

## **ДИСКУСИОНЕН ФОРУМ**

**С теми „Атестиране на магистрати” и „Конкурси за магистрати”  
проведен на 25.02.2014 г.  
(вторник, 10,30 часа)**

**ПРИСЪСТВАТ: г-н Петер Верндл, г-жа Милка Итова, г-жа Даниела Костова, г-н Камен Иванов, г-жа Светла Петкова, г-н Ясен Тодоров, г-жа Елка Атанасова, г-н Румен Боев.**

**На заседанието присъстваха:**

**Експертни сътрудници: Ана Топалова** – и.д. директор на дирекция „Атестиране на магистрати” в АВСС и началник отдел „Атестиране и кариерно развитие на прокурори и следователи” в АВСС, **Мария Христова** – директор на дирекция „Съдебни кадри и конкурси на магистрати” в АВСС; **Красимир Казаков** – началник отдел „Атестиране и кариерно развитие на съдии” в АВСС.

**Протоколирали: Илина Йосифова, Нели Иванова.**

**Г-жа Милка Итова:** Да започваме, колеги.

Искам да Ви представя членовете на Комисията по предложенията и атестирането, тя се състои от 10 души, и когато правим атестации се разделяме на подкомисии „Прокурори” и „Съдии”. Много от правомощията, освен атестирането, са концентрирани в тази комисия, освен атестирането. Висшият съдебен съвет е кадровият орган на съдебната система, а нашата комисия организира конкурсите, прави предложенията за административни ръководители, всички предложения за назначения и атестира магистратите.

Има много проблеми, които стоят за решаване, както при атестирането, така и при конкурсите. Интересът е голям по отношение на промените. От нашия съвет и от нашата комисия се очаква да се излезе с предложения за промени в атестирането и

конкурсите, за което ние много разчитаме на Вашия опит, който ще бъде споделен с нас днес от Вас.

**Г-н Петер Верндл:** Аз съм на Ваше разположение.

**Г-жа Милка Итова:** Да започнем с атестирането.

**Г-н Петер Верндл:** Донесъл съм няколко документа и искам да Ви обясня какви са те. Вчера говорих за системата за атестиране и конкурсите. Ние естествено имаме писмени документи в Бавария, свързани с тези дейности. Аз поисках от нашето министерство на правосъдието да ми направят един пакет от тези документи. Те са на немски език, но говорих с г-н Мирчев и във фондация „Ханс Зайдел“ ще ги преведат на български.

Първият набор от документи засяга кариерното развитие при съдиите и прокурорите. Тук са основните принципи за кариерното израстване на магистратите от началото на професионалния им път до неговото приключване. Тук се съдържат и критериите професионална квалификация, изисквания и т. н. – всичко, което е необходимо за кариерното развитие на съответния магистрат и как те биха могли да бъдат стимулирани в професионалния си път.

Във втория набор от документи сме събрали различни инструкции, основни моменти, засягащи насоките и критериите, свързани с атестацията на магистратите, което съдържа де факто в подробности това, което накратко успях да засегна вчера по време на лекцията си.

В следващия документ са основните принципи за атестиране на държавни служители, които работят в съдебната администрация и в съдебната система, но не са магистрати, така че може би това няма да бъде от особено значение.

**Г-жа Милка Итова:** Добре ще бъде и с това да се запознаем.

**Г-н Петер Верндл:** Понеже вчера споменах, че имаме около 1900 съдии в нашата система и около 800 прокурори – става въпрос

за Бавария, обаче около 19 000 общо заети в системата, което не знам дали при вас е така, но при нас местата за изтърпяване на наказания също са част от нашата система. Като на тези служители, било то държавни служители или лица на трудов договор, които са назначени, атестацията се извършва по други принципи, те са заложили в този документ. Донесъл съм Ви ги в случай, че представляват интерес. Общо прокурори и съдии са около 2700 и останалата част от тези общо 19 000 са именно държавни служители, администрация.

В следващия документ са критериите и изискванията, които се поставят към бъдещите прокурори и съдии при тяхното назначаване. Имаме един базисен профил, който те трябва да изпълнят и на който да отговарят, набор от изисквания за тази начална фаза и съответно критерии и изисквания към тях, които се прилагат, когато вече те имат кариерно израстване и става въпрос за повишаване в длъжност.

Предоставям ви тези документи, ще бъдат преведени.

**Г-жа Светла Петкова:** Тези документи на какво ниво са – на подзаконово или са актове на администрацията?

**Г-н Петер Верндл:** Мисля, че при нас системата е същата като при вас. Конституцията е висш закон и законите, които се приемат от парламента съответно, разпоредбите за прилагане на тези закони, които се издават от съответните министерства за прилагането на съответния закон и след това различни административни актове, които са свързани с тези разпоредби. Естествено в закона са зададени основните структури и разпоредбите и другите административни актове се занимават с конкретното им приложение. Тук са именно тези административни актове, които са подзаконови, които именно се занимават с прилагането на закона. Ще дам един кратък пример. В закона имаме записано, че трябва да бъдат атестирани съдиите и прокурорите според техните резултати –

дали са подходящи за тази длъжност и дали притежават качествата, необходими за изпълнението на тази длъжност и какво точно се подразбира от това, например отделните критерии, които са заложи в атестацията, са заложи именно конкретно в тези документи.

**Г-жа Светла Петкова:** За нас представлява голям интерес, защото сме в етапа на приемане на методика, подобни критерии, които ще ни послужат.

**Г-н Ясен Тодоров:** Подзаконовите актове кой ги издава?

**Г-н Петер Верндл:** Министерството на правосъдието. Но преди да бъдат съставени и преди да бъдат издадени се съгласуват с представителите на съдийството, на прокуратурата, на висшите съдебни инстанции. Тоест това е един продукт, който се получава от тяхната съвместна работа.

**Г-жа Милка Итова** Ако можете последователно да ни направите по-детайлно изложение, от което ние се нуждаем, тъй като предстои промяна в ЗСВ, тези атестации, видовете атестации. Ние останахме с впечатление, че когато е в началото на етапа на магистрата му се правят сериозни по-подробни и на по-кратък период атестации, а вече като отиде на една по-висока длъжност пак ли се прави на определен период атестация или се спира в един момент, освен ако иска да бъде преместен или повишен по-нагоре.

**Г-н Румен Боев:** Да допълня, че по буква „А”, която е на видове атестации – атестация за пробен период. Интересува ме може ли преди тази атестацията за пробен период, да се направи някаква друга, било то междинна, периодична или извънредна? По време на пробния период може ли друга атестация да се направи?

**Г-н Петер Верндл:** Докато се намира магистратът в този пробен период само такава атестация може да се направи.

Процедурата е такава – назначава се съответния магистрат на съответната длъжност и има този пробен срок от 3 години. Правилото е 3 години, като има изключения – може да бъде по-кратък, може да бъде и по-дълъг.

**Г-жа Даниела Костова:** Значи не може да участва в конкурси?

**Г-н Петер Верндл:** Не, не може да участва в конкурси и не може да бъде повишаван.

**Г-жа Милка Итова:** Имаме проблем при нас, че дори 3-4 месеца след назначаването искат атестации, за да участват в конкурс за повишаване и ние сме длъжни да им правим. При нас това се нарича статут на несменяемост и е 5 години. И ако откажем да им направим такава атестация и не ги допуснем до конкурс, казват, че са дискриминирани.

