

ДО СЪДИЙСКА КОЛЕГИЯ
НА ВИШНИЯ СЪДЕБЕН СЪВЕТ
НА ВАШ №ВСС-12612/18.05.2026г.

УВАЖАЕМИ ЧЛЕНОВЕ НА СЪДИЙСКАТА КОЛЕГИЯ КЪМ ВСС,
УВАЖАЕМА ГОСПОЖО ГЯУРОВА-ВЕГЕРТСЕДЕР,

Предоставям отговори на зададените чрез Висш съдебен съвет въпроси от Български институт за правни инициативи, към мен като кандидат за заемане на длъжността административен ръководител - председател на ОКРЪЖЕН СЪД - СТАРА ЗАГОРА, ДАНИЕЛА КАРОЛОВА ТЕЛБИЗОВА-ЯНЧЕВА на основание чл. 50 (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 (дата на събеседване 26.05.2026 г.):

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)?

Съдебната реформа следва да продължи, но не като механично продължение на предходни законодателни решения, а като процес, който стриктно се съобразява с конституционните стандарти, изяснени в решението на Конституционния съд от 26.07.2024 г. Това решение очертава ясни граници относно структурата на съдебната власт, баланса между органите на управление и гаранциите за независимост на съда, които не могат да бъдат пренебрегвани в името на политическа или административна целесъобразност.

Посоката на реформата според мен трябва да бъде насочена не към намаляване на независимостта на съда или преразпределяне на влияния, а към реално укрепване на вътрешната независимост на съдиите, съдийското самоуправление и институционалната устойчивост на съдебната система. Това означава фокус върху ефективност, прозрачност на управлението, равномерна натовареност и модернизация на процесите, без вмешателство в правораздавателната дейност.

Решението на Конституционния съд не е край на реформата, а нейна рамка - рамка, в която реформата трябва да бъде по-прецизна, по-умерена и по-концентрирана върху реалното подобряване на работата на съдилищата, а не върху институционални експерименти, които могат да застрашат баланса между властите.

Подкрепям посоката на реформата - повече реално съдийско участие, по-силно самоуправление и по-голяма институционална легитимност на решенията, при ясно съхраняване на баланса и конституционните гаранции.

В обобщение - Да, считам, че реформата в съдебната власт следва да продължи. Не намирам, че с решението на КС се отрича необходимостта от реформа в съдебната власт. Считам, че реформата следва да продължи по посока постигане гаранции за независимостта на съда и осигуряване на добро управление и ефективност на функциониране на органите на съдебната власт. Едновременно с това е необходима политика по посока подбора на кадри, мотивация на същите и повишаване на професионалната компетентност на магистратите. Не на последно място – следва да се осигури пълноценно право на справедлив процес на всеки гражданин и ефективна защита на правата на човека.

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.

Неравномерната натовареност между съдилищата е един от най-съществените проблеми на съдебната система, защото пряко влияе върху срочността на правораздаването, качеството на работата и мотивацията на магистратите. В една ефективна система балансът в натовареността не е въпрос само на административна организация, а на гарантиране на равен достъп до правосъдие и устойчивост на институцията.

Според мен постигането на баланс следва да се основава на ясни и обективни критерии – брой и вид на делата, фактическа и правна сложност, средна продължителност на производствата, както и реална кадрова обезпеченост. Само при такава измеримост могат да се вземат справедливи управленски решения.

Ролята на административното ръководство е ключова – чрез правилно разпределение на съдиите по състави, своевременно анализиране на натовареността и при необходимост преразпределение на ресурси между съдилища и звена в системата. Важно е да се използват и инструментите на системното планиране - командироване при ясни правила, анализ на статистически данни и взаимодействие със Висш съдебен съвет за кадрови решения.

Същевременно балансът не трябва да се постига за сметка на независимостта на съдиите или чрез механично „изравняване“, а чрез интелигентно управление, което отчита спецификата на всяко звено. Целта е не просто равномерност, а устойчивост - такава организация на

натовареността, която позволява на всеки съд да работи в разумни срокове и при нормални професионални условия. В този смисъл, постигането на баланс в натовареността е постоянен управленски процес, а не еднократна мярка, и е пряко свързано с ефективността и доверието в съдебната система.

Преодоляването на неравномерната натовареност изисква последователни и системни мерки, защото това е проблем, който пряко засяга качеството и сročността на правораздаването, както и професионалното натоварване на магистратите.

Като един добър пример в тази посока е въведеното централизирано разпределение на заповедни производства.

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“?

