



Практическо ръководство на EASO: Лично интервю

*Серия практически
ръководства на EASO*

Декември 2014 г.

Europe Direct е услуга, предназначена да ВИ помогне да намерите отговори на въпросите, които си задавате за Европейския съюз.

Единен безплатен номер (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Информацията, както и повечето обаждания са безплатни (възможно е обажданията от мрежата на някои оператори, от обществени телефони или от хотели да бъдат таксувани).

Допълнителна информация за Европейския съюз можете да намерите в интернет (<http://europa.eu>).

ISBN 978-92-9243-420-5

doi:10.2847/270024

BZ-04-14-990-BG-N

© Европейска служба за подкрепа в областта на убежището, 2015 г.

Нито EASO, нито което и да е лице, действащо от нейно име, носят отговорност за начина, по който може да се използва информацията, съдържаща се в настоящата брошура.



Практическо ръководство на EASO: Лично интервю

*Серия практически
ръководства на EASO*

Декември 2014 г.

Това практическо ръководство е разработено в съответствие с матрица на EASO за оценка на качеството. EASO изказва благодарност на експертите от държавите членки на ЕС, както и на референтната група (състояща се от Европейската комисия, Върховния комисариат за бежанците на Организацията на обединените нации и Европейския съвет за бежанците и изгнаниците) за активния им принос и подкрепа при разработването на настоящото практическо ръководство.

Въведение

Защо беше създадено настоящото практическо ръководство? Практическото ръководство на Европейска служба за подкрепа в областта на убежището (EASO) „Лично интервю“ е замислено като практически контролен списък и кратък наръчник, който да съпътства длъжностните лица (интервюиращите) във всекидневната им работа в Европейския съюз и отвъд неговите граници. То беше създадено в помощ на държавите членки при изпълнение на едно от най-важните им задължения в общата европейска система за убежище (ОЕСУ): задължението да се даде на кандидата реална и ефективна възможност да представи основанията за своята молба, при което на личното интервю се пада централна роля. Ръководството е изготвено в съответствие с действащите правни изисквания, като същевременно предлага практически подход, приложим във всекидневната работа на длъжностните лица. То отговаря на изискването за транспониране на тези общи стандарти в общ подход за тяхното прилагане.

Каква е връзката на практическото ръководство и други инструменти на EASO за подкрепа? Както и всички инструменти на EASO за подкрепа, практическото ръководство за лично интервю се основава на общите стандарти на ОЕСУ. Мисията на EASO е да подкрепя държавите членки, наред с други неща, чрез обучение, общо качество, обща информация за държавата на произход. Ръководството е изготвено в същата рамка и следва да се разглежда като допълнение към другите налични инструменти. Съгласуваността му с тях беше приоритетно съображение, по-специално по отношение на тясно свързаните модули от учебната програма на EASO, напр. модула относно техниките за провеждане на интервю, интервюиране на лица в уязвимо положение и интервюиране на деца. Практическото ръководство не отменя по никакъв начин необходимостта от основно обучение и обучение за напреднали, осигурявано от тези модули. Докато модулите предлагат обучение за задълбочени познания, умения и поведение, настоящият документ си поставя за цел да включи последователно съдържание и съгласуван подход в практически инструмент, който да бъде в помощ на всекидневната работа на интервюиращите.

Това е пилотното практическо ръководство, разработено в рамките на матрицата на EASO за оценка на качеството. То следва да се разглежда във връзка със следващите практически ръководства, първите две от които са „Оценка на доказателствата“ и „Определяне на лица със специални нужди“.

Какво съдържа практическото ръководство? Ръководството препоръчва структуриран метод на интервю, съгласуван с учебната програма на EASO. Той води ползвателя през етапите на подготовка за личното интервю (раздел 1), започване на интервюто и предоставяне на информация (раздел 2), провеждане на интервюто (раздел 3), включване на насоки относно същността на молбата, която трябва да се проучи по време на интервюто (раздел 4), и завършва с приключване на интервюто и предприемане на действия след него (раздел 5).

