/05, 15/08.

² Navedeno se najbolje ogleda kroz konkretne primjere iz svakodnevne prakse sudova. Tako npr. na Općinskom sudu u Gradačcu, a prema autoru dostupnim podacima iz sistema za upravljanje sudskim spisima-*Court Case Management System* (CCMS), svaki sudija je na građanskom referatu zadužen u prosjeku sa oko 2.500 predmeta, što je daleko od optimuma koji bi osiguravao dnevnu ažurnost jednog sudije. Broj zaduženih predmeta po sudiji varira u ovisnosti od veličine samih sudova, pa tako na “većim” sudovima kao npr. Općinskom sudu u Tuzli ta cifra dostiže i oko 5.000 predmeta po sudiji. Iz navedenog je jasno da postoji “preopterećenost” sudija uslijed nedostatnog broja sudija u odnosu na sam priliv predmeta. Nadalje, skoro svi sudovi u Federaciji BiH “pate” od hroničnog nedostatka prostora, neadekvatnih uslova rada, te nedostaka saradničkog osoblja koje bi asistiralo sudijama i stručnim

Međutim, kao i svaki sistem, pravosuđe BiH ovisi o ljudima koji ga sačinjavaju, unapređuju i štite. Uspjeh jednog sistema, uveliko, ako ne u potpunosti, zavisi od sposobnih pojedinaca koji su u stanju saradivati i graditi sistem sa drugim pojedincima. Dalje, uloga sudije i tužioca velika je čast, ali i odgovornost unutar svakog društva, imajući u vidu specifičnost ovlasti koje mu društvo dodjeljuje, kao i to da sudija ili tužilac ne rješava samo sporove unutar jednog društva, nego predstavlja ravnopravnu vlast u odnosu na zakonodavnu i izvršnu vlast u jednoj državi. Iz navedenog je vidljiva potreba da se detaljnije analizira način selekcije nosilaca pravosudnih funkcija u BiH. Dakle, predmet analize nije pitanje koji organ će imenovati nosioce pravosudnih funkcija u BiH, iako je i to jedno od ključnih pitanja za nezavisnost pravosuđa u bilo kojoj državi, nego je predmet pitanje *metodologije odabira najboljih kadrova* za pravosuđe BiH u kontekstu provjere i valorizacije stručnog znanja i sposobnosti kandidata za pozicije unutar pravosuđa.

U nastavku slijedi kratka komparativna analiza rješenja u pogledu procedura selekcije nosilaca pravosudnih funkcija u pojedinim evropskim državama. Fokus će biti stavljen na sistem testiranja budućih sudija/tužitelja. Pri tome, ne treba nijedan model “uzdizati” u rang apsolutnog mjerila, naročito imajući u vidu specifičnost svakog pravosudnog sistema (pravnu tradiciju, finansijsku moć države i sl). U kontekstu BiH-pravosuđa, koje ima izuzetno kompleksnu organizaciju, ovdje će se predložiti rješenja koja bi predstavljala doprinos unapređenju selekcionog procesa u dijelu koji se odnosi na objektivizaciju i relevantnost provjera znanja budućih nosilaca pravosudnih funkcija, uzimajući za orijentaciju određena rješenja iz pojedinih evropskih država, stavljajući ih, pri tome, u bosanskohercegovačke okvire i mogućnosti.

2. Modeli selekcije sudija i tužilaca u evropskim državama

Skoro je nemoguće sumirati raznolikost svih metoda koji se primjenjuju prilikom selekcije nosilaca pravosudnih funkcija u Evropi. Najbolji način je određena kategorizacija (po sličnostima određenih rješenja) svih evropskih sistema.

