

МОТИВИ

**От Даниела Александрова- кандидат за избран член на ВСС от
квотата на съдиите**

Уважаеми колеги,

Приех с ентусиазъм предизвикателството да участвам в процедурата за избран член на Висшия съдебен съвет от квотата на съдиите за мандат 2022 -2027 г., тъй като считам, че с професионалните си и лични качества мога да допринеса за по-добрата му работа. В професионалния си път до момента съм се сблъсквала с редица организационни проблеми и съм констатираа случаи, при които се налага промяна с цел постигането на по-добра организация, по-добро правораздаване и по-справедливо отношение към работещите в системата. Смятам, че тази позиция ще ми даде възможност да положа усилия именно към реализирането на възникналите в хода на работата ми идеи.

В седемнадесетгодишният ми професионален опит, преминал изцяло в съдебната система, започвайки от младши прокурор след проведен национален конкурс, прокурор, съдия и заместник – председател съм се сблъсквала с множество въпроси от различно естество. Като част от ръководството на най-големия съд в страната съм участвала не само в установяването на проблеми, но и в тяхното решаване, който опит смятам, че ще ми помогне и като член на Висшия съдебен съвет. Като заместник – председател на Софийски районен съд съм работила успешно в екип и съм комуникирала с много голям брой хора, което пък би ми помогнало в работата като член на Съдийската колегия на ВСС.

Макар, че този важен за съдебната система орган е колективен, си давам сметка, че всеки негов член следва, освен активно да участва във вземането на колективните решения, да носи и отговорност за тях. Определяйки се като отговорен, деен и проактивен човек, смятам че мога да допринеса за това Висшият съдебен съвет да заработи при други темпове, каквито са очакванията на магистратите и на обществото.

03.05.2022 г.

Гр.София

ПОДПИС:

Концепция за дейността на Висшия съдебен съвет

Уважаеми колеги,

С настоящото изложение желая да очертая основните приоритети в дейността на Висшия съдебен съвет, които считам, че следва да са водещи през следващия му мандат и които намирам, че са от съществено значение не само за съдиите и съдилищата, а и за функциониране на съдебната система като цяло.

Основните направления в работата на Висшия съдебен съвет са формулирани ясно и точно както в Конституцията на РБ, така и в Закона за съдебната власт - представлява съдебната власт, осигурява и отстоява независимостта ѝ, определя състава и организацията на работата на съдилищата, прокуратурите и следствените органи и обезпечава финансово и технически тяхната дейност, без да се намесва в нейното осъществяване.

За да изпълни тези си функции, Висшият съдебен съвет следва да е информиран и детайлно запознат с работата на всеки един орган на съдебната власт. Не случайно и в Закона за съдебната власт е предвидено, че при осъществяване на своите правомощия, Висшият съдебен съвет следва непосредствено да взаимодейства със съдии, прокурори и следователи от всички нива на органите на съдебната власт. Само по този начин съветът би могъл да е такъв представител на съдебната власт, който да осигурява и отстоява нейната независимост. Независимостта на съдиите е гарантирана от Конституцията и закона, но тази независимост не е даденост, а е нещо, което трябва да се осигурява и отстоява чрез всяко решение на ВСС. Считам, че въпросът/проблемът за независимостта в работата на всеки един съдия е особено актуален в периоди на икономически и политически кризи. Висшият съдебен съвет трябва да е проактивен защитник, флагман в защитата на този най-висш и основополагащ принцип в работата на съдиите, прокурорите и следователите.

Отстояването на независимостта на съдебната власт е конституционно задължение на Висшия съдебен съвет, но неговото осъществяване в значителна степен се предопределя от неговите членове. Съставът на съвета трябва да е попълнен не само от юристи с високи професионални и нравствени качества, както повелява закона, но най-вече от членове, чиято мисия е да защитават независимостта на съдиите и да подпомагат активно дейността на съдилищата. Висшият съдебен съвет трябва да осигури такава работна среда,

при която съдилищата да са ангажирани със съществената си дейност - правораздавателната.

Защото, за да може съдията да правораздава справедливо и в съответствие със законите и вътрешното си убеждение, са му необходими базовите условия на независимостта, а именно:

- стабилен статут и достойно възнаграждение,
- предвидимост в кариерното израстване при ясни и обективни критерии за това,
- нормални условия на работа – качествена съдебна администрация и условия на труд.

Ето защо и в тази насока съм набелязала усилията към които смятам, че следва да бъде насочена дейността на ВСС през следващия му мандат.

1. Атестиране

Единственият начин, по който се оценява работата на съдията, е атестирането, което пряко засяга неговия статут и мотивацията му за работа.

Целите на атестирането са добре формулирани в Закона за съдебната власт и добре доразвити в Наредба № 2 от 23.02.2017г. за показателите, методиката и реда за атестиране на съдия, председател и заместник-председател на съд, а именно: да утвърди върховенството на закона и да осигури действена защита на правата на съдиите; да осигури законосъобразна, прозрачна и справедлива процедура за кариерно израстване, като се основава на принципите на законност, равнопоставеност, обективност и прозрачност; да увеличи личната мотивация за професионално развитие на съдиите, като гарантира професионално самоусъвършенстване и подобряване качеството на работата им; да предотврати корупцията в системата на съдебната власт; да допринесе за повишаване на доверието към съдебната власт.

Единственото ограничение при атестирането е, че не може да засяга независимостта и основните права на съдиите.