Как беше създадено практическото ръководство? Ръководството е създадено от експерти от държавите членки с подкрепа на EASO. Ценен принос даде референтната група, в чийто състав влизат Европейската комисия, ВКБООН и Европейския съвет за бежанците и изгнаниците (ECRE). След това ръководството беше обсъдено и прието от всички държави членки. То е плод на обединени експертни познания и отразява общите стандарти и цел за постигане на висококачествени процедури за предоставяне на закрила.

Кой следва да използва практическото ръководство? Ръководството е предназначено преди всичко да бъде в помощ на всекидневната работа на интервюиращите. То се счита за полезно както за новите служители, които могат да имат полза от допълнителни указания, така и за служителите с многогодишен опит, които могат да го използват за справка в своята работа. Освен това то следва да се разглежда като средство за самооценка и за надзор на качеството. С малки изменения може да се приложи като инструмент за оценка на качеството и да представлява интерес за всеки субект, участващ в процедурата за предоставяне на закрила на този ключов етап.

Как да се използва практическото ръководство? Ръководството е изградено на три взаимосвързани нива. Първото е контролен списък, който дава схематичен преглед на важните елементи на всеки от етапите от подготовка за личното интервю до приключване на интервюто и отделяне на време за обмисляне. На второто ниво се предлагат кратки указания, поясняващи и допълващи всеки от елементите на контролния списък. На третото ниво са дадени позовавания на международните, европейските и националните правни актове, посочени в ръководството. Различните нива са свързани с хипервръзки, което прави ръководството по-практично, когато се използва електронно.

Каква е връзката на практическото ръководство с националното законодателство и практика? Ръководството е средство за плавно сближаване — то отразява общите стандарти и оставя място за национални различия в законодателството, насоките и практиката. Всеки национален орган може да включи законодателни документи и насоки в предназначените за това места в ръководството с оглед да предостави на своите служители указания „на едно място“ за личното интервю.

Практическо ръководство на EASO: Контролен списък за лично интервю

Раздел 1: Подготовка

- Значение на подготовката
- Запознаване със случая
 - Събиране на информация за конкретния случай
 - Прочитане на информацията в документацията по случая
 - Проверка в наличните бази данни
 - Справка със съответната информация за държавата на произход (ИДП)
 - Установяване на фактите по същество
 - Установяване на проблеми, които не са свързани с международната закрила
 - Установяване на специални процедурни нужди
 - Придружени и непридружени непълнолетни лица
 - Лица с увреждания
 - Възрастни хора
 - Бременни жени
 - Самотни родители с непълнолетни или малолетни деца
 - Жертви на трафик на хора
 - Лица с психични разстройства
 - Лица, които са били подложени на мъчения, изнасилване или други сериозни форми на психическо, физическо или сексуално насилие
 - Справка със съответните насоки
 - Психологическа подготовка
 - Изготвяне на план за случая
- Организационни въпроси
 - Подходящ интервюиращ и преводач
 - Обзавеждане на помещението и местни процедури
 - Грижи за сигурността

Раздел 2: Започване на интервюто

- Установяване и поддържане на атмосфера на доверие
 - Демонстриране на професионално отношение
 - Пряко обръщение към кандидата
 - Използвайте подходящ тон и език на тялото
- Убедете се, че това е правилният кандидат
- Поздрав/въведение
 - Поздравете кандидата професионално и обяснете ролите на лицата, присъстващи в помещението
 - Проверете как се разбират преводачът и кандидатът
 - Попитайте кандидата за специални нужди
 - Насърчете кандидата да ви каже за евентуални трудности при комуникацията/ разбирането
- Дайте информация на кандидата
 - Обяснение на целта на интервюто
 - Информация за рамката и структурата на интервюто
 - Информация за почивките
 - Информация за поверителността
 - Информация за задълженията на кандидата/задължение да сътрудничи
 - Ако е приложимо, информация относно записването на интервюто
 - Информация за писмения доклад