**Г-н Петер Верндл:** В Германия след назначението съдията получава пълна отговорност за съответна област на действие, която му е поверена. Това, което и вчера казах, защото 8 години преди това с образованието си, стажа, изпити и т. н. е минало и вече ние предполагахме, че той може да носи пълна отговорност за тази работа. Именно в този пробен период, който е 3 години и който следва след неговото назначаване, се проверява дали той може действително да бъде доживот назначен на тази длъжност. Когато хората са много кадърни и показват, че са способни, намаляваме този период, а за тези, които се оказват недостатъчно способни, го продължаваме.

**Г-н Ясен Тодоров:** А кой преценява това намаляване?

**Г-н Петер Верндл:** Година и половина след началото на този пробен период, президентът на Окръжния съд, той независимо дали е в районен или окръжен съд, така ли иначе президентът на Окръжния съд отговаря и за районните съдилища, той издава такава атестация за изтеклия период, за тази година и половина, в която

вече има и прогноза, т. е. оценява се това какво е свършил до момента. В тази атестация се казва какво е свършил, каква му е била дейността, задачите, как се е справил с работата и въз основа на това се прави една прогноза и се казва става или не става. Ако не става, му се удължава срокът.

**Г-н Калин Калпакчиев:** А кой подпомага президента в този процес?

**Г-н Петер Верндл:** Това действително е отговорна и сложна задача, която изпълнява. Той има много източници за тази информация. Един от начините да добие представа за работата на съответния магистрат, е да чете решенията му. Друг критерий е да види колко от тях са издържали на по-горна инстанция. Има статистически данни, по които се вижда обемът на свършената работа, дали може да се справи с постъпилите дела или не успява, дали му се натрупват и изостава. Също така председателят получава информация от адвокатите, които са присъствали в залата – как е работил, как се е държал, какви са отношенията му с адвокатурата.

Също така подчинените му – административният и помощният персонал на работното място – как се отнася към тях, какви са взаимоотношенията с колегите му – на неговото ниво, на по-горното ниво и на по-ниското ниво. Социалните му компетенции – как се отнася с подчинените си. И естествено прекия началник също. Така че има доста голям брой източници, въз основа на които се съставя тази картина за представянето на съответния магистрат. А че това е доста работа е ясно.

**Г-жа Милка Итова:** Въпросът беше подпомага ли се от някого?

**Г-н Петер Верндл:** Той може да получи становище от прекия ръководител, но е задължен сам да си изработи атестацията. И естествено може да ползва помощ на колеги от администрацията за

статистическите данни, но мнението си трябва да даде сам. Атестацията той трябва да я изготви.

**Г-н Камен Иванов:** Да разбираме ли, че в пробния период не се прави същинска атестация, а административният ръководител събира по-пълна информация за съдията, който работи в неговото звено?

**Г-н Петер Верндл:** Общо взето аз бих я определил като една пълна атестация, защото тя определя дали той може да бъде съдия или не може, дали притежава качествата да бъде съдия. И ако съответно се установи от тази атестация и тя казва – да, той притежава необходимите качества, за да бъде съдия, или пък обратното – все още не е готов, се удължава пробният период и вместо 3 стават 4 години, да речем. Може и 5 да станат, зависи. Повече от 5 години обаче не може. Единственото, което не се дава като информация с тази атестация е дали той има предпоставки за по-нататъшно кариерно израстване. Просто се определя дали притежава необходимите качества за съдия.

**Г-н Камен Иванов:** Само да уточня. Във видовете атестации е посочено на първо място атестацията за пробен период. Моят въпрос е преди тази атестация може ли по друг начин да бъде оценяван? Това ли е първата атестация.

**Г-н Петер Верндл:** Ние сме тук съвсем в началото на кариерата на въпросното лице, което обаче се е доказало по някакъв начин чрез образование, стаж и т. н. Тоест той е изпълнил тези предпоставки за назначението, които са тук квалификациите. И това де факт му е първата атестация за това дали може да бъде съдия цял живот или не може.

**Г-н Камен Иванов:** Между назначаването и тази първа атестация прави ли се такава междинна?

**Г-н Петер Верндл:** Не. Тази първата атестация, която е по време на пробния период се прави след година и половина, преди това няма.

**Г-жа Милка Итова:** На година и половина е пълна атестация, въз основа на която ще каже административният ръководител дали ще бъде 3-годишен периода за статут на несменяемост или 5-годишен. А може да бъде по-кратък или по-дълъг.

**Г-н Петер Верндл:** Ако се установи след година и половина, че няма качества, то може да бъде и освободено. Малко преди изтичането на тези 3 години му се прави още една атестация, която е де факто втората атестация от пробния период. В пробния период има 2 атестации – на година и половина и малко преди изтичането на 3 години. След което се прави окончателна. Ако тя е отрицателна, пак има възможност магистратът да бъде освободен от длъжност, ако все още не е подходящ, срокът се удължава с 1-2 години. Ако тя е положителна – вече получава този статут. Тоест тези атестации решават само и единствено това дали той притежава необходимите качества да бъде съдия или не, те нямат отношение към кариерното израстване.

**Г-жа Милка Итова:** След тази атестация кога са прави първото периодично атестиране на магистрата ?

**Г-н Петер Верндл:** Ако той е получил съответния статут, идва периодичното атестиране след 4 години. Тук има една особеност, че това нещо се прави за цялата колегия, там, където той работи, където е член на този състав. За тях са определени кога са тези 4 години. За целия състав. Например при нас в Бавария е прието за съдилищата, които са граждански и наказателни, беше постановено – последните атестации бяха 2011 г., следващите ще са 2015 г., което означава, че ако съдията е получил статут и остават 2 години, той може не след 4, а след две години да получи, защото попада в



този период. Схемата е предварително определена – получава 2013 г., но 2015 г. му се пада това периодично атестиране. След това влиза в ритъм.

**Г-н Камен Иванов:** Да попитам нещо. Приключва атестацията за т. нар. пробен период, тя преминава през няколко етапа, събират се данни, и тя приключва. Може ли преди да приключи атестацията за пробен период, той да бъде атестиран с атестации от другите видове – междинни, периодични, които му дават право на кариерно израстване?

**Г-н Петер Верндл:** Не.

**Г-жа Милка Итова:** Когато е получил статута на несменяемост както разбираме, ако иска да бъде повишен в длъжност примерно на втората година да получи извънредна атестация, за да участва в конкурс?

**Г-н Петер Верндл:** Ако още не е получил периодичната, но иска да участва в конкурс за повишение, трябва да знаете, че на него му е ясно, че няма шансове. Конкуренцията му е по-квалифицирана, с повече опит и няма шанс да получи това повишение. Дори да си поиска, той може да си поиска тази атестация, но няма въобще никакъв шанс, защото първата най-ниската степен, трябва най-малко 7-8 години да са минали. Дори да е най-талантливият и най-кадърният и се доказва в работата си, няма шанс.

**Г-жа Милка Итова:** За да приключим с тази периодична атестация, защото Вие вчера казахте в лекцията, че може магистратът да е бил болен, в майчинство и по ред други причини. Ние имаме такива случаи, в 4-годишния период 3 години е в отпуск по майчинство и всъщност само за едната година трябва да се направи тази атестация, а реално лицето не е работило. Как процедурите в такива случаи?

**Г-н Петер Верндл:** Да, имаме колега, който е по майчинство и отсъства за някакъв период за тези 4 години, не работи въобще през това време заради майчинството, не получава периодична атестация, защото няма де факто никакви резултати, недостатъчни са резултатите.