И въпреки високите цели и гаранции, залегнали в закона и наредбата, те на практика не са постигнати. Нещо повече, множество стартирали процедури за атестиране на съдии се бавят с години, а като резултат не мога да твърдя и че са обективни или че са изпълнили целите, заложили в наредбата. А това от своя страна изключително демотивира колегите при изпълнението на служебните им задължения, тъй като пречат кариерното им израстване при участие в конкурси, повишаване в ранг или придобиване статут на несменяемост.

В повечето случаи самият резултат – оценката на професионалните, делови и нравствени качества на съдиите, в никакъв случай не мога да твърдя,

че към настоящия момент е обективна и дава цялостна и реална представа за работата на конкретния съдия.

Години наред се работи по единни формуляри за оценяване, в които се попълват статистически данни, без да се включват множество дейности на съдиите – участие в работни групи, изпълнение на други функции, възложени със заповеди на административния ръководител, включително и дейност по атестирането. Предвидено е примерно в Закона за съдебната власт и наредбата за конкурсите участието в конкурсна комисия да се взема предвид при изготвяне на атестацията на съдията и при определяне на натовареността му, но не е посочено по какъв начин се взема предвид. Всички допълнителни дейности, с които съдията е натоварен, следва да бъдат отразени ефективно при атестирането му и при определяне на натовареността на съответния съдия. В противен случай, въпреки така широко прокламираното съдийско самоуправление, съдиите се демотивират да участват по какъвто и да е начин в управлението на съда. От друга страна, процесът по атестирането е изключително тежък и формален, поради което и в много случаи единственото, до което води, е голямо забавяне при изготвяне на атестациите.

Ето защо считам, че категорично следва да се оптимизира процесът по атестиране, като се започне с провеждане на дискусия за намаляване честотата на извършваните атестации на съдии.

При сега действащата уредба атестиране се провежда в следните случаи:

1. предварително: за тригодишен период от назначаването на длъжност съдия – при участие в конкурс или при предложение за повишаване в ранг;
2. за придобиване на несменяемост – с навършване на 5-годишен стаж като съдия;
3. периодично – за 5-годишен период от атестирането за несменяемост на съдия, на административен ръководител и на заместник на административен ръководител;
4. извънредно – след приключване на периодичното атестиране, ако от последното периодично атестиране са изминали повече от пет години, при следните случаи: когато съдия участва в конкурс за повишаване или преместване в длъжност; когато съдия участва в избор за председател на съд; по мотивирано предложение на Инспектората към Висшия съдебен съвет или на съответния председател на съд, когато са налице данни за трайно влошаване на качеството на работата или неспазване на етичните правила от съдията; в други случаи – по искане на съдията, когато има правен интерес.

Следва да се извърши анализ, както и да се вземе предвид мнението на съдиите в страната за това кога е необходимо атестирането на съдията, като атестациите с цел повишаване в ранг и участие в конкурс да са различни от

другите и да се извършват приоритетно. Това ще гарантира своевременното им и обективно провеждане, тъй като именно атестирането на съдията в тези случаи може да му осигури законосъобразна, прозрачна и справедлива процедура за кариерно израстване и да увеличи личната мотивация за професионално му развитие.

Считам категорично, че следва да се действа в посока оптимизиране на процеса по атестиране на съдиите чрез намаляване формализма, който е предвиден в самата Наредба № 2 от 23.02.2017г. за показателите, методиката и реда за атестиране на съдия, председател и заместник-председател на съд.

В тази насока предлагам в единния формуляр за атестиране на съдия, председател и заместник-председател на съд да се избегне излишното описание от страна на помощната атестационна комисия. Нейното внимание трябва да е насочено към извършване на проверка на дейността на атестирания, резултатите от която да се обобщят във формуляра за атестиране и се даде предложение за комплексна оценка и така да се спазват сроковете за изготвяне на атестацията. Към настоящия момент непопълването на единния формуляр за атестиране с фактически констатации – описание на отменените съдебни актове, както и на основанията за тяхната отмяна, е основание за връщането му на помощната атестационна комисия.

Ето защо следва да се осигури необходимото съдействие от атестиращия съд посредством съдебни служители с цел намаляване на техническата работа по попълването на формулярите за атестиране, включително и от съдебни помощници, като на атестационната комисия да бъде оставена възможността да извърши анализи на данните, като изложи достатъчно мотиви, обусловени от фактическите констатации по наличната информация по преписката. Попълването на част от данните в единния формуляр от служители на ВСС или на съда, в който работи атестирания съдия и предоставянето им в word формат на помощната атестационна комисия с цел спестяване техническа работа на съдиите, които участват в нея, значително ще ускори процедурата по атестиране.

Друга стъпка към оптимизиране на процеса на атестирането е увеличаване възнаграждението на членовете на помощната атестационна комисия, съобразена с действително необходимото време за изготвяне на атестация и дневното възнаграждение на членовете ѝ.

И не на последно място, с цел минимализиране на субективизма и установяване на обективни критерии за оценка при атестациите като част от правилата за професионално развитие на съдиите, Комисията по атестирането и конкурсите към Висшия съдебен съвет следва да обобщава данните от атестирането на всички съдии. Тази важна дейност на Комисията по

атестирането и конкурсите ще бъде насочена към уеднаквяване на критериите при атестирането на съдиите, касаещи прилаганият стандарт спрямо съдиите от гледна точка постигнатите резултати в определен съд /срочност, оценки от институционален контрол/ с цел създаване на по-голяма обективност. Резултатите от дейността на комисията следва да бъдат оповестявани на интернет страницата на Висшия съдебен съвет с цел предвидимост и избягване съмненията за субективизъм.

2. Конкурси

Друг важен въпрос, който също засяга пряко мотивацията на съдиите за работа и отново е свързан с тяхното кариерно израстване, е този за конкурсите.

