ВИСШ СЪДЕБЕН СЪВЕТ
Регистрационен индекс | Дата
ВСС-13609 | 29-10-2026

ДО
„СЪЮЗ НА СЪДИИТЕ В БЪЛГАРИЯ“

Отговори на поставени въпроси по реда на чл. 29и, ал. 2 ЗСВ

от Асен Цветанов, кандидат за член на ВСС от професионалната квота

1. По случая „Мартин Божанов – Нотариуса“, нерегламентираното влияние и отговорността на магистрати

Считам, че когато са налице сериозни публични данни за възможно нерегламентирано влияние върху съдии или за участие на магистрати в неформални мрежи за влияние, институционалната проверка трябва да бъде доведена докрай. Ако досегашната работа не е изяснила всички относими обстоятелства и не е довела до ясен институционален резултат, бих подкрепил продължаване на проверката в рамките на правомощията на ВСС и съответните негови органи, включително изискване и анализ на относимите материали, с които разполагат органите на съдебната власт. Резултатите от проверката и събраните материали следва да бъдат публично достъпни в максималния допустим от закона обем, при защита на личните данни, следствената тайна и другата защитена информация. За мен подобна проверка има три различни цели. Първата е установяване на фактите – имало ли е натиск или нерегламентирано влияние, по какъв начин е осъществявано, кои лица са участвали и използвани ли са кадрови, административни, дисциплинарни или други механизми за въздействие. Втората е защита на съдиите, които са били обект на натиск или са сигнализирали за него. ВСС трябва да може да реагира своевременно, да установи контакт със засегнатия съдия и да не допуска сигнализирането за нерегламентирано влияние да води до неблагоприятни кадрови или административни последици. Именно затова в концепцията си предлагам механизмът за защита на независимостта да се развие към система за ранно предупреждение и бърза институционална реакция. Третата е отговорността. Ако в резултат на надлежна проверка бъдат установени достатъчно данни за дисциплинарно нарушение, трябва да бъдат задействани предвидените от закона механизми. При данни за престъпление или нарушение от компетентността на друг орган материалите следва да бъдат изпратени на него. Не бих определял предварително нито вината на конкретно лице, нито конкретната санкция. Отговорност трябва да има, когато нарушението е установено по надлежния ред, но видът и тежестта ѝ трябва да се определят въз основа на конкретните факти, закона и при спазване на правото на защита.

Принципът ми е: при данни за натиск – проверка; при установен натиск върху съдия – институционална защита; при доказано нарушение – отговорност по установения от закона ред.

2. Оценка на дейността на досегашния ВСС

Оценката ми за дейността на досегашния ВСС е диференцирана. Има решения и политики, които оценявам като стъпки в правилна посока, но съществуват и трайни дефицити в кадровата политика, натовареността, административната организация, последователността на решенията и защитата на независимостта, които са една от причините да предложа различен управленски модел в концепцията си.

По отношение на независимостта и авторитета на съдебната власт считам, че реакцията на ВСС твърде често е реактивна. Необходим е модел за ранно разпознаване на риск и бърза първоначална институционална реакция, без с това да се предрешава окончателната оценка.

По отношение на защитата на съдиите от външен и вътрешен натиск трябва по-ясно да се разпознава, че зависимост може да се създава не само чрез външна намеса, но и чрез кадрови очаквания, командироване, атестиране, дисциплинарни процедури и административно благоволение. Именно затова съм поставил вътрешносистемната независимост като отделен проблем в концепцията си.

При кадровото развитие основният дефицит е липсата на достатъчна предвидимост и продължителността на процедурите, което съществено затруднява дългосрочното планиране и своевременното кадрово обезпечаване на съдилищата. Необходим е предварителен кадрови календар, актуално електронно кадрово досие и професионална оценка по предварително известни критерии.

При избора на председатели и заместници считам, че изслушването трябва да позволява действително сравнение между кандидатите – чрез предварително известни управленски критерии, еднакво ядро от въпроси и практически управленски казуси, след което изборът да бъде ясно мотивиран.

По отношение на дисциплинарната отговорност е необходим еднакъв и предвидим стандарт. Дисциплинарното производство е необходимо за отчетността, но не може да се превръща в средство за въздействие върху вътрешното убеждение или за реакция срещу неудобна професионална позиция.

При превенцията на корупцията само формалното наличие на декларации и процедури не е достатъчно. Нужни са прозрачност на кадровите решения, ясни правила за конфликт на интереси и отвод и действителна реакция при данни за нерегламентирано влияние.

По отношение на условията на труд ВСС трябва да премине от отделни инвестиционни решения към многогодишна политика за модернизация на сградния фонд, сигурността, техническата обезпеченост и съдебната администрация.