Раздел 3: Провеждане на интервюто

- Отношение**
 - Неутралност
 - Неосъждащо отношение
 - Избягвайте недоразумения поради културно обосновани предположения, ценности или очаквания
- Направлявайте провеждането на интервюто**
 - Направлявайте диалога
 - Направлявайте преводача
- Свободен разказ**
 - Приканете за свободен разказ
 - Насърчавайте кандидата, като го слушате активно
- Етап на проучване**
 - „Задаване на ориентири“
 - Потвърждаване на разбраното
- Техники за провеждане на интервю и видове въпроси**
 - Задавайте прости въпроси
 - Използвайте отворени въпроси
 - Използвайте на място затворени въпроси
 - Използвайте пояснителни въпроси и въпроси, изискващи обмисляне
 - Задавайте правилни въпроси по правилен и коректен начин
 - Задавайте въпроси, съобразени със способностите и образованието на кандидата
- Възможност за пояснение на несъответствия**

Раздел 4: Същност на молбата

- Съберете информация за минали преследвания и тежки посегателства
 - Какво стана?
 - Коя е жертвата/кои са жертвите на преследването/тежките посегателства?
 - Кой е субектът на преследването/тежките посегателства?
 - Кога се случи това?
 - Къде се случи?
 - Защо се случи?
 - Какви са предоставените документи и доказателства (ако има такива)?
- Задайте въпрос относно опасенията от преследване или тежки посегателства
 - В случай на връщане, какво според кандидата може да стане?
 - Защо кандидатът мисли, че ще стане така?
 - От кого кандидатът се опасява от преследване/тежки посегателства в случай на връщането му в неговата държава на произход?
- Проучете мотивите за преследване
 - Място за допълнителни въпроси относно фактическите или приписани характеристики на кандидата
 - Някои въпроси може да се наложи да бъдат поставени *ex officio*
- Проучете условията за субсидиарна закрила
 - Някои въпроси може да се наложи да бъдат поставени *ex officio*
- Ако е приложимо, проучете други форми на закрила
- Осведомете се относно предлаганата закрила в държавата на произход
 - Опитвал ли се е кандидатът да търси закрила от съответните органи/субекти?
 - Ако да, от кой орган/кои субекти, предоставящи закрила? Какъв е бил резултатът?
 - Ако не, защо?
- Ако е приложимо, задайте въпрос за алтернативата на вътрешна закрила
 - Има ли „безопасно място“ в държавата на произход на кандидата?
 - Приемливо ли е в правно и практическо отношение и разумно ли е да се очаква, че кандидатът ще се установи там?
- Ако е приложимо, задайте въпрос относно съществуващите основания за изключване
 - Член 1, букви Г и Д от Женевската конвенция от 1951 г.
 - Член 1, буква Е от Женевската конвенция от 1951 г.

Раздел 5: Приключване на интервюто

- Уверете се, че всички важни аспекти на молбата са разгледани по време на интервюто
 - Обобщете всички основания, предоставени за молбата за закрила, и попитайте кандидата дали обобщението е правилно
 - Запитайте кандидата дали има друга информация, която би желал да добави
- Проверете още веднъж как се разбират преводачът и кандидатът
- Ако е приложимо, предложете на други лица възможност да упражнят своите права
- Информирайте кандидата за следващите етапи на процеса
 - Кога приблизително ще бъде взето решението?
 - Как кандидатът ще бъде уведомен за решението?
 - Ако е уместно, кой ще вземе решението?
 - Право на обжалване в случай на отхвърляне на молбата
 - Ако отговорът е положителен: документи, събиране на семейството, право на работа и др.
 - Ако е приложимо, права и ползи, докато се изчаква решението
- Ако е приложимо на този етап, дайте на кандидата възможност да изрази мнение относно доклада от интервюто
- Предложете на кандидата възможност да зададе въпроси
- Действия след интервюто: обмислете интервюто
 - Оценка на интервюто
 - Самооценка и обмисляне

Практическо ръководство на EASO: Ръководство за лично интервю

Раздел 1: Подготовка

Етапът преди интервюто може да е от решаващо значение за неговото качество. Отличителен белег на добрия интервюиращ е, че е добре подготвен, когато влиза в помещението за интервю.