Въпросът със забавянето на конкурсите е централен в системата на съдилищата и е основна причина за големия брой командировани съдии и кадрова необезпеченост на много от съдилищата в страната. Забавянето на конкурсите води и до липса на свободни места в районните съдилища за назначаване на младшите съдии с изтичащ мандат – този проблем ще се прояви особено остро през месец юни 2022г., когато мандатът на голям брой младши съдии изтича. Понастоящем при наличието на 12 младши съдии в Софийски градски съд с изтичащ мандат, в Софийски районен съд има само една свободна щатна бройка, като положението е подобно на повечето места в страната. По този начин по чисто бюрократични причини ще се наложи удължаване на мандата на младшите съдии в ущърб на техния професионален интерес и развитие и то без наличието на причини, свързани с тяхната дейност. Или още по-лошо, ще се стигне до назначаването им в друг съдебен район (чл. 243, ал. 2 ЗСВ). Отделно от това, дори при удължаване на мандата на младшите съдии със 6 месеца по чл. 240, ал. 2 ЗСВ, не е ясно дали след изтичане на този срок ще се освободят места в районните съдилища.

Ето защо Висшият съдебен съвет следва да води последователна и прозрачна кадрова политика, отговаряйки своевременно на необходимостта на отделните органи на съдебната власт от магистрати и съдебни служители, за да обезпечи нормалната им дейност, от една страна. От друга страна, кадровата политика на ВСС следва да предвиди професионалното развитие на всеки отделен магистрат, като създаде и следва ясни правила за това. Като орган, който организира и провежда конкурсите за съдийските, прокурорските и следователските длъжности, Висшият съдебен съвет следва да създаде такава организация, която да позволи своевременното обявяване и приключване на конкурсите. Понастоящем, дори и с последните изменения на Наредба 1 от 09.02.2017г. за конкурсите за магистрати, уредбата на конкурсите

за преместване и повишаване в длъжност на съдии, прокурори и следователи остава неясна, силно формализирана, без гаранции за обективност и ефективност. Дори конституирането на конкурсната комисия в този вид конкурсни процедури предполага провеждането на общи събрания на съдиите от окръжните съдилища на всеки апелативен район (за конкурс за преместване на съдия в районен съд) и общо събрание на всички апелативни съдилища за провеждане на конкурс за повишаване и преместване на съдия в окръжен съд. Това е напълно безсмислена процедура, след като по-нататък уредбата предвижда тези общи събрания да предложат на Съдийската колегия на ВСС всички магистрати от щатния си състав за членове – участници в конкурсната комисия на всеки три години, като изискванията за тях са посочени изчерпателно в закона и не подлежат на допълнителна преценка (да са придобили статут на несменяемост и през последните 5 години да не им е налагано някое от дисциплинарните наказания по чл. 308, ал. 1, 3, 4, 5 и 6 от ЗСВ с влязло в сила решение, както и да са с ранг, равен, или по-висок от ранга за обявената за кандидатстване свободна длъжност). Категорично считам, че следва да се промени тази процедура, като се опрости максимално и се рационализира. Следва да се възложи на съответната колегия на ВСС да избира членове на конкурсни комисии за повишаване и преместване чрез жребий измежду съдиите, прокурорите и следователите със статут на действащ съдия, прокурор и следовател, които към датата на обявяване на конкурса отговарят на предвидените критерии за членове.

Считам, че по този начин ще се осигури възможност на действащи съдии да участват в конкурсните комисии по обективен признак и без излишен формализъм, който освен да забави провеждането на конкурсната процедура, не постига друга цел. Не е ясно и защо е предвиден различен подход по отношение на членовете на конкурсните комисии при конкурсите за младши съдии и тези за преместване. Примерно, за членовете на конкурсните комисии в конкурсите за повишаване и преместване е предвидено командироване в определени случаи - за конституиране на състава им, за подготовка и провеждане на писмен изпит, ако следва провеждането на такъв, както и за запознаване с дела и преписки, когато това е необходимо. Членовете на конкурсната комисия за младши съдии се командирова за целите на конкурса, като за този период се освобождават от участие в съдебни заседания и от разпределение на дела. Отделно от това, в конкурсите за младши съдии Висшият съдебен съвет участва много по-активно на организационно ниво, посредством осигуряване на помещения, логистика, събиране на комисията. Това би могло да се осигури и по отношение на членовете на конкурсната комисия в конкурсите за повишаване и преместване, като им се осигури

възможност да получават съдействие, което да им спестява техническото време, включително и при необходимост същите да бъдат командировани с цел оценяване на кандидатите, като им се даде и срок за това.

Ето защо предложения ми относно оптимизация на конкурсите могат да си обобщят в няколко насоки:

- Извършване на проверка от Съдийската колегия на ВСС на дейността по всеки един от обявените и неприключили конкурси в едномесечен срок от конституирането на новия състав на ВСС и публично оповестяване резултатите;

- Провеждане на срещи с конкурсните комисии и помощните атестационни комисии за изясняване причините за забавянията и оказване на необходимото съдействие за възможно най-бързо приключване на конкурсните процедури, вкл. при необходимост чрез временно облекчаване на текущата им съдийска дейност;

- Приключване на всички обявени конкурси с решение на Съдийската колегия в период до 6 месеца от конституирането на новия състав на ВСС;

- След приключване с влязло в сила решение на обявените конкурси, обявяване на конкурс за преместване на районно ниво с цел оптимизация на състава на районните съдилища и даване възможност на районните съдии да променят местоработата си чрез конкурс;

- Създаване на условия за ритмично провеждане и приключване на конкурсите чрез постоянен мониторинг дейността по атестирането на съдиите и недопускане на големи забави.