Prvo i osnovno, preduvjet za aplikaciju na poziciju nosioca pravosudne funkcije, skoro u svim državama Evrope je posjedovanje odgovarajuće visokoškolske kvalifikacije (diplome) iz oblasti prava. Model “*kompeticije*” je prisutan u većini evropskih država. Aplikiranje na pozicije unutar pravosuđa u takvim sistemima je otvoreno za sve kandidate koji posjeduju završen studij prava, a ponekad i odgovarajuća specijalistička znanja ili radno iskustvo. Nadalje, zavisno od države, kompeticija može dovesti do direktnog ulaska u početnu obuku pod okriljem odgovarajućeg visokog pravosudnog vijeća (kao npr. u Italiji) ili do pristupa instituciji za obuku pravosudnih kadrova (kao npr. Francuskoj, Nizozemskoj, Portugalu, Baltičkim državama, Turskoj i dr). Suprotno modelu “*kompeticije*”, anglo-saksonski i skandinavske sisteme karakterizira potpuno odsustvo takmičenja (*kompeticije*) za pristup pozicijama u pravosuđu, ili preciznije, odsustvo striktnog takmičenja, jer je imenovanje vezano za uspjeh obuke unutar pravosudnih institucija. Očigledno je da kod sistema “*kompeticije*” odlučujuću ulogu prilikom selekcije kandidata za

saradnicima, odnosno koje bi pružilo adekvatnu logističku potporu za upravljanje velikim brojem predmeta na sudovima.

pozicije unutar pravosuđa imaju odgovarajuće komisije, vijeća i institucije za obuku kandidata.³ Ovakav sistem u potpunosti se primjenjuje i u BiH, sa odgovarajućim posebnim metodama selekcije.

Reprezentativni selekcionni modeli za sistem “kompeticije” su modeli koji se primjenjuju u Francuskoj i Španiji. Naime, u ovim sistemima prvi korak do pozicije sudije je završen pravni fakultet i “ulazni ispit” (pismeni i usmeni dio) nakon kojeg uspješni kandidati pristupaju posebnim institucijama za obuku sudija (*Ecole Nationale de la Magistrature u Francuskoj i Escuela Judicial Consejo General del Poder Judicial u Španiji*). U navedenim institucijama kandidati prolaze dvogodišnju teorijsku i praktičnu obuku za sudije⁴, nakon nje pristupaju “izlaznom” (završnom) testiranju. Na osnovu ocjene završnog ispita, kandidati se rangiraju i daje se prioritet bolje rangiranim kandidatima prilikom izbora na raspisane pozicije za sudije.

Što se tiče kandidata koji nisu prošli obuku u navedenim institucijama, a koji se prijavljuju na raspisane pozicije za sudije iz privrede, advokature, državne službe i sl. (tzv. eksterni kandidati), oni moraju dokazati relevantno iskustvo na pravnim poslovima u trajanju od nekoliko godina, te se podvrgavaju testiranju (usmenom i pismenom) i ubrzanom edukaciji u institucijama za obuku sudija.⁵

3. Analiza bosanskohercegovačkog modela selekcije nosilaca pravosudnih funkcija

Uslovi i način odabira nosilaca pravosudnih funkcija regulisani su, prije svega, relevantnim odredbama Zakona o VSTV BiH i entitetskim zakonima o sudovima/tužilaštvima.⁶ Navedenim zakonskim propisima, pretežno, i u velikoj mjeri, zadržan je selekcionni put od pripravnika, preko stručnog saradnika/stručnog savjetnika do sudije/tužitelja pri čemu, svaka od selekcionih etapa podrazumijeva poseban selekcionni proces u kojem učestvuju ravnopravno, kako kandidati iz pravosuđa, tako i kandidati izvan pravosuđa. Esencijalni uslov za sve pozicije je završen pravni fakultet u četverogodišnjem trajanju, a za pozicije stručnog saradnika i položen pravosudni ispit⁷, dok je za sudiju/tužitelja, pored svega navedenog, potrebno i određeno radno iskustvo na pravnim poslovima nakon položenog pravosudnog ispita.⁸

Donošenjem Pravilnika o kvalifikacionom testiranju kandidata za nosioce pravosudnih funkcija u pravosuđu BiH (Pravilnik)⁹ i Kataloga ispitnih pitanja (Katalog)¹⁰, a sve na osnovu ovlaštenja iz

³ Vidi više: J. Adenitire, *Judicial Independence in Europe: The Swedish, Italian and German Perspectives*, dostupno na: <http://www.ucl.ac.uk/constitution-unit/research/judicial-independence/judicial-independence-in-europe.pdf> (očitanje 19. 04. 2013).