**Г-н Румен Боев:** 4 реални години?

**Г-н Петер Верндл:** Да, принципно да. Ако да речем е работила 2 години, получава периодично атестиране, когато дойде време за периодичното атестиране, но само за 2 години, защото де факто е работила само 2 години. Нямаме 4-годишен период на атестиране, а 2-годишен. Минимум 1 година трябва да има, за да получи периодична атестация.

**Г-жа Милка Итова:** Това в закона ли е уредено?

**Г-н Петер Верндл:** Не, това е от разпоредбата.

**Г-н Ясен Тодоров:** Имам въпрос в тази връзка. Това, че е работила по-малък период, отразява ли се на самата оценка?

**Г-н Петер Верндл:** Много добър и много сложен въпрос по следната причина. Малко е чувствителен, защото става дума за жени, нормално е, тук идва въпросът за дискриминацията – тя не е работила не защото не иска, а защото е гледала дете. За съжаление не мога да ви отговоря на въпроса дали е дискриминация или не. Ясно е, че човекът, който е работил 4 години, е свършил повече работа и повече опит е натрупал, но общо взето принципът, от който изхождаме е, че ако през тази 1 година жената си е свършила работата, работила е качествено и нещата са изпълнени, не би трябвало да се ощетява в атестацията. Това има практическо измерение, защото ако някой получи слаба атестация затова, че е работил само 1 година, има значение за кариерното развитие. От моя над 40-годишен опит мога да ви кажа, че когато председателят на

съда е мъж, те са по-благоклонни към дамите, които са в майчинство, жените са по-критични.

**Г-жа Милка Итова:** Следващият ми въпрос е докога се правят тези периодични атестирания на 4 години, защото в България е възрастово ограничено, т. е. на 4 години до навършване на 61-годишна възраст. И задължително се правят на 4 години.

**Г-н Петер Верндл:** Аз мисля, че го казах и вчера. Тези, 4-годишните периодични атестации се издават за тези, които са в тази начална служба и за първото повишение. Р-1 е началната, и за Р-2. След Р-2 няма периодични. Първо и второ повишение – Р-1 и Р-2. Който е стигнал Р-3, вече няма периодични. Който е стигнал до Р-2 с добавка към заплатата, получава един път периодична и приключва.

Относно възрастовата граница. При нас преди правилото беше така – първоначалната длъжност плюс първо повишение. Правилото беше такова, че те не получават периодични атестации, ако са навършили 55 години. Като идеята беше, че който вече е навършил 55 години и още не е стигнал по-нагоре, няма шансове за по-нагоре и не са му необходими атестации. Но това беше променено, за да няма дискриминация въз основа на възраст. Поради европейски правила не може възрастта да ограничава кариерното развитие. Тези, които са в тези групи до Р-3 периодично ги атестираме докато излязат в пенсия.

**Г-жа Милка Итова:** Тоест съдия в областен съд и съдия в малък окръжен съд, се атестират периодично докато излязат в пенсия?

**Г-н Петер Верндл:** Да. Р-3 не получава периодично атестиране. Включително Р-2.

**Г-жа Милка Итова:** След това са изброени за съдиите във Върховен областен съд кой атестира – президентът на Върховния

областен съд, за съдиите – президентът на Федералния съд. Тоест, съдиите атестират ли се във Върховния областен съд и във Федералния съд?

**Г-н Петер Верндл:** Да речем, президент на малък окръжен съд, който попада в Р-3, кандидатства за по-голям съд. И ако неговата предишна атестация вече е по-стара от 4 години, му се прави извънредна атестация. Когато кандидатства за повишение и последната атестация е преди повече от 4 години.

За компетенциите, които попитахте.

Ако президентът на един окръжен съд трябва да получи атестация, това е минимум Р-3, председателят на Върховния областен съд я прави. Президентът на по-горната инстанция я прави. Вече председателя на Върховния областен съд не получава повече атестации.

**Г-жа Милка Итова:** А съдиите във Върховния областен съд?

**Г-н Петер Верндл:** Председателят на Върховния областен съд, ако реши да се кандидатира за по-висока длъжност – от президента на въпросния съд. Членовете, съдиите, те са обаче от Р-2 и са само членове, нямат ръководни функции.

**Г-н Ясен Тодоров:** Тоест да разбираме ли, че ако някой достигне ниво Р-3, се приема, че вече има достатъчно висока квалификация и този процес е необратим и оттук-нататък тя не се подлага на съмнение и повече не се подлага на периодично атестиране?

**Г-н Петер Верндл:** Да, той може да бъде председател на Върховен областен съд или на по-големи районни съдилища. Ако той иска да стане президент на по-голям районен съд, трябва да получи атестация. И ако от Р-4 иска да мине в Р-5, Р-6, Р-7, той трябва да получи атестация, ако последната му е по-стара от 4 години.

**Г-жа Милка Итова:** Тоест не получава такива периодични, ако не искат да се повишават?

**Г-н Петер Верндл:** Ако не се кандидатира за по-висока длъжност – не.

**Г-н Ясен Тодоров:** Въпросът ми беше защо не се прави това? Счита се, че вече са достигнали някакво такова ниво, което не подлежи на проверка?

**Г-н Петер Верндл:** Да, идеята е, че е достигнал едно много високо ниво и се е доказал, ако вече тръгне нагоре – да. Идеята е, че той вече се е доказал и няма нужда. Извънредната атестация при нас понякога я наричат по повод.

**Г-жа Милка Итова:** Следващото, което ни интересува са критериите и точките.

**Г-н Петер Верндл:** Преди нещата при нас бяха така, че имаха словесно изражение. В атестацията критерий по критерий се казваше – да, върши работа, не върши работа и т. н. Правеше се описание на съответното лице словесно. Това се отнасяше и за държавните служители, не само за магистратите. Преди около 10 години променихме системата за атестация, като преминахме от това словесно описание към точкуване, което доведе до това, че се извадиха 30 критерия, примерно, аз не ги помня сега. Те бяха определени и ще ги намерите в този документ, който ще бъде преведен.

По самите критерии, например сила или решимост за вземане на решения, дали протакал делата и този критерий е определен с 1 до 16 точки. Всеки от тях може да бъде от определен брой точки. И тази система все още се прилага в момента при държавните служители. Обаче браншовите организации, съдийските и прокурорските колегии се опълчиха много сериозно срещу тази система и казаха, че това което важи за държавния чиновник, не

може да бъде прилагано към тях. Тогава разделиха системите – за държавните служители е валидна тази система. За магистратите остана словесно. Примерно що се отнася до уменията му да води процеса, няма срещу отделния критерий точки, а просто с думи се описва – да, той може, има еди-какви си качества и т. н. Критериите ги има, но без точки, словесно.

И накрая по въпроса Ви - тези точки, които се получават накрая. Преди да въведем тези точки, които пишем накрая, имаше вид оценка – справя прекрасно със задълженията си или недостатъчно, накрая се даваше един вид оценка за постиженията на въпросния магистрат и те бяха 7 – отлично, незадоволително и т. н., примерно. И пак са негодували, че не било недостатъчно детайлно, обхваща една система от 1 до 7 всички критерии. И затова въведохме впоследствие и за магистратите като крайна оценка не тези от 1 до 7, а тези от 1 до 16 – за цифрово изражение на оценката. Най-високата оценка е между 14 и 16 точки, което отговаря на предишното „отличен“.