1.1. Значение на подготовката [обратно]

Подготовката е важен фактор за доброто интервю. Колкото по-добре подготвен е интервюиращият, толкова по-ефикасно ще бъде интервюто и толкова по-уместни ще бъдат зададените въпроси. Липсата на подготовка води до загуба на време по време на интервюто, често се стига до неуместни въпроси или може да наложи провеждането на допълнително интервю.

Отговорност на интервюиращия е да отдели време предварително, за да се запознае с подробностите по случая, така че да може да проведе добре структурирано интервю и да се опита да разреши евентуални проблеми, възникнали преди започване на интервюто.

За интервюто следва да се отдели достатъчно време. Като се подготви добре, интервюиращият гарантира, че наличното време е съсредоточено върху същността на молбата, а не върху въпроси от по-малко значение за нея. Ефективното интервю, което събира уместни доказателства по основните аспекти на молбата, е от съществено значение за справедливото решение по молбата.

1.2. Запознаване със случая [обратно]

1.2.1. Събиране на информация за конкретния случай [обратно]

а) Прочитане на информацията в документацията по случая [обратно]

Документацията по случая следва да бъде поискана, ако не е налична. Интервюиращият следва да се запознае, ако има такива, с формуляра за молбата, интервюто за регистриране, евентуална писмена декларация, документи за самоличност и подкрепящи документи, резултати от проверки за специални нужди, включително медицински доклади и всякаква друга налична информация.

Интервюиращият следва да идентифицира всички документи, които може да се нуждаят от превод, и да вземе необходимите мерки в съответствие с националните процедури.

б) Проверка в наличните бази данни [обратно]

Информацията в наличните бази данни или системи може да бъде важна за разглеждането на молбата. По-специално, в тези системи може да има допълнителна информация или документи относно самоличността, националността, семейното положение, личните обстоятелства и миграционната история на кандидата.

1.2.2. Справка със съответната информация за държавата на произход (ИДП) [обратно]

Интервюиращият следва да бъде запознат със ситуацията в държавата на произход на кандидата както по времето на твърденията за преследване или тежки посегателства, така и към настоящия момент. Ако информацията още не е налице, може да се наложи интервюиращият да поиска или да потърси информация, имаща отношение към молбата. Липсата на ИДП, която да отговаря на изложеното от лицето, не трябва да предreshава становището на интервюиращия.

Точна и актуална ИДП може да се намери от различни източници, напр. национални звена за ИДП, EASO, ВКБООН и други организации в областта на правата на човека.

1.2.3. Установяване на фактите по същество [обратно]

В зависимост от количеството на наличната вече информация интервюиращият трябва да се опита да установи при извършваната от него подготовка фактите по съществува на молбата. Това са факти, които са пряко свързани с определението за бежанец или за лице, отговарящо на условията за субсидиарна закрила. Интервюиращият не трябва да прави прибързани изводи и да има предвид, че по време на процедурата могат да се появят нови факти.

За повече подробности относно фактите по същество вижте [раздел 4](#).

1.2.4. Установяване на проблеми, които не са свързани с международната закрила [обратно]

В някои държави членки може да се наложи интервюиращият да установи съображения, които не попадат в обхвата на определенията за бежанец или лице, имащо право на субсидиарна закрила, но които съгласно националните правила също се разглеждат от решаващия орган. Например в зависимост от националното законодателство подобни основания могат да включват хуманитарни съображения и/или съображения от съчувствие, семейния или личния живот, или медицински причини.

Ако са налице основания, несвързани с международната закрила, които се налага да проучите, информацията можете да намерите тук: [\[Да се добави позоваване на националното законодателство и/или насоки\]](#).