⁴ Prilikom navedene obuke u Španiji se preferira *case law* metoda. (vidi: M. L. Volcansek, *Appointing Judges The European Way*, dostupno na: <http://law2.fordham.edu/publications/articles/400flspub8524.pdf> (očitanje 21. 04. 2013).

⁵ J. Bell, *Judicial Appointments: Some European Experience*, dostupno na: www.law.cam.ac.uk/faculty-resources/10000865.doc (očitanje 21. 04. 2013).

⁶ Zakon o sudovima u Federaciji BiH, Sl. nov. F BiH 38/05, 22/96, Zakon o sudovima Republike Srpske, Sl. gl. RS 37/12, Zakon o tužilaštvima Republike Srpske, Sl. gl. RS 55/2, Zakon o sudovima Brčko Distrikta, Sl. gl. BD 19/07 i Zakon o tužilaštvu Brčko Distrikta, Sl. gl. BD 19/07.

⁷ Čl. 43 Zakona o sudovima u F BiH i čl. 69 Zakona o sudovima RS.

⁸ Čl. 21, 23 do 32 (bilj. 1), te odredbe čl. 36 do 47 Zakona o sudovima RS (U određenim situacijama postoje i izuzeci vezano za uslov koji predviđa položen pravosudni ispit: vidi čl. 23, 24 (bilj. 1).

⁹ Dostupno na: http://www.pravosudje.ba/vstv/faces/pdfservlet?p_id_doc=21651.

čl. 39 Zakona o VSTV-u BiH, zaokružena je procedura prilikom imenovanja nosilaca pravosudnih funkcija u BiH, u smislu objektivizacije provjere znanja kandidata. Navedenim Pravilnikom i Katalogom, VSTV se opredjeljuje za model ponovnog pismenog testiranja kandidata koji apliciraju za pozicije sudija i dodatnih sudija na općinskim/osnovnim i višim privrednim sudovima, te na pozicije kantonalnih/okružnih/javnih tužilaca.¹¹ Analizirajući detaljnije sadržaj i formu navedenog testiranja, uočljivo je da se radi o formi koja zahtjeva brze odgovore, a koji su samo mogući ukoliko se postavljena pitanja odnose isključivo na činjenično znanje kandidata, i to u formi *multiple-choice-a*.¹² Nadalje, uzmu li se u obzir i oblasti koje će biti obuhvaćene testiranjem,¹³ jasno je da su one već obuhvaćene u toku polaganja pravosudnog ispita.¹⁴ Ovdje se, naravno, postavlja pitanje čemu služe stalna testiranja, jer je riječ o istom sadržaju. Očigledno, postoji potreba ponovne provjere stručnih znanja kandidata koji su već položili pravosudni ispit kako bi se dobio objektivni kriterij na koji se VSTV može pozvati prilikom imenovanja pojedinih kandidata. Naime, takav kriterij nije vidljiv iz položenog pravosudnog ispita (ne boduje se uspjeh)¹⁵, a na pozicije sudija/tužitelja mogu aplicirati svi kandidati koji ispunjavaju opće i posebne uslove¹⁶, bez obzira da li su prethodno radno iskustvo stekli u pravosuđu ili izvan njega.

Iz svega navedenog, slijedi da ovakvim selekcionim procesom pravosudni ispit gubi na vrijednosti, a možda i svoje opravdanje za postojanje u dosadašnjoj formi (u nastavku još o tome). Moguću otežavajuću okolnost kandidatima koji apliciraju na poziciju sudije i tužitelja, istovremeno, predstavlja i činjenica da iz odredbe čl. 18 Pravilnika nije najjasnije određeno da li se kvalifikaciono testiranje obavlja samo jedanput za obje pozicije ili za svaku poziciju ponaosob.

