

浅谈中国司改后法官助理的职能定位和解决机制

A Brief Study on Function Orientation and Settlement Mechanism of Judge Assistant after China's Judicial Reform

林伊婷

Yiting Lin

福建省诏安县人民法院
中国·福建 漳州 363500
People's Court of Zhao'an County,
Zhangzhou City, Fujian, 363500, China

【摘要】 中国共产党召开十六大以来,司法体制和工作机制改革,取得了阶段性重要成果,符合司法规律的体制机制逐步形成,司法人员分类管理制度不断迸发活力,司法体制改革正朝着积极的方向发展,一个遵循现代司法规律又富有中国特色的社会主义司法制度正不断完善和发展。司法体制的改革工作对于司法人员管理无疑也是一次重大的变革,机遇与挑战并存。

【Abstract】 Since the 16th National Congress of the Communist Party of China, the reforms of judicial system and work mechanism in our country have made important achievements, the system mechanism that accords with the law of justice is gradually formed, the judicial personnel classification management system is constantly being vigorous, the judicial system reform is developing in a positive direction, and a socialist judicial system with Chinese characteristics is constantly being perfected and develops in accordance with the modern law of judicature. The reform of the judicial system is undoubtedly a major change in the administration of judicial personnel, with both opportunities and challenges coexisting.

【关键词】 法官助理; 职能定位; 解决机制

【Keywords】 Judge assistant; Functional orientation; The settlement mechanism

1 法官助理的角色定位

1.1 法官助理被认为是“高级书记员”

《上海法院工作人员分类管理办法(试行)》(以下简称“中国上海高院试行办法”)规定法官助理的职责除了审查诉讼材料、交换证据等之外还包括了考核、调研等其他工作,特别情况下,法官助理可以代行书记员职责。在实际工作中,一些法院由于采取书记员聘用制之后,将法官助理定位为“高级书记员”。

1.2 法官助理被认为是法官员额的储备力量

有的学者认为法官助理是助理审判员的继位者,作为旧审判体制下的产物,助理审判员名为预备法官,其实已有审判权,可以独立行使审判权,而法官助理目前是没有审判权利的,由此可见,法官助理不能等同于助理审判员的继位者。有的法院将法官助理作为入额法官的学徒和助手,法官助理由法官直接指导并进行考核。

2 法官助理制度的价值

2.1 保障公正司法

按照过去的审判习惯,法官与当事人单方面接触的机会比较多,容易受到当事人影响,导致司法不公的情况出现,当事人也容易将情绪转移到法官个人身上,激化双方矛盾。而有了法官助理之后,这些工作由法官助理承担,减少法官与当事人直接接触的机会,避免法官过早介入案情,对当事人产生偏见。不具备裁判权的法官助理也能够公平地对待双方当事人,保障司法公正。

2.2 有助于培养法官后备力量

一个高效完整的法官队伍建设是司法工作的核心,从进入法院的第一步公务员招录开始,对于书记员的要求就比其他一般岗位的公务员要求更高,既要通过司法考试,又要千军万马过独木桥地参加公务员考试,层层筛选下来,能够进入法院担任书记员的人寥寥无几。作为法官,

和国教育部 [EB/OL].2014-06-16[2017-7-24].http://old.moe.gov.cn/publicfiles/business/htmlfiles/moe/moe_630/201406/170737.html.

[4] 关于引导部分地方普通本科高校向应用型转变的指导意见. 中国政府网 [EB/OL].2015-11-16[2017-7-24].http://www.gov.cn/xinwen/2015-11/16/content_5013165.htm.

[5] 中华人民共和国国民经济和社会发展第十三个五年规划纲要. 中国政府网 [EB/OL].2015-11-16[2017-7-24].<http://news.xinhua>

net.com/politics/2016lh/2016-03/17/c_1118366322.htm.

[6] 梁敬升. 独立学院转型发展的定位探析 [J]. 中国石油大学胜利学院学报, 2016, 30(3): 77-80.

[7] 何淑通, 何源. 独立学院如何向应用型大学转型——基于学位制度改革的思考 [J]. 重庆高教研究, 2016, 4(3): 19-26.

[8] 潘懋元. 独立学院的转型定位和发展 [J]. 西南交通大学学报(社会科学版), 2014, 15(5): 1-6.

更是从书记员一步步走过来,需要具备扎实专业的理论知识、丰富的审判经验以及长时间的技能培养,通过层层考核,才能最终走上办案岗位。法官助理制度改革推行之后,对于入额法官的要求更加精英化。建立法官助理制度则有利于一部分符合条件的干警在法官的长期指导和监督下,通过长时间的积累和锻炼最终成为法官的后备力量,保证法官队伍的稳定性,从而推动各项司法工作的稳步进行。

3 法官助理制度存在的缺陷

3.1 法官助理的选拔制度尚未完善

法官助理这一职位的选拔目前还存在参差不齐的标准,有些地区的法院对于通过公务员考试进行招聘法官助理,从未就业的大学生中进行选拔,这一群体具有较高的司法理论水平并且通过国家司法考试,理论知识方面具备较高素质,但大多数没有实际司法工作经验,无法很快适应节奏较快的事务性工作,在一定程度上会影响审判工作的顺利进行。再者公务员考试对法官助理的报考要求较高,导致多地法院的法官助理一职出现“零报考”现象,一定程度上也会导致法官助理的来源面狭窄。