Следва да се има предвид, че единична мярка, която да реши изцяло проблема няма, но ако се възприемат всички тези идеи в пъти по-бързо ще приключват конкурсите, като се намали продължителността им от години в месеци.

Друга идея, която считам, че ще подобри провеждането на конкурсни процедури, е провеждането им отделно за всеки съд, при възникнала необходимост, като отново процедурата е единна и се провежда от Висшия съдебен съвет по утвърдена методика и еднакви критерии. Считам, че този подход е доста по-оперативен и позволяващ своевременно решаване на кадровия дефицит с оглед необходимостите на всеки съд. Плюсовете на този подход са, че при наличието на свободни места в определен окръжен или апелативен съд и необходимост от запълването им, следва да се обяви конкурс за съответния съд, който да се проведе от ВСС по утвърдените правила. Със сигурност този конкурс ще приключи много по-бързо, тъй като ще участват по-малко съдии, съответно работата на конкурсната комисия няма да бъде толкова много и ако е необходимо изготвянето на извънредни атестации, със

сигурност те няма да са десетки на брой и съответно конкурсната процедура ще приключи много бързо.

Не на последно място, считам, че е време да се премахне изискването за уседналост от 3 години на съдиите, които кандидатстват за преместване на районно ниво. Макар че, ако се реши проблема с конкурсите, необходимостта от предвиждане на уседналост в този случай ще отпадне. Установената разпоредба на практика не постига никакви легитимни цели с оглед сериозното забавяне на конкурсите и липсата на обективна възможност за планиране. От друга страна по този начин се нарушава правото на съдията да реши къде да работи. Закрепостяването на съдията на едно място е нещо недопустимо и едва ли би повишило мотивацията му за работа. Отделно от това, практиката на Висшия съдебен съвет през последните години е с тенденция младшите съдии да бъдат назначавани извън съдебния район на окръжния съд, в който са работили. Това обстоятелство, съчетано с необходимостта да правораздават 3 години на районно ниво преди да се явят на конкурс и огромното забавяне в обявяването и провеждането на конкурсите, води до изключително тежко и безпричинно ограничаване на техните права. В годините на действие на разпоредбата категорично се установи липсата на каквото й да полза от нея по отношение конкурсите за преместване на районно ниво. С оглед гарантиране равното третиране на всички работещи в системата съдии Висшият съдебен съвет следва да настоява за законодателна промяна в Закона за съдебната власт в посочения смисъл, тъй като към момента не малка част от тези съдии са командировани и по този начин кадровия проблем вместо да бъде решен се задълбочава (мястото формално не е свободно, поради което не може да бъде реално заето).

3. Командироване – Решаването на въпроса с конкурсите е основен и при решаването му ще отпадне необходимостта от командироването.

Дългото командироване измества конкурса и дестабилизира статута на съдията, който работи като командирован, без да има яснота за своето бъдеще, а често пъти и поставя отделния съдия в пряка или косвена зависимост от административния ръководител на съда, в който правораздава като командирован. Кратките срокове пък ще затруднят дейността на съответния орган и ще доведат до необезпечаване на дейността му, като постоянната промяна на състава на съда по никакъв начин няма да повлияе благоприятно върху качеството на работата в съдилищата. В момента не може да се въведе такъв срок, колкото и несправедливо да е продължителното командироване, в някои случаи години наред.

Затова решението е приключване на обявените конкурси, в резултат на което ще отпадне необходимостта от командироване, като то ще се прилага по изключение и за кратък период от време.

Към момента липсват ясни критерии, по които се командироваз съдии на по-високи нива в системата и това поражда сериозно напрежение между колегите. Ето защо предлагам няколко идеи за подобряване на дейността по командироване:

- Приемане на правила от Висшия съдебен съвет, съгласно които да бъдат командировани съдиите по реда на класирането им от последния невлязъл в сила конкурс. По този начин, дори при продължително обжалване решенията на СК на ВСС, в горните инстанции ще се командироваз съдиите, които са класирани за съответната длъжност и такива, които биха били назначени по реда на чл. 193, ал. 6 ЗСВ. Това е обективен критерий, който ще създаде така необходимата сигурност и предвидимост, както за съдията, така и за съда.

- Създаване на правила от СК на ВСС, по които да бъдат командировани съдии в останалите случаи. В тези правила да се предвиди подробно и същинско мотивиране и отчитане на дейността на съдиите по обективни показатели – оценки от атестационен контрол, стаж, срочност, налагани дисциплинарни наказания и реална оценка на съдиите, които са поискали да бъдат командировани.

3. Натовареност

Проблемът с неравномерната натовареност е основен в съдебната система и по отношение на него не са предприети значими и резултатни действия през последните години. Неравномерната натовареност води до несправедливо разпределяне на работата между магистратите, насаждане на напрежение и противопоставяне, значително забавяне на дела, неравни условия за кариерно развитие на съдиите и не на последно място и понижаване на общественото доверие в съдебната система като цяло.

Правомощията на ВСС не са достатъчни да решат проблема с неравномерната натовареност и кадровият орган следва да настоява за определени законодателни промени. Считаю, че тези промени трябва да са свързани с децентрализацията на дела, която да е резултат на задълбочен анализ на данните от Единната информационна система на съдилищата. Системата може да даде достоверна информация за постъпилите във всеки един от общите съдилища дела. По отношение на административните съдилища разпределението на делата също е неравномерно и налага също такъв анализ след събиране на данни от всички административни съдилища в

страната. Основен проблем в тази насока, независимо от специализацията на делата, е струпването на голям брой дела в големите градове. Ето защо следва да се търсят решения, различни от увеличаване на щатове в големите съдилища, превръщайки ги в още по-големи. Решенията трябва да са насочени към рационализирането на наличния ресурс за справяне с обема на работата.