И да речем има двама кандидати, които кандидатстват за една позиция – единият има 15 точки, другият 14 точки. Те преди са попадали под тази отлична оценка. И двамата са извънредно добри. Този с 15 точки е малко по-добър. И затова преминахме именно към тези 16 възможни точки, за да има малко по-голяма диференциация. Но и това също може да бъде критикувано – дали прекалено не навлизаме в детайли. Има доста гласове при нас, които пък казват, че тази система е прекалено диференцирана и да се върнем на тези 7 степени, което не е без резон.

Когато преди 10 години работех в Министерството на правосъдието в „Кадри“ бях силно против въвеждането на точките, защото е прекалено диференцирано според мен, защото е много трудно да се измери разликата между 14 и 15 точки, има

субективизъм. Сега обаче дори да искаме да променим системата, няма да е добре, защото е кратък периодът. Аз лично съм за 7-степенната система, без точки. Както вече казах, по предишната системата и двамата кандидати попадат в графата „отличен”. По са ни вързани ръцете с тези точки. Но за кариерното развитие на магистрата се вземат под внимание всичките му атестации, за да се види как той се е развивал през годините. Даже вече се сблъскваме с трудности – да сравняваме тези, които са сега с точките от 1 до 16 с тези, които бяха със степените от 1 до 7, което усложнява нещата и ги прави непрозрачни.

**Г-жа Милка Итова:** За критериите всъщност ни интересува, защото при нас има голям спор дали да се има предвид общия брой постановени актове по критериите, като част от тях не се обжалват или както нашата комисия взема предвид само обжалваните актове – какъв процент от тях са отменени.

**Г-н Петер Верндл:** Първо, това не са всичките, които съм споменал. По-важните съм споменал. Аз вече казах, че не всички имат еднаква тежест, някои са по-важни, да ги наречем първостепенни и второстепенни. Тези са от по-съществените, централните. Но трябва да се има предвид, когато се изготвя атестация за определена позиция, когато става въпрос за повишение, да приемем, че става въпрос за ръководна позиция – за президента на окръжен съд. За този човек не само чисто експертните професионални качества са важни, а и възможността му да ръководи и да менажира една структура. Примерно да речем президента на Окръжния съд отговаря за 1000. За този човек способностите да ръководи са по-важни от експертните му в случая. И когато се разглежда неговата кандидатура се обръща внимание каква атестация е получил именно по тези критерии. Да речем когато става въпрос за съдия във Върховен областен съд, който се занимава

по-скоро с теоретична работа, той няма толкова ръководни функции, и тук са важни неговите експертни качества. И ако имаме такъв кандидат, който се кандидатира за такава длъжност и в неговата атестация не е получил особено добри оценки по критериите за ръководенето, при него са познанията на законите, тълкуванията. Така че не може да се каже кои критерии са най-важните. Те са важни и първостепенни, но тежестта им се измества в зависимост от позицията.

**Г-жа Милка Итова:** При нас в България ако един административен ръководител на по-ниска длъжност кандидатства за по-висок пост на административен ръководител, това не се възприема като възможност за израстване, а се нарича съдебна номенклатура и даже в доклада на Европейската комисия е отчетено, че липсвало прозрачност, не се гледа с добро око.

**Г-н Петер Верндл:** Принципно при нас не се гледа добре на това, че всички ръководни длъжности са по-добре заплатени, отколкото редовите, експертните. И тук пак влиза в играта федералната система в Германия. Обученията за съдиите се правят на федерално ниво, повишаването в професионална квалификация. Федералните съдилища са винаги с представители от различните провинции, на федерално ниво се решават основните въпроси и ако погледнем заплащането на съдиите във Върховния федерален съд по гражданските и по наказателните дела изглежда по следния начин – редовият съдия попада в Р-6, което се равнява на президента на голям окръжен съд, председателят пък е на Р-8, което се равнява на президента на Върховен областен съд. Вицепрезидентът е Р-9, и президентът на Върховния федерален съд е в Р-10. И ако ги сравним де факто редовите съдии са от Р-6 до Р-10, които нямат никаква ръководна функция, те са членове, работят си на чисто експертно ниво. Но по ниво на заплащане се равнява на



ръководството на провинциалното ниво. Затова примерно при нас може президентът на окръжен съд, който има висока ръководна функция и за него може да интересно и да премине на експертно ниво, което може да се случи ако мине да работи на федерално ниво. Има възможност да се върши чисто съдийска работа, юридическа работа на едно доста високо ниво и като заплащане, и като позиция на федерално ниво, което се равнява на ръководни длъжности на местното ниво.

**Г-жа Милка Итова:** Колеги, 12,10 часа е, имаме почивка до 13,00 часа.

**Г-жа Даниела Костова:** Само един въпрос.

Със сигурност на всички колеги им е интересно как изглежда една такава атестация. Бихте ли казали горе-долу като обем чисто технически как се вмести и разбира се, с отчитане на обстоятелството, че всеки магистрат е индивидуален и не търсим конкретика.

**Г-н Петер Верндл:** Да, ще отговоря на този въпрос след почивката.

(12,10 часа)

Протоколирал: И. Йосифова

След почивката (13,30 часа)

**Г-н Петер Верндл:** Така, както аз се опитам днес да Ви го обясня, имат различна тежест при нас в зависимост от това за каква длъжност става въпрос. Ако става въпрос за кандидатстване за повишение. Но общо взето едните са с по-голяма стойност отколкото другите критерии. Ние формуляри имаме при държавните служители, нямаме при магистратите. Така че при нас ги няма, аз не съм ги приготвил формулярите за магистратите, но мога да ги изпратя допълнително, ако представляват интерес.

**Г-н Камен Иванов:** Явно има разлика при старшинството при тях и при нас. След това ще го попитаме.

**Г-жа Милка Итова:** Публикуват ли се атестациите на магистратите на сайта?

**Г-н Петер Верндл:** За вътрешно ведомствено ползване, да.

**Г-н Камен Иванов:** Ние отстъпихме от този принцип под натиска на неправителствени организации и по изисквания на самата европейска комисия, която постави това пред нас още в първите доклади, които изготвиха за нас през 2007 - 2008 година.

**Г-н Петер Верндл:** При нас може би някои може. Това не е никаква тайна. Може чрез интернет, може чрез вътрешната мрежа някой външен да достигне до тях, но по принцип са за вътрешноведомствено ползване.

**Г-жа Милка Итова:** Какъв по обем е атестационния формуляр.

**Г-н Петер Верндл:** Още веднъж само да повторя, че за държавните служители има формуляри, които съдържат всички критерии, по всеки по който има определен брой точки. При магистратите нямаме такива формуляри. Като формалните мотиви за структуриране на атестацията е, че тя започва с името, личните данни, позицията, длъжността на съответния магистрат, след което се отбелязва също за каква атестация става въпрос. Дали за пробен период, периодична или извънредна, или междинна и т. н. След което се отбелязва за кой период тя важи, какъв период се атестира, и на какви длъжности е работил съответният магистрат, който ще бъде атестиран, през този период, който предстои да се разглежда, което е важно ако е имало смяна на длъжността през този период. И какви задачи е изпълнявал на тази длъжност. Дали по гражданско, наказателно и т. н. И от какъв характер са били делата, които са били разглеждани. С което формалната част, обаче приключва. И започва индивидуалният текст. Което се ръководи от тези критерии,