3.2 法官助理制度的理论与实际未能很好契合

在实践中许多法院结合自身实际情况对于法官助理这一制度也做相应调整,受限于编制、人员结构以及司法成本等因素,很少有法院能够真正做到为每个入额法官都配备一个法官助理和一个书记员,达到一审一书的审判团队模式。根据实际作出调整虽然是无可厚非,但这样的调整不是基于审判实际的需要而是被动地从可以担任法官助理的人数出发,并非按比例本身是否具备科学性及其合理性来确定审判团队模式,反而适得其反,达不到这个比例设置之初所希望达到的初衷。所以在人员条件还不足以支撑改革进一步推进的情况下强行在各地法院进行法官助理的试点,会导致司法人员配置出现各种不稳定的问题,同样也无法起到一般化考量的效果。

4 法官助理的解决机制

法官助理对于法官提升个人结案率和审判质效有举足轻重的作用。对于法院整体而言,案子办得好,当事人满意度高,既能减少涉诉信访,又能提升法院的公信力。所以我认为中国的法官助理制度改革应该从“调解优先、调解结合”的角度,吸收和借鉴西方国家的经验,站在中国国情角度上,循序渐进地进行改革,避免矛盾出现。

4.1 个体定位:法官助理要谋求自身发展

法官助理自身要端正态度,不能有消极怠工的思想。法官助理虽然不同于法官,不能独任审理案件,但是法官助理亦不同于书记员或者速录员,法官助理更加具备专业的司法实践经验和丰富的辅助经验,要坚守岗位,严于律己,时刻保持责任心,多与法官沟通交流,独立思考,通过学习、调研、分享来提升自己,充实自己。对未来的职业规划具有清晰的认识和加倍的努力,要树立“今天的审判辅助人员有可能就是明天的法官、检察官和律师”的信心。同时,作为一名合格的法官助理,要协调自身与书记员的工作职责,做好书记员与法官之间的桥梁,保障法官审判工作的顺利进行。

4.2 多元选任:拓宽法官助理来源渠道

法官助理作为法官审判辅助事务的助手、承担审判辅助任务独立主体,必须坚持综合考核、择优选拔,对其任职条件和工作能力的要求应高于书记员。目前各级法院现有的在编书记员,长期工作在审判一线,参与各类案件的辅助工作,与其他人相比更加熟悉案件处理流程。所以,从在编的书记员中挑选优秀人选作为法官助理的预备力量之一,确实符合法院司法体制改革的现状。另一方面,法院也应该通过考试的方式,招录优秀的法学毕业生人才,设置司法考试通过等关卡,层层选拔。总之,法官助理作为一项新制度,必然需要很长一个阶段的探索,多渠道选任人才也有利于制度的良性发展和审判团队素质的总体提升。

4.3 共同进步:法官与法官助理一起成长

法官与法官助理的关系不应该仅仅是上下级关系,而是要像好友一般默契,法官不再负责审判工作以外的事务性工作,专注于案件审理;而助理在法官的帮助下迅速熟悉各项诉讼程序和审判流程,提升业务能力,积累实践经验,逐渐成长为法官的后备力量。二者相辅相成,缺一不可。另外法院也可以出台相应的绩效考核制度激励法官助理,法官根据真实工作情况进行评判打分,调动助理们的工作积极性和能动性,营造良好的办案氛围。

4.4 制定制度:单位内部进行培训和考评

在中国各级人民法院内部建立起专门管理法官助理的管理委员会,将所有法官助理的日常工作和审判工作纳入考评,由政工处进行考核监督并把考评结果汇报给院长,由院长分配任务给各党组成员定期进行跟踪。办公室则负责与其他法院进行联系,开展职业培训,与高校及其他法院进行经验交流,召开专题研讨会,取长补短,定期考核。对于考核不通过的法官助理进行再培训,对于考核优秀的法官助理给予一定的奖励。建立职位晋升与考核结果挂钩制。建立法官与法官助理双向选择机制,建立个人档案进行动态管理,将每年的考核情况作为职级晋升、待遇提升以及评先评优的参考依据。

5 结语

法官助理制度的改革并非一项独立制度的改革,涉及到审判管理、绩效改革、人事管理以及其他一系列制度的变革,必然是充满冲突与挑战,不会一帆风顺。如何确定法官助理制度,当务之急要求我们立足中国社会主义社会的国情,正视地区之间经济发展与政治发展的差异,因地制宜。这是一个漫长的过程,需要在历史中经过不断的实践来检验,最终逐步探索符合中国国情与社会主义法治理念相符的法官助理制度。

参考文献

- [1]高瑜.司法改革背景下法官助理制度有关问题探析[J].法制博览,2015,9(上):10-11.
- [2]陈燕霞.基层法院法官助理制度初探[J].法制与社会,2016,11(下):34-35.
- [3]周继军,张仲侠.在发展中不断创新——北京市房山区人民法院创建并实施“三二一审判机制”纪实[J].中国国情国力,2003(05):54-56.
- [4]李英莉.我国法官助理制度的构建与完善[D].上海:复旦大学,2008.