

ДО
СЪДИЙСКАТА КОЛЕГИЯ
НА ВИСШИЯ СЪДЕБЕН СЪВЕТ

ДО БЪЛГАРСКИ ИНСТИТУТ ЗА
ПРАВНИ ИНИЦИАТИВИ

ОТГОВОРИ

от

ВИСШ СЪДЕБЕН СЪВЕТ	
Регистрационен индекс	Дата
ВСС-8449	02-06-2025

ЗДРАВКА ИВАНОВА ДЕЧЕВА-ЗАПРЯНОВА,
кандидат за заемане на длъжността „административен ръководител-председател“
на Районен съд- Кърджали

на
ВЪПРОСИ

на основание чл.50 ал.1 от Наредбата за конкурсите за магистрати и за
избор на административни ръководители в органите на съдебната власт
във връзка с чл.194а, ал.6 от ЗСВ, поставени от БЪЛГАРСКИ ИНСТИТУТ
ЗА ПРАВНИ ИНИЦИАТИВИ

ОБЩИ ВЪПРОСИ:

1. Смятате ли, че следва да продължи реформата в съдебната власт след решението на КС от 26.07.2024 г. относно промените в Конституцията на Република България, обн. в ДВ бр. 106 от 22.12.2023 г., и, ако да, - в каква посока?

ОТГОВОР: Разбира се, че следва да продължи реформата на съдебната власт, тъй като към настоящият момент има критики и недоволство от работата ни, а и доверието към нас спада осезаемо, въпреки, че това няма отношение към цитираното от Вас решение на Конституционни съд. Последното касае обявяване на противоконституционност на текстове приети от Народното събрание, а не дава насоки за промяна на съдебната власт. Прочее обществото само дава такива, че е нужна ревизия на третата власт. Но промяната следва да настъпи при задълбочен анализ на проблемите и на новите обществени реалности, на това кои органи и как работят, след което спазвайки заложения законов подход да се пристъпи към намиране на добри решения чрез законодателна промяна.

2. Проблемът с неравномерната натовареност е повсеместен и все още не е намерена формулата, чрез която да се постигне баланс между отделните съдебни райони. Какви са Вашите виждания за въвеждане на инструменти (от нормативен и организационен характер) за

постигане на по-равномерна натовареност между органите на съдебната власт и отделните магистрати.

ОТГОВОР: Проблемът с неравномерната натовареност, особено в рамките на съда, отдавна търси своето решение. Този въпрос бе на дневен ред и за настоящия състав на Съдийската колегия при ВСС, но за съжаление поради различни причини не можа да намери своето разрешение, както това стори Прокурорската колегия. Понастоящем мисля, че с въвеждането от 01.07.2025г. на централизираното разпределение на част от заповедните производства, ще се постигне някаква равномерност между съдиите от страната. Предвид голямата натовареност на съдилищата в големите градове, и най-вече столицата, по мое скромно мнение се правят промени и в процесуалните закони, които да доведат до бързо правораздаване, но това в повечето случаи забавя процеса в съдилищата в по-малките населени места. Пример за това е въведеното разпоредително заседание с НПК през 2009г., защото сега делото задължително се отлага за призоваване на свидетели и вещи лица, освен ако то не приключи по някой от диференцираните начини на закона - споразумение или съкратено съдебно следствие, а преди измененията наказателните дела приключваха по-срочно, поне при нас.

Решения за справяне с неравномерната натовареност на съдии могат да се намерят чрез законодателни промени, като се заложат ясни критерии за откриване и закриване на съдийски щатове, да се даде възможност за навлизане на реалното електронното правосъдие с преосмисляне на местната подсъдност, както и с търсене на начини за мобилност на съдийските състав по пример на други европейски държави. Може да се пристъпи и към други решения като например при ползване на отпуск за отглеждане на малко дете от магистрат, при желание от негова страна, да му се определи по-малък процент натовареност и той да се върне на работа, а не в един голям времеви период щатът да стои незапълнен и другите колеги да бъдат натоварени и с делата на този колеги. Следва да се помисли за възможности за назначаване до завръщане на титуляра или пък заплащане на този допълнителен труд, но всичко това изисква законодателни промени.

3. Една от широко дискутираните теми в съдийските среди е тази за възнагражденията и начина на определянето им. Какво е Вашето мнение по въпроса - смятате ли, че разликата във възнагражденията между инстанциите е прекомерна? Необходимо ли е законово закрепване на критериите за определяне на възнагражденията на всички нива в системата, а не само на т.нар. „трима големи“?

ОТГОВОР: По мое мнение е задължително да има законова регламентация на възнагражденията във всяко ниво на съдебната власт по почина на наличието на такава за „тримата големи“, при отчитане на обема от работа, която се върши на всяко едно ниво, възложената отговорност, натовареност, както и справедливост. Следва да има разлика между възнагражденията на различните нива на съдебната власт, но тя трябва да е законово разписана, аргументирана, справедлива и съотнесима към всички

заложени критерии за съдебните органи.