Добър пример в това отношение е довършване на проекта за въвеждане на изцяло електронно заповедно производство и разпределяне на делата между всички районни съдии в страната. Заповедните производства са най-големия процент от делата на районно ниво, като въвеждането на този модел ще е първата изключително съществена стъпка към изравняване натовареността на районните съдилища. Съгласно предвидените изменения се въвежда принципното правило, че подадените заявления се разпределят между и съответно се разглеждат от всички районни съдии в страната, които разглеждат такъв вид дела (съобразно действащите във всеки съд правила за разпределение на делата). Единствено изключение е предвидено за заявленията по чл. 417, ал. 1, т. 3, 6 и 10 ГПК, за които с оглед гарантиране на ефективен съдебен контрол се предвижда да се разглеждат в районния съд по постоянния адрес или по седалището на заявителя. Идеята е посредством създаване на модул в ЕИСС на т.н. "виртуален съд", в който да участват всички съдии от страната, които разглеждат заповедни производства и между които да се разпределят всички постъпили заявления автоматично на случаен принцип. Предвиденият начин за разпределение на заповедните производства дава възможност за регулиране, съответно изравняване натовареността на районните съдии, т.е. за балансирано натоварване между всички съдии в страната. Чрез намаляване или увеличаване на процента на разпределение на заповедни производства може да коригира общата натовареност на съдиите, като например се разпределят повече на брой заповедни производства в рамките на един отчетен период на съдия, работещ в по-слабо натоварен съд (който същевременно е получил по-малко на брой други видове дела в сравнение със съдиите от други съдилища), или респективно се разпределят по-малко на брой заповедни производства на съдия, който е по-натоварен като общо получени дела. По този начин ще се достигне до намаляване на разликите между натовареността на съдиите, работещи в различни районни съдилища. От такъв подход имат интерес и малките съдилища, които ще получат дела. Този модел и при използване възможностите на електронното правосъдие може да бъде въведен и за редица други дела, вкл. на окръжно ниво, характерът на които ги прави подходящи – например охранителни производства и други. Считам, че тази стъпка ще има пряко въздействие и

върху атестирането на съдиите, тъй като един от основните критерии е именно натовареността.

Друга стъпка в насока намаляване струпването на голям брой дела в най-големите съдилища е необходимостта от настояване и инициране на законови промени, които да предотвратят тази тенденция. По този начин ще се осигури балансирано натоварване на всички окръжни и апелативни съдилища в страната и ще се преустанови непрекъснатото съкращаване на щатове по места, което ще даде възможност и на всички магистрати за реално кариерно развитие.

Следваща стъпка е разширяването на използването на медиация и на алтернативно разрешаване на спорове – примерно, рекламационното производство за погасените по давност вземания на доставчиците на комунални услуги, което да е предпоставка за завеждане на иск.

Съдебната система като цяло е силно пренатоварена и трябва да се работи за извънсъдебно разрешаване на част от споровете, което ще спести време и средства на страните, а и ще даде възможност на съдиите да се концентрират върху разглеждането и решаване на спорове, по които действително е необходима намесата на съд. От една страна, доброволното уреждане на споровете облекчава работата на съдиите, като намалява броя на делата, по които следва да се произнасят по същество. Това води до подобряване качеството на правораздаването, позволявайки на съдията да отдели повече време за трудно разрешими спорове, изискващи по-задълбочено проучване на съдебната практика и написване на решението. От друга страна, извънсъдебното решаване на споровете спестява и време, и значителни разходи за участниците в производствата, и не на последно място - намалява напрежението за тях и повишава удовлетвореността им. Забелязва се тенденция към увеличаване на броя на производствата, които приключват чрез доброволно уреждане на спора посредством използването на медиация, но темповете на това развитие са доста бавни и непостоянни. Като за съжаление, статистиката сочи, че към настоящия момент броят на приключилите по този начин дела е незначителен в сравнение с общия брой производства, които се разглеждат от съдилища.

Необходимо е обучение на съдиите, настояване и инициране на законови промени съобразно установените у нас и в други страни успешни практики в насочването на страните към медиация, за да може ефективно да бъдат разрешавани споровете пред съда със спогодба.

Преди година Съдийската колегия на Висшия съдебен съвет прие Концепция за въвеждане на задължителна съдебна медиация по граждански и търговски дела в съдилищата, която очертава конкретни стъпки и действия за

въвеждане на института на задължителната съдебна медиация по определени видове граждански и търговски дела. Това е първата пред-нормативна заявка, че институтът на медиацията ще получи възможност за сериозно разгръщане в съдебната ни система. Нещо повече – чрез въвеждането ѝ на етапи - първо в пилотните съдилища, ще се даде възможност на системата да заработи по-плавно и да се оценят предимствата и недостатъците на модела. Ето защо и с оглед новият път, по който сме поели, са необходими конкретни действия в тази насока, включително и промени в законодателството, които да позволят на съдията да бъде ефективен при насочването на страните към медиация, особено ако искаме да въведем модела във вид, който съответства на нагласите на обществото и на гилдията.