1.2.5. Установяване на специални процедурни нужди [обратно]

Съгласно работното определение за уязвим кандидат (кандидат със специални процедурни нужди), формулирано за целите на учебната програма на EASO въз основа на [член 2, буква г\) от Директива 2013/32/ЕС \(преработената директива за процедурите за убежище \(ДПУ\)\)](#): уязвим кандидат е кандидат, чиято способност да разбира и ефективно да представи своя случай или изцяло да участва в процеса е ограничена поради лични обстоятелства.

Опитът на кандидата в неговата родна страна, по време на пътуването или в държавата на убежище може да окаже силно въздействие. Така например езиковата бариера или чувството на социално изключване, изпитвано от него, може да го доведе до положение на увеличена уязвимост.

В следващите раздели се съдържа информацията относно най-често срещаните категории лица със специални нужди.

а) Придружени и непридружени непълнолетни лица [обратно]

(Член 15 от преработената ДПУ)

Децата на възраст под 18 години следва, ако е възможно, да бъдат интервюирани от длъжностно лице, което е получило обучение в тази област. Интервютата с деца следва да се провеждат по начин, подходящ за деца. Например интервюиращият следва да съобрази своя език или тон с конкретния кандидат, както и с неговата възраст и степен на разбиране. Следва да се направи справка в националното законодателство и националните процедури за специалните разпоредби, по-специално във връзка с осигуряване на необходимата рамка за подкрепа на непълнолетния кандидат в обстановката за интервюто, напр. присъствие на настойник по време на интервюто в случаите с непридружени непълнолетни лица.

б) Лица с увреждания [обратно]

Интервюиращият следва да прецени дали са необходими специални грижи и подкрепа. Интервюиращият следва да вземе под внимание характера на увреждането и да действа съответно с него, тъй като различните увреждания изискват различни договорености.

в) Възрастни хора [обратно]

Интервюиращият следва да прецени дали са необходими специални грижи и подкрепа. Например интервюиращият следва да прецени дали може да бъде предоставена специална помощ на кандидатите, ако те са с ограничена подвижност. Интервюиращият следва да използва подходящи техники на задаване на въпроси и при необходимост да предлага редовни почивки.

г) Бременни жени [обратно]

От бременните жени се очаква да участват в интервюто лично, освен ако не са в тежко състояние или имат затруднения от медицинско естество. В зависимост от националната практика е възможно да се изиска медицинско свидетелство, ако случаят е такъв. Бременните жени могат да имат различни физически нужди и интервюиращият следва да е запознат с тях при провеждане на интервюто.

д) Самотни родители с непълнолетни или малолетни деца [обратно]

Интервюиращият следва да гарантира, че са взети съответните мерки, така че родителите да не са длъжни да разказват за лично преследване или унижение в присъствието на своите деца. Например, ако кандидатът няма възможност да остави детето си на подходящи грижи за деца, това задължително води до насрочване на интервюто за време и място, при които са осигурени грижи за деца.

е) Жертви на трафик на хора [обратно]

Без да се засяга евентуалната необходимост от международна закрила, жертвите на трафик на хора имат специфични права в съответствие с [Директива 2011/36/ЕС относно предотвратяването и борбата с трафика на хора и защитата на жертвите от него \(5 април 2011 г.\)](#). Ако бъдат установени съответните показатели, такива случаи следва да бъдат насочени към компетентен орган в областта на трафика на хора.

ж) Лица с психични разстройства [обратно]

Интервюиращият следва да прецени дали кандидатът има необходимите умствени способности, за да участва в интервю. В ситуация, при която кандидатът е неспособен да бъде интервюиран по каквато и да е причина, насроченото интервю следва да бъде отложено или да не се провежда.

Ако се прецени, че кандидатът е в състояние и може да бъде интервюиран, трябва да се обсъди възможността за предприемане на специални практически мерки с оглед специалните нужди на кандидата да бъдат удовлетворени с внимание.