които вече говорихме. Като например се съдържат такива фрази относно начина на водене на делата, процесите, отношенията с колегите, от начина на подготовка, колко време отделя за подготовка на определения процес, всички тези неща се описват вътре. Съответно положителна или отрицателна, в зависимост от това как е била свършена работата, след което пак в свободен текст идват констатации въз основа на тези наблюдения и прогнозата за това съответния магистрат за какви длъжности и в каква посока би могло да тръгне неговото кариерно развитие. Ако например сме установили въз основа на наблюденията си, че той е с добри и задълбочени, експертни познания в определена област може да препоръчаме по-нататъшното му развитие в тази област. Или пък обратно. Ако се е установило, че за съответния период се е изявил като ръководител може в тази насока да тръгне. И ако съответно имаме някакви отрицателни наблюдения те също могат да бъдат включени, ако има подобрение в отношенията с колегите. И съответно много лошо би било, ако накрая заключим, че въз основа на наблюденията той де факто не би могъл да бъде повишаван. Няма шанса за повишение. Или можем да кажем въз основа на това, което сме установили, или да препоръчаме за ръководна позиция на по-голям, средно голям съд и т.н. Или пък в апелативен съд. В зависимост от наблюденията, които сме направили. Но за тези неща нямаме образец. То се пише индивидуално. След което идват въпросните точки - 11 примерно, да кажем. След което се подписва автора на атестацията със съответната си длъжност. След което съответно се отбелязва кога е била предоставена и кога се е запознал със съдържанието съответния магистрат. За да имаме доказателство за това, че той се е запознал. Имали сме случаи, когато магистрата отказва да подпише атестацията. Тогава това също се отбелязва, че е била предоставена от автора, който я е

написал, но лицето е отказало да подпише. Което означава, че той не я приема, но не означава, че не се е запознал. И съответно ако не е съгласен, има възможност да се обърне лично към президента на съответния съд, който е автора на тази атестация или да прескочи този разговор и да обжалва в съда. След това тази атестация се изпраща на по-висша инстанция. Примерно на президента на върховния областен съд, който се запознава със съдържанието на тази атестация и или я потвърждава, или ако смята че нещо трябва да се промени, я променя. Ако нещо се промени по атестацията – трябва да се информира авторът - президентът на окръжния съд, който е изготвил тази атестация, за да се съобщи тази промяна на съда. Принципно не се правят промени от по-висшата инстанция, но е възможно.

**Г-жа Милка Итова:** Принципно не се правят.

**Г-н Петер Верндл:** Но е възможно, когато е имало възражение. Ако наистина има очевидни грешки, те съответно се поправят. В 99,5% от случаите не се правят промени. Това са по-скоро формални грешки, цифри, дати, периода ако е сбъркан. Не по съдържание. След като вече председателя на върховния областен съд се е запознал с атестацията, тя отива в министерство на правосъдието, което също има право теоретично да я променя, но всъщност почти никога не го прави. Необходимо е тя да достигне до министерството. Защото Министерството де факто е администрацията, която отговаря за одобряването ѝ. И решаващият фактор за кариерното израстване, за повишаването в длъжност е именно атестацията. Засега обаче има някои други подробности, че президента на окръжния съд, изготвяйки тези атестации те трябва да са аргументирани. И критериите трябва да са еднакви за всички. Т.е. не би трябвало да има съществени разлики в атестациите, които се издават от различните председатели на съдилища, защото трябва да

спазват едно и същи критерии. Не може в единия съд да работят страшно добре, всичките да са много положителни, а в другия да са много критични. Естествено, простата логика подсказва, че не може да има само добри или само лоши, само некадърни хора събрани на едно място съответно. Общо взето практиката показва, че има малък брой много добри хора, и болшинството са с добри средни постижения. Един които са под средното ниво като постижение. Т.е. общо се движат в средния диапазон. Общо взето няма квоти за това и не е правен опит да се изчисли в проценти това, но общо взето вместо да се дават квоти се дават насоки за атестациите. Например, така е установено казано, че примерно за най-големи 15-14 т. не могат да бъдат повече от 2-3% от атестираните. Една рамка се задава, в която ние трябва да се вместим. Което, естествено, се базира на практическия опит, че не може 80% от магистратите от една инстанция да са перфектни, да са в най-горната част. Това са разговори, които се водят между министерството и председателя на окръжния съд. И след като се договорят за тази рамка, председателят на областния съд сяда с председателите на окръжните и се договаря как седи положението при тях. И тази рамка се прилага на практика към реалната ситуация. Същото нещо се случва и в прокуратурата. Водят се разговори между Министерството и главните прокурори, които водят съответните разговори на по-долното ниво. Именно всички тези неща служат, за да има едно уеднаквяване на стандартите, да нямаме драстични разлики в отделните атестации. Естествено това не е идеалният вариант. Обаче Вие пък ми предложете по-добър.

**Г-жа Милка Итова:** Не можем.

**Г-н Петер Верндл:** Пак повтарям, че винаги водещата идея за атестациите са, че са основата за кариерното развитие на магистратите. Не може, ако се случи в един град председателят на

окръжния съд да дава само най-високи оценки. Което означава, че той де факто им предначертава кариерното развитие. Като се освободят места, неговите съдии ще бъдат най-добрите, най-предпочитаните кандидати. И колегите им в другия град ще си останат на местата и няма да има възможност да бъдат повишени

**Г-жа Милка Итова:** Как се преодолява това?

**Г-н Петер Верндл:** Чрез този диалог, който се води първо от ниво министерство към председателите на областните съдилища, които казват, че „с тия проценти трябва да се движите”. Примерно, изразява се в това, че накрая председателят на областния съд отива при председателите на окръжния съд и казва, че „само на трима души да дадеш най-високата”. Но може и въобще да не я даваш. Но ако на повече от трима души дадеш висока, ще те извикат в областния съд и ще трябва да обясниш защо на повече от трима души си дал максимума. Можеш на трима, но на трима е максимумът. Ако има много добра атестация би могла да бъде приета. Ако атестацията не издържи, не се приема.

**Г-жа Милка Итова:** Но може да издържи.

**Г-н Петер Верндл:** Да, може. Не звучат особено издържани правово тези неща, които Ви ги казвам. Но общо взето се стремим хем да ги стимулираме, хем да не прекаляваме с това, че на хартия сме ги извадили всички че са перфектни, а се оказва, че са средна ръка. Да не бъдат повишени хора, които де факто не биха могли да се справят после. Не искаме просто некадърни хора да отиват на високи позиции. Ако имате по-добро предложение, аз лично ще се застъпя то да бъде приложено при нас.

**Г-жа Милка Итова:** Как се преодолява субективизма на административния ръководител при извършване на атестацията?

**Г-н Петер Верндл:** Естествено, тук няма никаква рецепта. Тук човешкият фактор е много важен да бъде атестиращият. Този, който

прави атестацията. Тук, естествено, става въпрос за политически влияния, интереси, при атестациите на определени магистрати. Би било глупаво тези неща да не се признават. Това навсякъде се случва. Като нашата задача е да се противопоставяме на тези политически влияния, доколкото можем, в рамките на нашите възможности. Защото партийната книжка не би трябвало да е определящата, а трябва професионалните качества и личностните да бъдат водещи. Общо взето се опитваме да се ръководим от възможностите, способностите, качествата, квалификацията на човека. Те да бъдат определящи. Но субективният фактор не може да се пренебрегне. При нас също се случва, че министърът се застъпва за определени магистрати и за тяхното кариерно развитие, те са предпочитани, те трябва да бъдат кандидатите, които трябва да бутаме напред. Ако това е човек способен, аз нямам нищо против. Но ако е опит за политическо влияние – това не е добре. И ако лицето не разполага със съответните качества да заеме съответната позиция, да се противопоставим на това, което никак не е лесно. И затова трябва да се придържаме към инструментите, с които разполагаме и тези критерии са общи за всички, прилагат се в атестациите на цялата страна.