Drugi problem predstavlja pitanje svrhe takvog kvalifikacionog testiranja, pogotovo ako se testira samo činjenično znanje, a u odnosu na stručne saradnike, koji su nekoliko godina samostalno postupali u sudijskoj funkciji i donosili odluke u određenim predmetima¹⁷, sa skoro istovjetnim obavezama kao i sudije. Navedena kategorija koja prema odredbama čl. 42 i 43 Zakona o sudovima u F BiH spada u službenike suda, a koja ima sudijsku funkciju, faktički, stručni saradnici na Općinskim sudovima u F BiH tretiraju se kao nosioci pravosudne funkcije¹⁸,

¹⁰ Dostupno na: http://www.pravosudje.ba/vstv/faces/pdfservlet?p_id_doc=21648.

¹¹ Čl. 5 (bilj. 9).

¹² Čl. 16, 19 (bilj. 11).

¹³ Čl. 7 (bilj. 11) i (bilj. 10).

¹⁴ Vidi odredbe Zakona o polaganju pravosudnog ispita (Sl. gl. BiH 33/04, 56/08, 62/11), Zakona o pravosudnom ispitu (Sl. nov. F BiH 2/95, 35/98 i 29/03), te odredbe Programa pravosudnog ispita na nivou Bosne i Hercegovine (Sl. gl. BiH 50/10) i Programa pravosudnog ispita (Sl. nov. F BiH 47/10).

¹⁵ Ovdje treba naglasiti da je u Republici Hrvatskoj, zbog navedenog problema, uvedeno bodovanje pravosudnog ispita (vidi: Zakon o vježbenicima u pravosudnim tijelima i pravosudnom ispitu, dostupno na: www.zakon.hr/.../Zakon-o-vježbenicima-u-pravosudnim-tijelima-i-pravosudnom-ispitu).

¹⁶ Vidi bilj. 8.

¹⁷ U Republici Srpskoj ovo ovlaštenje je ukinuto stručnim saradnicima stupanjem na snagu novog Zakona o sudovima RS (Sl. gl. RS 37/12), slijedeći pri tome odluku Ustavnog suda RS 105/08 od 11. 11. 2008, prema kojoj stručni saradnici ne mogu obavljati sudijsku funkciju. Međutim, suština zadataka stručnih saradnika u RS-u ostala je ista kao i onih u F BiH, jer i jedni i drugi postupaju u pojedinim predmetima, s tim što stručni saradnici u Osnovnim sudovima u RS ne mogu formalno samostalno donositi odluke, već samo *nacrte* odluka.

¹⁸ Nedopustiva je činjenica da se stručni savjetnici tretiraju kao državni službenici, jer je to suprotno načelu podjele vlasti, nezavisnosti i nepristrasnosti pravosuđa.

imenuje ih, kao i sudije i tužitelje, VSTV BiH, a ponovo se podvrgavaju testiranju kao i eksterni kandidati. I ovdje se postavlja opravdano pitanje: zašto stručni saradnici postupaju kao sudije nekoliko godina, da bi se naknadno ponovo provjeravalo da li “znaju” raditi sudijski posao?

Ovo pitanje je usko povezano sa činjenicom da prema odredbama svih zakona o pravosudnim ispitima, taj ispit služi kao dokaz sposobnosti samostalnog obavljanja poslova, za koje je i potreban. Naravno, postoji i određena argumentacija da pravosudni ispit, naročito po konceptu relativno površne, ali i široke provjere znanja, prije svega činjeničnog, gubi na značaju, što će i biti predmet analize u nastavku teksta. No, prema važećem stanju, koncept kvalifikacionog testiranja i pravosudni ispit međusobno se isključuju, jer se sadržinski “preklapaju”.