4. На 1.07.2024 г. КС на РБ излезе с решение, което обявява за противоконституционни текстовете от ЗМ и ГПК, въвеждащи задължение за провеждане на процедурата по медиация по някои видове дела. Какво е мнението Ви за прилагането/използването на процедура по медиация в рамките на висящ съдебен процес?

ОТГОВОР: За мен медиацията е задължителна процедура в рамките на висящ съдебен процес, тъй като това има двойко значение, но само по определени видове дела. На първо място- това е начинът да се постигне удовлетвореност на страните, които са потърсили съда, за да им реши проблемът и да бъде арбитър в техния спор. А следващото значение е фактът, че това е начин да се разтовари съдебната институция от много на брой дела, които се увеличават всяка година, и се възлагат нови и нови производства със законодателни изменения. Прочее ние няма да открием топлата вода, тъй като това е способ, който се прилага в европейските съдилища от много години, и той работи.

5. През 2016 г. в ЗСВ бяха приети промени, които закрепиха законово определени параметри на съдийското самоуправление. Какво е Вашето мнение за приложението им на практика за времето на действието им? Как се реализира съдийското самоуправление в съда, в който правораздавате? Има ли необходимост от разширяване и в каква посока?

ОТГОВОР: Това е много обширна тема и тук няма само един отговор. Поради краткото време, което ми бе предоставено за отговор, нямам възможност да изложа изцяло вижданията си. Ще отбележа, че това е както добро решение, така и не толкова, защото няма как един административен ръководител, който е установил пропуски при изпълнение на работата на един съдия и го санкционира по предвидените в Закона за съдебната власт начини, или просто обозначи проблема на Общо събрание, след това да очаква подкрепа или добро отношение в търсенето на бъдещи решения. Това е особено относимо, когато има разминаване между етичните и моралните възгледи, както и характеровите особености на индивида. Като пример ще дам задължението вписано в чл.80 ал.2 от ЗСВ, според който разпорежданията на председателя и утвърдените от него правила за организацията на работата на съда са задължителни за всички съдии и служители в него. Ами ако един или няколко съдии не спазват някои от въведените правила за работа в съда, и това пречи на една или на няколко служби, след което след всичките опити за промяна, не се постигне нужния резултат, при което административният ръководител следва да вземе съответните мерки, които при всички случаи разстройват и разместват статуквото. Темата, както казах, е сериозна и следва да се намери добър баланс между всички страни на този проблем. За това нееднократно съм апелирала към обучение на ръководителите, а и не само, по психология- справяне с конфликти и управление на стреса, защото работата на магистрата е изключително емоционално и психически натоварваща.

6. Вече няма общ Кодекс за етично поведение на българските магистрати. Смятате ли, че това беше по-доброто решение или кодексът трябваше да остане единен?

ОТГОВОР: Според мен няма значение дали кодексът за етично поведение на магистратите е общ или ще бъдат отделни за различните гилдии, защото нито в стария такъв, нито в новите такива има реални възможности за санкции и възпиране от неетично поведение. Тези актове са пожелателни и те не водят до целения резултат. Мисля, че следва да има ясно разписани критерии при влизането в съдебната система досежно моралните и етични качества на кандидатите за магистрати, защото ако ти още в началото нямаш такива в своя характер, то едва ли един Кодекс за етично поведение би те превъзпитал. Но това трябва да започва още от дома, от училището, от университета, да се поставят основите от начало, а не да се търси едва, когато ти си изграден като характер и като човек. Поради това за мен личния пример е много важен - на самодисциплина, на труд и отдаденост, защото само така можем да вървим напред и като общество.

7. Смятате ли, че Висш съдебен съвет, който е с изтекъл мандат вече повече от две години е легитимен да реализира кадрова политика по отношение на избор на административни ръководители в органите на съдебната власт (и извън „тримата големи“), особено и след решението на СЕС от 30.04.2025 г.?

ОТГОВОР: Отговорът ми е категоричен, че заради това, че една от другите власти в страната не работи, а именно Народното събрание, не следва и съдебната да спре да функционира, защото ако кажем, че ВСС е нелегитимен, то това ще означава точно това. Този Висш съдебен съвет е избран при спазване на закона и няма основание, въпреки цитираното решение на СЕС, да не работи, защото това е същото като с определените да изпълняват функции административни ръководители, каквато съм и аз. Още повече, че съдебната власт избра свои представители за ВСС, но бе променен законът и това обезсмисли нашия избор, с които ние спазихме законовите разпоредби.

ВЪПРОСИ КЪМ ЗДРАВКА ДЕЧЕВА-ЗАПРЯНОВА:

8. На стр. 3 от протокола на ОС признавате, че в първия си мандат сте допускали грешки. Бихте ли обобщили какви, според Вас, са те, поправихте ли ги и как сте преодолели предизвикателствата?