з) Лица, които са били подложени на мъчения, изнасилване или други сериозни форми на психическо, физическо или сексуално насилие [обратно]

Интервюиращият следва да знае, че жертвата на такъв травмиращ опит може да изпитва особени затруднения при излагане на своята молба за международна закрила. Трудностите могат да възникнат поради чувствителното естество на преживяванията, за които трябва да се разкаже, и на евентуален предишен опит на кандидата с представители на властта. Поради това интервюиращ, който при подготовката си установи, че кандидатът е бил подложен на тежки форми на насилие или показва признаци на травми, следва да помни това по време на интервюто и да покаже специална загриженост и чувствителност при такива обстоятелства. Интервюиращият следва да знае и да приеме, че за някои травмиращи събития кандидатът може да не е в състояние или да не иска да предостави подробности.

1.2.6. Справка със съответните насоки [обратно]

След като се запознае с материалите по случая, интервюиращият следва да има предвид всички правни принципи, които могат да бъдат свързани с обстоятелствата, проверявани по време на интервюто. Той следва да установи фактите от молбата в контекста на приложимото законодателство и съдебната практика. Ако има съмнения, интервюиращият следва да се позове на съответните правни разпоредби, както и на наличните конкретни насоки, приложими от националния орган.

1.2.7. Психологическа подготовка [обратно]

Важно е, преди да пристъпи към интервюто, интервюиращият да се подготви психологически, като не забравя, че всеки случай следва да се разглежда сам за себе си.

При психологическата си подготовка за интервю интервюиращият следва да се запита какво отношение и какви мисли или предубеждения, свързани със случая, биха могли да повлияят на обективността му и да направи усилия да не допусне това.

Пресъздаването на травмиращ опит може да бъде мъчително за кандидата. Интервюиращият следва също да е наясно и с евентуалното психологическо въздействие на разказаното върху самия него. Например описанията на изтезания или снимките на понесени наранявания могат да бъдат шокиращи и да доведат до дълготрайни последици. Интервюиращият следва също да има предвид евентуалното въздействие върху преводача и при възможност да го осведоми преди началото на интервюто за евентуални признаци, че по време на интервюто могат да възникнат трудни ситуации.

1.2.8. Изготвяне на план за случая [обратно]

Всеки интервюиращ работи върху собствен метод на подготовка. В зависимост от наличната информация може да се окаже полезно съставянето на хронология на фактите по същество, която да бъде използвана по време на интервюто. Освен подобен хронологичен подход, планът за случая може да бъде структуриран логически или тематично. Такава структура може да бъде полезна и когато дойде време да се изготви проекторешение по молбата.

Дългият списък с въпроси, подготвен предварително, може да ограничи хода на интервюто и да се окаже непродуктивен. Поради това се счита, че очертаването на конкретни области/елементи, свързани с молбата, е по-полезна.

1.3. Организационни въпроси [обратно]

За да може интервюто да започне гладко в насрочения час, интервюиращият следва да вземе мерки всички предварителни организационни условия да бъдат изпълнени с оглед да се осигури безопасна среда. Такава среда за провеждане на интервюто допринася да се събере колкото е възможно повече важна информация, необходима за вземането на добро решение.

Ако има национално законодателство и/или насоки, интервюиращият следва да извърши необходимата организация със законния представител на кандидата.

В духа на професионалния характер на работата, всеки, на когото е възложено да проведе интервю, трябва да се погрижи облеклото му да е подходящо и да отговаря на целта.

1.3.1. Подходящ интервюиращ и преводач [обратно]

(Член 15 от преработената ДПУ)

Ако е възможно, исканията за преводач от същия пол следва да се приемат, освен ако решаващият орган няма причини да смята, че искането е на основания, които не са свързани със затруднения от страна на кандидата да представи изчерпателно основанията за молбата си.

Трябва да се положат всички усилия, за да се даде възможност на кандидата да изложи пълно и точно нещата, като се определи интервюиращ и преводач от пол, който не кара кандидата да се чувства застрашен или в неудобно положение. Това е особено важно, ако кандидатът е бил жертва на изнасилване или сексуална злоупотреба.

В някои случаи кандидатът може да изрази предпочитание към интервюиращ и/или преводач от другия пол. Някои държави членки имат установена практика да изпълняват такива искания, ако е възможно.