Na kraju, čl. 5 Pravilnika predviđa da se samo kandidati koji apliciraju za pozicije na općinskim/okružnim/privrednim sudovima, te kantonalnim/okružnim tužilaštvima moraju podvrgnuti kvalifikacionom testiranju, dok to nije predviđeno za ostale pozicije. Imajući u vidu odredbe čl. 23 do 27, 29, 30 i 32 Zakona o VSTV-u, a koje obuhvataju pozicije glavnih tužilaca i njihovih zamjenika na svim nivoima, te sudije na vrhovnim, kantonalnim/okružnim sudovima i Sudu BiH, kandidati koji budu aplicirali na te pozicije neće se podvrgavati kvalifikacionom testiranju. Samo se na prvi pogled čini da je to logično, jer se radi o „višim“ pozicijama unutar pravosuđa. Tako bi kandidati koji apliciraju na te pozicije već trebali imati značajno radno iskustvo unutar pravosuđa, uz odgovarajuće znanje. Međutim, nigdje u Zakonu o VSTV-u, a u odnosu na relevantno radno iskustvo, nije predviđeno eksplicitno da npr. za sudiju jednog kantonalnog/okružnog suda može biti imenovan samo kandidat koji ima prethodno radno iskustvo kao sudija u određenom trajanju. Time se teorijski otvara mogućnost da kandidati apliciraju za više pozicije unutar pravosuđa, iako nikada to tada nisu, ili barem ne u signifikantnom trajanju, u svojim karijerama bili angažovani kao sudije ili tužitelj, a sve to i bez prethodnog kvalifikacionog testiranja prema čl. 5 Pravilnika.

4. Zaključak sa prijedlozima

Selekcija sudija mora biti zasnovana isključivo na objektivnim kriterijima koji će osigurati profesionalne kompetencije.¹⁹ Svaka selekcija i napredovanje sudija trebala bi biti zasnovana na kvalifikacijama, integritetu, kompetencijama i efikasnosti.²⁰ Navedeni evropski standardi prilikom selekcije nosilaca pravosudnih funkcija, formalno su zagarantovani općim²¹ i posebnim²² uslovima koji se moraju zadovoljiti prilikom aplikacije za poziciju sudije i tužitelja, te samom procedurom kvalifikacionog testiranja i intervjua. Međutim, standarde poput personalnog integriteta, stručnosti, moralnosti i sl. teško je prepoznati, a još teže uporediti i izmjeriti.²³

Način odabira kandidata po predloženom modelu (pravosudni ispit i kvalifikaciono testiranje) nosi sa sobom opasnost prekomjernog opterećenja kandidata i bespotrebnog ponavljanja i reprodukovanja činjenica, što se može odraziti na sposobnost odabranih kandidata da savladaju sve vještine i znanja koja su potrebna jednom sudiji i tužitelju, kao npr. analitičko i logično

¹⁹ Čl. 4 Evropske povelje sudija iz 1993.

²⁰ Preporuka Vijeća Evrope R(94) 12.

²¹ čl. 21, 22 (bilj. 1).

²² čl. 23 do 32 (bilj. 1).

²³ Bilj. 4.

razmišljanje, sposobnost razlikovanja bitnog od nebitnog i supsumiranja činjenica pod pravnu normu, snalaženje u novim situacijama, povezivanje sadržaja i sl. Pri tome, treba imati na umu da je Preporukom Vijeća Evrope R(94) 12 adekvatna obuka sudija pravo evropskih sudija, kako prije imenovanja tako i tokom mandata. Takva obuka mora biti besplatna i odnositi se na proučavanje zakonodavstva i konkretnih slučajeva. Prema tome jasno je da sadašnji sistem selekcije u BiH ne može zadovoljiti takve standarde. Pored toga, osobe koje su prošle odgovarajuće obuke i imaju iskustva u radu u pravosuđu (stručni saradnici/savjetnici), nemaju eksplicitno pravo da im se takvo što uvaži prilikom aplikacije za nosioce pravosudnih funkcija. Nadalje, u aktuelnom načinu odabira može se desiti da za sudiju ili tužioca bude imenovana osoba koja nema radnog iskustva u pravosuđu. To bi se moglo, ako se uzme u obzir dodatno potrebno vrijeme za adaptaciju na rad u pravosuđu, odraziti i na početni kvalitet sudije/tužitelja, ali i do izvjesne mjere, na nezavisnost i nepristrasnost sudije/tužitelja.²⁴