Смятам, че различията във възнагражденията между районно, окръжно, апелативно и върховно ниво са принципно оправдани, когато са обосновани с ясно измерими и обективни критерии като степен на отговорност, сложност на делата, инстанционност и натовареност. Съдията във въззивните и касационните инстанции разглежда дела с по-висока правна сложност, извършва контрол върху вече постановени съдебни актове и носи по-голяма отговорност за уеднаквяване на съдебната практика, което логично следва да се отрази и във възнаграждението.

В същото време е важно тези разлики да не създават усещане за йерархично „ценностно“ разделение между магистратите. Съдебната власт е единна, а различните нива са част от функционална, а не качествена йерархия. Затова системата на възнаграждения трябва да бъде прозрачна, предвидима и основана на ясни правила, така че да не поражда съмнения за несправедливост или демотивация на по-ниските инстанции.

В този смисъл, различията във възнагражденията са оправдани, когато отразяват реалната отговорност и сложност на работата, но трябва да бъдат балансираны така, че да укрепват, а не да нарушават единството и авторитета на съдебната система.

4. 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 е съда, в който правораздавател? Има ли необходимост от разширяване и в каква посока?

Считам, че съдийското самоуправление е основна гаранция за независимостта и авторитета на съда. Вземането на решения, свързани с организацията на работата, натовареността, вътрешните правила и професионалната среда, следва да се основава на активното участие на съдиите и на открит професионален диалог. Ролята на председателя не е да налага едноличен модел на управление, а да създава условия за колегиалност, прозрачност и реално участие на магистратите в процесите, които засягат дейността на съда. Убедена съм, че съд с работещо съдийско самоуправление е по-независим, по-стабилен и по-устойчив на външен натиск.

Ще работя за реално съдийско самоуправление, основано на колегиалност, прозрачност и участие на съдиите при обсъждането и решаването на въпросите, свързани с дейността на съда, защото независимият съд се изгражда чрез свободни и независими магистрати.

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

Разделянето на етичните кодекси на съдии и прокурори е, според мен, напълно обосновано и удачно, защото двете професии имат различна конституционна роля и различен модел на функциониране в рамките на съдебната власт. Съдията е независим и безпристрастен арбитър, който решава спора единствено въз основа на закона и доказателствата, докато прокурорът е страна в процеса и носи функцията по обвинението. Тази принципна разлика сама по себе си изисква и различни етични акценти.

При съдиите основният фокус е върху вътрешната и външната независимост, безпристрастността и недопускането на каквото и да е влияние върху правораздавателната дейност. При прокурорите акцентът е поставен върху ефективността на обвинението, йерархичната организация и обществената функция по защита на държавния интерес в наказателния процес. Общият кодекс трудно би отчел тези различия с необходимата прецизност.

Отделните кодекси позволяват по-ясно и конкретно регламентиране на етичните стандарти, съобразени със спецификата на всяка професия, и по този начин всъщност укрепват, а не разделят съдебната власт. Те подчертават, че единството на системата се изразява не в еднаквост на ролите, а в споделени принципи – законност, почтеност и професионализъм, при различни гаранции за тяхното прилагане.

В този смисъл смятам, че разделянето на кодексите е в по-голяма степен гаранция за реална независимост на съда и за яснота на етичните стандарти, отколкото би бил един общ документ.

6. 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.?

Въпросът дали Висшият съдебен съвет с изтекъл мандат е легитимен да избира административни ръководители след решението на Съда на Европейския съюз от 30.04.2025 г. следва да се разглежда през призмата на принципите на правовата държава, правната сигурност и независимостта на съдебната власт.

Правомощията на ВСС са нормативно уредени в Конституцията на РБ и в ЗСВ, като едно от правомощията на колегията е да избира административни ръководители на органите на съдебната власт. Процедурата за избор на административни ръководители е приложение на действащата към момента нормативна уредба.

Съгласно националната конституционна уредба, членовете на ВСС продължават да изпълняват функциите си до избора на нов състав, което цели да се избегне институционален вакуум и блокиране на съдебната система. В този смисъл актовете на ВСС с изтекъл мандат формално запазват своята валидност, доколкото органът продължава да функционира по силата на закона.

7. Във връзка с въпрос № 6 смятате ли, че трябва да бъде наложен т.нар. мораториум върху кадровите правомощия на ВСС до провеждането на избор за нови членове?

Конституционният съд вече се е произнасял, че Народното събрание не може да спира изпълнението на правомощията на конституционно установени органи чрез мораториум, тъй като това нарушава разделението на властите. Пълното спиране на кадровите решения може да доведе до сериозен дефицит на кадри, липса на административни ръководители по места и забавяне на делата. Според тълкуванията на правото, държавните органи трябва да изпълняват функциите си до избора на нови, за да се избегне институционален вакуум.