Друг начин за намаляване на натовареността е увеличаване броя на младшите съдии в силно натоварени съдебни райони – така младшите съдии с едногодишен стаж ще могат да бъдат командирвани в съответните районни съдилища на мястото на командирвани районни съдии. По този начин, без да се затруднява дейността на окръжните съдилища, съответните районни съдилища ще бъдат компенсирани за командирваните от тях съдии и ще се избегне пренатоварването на редица районни съдилища, което е тежък проблем в момента на много места.

Следва да се има предвид, че въпросът за натовареността е въпрос, който не може да бъде решен с една стъпка. Трябва да се приемат предложените идеи, както и други разумни такива и да се подходи комплексно, за да се стигне до резултат, който всички ние да усетим. Категорично посоката за справяне с натовареността не е закриване на съдилища.

Говорейки за натовареност, не може да не засегнем организацията на работата на съдебната администрация, без дейността на която работата на съда не би била възможна. Добре работещата администрация е условие да бъдат достъпни услугите на съда до гражданите, а и съдебните служители са лицето на съда, доколкото осъществяват контакт с гражданите.

Ето защо следва да се предприемат действия за оптимизиране работата на съдебната администрация. И тук се наблюдава голяма разлика в натовареността на съдебните служители в различните съдилища, а от там и съответно кадрови проблем в натоварените съдилища, където текучеството е голямо. Разрешаването на проблема с натовареността и оптимизиране на работата на съдебните служители ще доведе до повишаване качеството на съдебните служители, ще повиши мотивацията им за работа, а от там като цяло ще подобри правораздавателната дейност и доверието на гражданите в съда. Изключително важно е да се прави постоянно обучение на съдебните

служители, особено след въвеждането на ЕИСС. Това ще доведе до по-малко технически дейности, които следва да извършват съдиите, концентрирайки усилията си в същинската правораздавателна дейност. Съдебната администрация следва да бъде висококвалифицирана и така се приема в цяла Европа.

ВСС следва да насочи усилията си към намаляване на натовареността посредством рационализиране на наличните ресурси на администрацията на съдилищата. Особено внимание следва да се отдели на съдебните помощници, които по правило са висококвалифицирани и добре заплатени, но считам, че следва ВСС да приеме общи правила за тяхната дейност, доколкото по дефиниция те подпомагат работата на съдията.

4. Електронно правосъдие

В изключително кратки срокове и притиснати от световната пандемия у нас бяха въведени електронни дела, а съдиите и съдебните служители задължени да подписват актовете си с електронни подписи. Нещо повече, въведе се и електронно връчване, електронно призоваване, както и се проведе голям брой заседания посредством електронни програми за видеоконференция. Практиката показва, че има полза от електронните технологии и в консервативната съдебна система. И няма пречка за въвеждането им, но всичко следва да бъде балансирано и предпазливо, като се държи сметка на основната цел на правораздаването – да служи на обществото. Голямото предизвикателство е да се намери баланс между електронното правосъдие и нуждите на съдопроизводството – при делата, при които това е възможно да се прилага изцяло електронния подход, но при определени категории дела това не следва да е водещо – например при наказателните дела и тези, които изискват незабавно произнасяне – четене на присъда, когато неработещата система ще доведе до отлагане на делото.

В тази насока следва да се подобри техническата обезпеченост на съдилищата посредством закупуване на нови компютри, скенери, камери, включително камери за документи; сървъри и защита на данните; програми за конвертиране на реч към текст. Необходимо е да се променят и подобрят използваните в съдилищата програми и софтуер, така че да не пречат на работата на ЕИСС и информационна система на административните съдилища, като специално за работата по наказателни дела се осигури връзка между ЕИСС и УИС на ПРБ. Да се разработи или закупи подходящ професионален софтуер за провеждане на видеоконференция в съдебните заседания, която да гарантира спазването на принципите на процеса – включително и сигурна връзка, защита на личните данни, възможност за

включване на няколко участника от различни локации; виртуални стаи за изчакване преди връзката; за тайна комуникация между подсъдим и защитник; осигуряване на изглед към цялата съдебна зала и към съдебния състав, съответно говорещия, например чрез камери, които се ориентират по гласа или чрез няколко камери в съдебната зала.

Увеличаване на възможностите на страните за подаване/получаване на книжа с отдалечен достъп; плащане на такси/глоби директно към съда чрез модули в ЕИСС и информационна система на административните съдилища (ЕДИС) значително би ускорило производствата и би облекчило, както страните при ползването на услугите, предоставени от съда, така и обработването на документите в съдилищата. Директен достъп или безхартиени справки до повече регистри на съдии и определени съдебни служители, включително и „електронни справки за съдимост“ от други съдилища, справки в ГДИН, НСлС за задържани лица; осигуряване на достъп и до документи в Търговския регистър - са все примери за това как бихме могли да се възползваме от техническите възможности, които електронните системи предоставят в работата по делата в насока на по-голяма ефективност и ефикасност.

Електронно връчване на призовки и съобщения в максимален обем на държавни органи, юридически лица, адвокати, служители в държавни органи с опция за потвърждаване на връчването, ще спести огромни количества ресурс – както материален, така и човешки.