ОТГОВОР: Няма безгрешни хора, поради което и аз съм допускала грешки. До назначаването ми като административен ръководител през 2019г. аз не съм била в ръководството на съда по никакъв начин. Поради това съм се учила в движение. Грешките, които съм направила, са ме научили да бъда търпелива, да се доверявам на инстинктите си и само на проверените през годините доказали се с професионализма си и човечността си колеги. Пропуски е имало от чисто организационен характер, тъй като почти веднага след встъпването ми в първия мандат

настъпи пандемията от Корона вирус, поради което нямаше достатъчно време и ресурс да се променят и изменят въведените в съда правила, за които имаше нужда. В годината на Пандемията дойде и ЕИСС, след това ЕПЕП и ЦАИС, а поради незапълнения съдийски състав за голям период от време имаше натрупана умора и недоволство от страна на колегите. Грешки са допускани и в стремежа ми да изисквам от магистратите, въпреки намалялата заетост, да няма в Районен съд- Кърджали ненаписани в срок съдебни актове, да не се отлагат делата без причина, да се спазва работното време, тъй като аз съм разбирала по този начин дълга към професията и позицията, която се заема. Имало е пропуски по отношение на запълване на щата на съдебната администрация, когато са давани повече от необходимото шансове на новоназначените служители да се справят с трудните задачи и отговорности на съдебния служител.

Изброеното, разбира се, не е изчерпателно, но най-важното е, че аз съм си взела поука от грешките, прибързаност понякога, недобре оценена ситуация, за да се изгради този добър колектив на Районен съд- Кърджали, както и да се постигне много добра организация на работа, която е оценена както от извършваните проверки от Инспектората на ВСС, от отдел „Държавен архив“- Кърджали и другите органи, така и от дирекция „Вътрешен одит“ към ВСС.

9. На стр. 2 от концепцията Ви сочите, че сте се справили с предизвикателства като постъпването на нови Ваши колеги, които не са имали мотивация да работят в РС - Кърджали. Бихте ли дали Вашата интерпретация каква е причината за това?

ОТГОВОР: Известен е проблемът в цяла България, че младшите съдии и съдиите от конкурси при първоначално назначаване, кандидатства за свободни позиции в страната и след това правят искания да бъдат преназначени по родните си места или там, където живеят. Районът на Кърджали, разбира се, не прави изключение и като пример ще дам, че последният назначен младши съдия от Окръжен съд- Кърджали в районните съдилища от региона е било през далечната 2001г.

Така също до 2021г. в Районен съд- Кърджали са работили колеги, които живеят трайно и са се установили в района на община Кърджали. От посочената година в този орган на съдебната власт има назначени колеги от други региони, които нямат мотивацията да работят именно в Районен съд- Кърджали, поради което се е налагало да се справяме и със затруднения и предизвикателства от такъв характер.

По темата много може да се говори и пише, но тъй като това не е в правомощията на един административен ръководител, то е безпредметно да излагам повече съждения.

10. На стр. 3 от концепцията Ви посочвате, че има отстъпление по отношение на атмосферата в съда. Бихте ли конкретизирали в каква посока е отстъплението, какви са причината за това и какви мерки сте предприела като административен ръководител?

ОТГОВОР: В концепцията си съм отчела както достиженията, така и

проблемите, които сме имали през изминалия ми мандат, защото не е нужно да се крият и да се правя, че такива не съществуват. Нормално е в такъв голям колектив, какъвто е този на Районен съд- Кърджали, в който са работили и работят около четиридесет души, всеки със своя характер, виждания, морал, знания и различия от всякакъв тип, да се появят търкания, спорове и несъгласия по всякакви проблеми, които изискват решения ежедневно и то по много на брой въпроси. Отстъплението по отношение на атмосферата в съда бе по повод именно липсата на мотивация да се работи в Районен съд- Кърджали, които посочих в отговора на предходния въпрос, което рефлектира и върху работата ни по един или друг начин. Мерките, които съм взела е да защитавам и отстоявам щата на органа на съдебната власт, който представлявам, да работя в интерес на съда и на хората, които работят тук, както и на гражданите, които ползват услугите, които предлагаме, и заради които я има тази институция, както и да се подобри работната среда чрез ремонтни дейности при възможност. Заставайки зад принципите си и давайки пример на другите, че само спазвайки закона и задълженията си в работен план, с усъвършенстване всеки ден, с мотивация и постоянство, може да се справим с всякакви трудности. И именно тези моменти са ни сплотили и са ни научили да оценим хората около нас, за да не са напразни усилията, времето и енергията, които влагаме по решаване на конфликтни ситуации. Ръководството на съда сме се стремили през целия мандат да търсим начини, дори и непопулярни, за справяне с проблемите на работното място, които са били от различен характер- организиране на семинари с психолози, правили сме изнесени обучения, отпразнуване на всякакви празници и поводи по различни начини, участие в обществено значими инициативи, както и търсене на други начини за комуникация и обсъждането на трудностите, включително и неформални срещи и разговори по служби или индивидуално.

С уважение,

ИФ АДМИНИСТРАТИВЕН
РЪКОВОДИТЕЛ-
ПРЕДСЕДАТЕЛ НА РАЙОНЕН
СЪД- КЪРДЖАЛИ:
ЗДРАВКА ЗАПРЯНОВА