**Г-жа Милка Итова:** Ако искате да продължим с конкурсите. Всъщност повишаването в длъжност. Доколкото разбрах, атестацията стои в основата на повишаването.

**Г-н Ясен Тодоров:** Кариерното израстване

**Г-н Румен Боев:** В общите съдилища трябва да минеш и през прокурор и съдия. На практика как се случва това?

**Г-н Петер Верндл:** Основната идея при нас в нашата система е, че не искаме да имаме тесни специалисти. Искаме да имаме възможно най-широко приложими специалисти, както прокурорите да са наясно със съдийската дейност в детайли така и обратно. Не

искаме хората от самото начало да се задръстят в една област и да не мръднат оттам и да се пенсионират там или пък да останат само в гражданското. Естествено гражданското е много по-широко спектърно от наказателното. И ние искаме те да са работили и да съберат опит в различни дейности. И същото нещо важи за прокурорите. Не искаме един прокурор цял живот да се занимава с пътно-транспортни, а да придобие опит в различните области – наркотици, икономическа престъпност, убийства. И искаме съответно съдията да придобие лична представа от работата на прокурора. И обратното също. Като тази смяна се случва относително в началото на кариерата, както на прокурорите, така и на съдиите. Т.е. в начална фаза. И да речем вече след 50-годишна възраст не се очаква промяна, освен ако не е свързано с някакво специално повишение. Защото вече се предполага, че вече на тази възраст човек е събрал достатъчно област и се е специализирал и има повече полза от него в тази област, в която работи. Целта е да има разбиране и за другата дейност – съдията да разбира какво прави прокурора и защо го прави, как го прави. Именно защото и те са изпълнявали тази дейност в определен период. И именно искаме в цялата система целта е да се предотврати тясна специализация в една област. Това е общо взето идеята. И затова се прави тази смяна.

**Г-н Румен Боев:** И това става чрез атестирането, нали така?

**Г-н Петер Верндл:** В ранните години не зависи толкова от атестацията, защото в междинната атестация при завършване на пробния период, тя не е свързана с кариерното развитие. Тази промяна е по-скоро, когато се случва в началото на кариерата, не зависи толкова от атестацията. И атестацията играе роля, но не зависи толкова от нея.

**Г-н Румен Боев:** Инициативата чия е?



**Г-н Петер Верндл:** Тъй като младите съдии и прокурори знаят, че това е необходимо условия за тяхното кариерно израстване те самите казват, че „Не е ли дошло време да мина от другата страна малко?“. И ако младия съдия или прокурор не прояви инициатива, съответният председател на окръжния съд, или съответния прокурор наставник - докато са млади имат наставници, техните преки началници имат задачата да ги подкрепят и да ги стимулират в тяхното развитие. Това е част от това наставничество.

**Г-жа Милка Итова:** Министъра ли ги премества?

**Г-н Петер Верндл:** Да. По предложение на президентите на съдилищата.

**Г-н Ясен Тодоров:** При случай на разминаване на мненията на президента и на министъра? Президентът предлага, а министърът казва, че не става?

**Г-н Петер Верндл:** По принцип министърът би могъл да го направи, но на практика не се случва, защото не би могло да продължат да се развиват и ще си останат на най-ниското ниво. Като общо взето министърът не се занимава конкретно с тези неща, а по-скоро се решават от директор на дирекция „Човешки ресурси“.

**Г-жа Милка Итова:** В тази връзка, ако един съдия иска да се премести на същото ниво, но в друг съд в друг град, където има свободно място, прави ли се някакъв конкурс или пак става чрез министъра?

**Г-н Петер Верндл:** За начална длъжност ли става въпрос? Ако е начална няма конкурс – просто се премества.

**Г-н Румен Боев:** Примерно, от един областен съд иска да отиде в друг областен съд.

**Г-жа Милка Итова:** Но пак равен.

**Г-н Петер Верндл:** От областен съд в Мюнхен да отиде в областен съд в Бамберг. Обаче, тя не е начална. Тя е от повишение.

Когато става въпрос за по-висшите трябва да има конкурс, защото тя е от по-висшите длъжности. И тогава трябва да има конкурс в Нюрнберг, защото там е свободното място. Тогава съдията ще се конкурира с всички останали. Защото може да се случи да има и съдия от Нюрнберг. И може да се случи, че нашия кандидат от Нюрнберг да е с по-добри качества.

**Г-жа Милка Итова:** Може ли да ни обясни, когато е за по-високо ниво как се случва?

**Г-н Петер Верндл:** В Бамберг, например, в областния съд има свободна позиция. Тя се обявява в съответния орган. Публикува се, обявява се свободното място. И съответно кандидатите започват да изпращат документи. Примерно трима кандидати. И сто сме имали. Ако сто души се кандидатира, горкият председател! - 99 отказа трябва да има.

**Г-жа Милка Итова:** Да уточним – от съответния орган, където е длъжността, от съответния председател се приемат документите?

**Г-н Петер Верндл:** Да, той събира. В цяла Бавария може да му се изпращат документите. И президента на съответния съд в Бамберг ги събира и ги сортира. И си избира от тях трима, които са според него най-подходящите.

**Г-жа Милка Итова:** Председателя си ги избира?

**Г-н Петер Верндл:** Да, той го прави сам, естествено, въз основа на всичките документи, които са изпратени от съответните кандидати. Има документи, които се изискват за съответното място и най-важният от тях е атестацията. И по повод на Вашия въпрос, дали в пробния период могат да кандидатстват – да, може да кандидатстват, но конкуренцията винаги ще е по – силна. Няма шанс. Президентът на областния съд избира трима кандидати, като решаващо е на каква позиция в момента е съответният кандидат. Примерно, да речем, колегата от Мюнхен, който е на същата

длъжност, за каквата се е освободила. И паралелно с това имаме, да речем, колегата от Нюрнберг, който не е на това ниво, но иска да го постигне. За колегата от Мюнхен това не е повишение. А би било чисто преместване. За колегата от Нюрнберг би било повишение, ако той бъде избран. И тук вече трябва да се реши кого да предпочетем - този който в момента вече изпълнява тази функция, или този, който иска да се развие. Да му дадем шанс да израсне в кариерата. Колегата има, да речем този, който заема същата позиция, предимство, защото има опит на тази позиция, но не е задължително той да бъде избран само затова, защото вече има опит на тази позиция. Но във всички случаи президентът на областния съд трябва да си избере тримата кандидати и да ги подреди за себе си. И в този ред да ги предложи - първи избор, втори избор, трети избор, като описва какви са били кандидатите. Трябва да напише списък на всички кандидати. И да се аргументира защо от сто е избрал точно тези тримата, а не останалите. Това се казва един доклад за заемане на длъжност. Може до 50 страници да стигне, защото трябва да се аргументира. Зависи от броя на кандидатите. Ако става въпрос само за двама кандидати няма да са 50 страници. И вече има предложение в министерството. Ако трябва да съм честен, естествено, че председателят на областния съд преди да направи това предложението си води разговор с директора на човешките ресурси, който познава делата на хората, и ако има някакви съмнения, да се координират.