Selekcionni proces za pozicije nosilaca pravosudnih funkcija znatno bi se unaprijedio i objektivizirao tako što bi se relevantna znanja i vještine kandidata utvrdila na restrukturiranom pravosudnom ispitu na državnom nivou u organizaciji Ministarstva pravde BiH, uz odgovarajuće učešće VSTV-a²⁵, advokatskih komora i entitetskih ministarstava pravosuđa. Ministarstva bi, prije svega, provjeravala sposobnost rješavanja konkretnih predmeta i zadatah praktičnih problema, uz primjenu materijalnih i procesnih propisa, sposobnost logičko-analitičkog razmišljanja kao i sposobnost argumentacije i izražavanja. Ovim bi se, u konačnici, odgovorilo potrebama pravne prakse.²⁶

Uz sve navedeno izvršila bi se, ništa manje važna, standardizacija provjere znanja kandidata na teritoriji cijele BiH. Ispit bi se polagao i bodovao po pojedinim pravnim oblastima, uz konačni prikaz ukupnog broja bodova ostvarenih iz svih oblasti. Pravo na polaganje takvog pravosudnog ispita imali bi svi kandidati nakon pripravnčkog perioda, bez obzira da li se radi o kandidatima iz pravosuđa ili o "eksternim kandidatima". Ovakvim pristupom bi se očuvao dosadašnji tradicionalni model i uloga pravosudnog ispita u BiH, pri čemu bi isti sadržinski poprimio karakteristike tzv. "ulaznih" i "izlaznih" ispita na pravosudnim akademijama/školama, kao u nekim evropskim državama, bez uvođenja takvih dodatnih institucija u BiH, ali uz potrebno jačanje samog kvaliteta pripravnčkog staža.

Prilikom apliciranja na raspisane pozicije za nosioce pravosudnih funkcija i imenovanja uzeo bi se isključivo kriterij uspjeha ostvarenog na tako koncipiranom pravosudnom ispitu. Takvo imenovanje bilo bi na određeni period (do 4 godine). U tom periodu bi se vršio nadzor nad kvalitetom rada imenovanog sudije/tužitelja posredstvom VSTV-a, a nakon isteka "probacionog"

²⁴ „Jednog dana niste više advokat nakon imenovanja za sudiju, nego se nađete u sasvim drugačijoj ulozi. Konfuzija koja nastaje prelaskom sa uloge advokata na ulogu nepristrasnog arbitra predstavlja određenu prepreku.“ (bilj 4), s. 13).

²⁵ Učešće VSTV-a prilikom provjere znanja kandidata na pravosudnom ispitu nužno je sa aspekta nezavisnosti pravosuđa. Naime, kako je VSTV jedini organ koji imenuje nosioce pravosudnih funkcija u BiH, a za koje je jedan od ključnih dokaza stručne osposobljenosti kandidata pravosudni ispit, potrebno je i njegovo učešće prilikom definisanja standarda testiranja, relevantnosti i metodologije pravosudnog ispita, te imenovanja članova komisije iz reda sudija i tužitelja. Pri tome, ulogu sadašnjih entitetskih centara za obuku sudija i tužilaca trebala bi preuzeti posebna organizaciona jedinica unutar VSTV-a, a koja bi bila servis VSTV-u za oblast edukacije i testiranja.