При натовареността виждам положителна посока в използването на централизираното електронно разпределение като инструмент за използване на свободния професионален капацитет. Но преди върху данните за натовареността да се изграждат трайни кадрови и структурни решения, трябва да е установено, че методологията действително измерва реално вложения труд.

По отношение на съдебната карта не приемам механичното противопоставяне „закриване или запазване“. Необходим е модел, който съчетава достъпа до правосъдие с използването на свободния професионален капацитет.

Не бих изграждал общата си оценка на досегашния ВСС върху единични персонални решения. За мен по-съществения въпрос е дали сходните случаи са решавани по сходни критерии и дали отклонението от предходен подход е било ясно и обективно мотивирано.

3. Начинът на вземане на решения от ВСС

Да, поемам такъв публичен ангажимент. Не бих подкрепил значимо кадрово решение, внесено извън предварително обявения дневен ред, освен при действителна и конкретно обоснована неотложност, нито решение, при което липсват ясни и проверими мотиви, позволяващи да се установи защо законовите предпоставки са приети за изпълнени. Относимите материали следва да бъдат предоставяни в срок, който позволява действително запознаване и професионална преценка. Формалното цитиране на законова разпоредба не е достатъчно. От мотивите трябва да може да се проследи кои факти са приети и защо те водят до конкретния резултат. Ако установя, че ВСС прилага различен стандарт по сходни кадрови случаи, бих поискал да бъде посочена конкретната обективна разлика между тях. Ако такава липсва, не бих подкрепил различното третиране и бих изложил публично мотивите за позицията си. Това важи и когато формално законосъобразна процедура се използва по начин, който създава необосновано предимство за конкретно лице. В концепцията си изрично съм заявил, че законосъобразността е необходима, но не е достатъчна и че почтеността изисква решението да не бъде конструирано според предварително желан резултат.

4. Необходими промени и първи конкретни приоритети

По независимостта на съдебната власт бих започнал с развитие на механизма за защита към система за ранно предупреждение, кратка предварителна оценка и бърза институционална реакция при очевидно сериозни случаи.

По защитата на съдиите от натиск – ясна процедура за контакт със засегнатия съдия, институционална реакция и сезиране на компетентния орган, без ВСС да навлиза в решаването на конкретното дело.

По кадровото развитие – предвидим кадрови календар, текущо електронно кадрово досие, автоматизирано събиране на обективните професионални данни и предварително известна оценъчна матрица.

По избора на председатели и заместници – еднакво ядро от въпроси и практически управленски казуси, предварително известни критерии и мотивирано сравнение между кандидатите. Паралелно с това подкрепям специализирана управленска подготовка за съдии, които желаят да развиват компетентности в областта на съдебното управление, достъпна по общи и предварително известни правила и без каквато и да е връзка с последващ избор за административен ръководител.

По дисциплинарната отговорност – еднакъв стандарт, конкретно доказани факти, пропорционалност и гаранция, че дисциплинарната процедура няма да бъде използвана като форма на професионален натиск.

По превенцията на корупцията – ясни правила за конфликт на интереси и отвод, проследимост на данните и предложенията, формирали кадровите решения, и институционална реакция при данни за нерегламентирано влияние.

По условията на труд – многогодишно планиране на съдебната инфраструктура според техническото състояние, функционалността, сигурността, достъпността и готовността за електронно правосъдие.

По натовареността – цялостна емпирична проверка на методологията и коефициентите, развитие на ЕИСС към актуален национален профил на индивидуалната натовареност и поетапно разширяване на електронното разпределение за подходящи производства.

По съдебната карта – комплексна оценка, включваща достъпа до правосъдие, регионалните особености, минимално необходимите функции и професионалния капацитет, а не единствено броя на местно постъпилите дела. Това е и моделът, който съм развил в концепцията си.

5. Качествата на бъдещите председатели на ВКС и ВАС и на главния прокурор. Проверка на почтеността