**Г-н Камен Иванов:** Кой поема отговорност?

**Г-н Петер Верндл:** В конкурса тези, които е избрал по документи.

Първо той е изискал личното дело от министерството и е водено с тях интервю. Воден е личен разговор. В случая този, който е на пробен период, няма да го извикат.

**Г-н Камен Иванов:** В случая прави впечатление, че се поема лична отговорност - дали от председателя на съда при избора на тримата кандидати, мотивирането, което се прави. Поема се лична отговорност.

**Г-н Петер Верндл:** Естествено. Само кандидатите, за които има шанс да бъдат избрани, ги викат на личен разговор. Прави интервюта за тези, които имат шанс.

**Г-жа Милка Итова:** Изпитват ли ги на правни познания и умения или просто личен разговор?.

**Г-н Петер Верндл:** Той вече от атестациите на съответния човек трябва да е разбрал как се справя.

**Г-жа Милка Итова:** Тоест само мотивацията.

**Г-н Петер Верндл:** Той иска да придобие лично впечатление как се представя човека, като там са важни подробностите. Как е облечен, как идва, как се държи, дали идва с разпрани дънки и отворена риза, примерно. Или се облича по съответния начин, което би отговаряло на един съдия на съответната позиция. Когато трябва да се представят пред председателя на съответния съд, вярвайте ми, че всички са като манекени. В този разговор се опитват да се установят причините, ако има някакви лични причини в мотивите – защо от Мюнхен иска да отиде в Бамберг. Не го изпитва дали знае, иска да придобие лично впечатление от кандидата.

Сега да се върнем към нашето предложение което е направено от съответния председател и е подадено в министерството. Проверява се в министерството, което вече се разбра, че не е изненада за министерството. Вече е имало консултации. Те са си говорили по въпроса.

**Г-н Румен Боев:** Те са си говорили вече.

**Г-н Петер Верндл:** Няма изненади. Което обаче не означава, че министерството може да не приеме това предложение. Може да

не е съгласен с номер едно, който е предложен, а да предпочетат втория или третия. Но това много рядко се случва, защото са се разбрали предварително. Когато се стигне до писмено предложение нещата горе-долу са ясни.

**Г-н Камен Иванов:** Може ли министерството да излезе вън от тези три бройки и да направи преценка на отпаднали кандидати?

**Г-н Петер Верндл:** Теоретически, да. Може. Но, понеже те вече са се разбрали за хората, рядко се случва, защото съответният председател иска да е в добри отношения с министерството.

**Г-н Ясен Тодоров:** Доколкото е обвързваща оценката за председателя при изготвянето на класирането? Каква относителна тежест има тя в сравнение с облеклото и т.н.?

**Г-н Петер Верндл:** Атестацията е актуалната. Всичко останало е съпровождащ елемент. Всичко останало е помощно средство. 90% аз бих казал, че е атестацията. Обаче може да имаме двама кандидати, които са с еднаква атестация. Там започваме да търсим други критерии. Ако става въпрос за ръководна длъжност – ако имат еднакъв брой точки в атестацията, гледаме критерия как работи с колегите. Често се случва да имаме много близки и по съдържание и по стойност, почти еднакви атестации. И тогава вече се гледа именно за каква длъжност става въпрос. И започваме да търсим.

**Г-жа Галя Георгиева:** Много внимателно ви слушам от вчера, но не разбрах при Вас административните ръководители и президентите на съдилищата какъв мандат имат и колко мандата имат право да бъдат президенти? Има ли ограничение в броя на мандатите? Това ми е първият въпрос.

Вторият въпрос е – така, както разказвате за системата за повишение при Вас, искам да Ви запитам - този кадровик в Министерството на правосъдието, той част от екипа на министъра

ли е, част от екипа на изпълнителната власт ли е и сменя ли се той със смяната на съответния министър?

**Г-н Петер Верндл:** Много добри въпроси! За президента на областния съд – той не се назначава от министъра на правосъдието, а от министър-председателя на съответната провинция. И той не е само административен ръководител всъщност, а той има функцията на съдия. И този съдия е до живот.

**Г-жа Галя Георгиева:** Колко време има право да бъде административен ръководител?

**Г-н Петер Верндл:** Докато се пенсионира.

**Г-жа Галя Георгиева:** Няма ограничение във времето, така ли?

**Г-н Петер Верндл:** Има едно изключение – освен ако няма някакво много сериозно служебно нарушение. Дисциплинарен съд.

**Г-н Ясен Тодоров:** Ако дойде нов министър-председател на съответната провинция може ли да бъде сменен без да има нарушение?

**Г-н Петер Верндл:** Не, не може. Това е смисълът на независимата съдебна власт. Тези високи висши постове не би трябвало да бъдат политически обвързани. По този начин се предотвратява една зависимост между политическата власт. Ако няма никакви провинения, въпросният президент в областен съд може да си се пенсионира на този пост. В момента до 65-годишна възраст може. Стъпаловидно се повишава до 67-годишна възраст. Аз например си удължих службата. И не можеше министър-председателят да има никакво влияние върху това. Защото нямах никакви провинения. Аз не се пенсионирах на 65, а на 66 и нещо, след съответното продължение. Не може да се сменя, ако няма никакво провинение. Освен ако нещо не сгафи сериозно. Второто – което е малко по-сложно, министерствата предполагам в България

са на същото положение, си имаме на различните нива, на ниво министър, някои имат и държавни секретари, за някои ресори отговарят. Не всички министерства имат такива. В Баварското министерство имаме само вътрешен министър – правосъден министър. Министърът и държавният секретар са политически длъжности, които се сменят със смяната на правителството. Не винаги. Не е задължително. Но ако се сменя управляващата партия, се предполага смяна. Тоест при тях има такава смяна. И след това започват следващите длъжности – започват дирекциите, след това ниво директор имаме, който е шеф на всички дирекции и директор на дирекции, на него са подчинени всички директори на дирекции. Имам и директор на дирекция „Човешки ресурси”. Преди да стана президент на областния съд бях именно говорител на дирекция „Човешки ресурси” в нашето министерство, което е обикновено една доста висока позиция. Това е заместник-директор на директора на всички дирекции. Особеността на лицата, които заемат тези длъжности, е че те нямат статута на държавни служители. Условието да бъдеш държавен служител в Германия е да можеш да бъдеш преместен навсякъде по всяко време, защото ти служиш на държавата. Ако 5 години сте били на тази позиция – директор на дирекция „Човешки ресурси” в министерството, може съответният служител да реши за себе си дали иска да продължи да бъде на тази позиция, или да я смени. След пет години аз не я смених тази длъжност. След което, като минат пет години влизам в статута на държавен служител, с който вече държавата разполага с мен и не могат да ме уволнят без да имам нарушения. И може на всякаква длъжност държавата да ме премести в зависимост от необходимостта. За да Ви отговоря на въпроса, зависи от това дали човекът през първите пет години на тази длъжност е несменяем, минали ли са пет години започват да го местят. И естествено е

много важно да има доверието на министъра и да са в добри отношения. Ако министърът му няма доверие, той ще намери начин да се освободи от него, след като е преминал статута на държавен чиновник.

**Г-жа Милка Итова:** Тук пише, че при повишаване в длъжност министерство на правосъдието трябва да вземе предвид мнението на този президиален съвет?