Следва да се продължи работата на ВСС по ЕИСС и ЕПЕП, тъй като електронизирането на делата и на правосъдието като цяло предполага удобство и сигурност в комуникацията от и със съда. Като специално за ЕИСС доработването ѝ следва да бъде в насока освобождаване на съдиите от деловодна работа със системата, включително и автоматизирането ѝ до степен да служи за целите на съдопроизводството, а не обратното. Този процес следва да е съпроводен с постоянно обучение на съдиите и съдебната администрация за работа със системата, включително и по отношение на отчитане на натовареността на съдията. Отстраняването на проблемите при работата със системата отново следва да става посредством администрацията на ВСС, тъй като това ще позволи да се реагира много бързо и оперативно при констатирането на проблеми при работа с ЕИСС. Под своевременна реакция следва да се разбира още в рамките на същия ден да се реагира. И тогава, когато е видно, че се касае за проблем от техническо естество, а не концептуален или законов, да не се преминава през обсъждане в работни групи или в Съдийската колегия на ВСС, тъй като на практика ще се изгуби

значително време за нещо, към което е изначално ясно как трябва да се подходи.

Всички тези идеи са насочени към подобряване на ефективността на работата на съда, понижаване на разходите и осигуряване на по-добър достъп до правосъдие.

Възползвайки се от технологичните достижения и обстоятелството, че в настоящия момент всички общи съдилища работят с една информационна система, следва да бъде създаден в ЕИСС и информационна система на административните съдилища модул (ЕДИС) модул, чрез който съдиите ще могат анонимно да попълват анкети в случаите, в които Съдийската колегия на ВСС иска да проучи мнението на съдиите по определени въпроси (например свързани с реформа на съдебната карта). По този начин изключително лесно, бързо и ефективно ще може да се отчете действителната воля на съдиите при това без същите да се притесняват от мнението на колегите си и на административните ръководители. Този вариант е много по-ефикасен и обективен от прилаганите от момента обсъждания със съдии, при които много малък брой съдии участват, а и липсват ясни критерии за обобщаването на резултатите.

5. Трудови възнаграждения.

Към момента единствено за младшите съдии, прокурори и следователи е налице законова норма (чл. 218, ал. 2 ЗСВ), която определя тяхното основно възнаграждение в размер на удвоената средномесечна заплата на заетите лица в бюджетната сфера съгласно данните на Националния статистически институт. На практика тази норма на закона трайно не се изпълнява от ВСС - например за 2021г. средномесечната заплата на заетите лица в бюджетната сфера за последното тримесечие е в размер от 1 715 лева, при което заплата на младшите съдии, прокурори и следователи би следвало да е 3430 лева, но тя реално е 2 992 лева, а дори районните съдии получават по-ниско възнаграждение от това, което по закон е предвидено за младшите съдии (3244 лева). По този начин на практика се ощетяват работещите на всички нива на съдебната система.

Въпросът с възнагражденията на съдиите е основен от гледна точка гарантиране независимостта на съдиите от законодателната и изпълнителната власт. По тази причина и съдебната власт разполага със самостоятелен бюджет. Установеното законово положение обаче въвежда по-скоро формална, а не реална гаранция, доколкото Народното събрание винаги може да извърши промени по предложения от Висшия съдебен съвет бюджет. На практика обоснованото индексирание на възнагражденията на работещите в

съдебната система всяка година зависи изцяло от политическата конюнктура в страната, което създава предпоставки за създаване на зависимост на съдебната власт от законодателната и изпълнителна власт.

Ето защо и считам, че Висшия съдебен съвет трябва да настоява и инициира промени в Закона за съдебната власт, с които заплатите на всички работещи в системата магистрати се обвържат пряко или опосредено със средномесечната заплата на заетите лица в бюджетната сфера, както и предвиждане на механизъм за автоматично периодично индексирание. Този критерий е абсолютно обективен и ще доведе до избягване на всякакви зависимости в това отношение. От друга страна, така ще се създаде предвидимост и ще се преустанови необоснованото постоянно ощетяване на магистратите. Подобен подход е възприет при формиране възнагражденията на народните представители, на членовете на Конституционния съд, както и на председателите на ВКС, ВАС, главния прокурор и членовете на ВСС. Считам, че липсва логика този механизъм да се прилага само за членовете на ВСС и за председателите на ВКС, ВАС и главния прокурор. Този подход е израз на неравно третиране на магистратите в съдебната система.

Отделно от това и към момента могат да се актуализират възнагражденията на магистратите съобразно закона докато се възприеме друго законодателно предложение, като нищо не пречи на ВСС фактически да го прави като разглежда и актуализира възнагражденията на магистратите съобразно предвиденото в закона индексирание на възнагражденията на всеки три месеца, с оглед факта, че статистиката за средномесечната заплата се изготвя на всяко тримесечие и индексацията следва да е в такъв времеви диапазон.

Друга важна стъпка, която се дискутира отдавна, но предприети действия в тази насока няма, е намаляване на разликата във възнагражденията или т.нар. „ножица“ между възнагражденията на магистратите в отделните звена на съдебната система. Поставянето на този въпрос, включително и „проучването“ на мнението на съдиите по въпроса, доведе до напрежение между съдиите от различните нива на съдебната система. Считам, че категорично не трябва да се намалява възнаграждението на което и да е ниво. Напротив, следва да се увеличават възнагражденията на магистратите, но с равни суми, докато се събере ножицата.

6. Организация на работа във ВСС.