Когато се интервюира дете, лицето, определено да работи по случая, следва да има съответните знания и умения, за да проведе интервюто по начин, благоприятен за децата.

Във вашата държава е възможно да има други видове специализация в зависимост от профила на кандидата.

1.3.2. Обзавеждане на помещението и местни процедури [обратно]

От съображения за поверителност кандидатът по принцип се интервюира сам или съпроводен от своя законен представител или настойник в случая с непридружени непълнолетни лица. В зависимост от националните законодателства и практики могат да бъдат допуснати други лица, напр. представители на ВКБООН или лица, предоставящи правни и други съвети, емоционална или медицинска подкрепа. Това може да бъде от особено значение, ако очевидно е налице един от факторите на уязвимост, посочени по-горе.

Интервюиращият следва предварително да направи определени проверки относно подходящите мерки за помещението и разположението на местата. Разположението на местата трябва да отразява принципа, че основната линия на комуникацията е между интервюиращият и кандидата, като ролята на преводача е само помощна.

Освен това интервюиращият следва да провери например дали работи записващата или друга апаратура, ако е необходима такава. Счита се за добра практика от страна на интервюиращия да предложи чаша вода и да има на разположение тоалетни кърпички по време на интервюто, ако възникне нужда от тях.

1.3.3. Грижи за сигурността [обратно]

Ако първоначалната оценка на риска показва, че кандидатът е проявявал насилие или са налице други проблеми за сигурността, интервюиращият следва да предприеме необходимите предпазни мерки. Това може да включва предварително уведомяване на охраната с цел кандидатът да бъде основно претърсен при пристигането си или приканване на колега да присъства по време на интервюто. Интервюиращият следва да бъде основно запознат с процедурата за евакуация, ако в хода на интервюто се задейства противопожарната аварийна сигнализация или настъпи друга извънредна ситуация.

Раздел 2: Започване на интервюто

Ситуацията по време на интервюто е нова и непозната за повечето кандидати. Поради това се смята за добра практика да се отдели достатъчно време за създаване на добра атмосфера на комуникация. За целта интервюиращият следва да има професионално отношение и да предостави по разбираем начин на кандидата достатъчно информация относно ситуацията при провеждане на интервю и целта на интервюто.

2.1. Установяване и поддържане на атмосфера на доверие [обратно]

Целта на интервюиращия в личното интервю е да събере точна и надеждна информация относно основанията на кандидата да подаде молба за закрила. Начинът, по който интервюиращият направлява взаимната комуникация по време на интервюто, може значително да повлияе върху качеството и количеството на получената информация. Добра инвестиция е да се отдели достатъчно време за създаването на добра атмосфера на комуникация, в която всички участници да се чувстват сигурни и да си взаимодействат по положителен начин. Това дава възможност на кандидата да се отпусне и му помага да овладее чувството на стрес, тревога или недоверие, което от своя страна насърчава кандидата да предостави информация.

По този начин интервюиращият също има възможност да се отпусне и да наблюдава кандидата. Интервюиращият носи отговорност за създаването на такава атмосфера на доверие и увереност, като професионалното отношение и показването на съпричастност помага за постигането на тази цел.

Интервюто следва да се разглежда като диалог, в който кандидатът говори през повечето време. Вербалната и невербалната комуникация на интервюиращия следва да покаже ясно на кандидата, че той/тя е във фокуса на вниманието. Интервюиращият следва също да съобрази своята комуникация с нуждите на кандидата. На практика това означава използване на подходящ език, предоставяне на информацията по разбираем за кандидата начин, улавяне на сигнали от невербалната комуникация и вземане под внимание на межкултурните проблеми. Деликатното възпроизвеждане на езика на тялото, стойката и темпото на кандидата може да допринесе за установяване на атмосфера на доверие. Освен това, като обясни ролята на всеки един от присъстващите и на всяка стъпка и действие в процеса, интервюиращият може да намали чувствата на напрегнатост и тревога.