**Г-н Петер Верндл:** Сега имаме ... пак сме на това предложение, което е в министерството. Министерството решава дали да приеме това предложение или не. По правило се приема. Приемаме, че е прието. При съдиите, ако става въпрос за съдийска длъжност се избира от самата съдийска колегия, който е от седем члена. Този съвет се включва на ниво, когато министерството е съгласно с направеното предложение. Когато министерството казва: „Съгласни сме с това предложение, че кандидатурата за тази и тази длъжност е подходяща“. Като съответно търсят, информацията и документацията от конкурса се предоставя на този съвет. Кандидати, документация. Защо съответния кандидат е бил избран. Цялата информация и документация по конкурса се предоставя на този съвет. Съвета заседава по въпроса. Обсъжда това предложение и има две възможности. Съгласен. И нещата приключват с това. Кандидатурата се одобрява, човека се повишава и всичко е наред. Обаче, ако не са съгласни. Ако са на мнение, че трябва друга кандидатура да бъде одобрена имаме несъгласие. Президиалния съвет трябва да се срещне с министъра, което не се случва реално, а се срещат с директора на личния състав. Обаче министъра често се явява заедно с директора на личен състав и се разправят по въпроса кой крив, кой прав и могат да се споразумеят. Или се съгласява съвета с предложението на министъра, или министъра се съгласява с предложението на съвета. Случва се понякога. Но понякога не се



споразумяват. Но трябва да има крайно решение. И в крайна сметка се налага министърът, което обаче е доста проблематично. Защото този съвет представлява съдийското съсловие. И в този случай министърът, ако не е съгласен с това, което е предложено от съответния съвет се конфронтира със съдийското съсловие и не си подобрява имиджа по този начин. Защото именно поради това има стремеж за споразумение. Но в Бавария в момента се води широка дискусия, защото съдийското съсловие не е съгласно този превес министъра еднолично да си решава нещата. И затова има предложение, в случай когато няма единогласие, да се намери нещо като арбитражно място, където да бъдат. Да бъде създаден орган, при който да се срещнат или министърът, членовете на личния състав, този съвет и едно трето независимо лице. И сега се води дискусия коя да бъде третата страна. Може би някой политик. Съдиите обаче не искат. Защото казват, че и министърът на правосъдието е политическо лице. В момента предложението е това да бъде президентът на Конституционния съд на Бавария. Кое, обаче, също не е идеалният вариант, защото в Бавария президентът на Конституционния съд е президентът на Върховния областен съд в Мюнхен и не е толкова неутрален. Положението никак не е лесно. Още не се знае дали ще се стигне до създаването на този тристранен орган и кой ще бъде тази трета независима страна. Министърът в крайна сметка взема решение. Обаче има още едно нещо, което да се случва, защото примерно кандидатът, за който са пледирали съдиите в съответния съвет, който те са предложили – техният избор, да отиде в съда и да подаде жалба. И съда в крайна сметка пак може да реши нещо друго.

**Г-жа Милка Итова:** А длъжен ли е министърът да се съобрази с това, което съдът е решил?

**Г-н Петер Верндл:** Да. Висша инстанция.

**Г-жа Милка Итова:** Само да ми кажете как се избира съдийският съвет?

**Г-н Петер Верндл:** В закона е постановено, че трябва да бъде от 7-членен състав и всички съдии от съдебната система в Бавария избират тези седем члена.

**Г-н Ясен Тодоров:** Как става – технически?

**Г-н Петер Верндл:** Имаме две съдийски организации – два съдийски съюза. Съдийски съюз – това е по-консервативната организация. И един по-напреднал има. Тези двете организации, практически, правят предложения. Министерството и президентът на въпросния висш съдебен орган не могат да правят предложения.

**Г-н Ясен Тодоров:** Самостоятелно съдия може ли да си издигне сам кандидатурата?

**Г-н Петер Верндл:** Не, трябва да мине през съюза. Трябва да има организация зад гърба.

**Г-жа Милка Итова:** А как се избират технически?

**Г-н Петер Верндл:** Определя се ден за тези избори. И на работното си място съдиите отиват и гласуват с бюлетини. В урна. А може и по пощата да гласуват. Още електронно гласуване нямаме. Може би след няколко години ще е електронно. Мандатът им е 5-годишен. След пет години имаме нов избор. Но има право на преизбиране. Колегата от пробния период не може да бъде избран.

**Г-жа Милка Итова:** А от всички нива ли могат да бъдат избирани или само от определени нива са?

**Г-н Петер Верндл:** Трябва да са вече на статута до живот. Това е условието.

**Г-н Ясен Тодоров:** Могат ли да бъдат административни ръководители?

**Г-н Петер Верндл:** Могат.

**Г-жа Милка Итова:** А какви са по принцип членовете на този съвет. На практика кои се избират в този съвет?

**Г-н Петер Верндл:** Само шест ги избират де факто. Пряко ги избират шест от тези шестимата, избрани. Тези шестимата си избират председател. Този председател, който е избран трябва да е президент на окръжен или на областен съд. Не трябва да е нечетно число, за да няма превес. Затова тези шестимата се избират от съдийските организации. При прокурорите го има същото, само че се казва главен прокурорски съвет. Пет души са там. Четири човека се избират.

**Г-жа Милка Итова:** Да направим една почивка и да продължим или да направим дискусия?

**Г-н Петер Верндл:** На Ваше разположение съм. Темите са Ваши.

**Г-жа Милка Итова:** Това много ни касаеше, защото израстването при нас става чрез конкурсна комисия, която се избира чрез жребии от съдиите, която изпитва кандидатите като на студентски изпит. Унизително за кандидати, които могат да са с 20-годишен стаж. И е възможно членовете на конкурсната комисия да са били обучавани от магистратите, които се явяват в съответния конкурс. Така че ние трябва да предложим промяна на този модел.

**Г-н Камен Иванов:** Промяната, за която говори госпожа Итова, трябва да бъде съобразена с изискванията за конкурсите, така както е разписана. И след това с процедурата, свързана с правомощията на изпитните комисии, чл. 186 и чл. 186а. Начинът, по който е регламентирана правната разпоредба, превръща ВСС в орган с обвързана компетентност.

**Г-жа Милка Итова:** Къде е казано в закона, че трябва да се изпитват на правни знания и умения?

**Г-н Камен Иванов:** Защото чл. 186 от ЗСВ предвижда изпитните комисии. Правната уредба е такава, че чл. 189, чл. 186а и чл. 186 от ЗСВ изискват точно такъв ...

**Г-жа Милка Итова:** Според мен не изискват. Няма да ги оценяват. Ще ги класират.

**Г-жа Галя Георгиева:** Участвала ли си в такъв конкурс?

**Г-жа Милка Итова:** Да, участвала съм.

**Г-н Камен Иванов:** В момента, това което правим, е единствено възможното.

**Г-н Петер Верндл:** Всички подробности ги имаме в брошурата.

**Г-жа Милка Итова:** Изключително искаме да благодарим на нашия лектор. Беше ни много полезен. Точно с това, защото ни предстои да направим промени в атестирането и в конкурсите. Предстои да обсъдим това, което ни предостави като информация, кое би могло да ни бъде от полза и кое можем да приложим в нашата практика. Както виждате много разгорещени спорове се получават между нас. Затова сме създали работна група с участието на съдийските организации, където ще предложим резюме на тази лекция и се надявам да стигнем до някакви приемливи на всички тях предложения.

**Г-н Петер Верндл:** Много Ви благодаря и аз. За това, че имах възможност да говоря пред Вас. За мен също беше много интересно. Много Ви благодаря.

(закриване – 15,00 часа)

Протоколирал: Нели Иванова