²⁶ Ovakav vid testiranja bi pokazao stručnu osposobljenost kandidata, njihovo razumijevanje i mogućnost primjene stečenog znanja na konkretne situacije, što je i suština sudijskog/tužilačkog poziva, ali i advokata ili pravobranitelja.

perioda pozicija sudije/tužitelja, na koju je imenovan kandidat, bi postala trajna.²⁷ Takvo imenovanje na određeni period bi trebalo da služi kao adaptacioni period, nakon kojeg mora uslijediti trajno imenovanje, osim u zakonu tačno i usko određenim slučajevima koji bi opravdavali prestanak mandata sudije/tužitelja nakon „probacionog roka“. Ovim rješenjem bi pravosuđe ostalo, do određene mjere, fleksibilno u pogledu mogućnosti sagledavanja i analiziranja stručnih potencijala, moralnih kvaliteta i akcesornih karakteristika imenovanih sudija/tužitelja tokom probacionog perioda. Nešto slično je rješenje iz Savezne Republike Njemačke gdje, također, postoji kategorija „sudija na provjeri“ (*Richter auf Probe*). Dalje napredovanje u pravosudnoj karijeri (na pozicije u višim sudovima/ tužilaštvima) bilo bi jedino uvjetovano radnim iskustvom na pozicijama sudije općinskih sudova/osnovnih/okružnih privrednih sudova, odnosno, pozicijama kantonalnog/okružnog/javnog tužitelja, te kvalitetom rada na tim pozicijama. Izmjenama Zakona o VSTV-u u pravcu određivanja da je za imenovanje na „više pozicije“ unutar pravosuđa potrebno prethodno radno iskustvo u određenom trajanju kao sudija/tužitelj (ovisno o poziciji) došlo bi do preciziranja uslova za imenovanje nosilaca pravosudnih funkcija, ujednačavanja kriterija i uspostavljanja jasnog „karijernog puta“ za napredovanje u pravosuđu BiH, te samim time i do objektivizacije selekcionog procesa.²⁸

I, na kraju, o važnosti obuke sudija/tužitelja, kao jednog od faktora koji može uticati na nezavisnost istih, govori i citat: „*Ukoliko želimo da toge nose sudije koje su poštovane od strane ljudi u sudnicama, i koje su potpuno nezavisne prilikom donošenja odluka, onda takve sudije moraju imati sveobuhvatno znanje o stvarima o kojima odlučuju. Dobro obučeni sudija je više nezavisan sudija.*“²⁹

Summary

The selection procedure of judges and prosecutors represents a key competence of the High Judicial and Prosecutorial Council of Bosnia & Herzegovina (HJPC) and the quality of the selected candidates reflects directly to the quality of the judiciary of Bosnia & Herzegovina as a whole. In this sense, the HJPC issued new regulations concerning the selection procedure introducing a new examination which has to be taken by all candidates for a position within the judiciary. The initial intent of a such examination seems to be a fair and transparent selection procedure based on measurable criteria. But introducing an another exam could also have negative side effects and even effects contrary to those who are intended by such an exam. Prosperous candidates for judge or prosecutor positions have already undergone an examination procedure called "Bar Exam" which qualifies them, with the relevant work experience, according to the Law on the HJPC, for positions in the judiciary. The concept of the new exam is the very same as the concept of the Bar Exam regarding the knowledge that is to be

²⁷ Prilikom oglašavanja sudijskih funkcija trebala bi se voditi briga o početnoj specijalizaciji „mladih“ sudija, tako što bi se u oglasu naglasilo i referat na koji će se imenovani kandidat rasporediti, a imajući u vidu i uspjeh iz pojedinih oblasti na pravosudnom ispitu. Time bi se stvorila baza kvalitetnih i visokospecijaliziranih sudija, jer bi bili raspoređeni na pojedine referate prema ličnim afinitetima i pokazanim znanjima.

²⁸ Sve navedeno ne odnosi se na imenovanja sudija Ustavnog suda, zbog specifičnosti navedene institucije.

²⁹ G. Oberto, *Selection, Training, Career and Status of Judges: International standards*, dostupno na: <http://giacomooberto.com/yerevan/report> (očitanje 19. 04. 2013).

tested. There is no orientation to practical issues, relevant skills, psychological test and similar. In this regard, there is also the problem of the legal associates who are performing judge tasks and issue decisions in full judge capacity at courts (at least in the Federation of B&H) but who would be treated by the new examination as all external candidates.