ВСС трябва да действа по-оперативно. Органите на съдебната власт често имат нужда от спешна помощ, било за решаване на кадрови дефицит в администрацията, било за наложителен разход или друго. В момента се налага

преминаване през дълга процедура, която по своя характер е формална и в повечето случаи решението е закъсняло. Примерно, ако се налага закупуване на сканираща техника поради невъзможност за поправянето ѝ, на практика още същият ден трябва да бъде намерено решение. При сегашния начин на вземане на решения това ще отнеме поне месец. Ако погледнем протокол от заседание на Пленума на ВСС, ще видим множество точки по въпроси, за които не е необходимо ангажирането на целия пленум, доколкото има специализирана дирекция в администрацията, която следва да вземе отношение след внимателно проучване на предоставените ѝ документи, а при необходимост да изиска и събере и друга информация. Освобождаването от формализма във всяка процедура е наглед малка стъпка, която обаче ще даде възможност за реално разрешаване на други важни за системата въпроси, които налагат да се вземе правилното решение след изслушване становището на всеки един член на ВСС. Тази оперативност в работата на съвета следва да се възприеме особено при вземане на решения за назначаване на даден кандидат за съдия, за административен ръководител или заместник на административния ръководител, за приемане на атестация, решения, които се предхождат от множество на практика безсмислени процедури – приемане на решения от Комисия по атестиране и конкурси или от Комисия по професионална етика, които само забавят вземането на важни за кариерното израстване на съдията решения, като неоснователно ги забавят. Например при вземане на решение за атестирането на магистрат първо се изпращат на Комисия по атестиране и конкурси всички документи, необходими за изготвяне на атестацията на магистрата, след това те се изпращат на съда, който трябва да определи помощна атестационна комисия. След като помощната атестационна комисия вземе решение каква оценка да постави на магистрата се преминава отново през Комисия по атестиране и конкурси, която предлага на колегията проект на решение, като окончателното решение се взема от колегията и на практика този проект на решение не е необходим, доколкото колегията взема решение, дори и при изслушване на възражение. Тук отново следва да се подчертае, че работата на администрацията на Висшия съдебен съвет под формата на специализирани дирекции, е да подготви произнасянето на колегията, като събере всички относими и необходими за решаване на въпроса документи. В този смисъл съществуването на множество комисии, чиято дейност е подготвителна и не обвързва съвета, на практика извършва множество безсмислени дейности, които дублират времето за вземане на решения. Етичната комисия на Висшия съдебен съвет например трябва да даде становище за етичните качества на съдията, за което събира информация и данни от съда и други институции –

ИВСС, КПКОНПИ и др., след което приема становище, което отново не е обвързващо за колегията. От друга страна към всеки съд има етична комисия, която изготвя също такова становище.

Ето защо считам, че ролята на Висшия съдебен съвет е ефективно да подпомага дейността на съдилищата, така че да създава необходимата работна среда, при която те да са ангажирани със съществената си дейност-правораздавателната, като в тази връзка включително подпомага и административните ръководители при решаването на важни организационни въпроси. Редица въпроси, макар и да се поставят във връзка с конкретен казус, касаещ магистрат или съдебен служител изискват общ подход при разрешаването им във всички съдилища, най-малкото с оглед еднакво третиране на идентични случаи. Както Съдийската колегия, така и Пленумът на ВСС имат нормативно регламентирани правомощия да решават общи за съдебната власт организационни въпроси, като тази уредба не следва да бъде тълкувана стеснително, а напротив да се ползва като възможност за подпомагане на ефективното управление на съдилищата и създаване на оптималната организация за функционирането им. Поне такава е била идеята за създаването на такъв общ орган за организация и управление на съдебната власт.

Такива общи въпроси възникват например при прилагане на подзаконовите нормативни актове, които са издадени от ВСС, при тълкуване на нормативната уредба в случаи, касаещи изплащането на допълнителни възнаграждения, зачитане на трудов стаж и др. При наличието на спор относно значението на определена норма от такъв подзаконов нормативен акт следва от страна на колективния орган да се положат необходимите усилия, за да се разреши проблема и то по начин, че съответната норма да бъде прилагана еднакво за всички органи съобразно действително вложеното в нея съдържание. Включително съветът може да направи автентично тълкуване на приета от него норма или ако се налага да измени същата, т.е. да намери начин за достигане до най-обективното и справедливо положение.

Висшият съдебен съвет следва да бъде изключително активен и по отношение на провеждането на необходимите законодателни реформи за създаването на оптимална нормативна уредба за дейността на съдилищата и за правораздавателен процес, който действително да бъде в интерес на гражданите. Това може да стане по два начина: като активно участва в обсъждането и следи внимателно всички изменения на законите, които пряко и непряко засягат работата на съдебната система като цяло, а от друга да настоява и инициира законодателни промени. Органът следва да бъде проактивен, да търси проблемите в законодателството и при констатирането

им да предприема необходимите действия в рамките на правомощията си, като независимо, че няма законодателна инициатива, като най-висш и представителен орган на независимата съдебна власт може да предложи на органите, които имат такива, съответните конкретни изменения, като мотивира същите. В крайна сметка конституционно установените органи, които имат такава инициатива, също следва да осъществяват своите правомощия в насока създаването на по-добро законодателство. А кой ако не най-висшият орган на съдебната власт, призван да отстоява и гарантира независимостта на съдебната власт и върховенството на закона би могъл да мотивира законодателната власт за предприемането на законови промени в интерес на справедливостта и закона.

В заключение и в обобщение на казаното считам, че ВСС следва да работи за утвърждаване на интегритета на съдията и на съдебната система, защото в правосъдието интегритетът е нещо повече от добродетел – това е необходимост.

Интегритетът следва да се анализира от две различни гледни точки - вътрешна (върховенство на закона) и външна (демокрация):

- От вътре това ще се прояви чрез мотивирането на съдията да правораздава обективно, в пълна равнопоставеност и спазване на закона.

- От външна гледна точка утвърждаването на интегритета следва да бъде насочен към отговорността, която съдебната система и нейните институции имат към обществото, за да получават ценното обществено доверие.

С уважение,

Даниела Александрова
съдия в Софийски районен съд,
кандидат за избран член на ВСС
от квотата на съдиите