ВЪПРОСИ КЪМ ДАНИЕЛА ТЕЛБИЗОВА-ЯНЧЕВА:

1. В протокола от Общото събрание на ОС - Стара Загора двама Ваши колеги изразяват увереност, че е време кормилото на съда да се поеме от жена. Как тълкувате тези изказвания?

Това, председателят на съд да е жена, може да има редица позитиви за самия съд и институционалната среда - не като формално преимущество по

пол, а като ефект от различен стил на управление, представителност и баланс.

- По-балансирана управленска среда

В много случаи жените ръководители се свързват с по-диалогичен и консенсусен стил на управление, което може да намали вътрешното напрежение и да подобри работната атмосфера в съда.

- По-силен акцент върху работната среда

Нерядко жени председатели поставят по-голямо внимание върху условията на труд, натовареността, междуличностните отношения, устойчивата организация на работата.

- По-ниска склонност към конфронтационен модел на управление

В част от случаите се наблюдава по-умерен административен стил, който може да помогне за стабилност и по-малко вътрешни разделения в съда.

- Положителен пример за професионално развитие

Успешна жена председател може да мотивира по-млади магистрати и да показва, че ръководните позиции се заемат на база качества и професионализъм.

- Подобряване на институционалния образ

Съдилищата, ръководени професионално и спокойно, често изграждат по-добра репутация пред обществото, независимо от пола на председателя, но разнообразното лидерство може да допринесе за това възприятие, което е в унисон с европейската тенденция за все по-често издигане на жени за лидери.

Разбира се, най-важни остават качествата на конкретния човек-професионализъм, независимост, организационни умения и авторитет. Полът сам по себе си не гарантира добро управление, но разнообразието в ръководството може да носи институционални ползи.

От изказванията на колегите ми разбирам, че тяхната идея се свежда до това, което аз съм постигнала през целия си житейски път в личен и професионален план, а именно в личен план имам прекрасно семейство, отгледах три деца и същевременно успях да се развия като съдия, а в последните години съм успяла да докажа и своите организационни умения като заместник-председател и ръководител на ГО, които качества колегите ми са оценили.

2. На стр. 6 от концепцията Ви сочите, че в отсъствие на председателя Вие разглеждате исканията по ЗСРС. Бихте ли споделили Вашето мнение, доколко обосновани са исканията по ЗСРС?

В нашия съдебен район исканията, които се отправят от

компетентните институции до съда по ЗСРС са винаги обосновани и мотивирани. За това говори факта, че отказите, които се е налагало да постановяваме са изключително малко на брой. Освен това съгласно чл.15 ал.3 от ЗСРС заявителят предоставя и всички материали, на които се основават исканията /това са оперативно дело, досъдебно производство/.

При последната извършена комплексна проверка на дейността на съда по ЗСРС в ОС-Стара Загора от Националното бюро за контрол на специалните разузнавателни средства не бяха констатирани нарушения и не бяха дадени препоръки за работата ни.

3. На стр. 7 от концепцията Ви посочвате като приоритет недопускане на външно вмешателство в решаването на делата. Като дългогодишен съдия бихте ли споделили позицията си сблъскали ли сте се с такива вмешателства и как сте се справяли с тях?

Мотивът ми да кандидатствам за председател на съда е убеждението, че съдът трябва да бъде място на независимост, професионализъм и взаимно уважение. За мен основен приоритет е гарантирането на спокойна среда за правораздаване, без каквато и да е форма на вмешателство при решаването на делата. Вярвам, че доброто административно ръководство се основава на диалог, справедливо разпределение на натовареността, подкрепа към магистратите и ясни правила в работата на институцията.

Независимостта на съда е основна гаранция за правовата държава и за доверието на обществото в правосъдието. Като председател на съд бих отстоявала принципа, че нито един съдия не следва да бъде подлаган на пряк или косвен натиск при решаването на делата. Административното ръководство няма право да влияе върху вътрешното убеждение на магистрата, а е длъжно да осигури спокойна, професионална и защитена среда за правораздаване единствено въз основа на закона и доказателствата по делото. Приоритет в управлението на съда следва да бъде недопускането на каквато и да е форма на вмешателство - институционално, политическо, икономическо или лично - защото само независимият съд може да гарантира справедлив процес, равенство пред закона и реална защита на правата на гражданите.

В контекста на това мога да заявя, че в моя дългогодишен опит като съдия не съм се сблъскала с такива вмешателства.

С УВАЖЕНИЕ:

Daniela
Karolova
Telbizova-
Yancheva