За заемането на тези длъжности формалното изпълнение на законовите изисквания е необходимо, но не е достатъчно. Бих търсил доказана професионална компетентност, висока лична почтеност, независимост, способност за защита на институционалната независимост, управленски качества, предвидимост в професионалното поведение и способност да носи публична отговорност за решенията си. При председателите на върховните съдилища особено значение има отношението към вътрешната независимост на съдията. Административният ръководител трябва да има реални управленски инструменти, но не и механизми за влияние върху решаването на конкретни дела. Проверката на почтеността не трябва да се основава нито на общи декларации, нито на непроверени публични твърдения. ВСС следва да използва цялата законно достъпна информация от кадровите досиета, имуществените декларации, декларациите за интереси и компетентните контролни институции, както и подадените сигнали и становища, като кандидатът има реална възможност да отговори на всяко неблагоприятно твърдение. Не считам, че ВСС трябва да придобива несвойствени разследващи функции. Но когато преди избор възникне съществен и конкретен въпрос за имущество, конфликт на интереси или зависимост, той не трябва да бъде оставян неизяснен само защото формално не е част от обичайния кадрови пакет. Ако действащата нормативна рамка не позволява достатъчно надеждна проверка на почтеността при тези най-високи назначения, бих подкрепил професионален дебат за нейното усъвършенстване, при ясни правила, право на защита и недопускане на политическо или селективно използване на проверката.

6. Решението „Колеви срещу България“ и защитата на съдиите, участващи в механизма

Според мен основният въпрос вече не е само наличието на нормативен механизъм, а дали той може да работи независимо и ефективно на практика. Съдийската колегия следва в рамките на своите правомощия да гарантира, че съдиите, които участват в механизма и временно изпълняват предвидените от закона функции, няма да бъдат поставяни в положение на последваща професионална зависимост заради законно извършени от тях действия. Това означава прозрачни и предварително известни правила за процедурите, свързани с участието им, необходим организационен и технически ресурс и коректно отчитане на периода и характера на тази работа при последващи кадрови процедури. Действията, извършени законосъобразно в рамките на този механизъм, не следва сами по себе си да водят до неблагоприятно атестиране, кариерно третиране или дисциплинарен натиск. Това не означава освобождаване от отговорност. Ако има конкретни данни за нарушение, те следва да бъдат разглеждани по приложимия законов ред и със същия стандарт, който се прилага към всеки друг

магистрат. Тази позиция е пряко свързана с принципа в концепцията ми, че кадровите, атестационните, дисциплинарните и административните процедури не бива да могат да се използват като средство за зависимост.

7. Как бих постъпил, ако в следващия ВСС не успея да осъществя концепцията си поради липса на мнозинство

Концепцията ми не е обещание, че един член на колективен орган може сам да наложи всяко предложено решение. Ангажиментът ми е да поставям заявените предложения за обсъждане, да ги подкрепям с данни и конкретни механизми, да търся професионална подкрепа и да гласувам последователно според принципите, които съм заявил пред съдиите. Ако дадена мярка не получи необходимото мнозинство, бих търсил възможност за професионално обсъждане, пилотно решение или подобрена версия, когато това не засяга принципната ѝ същност. Но не бих променил позицията си единствено за да бъда част от мнозинството. Бих обяснявал публично какво съм предложил, как съм гласувал, какви аргументи са били изложени и защо конкретна мярка не е реализирана. За мен членството във ВСС не е принадлежност към мнозинство, а лична отговорност за всеки глас. Именно независимата позиция и готовността да бъде защитавана и когато остава в малцинство са част от заявеното от мен разбиране за ролята на члена на Съвета.

По индивидуалния въпрос към мен – дистанционната работа на съдиите

Подкрепям приемането на единни национални правила за дистанционна работа на съдиите, така че възможността за нея да не зависи от различното субективно разбиране на отделния административен ръководител. Правилата следва ясно да разграничат дейностите, които по естеството си изискват присъствие в съда – съдебни заседания, дежурства и други конкретни служебни функции – от интелектуалната работа, която може да бъде извършвана чрез защитен дистанционен достъп, като правно проучване, подготовка по делата, анализ на доказателствата и работа по съдебните актове. Когато няма конкретно служебно задължение, което налага присъствие, техническите и информационните изисквания за сигурност са изпълнени и дистанционната работа не нарушава нормалната организация на съда, възможността за нея следва да произтича от предварително определените общи правила, а не от индивидуално разрешение, основано единствено на личната преценка на административния ръководител. Ограничение трябва да е възможно при конкретна и обективна служебна необходимост и да бъде мотивирано по еднакво приложими критерии. При оценката на работата на съдията водещи трябва да бъдат изпълнението на служебните задължения, спазването на сроковете, необходимата достъпност и качеството на работата, а не физическото присъствие в съдебната сграда като самоцел. Точно това е и логиката на концепцията ми – единни национални правила за дистанционна работа, които разграничават дейностите, изискващи присъствие (например дежурства, открити заседания и други), от тези, които могат да бъдат извършвани чрез защитен отдалечен достъп.

С уважение: Asen Tsvetanov Tsvetanov
Digitally signed by Asen Tsvetanov Tsvetanov
Date: 2026.10.29 16:13:20 +02'00'

Асен Цветанов