2.1.1. Демонстриране на професионално отношение [обратно]

Важен аспект от процеса на вземане на решение относно закрила е обективното и непредубедено отношение. Задача на длъжностното лице е да гарантира, че фактите и обстоятелствата на молбата са установени правилно. Често пъти личното интервю е основата на това установяване на факти.

Интервюто трябва да се провежда в съответствие с основните принципи, които гарантират отношение на зачитане, справедливост и обективност. Откритостта помага на интервюиращия да създаде у кандидата доверие; гарантира, че интервюиращият се отнася към всеки кандидат със зачитане и достойнство; и му дава възможност да проучи цялостно молбата.

Придържането към основни стилове на комуникация като гъвкавост, търпение, спокойствие и активно слушане, помага за създаването на добра атмосфера на комуникация като основа за получаване на цялата необходима информация.

Накрая, но не на последно място, интервюиращият трябва да е способен да се справя с емоциите, включително със собствените си емоции, с емоциите на кандидата, както и на другите присъстващи лица. За целта интервюиращият трябва да признае и приеме чувствата, възникнали по време на интервюто, като същевременно поддържа баланс между съпричастност и необвързаност с лично отношение.

Спазването на тези принципи често се нарича професионализъм в работата, което означава, че интервюиращият запазва безпристрастен, търсещ и зачитащ подход. Това обхваща комуникацията с кандидата,

преводача, законния представител и другите присъстващи лица. Често се изисква самооценка за определяне на собственото поведение и вземане на решение за неговото коригиране.

2.1.2. Пряко обръщение към кандидата [обратно]

Както вече беше обяснено, уменията за вербална и невербална комуникация на интервюиращия следва да покажат ясно на кандидата, че той/тя е във фокуса на интервюто. Поради това е важно прякото обръщение към кандидата, а не чрез преводача, законния представител или друго лице, обръщайки се към кандидата в трето лице.

2.1.3. Използвайте подходящ тон и език на тялото [обратно]

При интервюиране на кандидати от различни части на света интервюиращият следва да бъде наясно с културните различия в невербалната комуникация и да се въздържа от прибързано тълкуване на езика на тялото на кандидата.

Освен това интервюиращият трябва винаги да осъзнава силата на собствения си език на тялото и опасността той да бъде възприет например като проява на незаинтересованост или агресивност. От друга страна, познаването на силата на невербалните сигнали може да се използва за насърчаване на комуникацията по време на интервюто.

Вижте също [раздел 3](#) за допълнителна информация.

2.2. Убедете се, че това е правилният кандидат [обратно]

В зависимост от националната практика интервюиращият следва да поиска да види документите на кандидата, издадени от приемащата държава, за да се увери, че пред него се намира правилният кандидат.

2.3. Поздрав/въведение [обратно]

2.3.1. Поздравете кандидата професионално и обяснете ролите на лицата, присъстващи в помещението [обратно]

Ситуацията по време на интервюто е нова и непозната за повечето кандидати. Много кандидати не разбират кое е лицето, което води интервюто, нито каква е целта на интервюто. Поради това е много важно интервюиращият да поздрави кандидата професионално, да представи всички присъстващи лица и да обясни техните роли.

2.3.2. Проверете как се разбират преводачът и кандидатът [обратно]

След това интервюиращият трябва да запита кандидата дали разбира преводача и да запита преводача дали разбира кандидата.

2.3.3. Попитайте кандидата за специални нужди [обратно]

При въвеждащия етап на интервюто интервюиращият трябва задължително да се увери, че кандидатът може да бъде интервюиран, като запита дали има здравословни или други проблеми, които следва да бъдат взети под внимание.

2.3.4. Насърчете кандидата да ви каже за евентуални трудности при комуникацията/разбирането [обратно]

Интервюиращият следва да насърчи кандидата да му каже за евентуални трудности при комуникацията/разбирането по време на цялото интервю. Интервюиращият следва да използва език, съобразен с индивидуалните и контекстуалните обстоятелства на кандидата (напр. възраст, пол, образование, социален произход и др). Това е важно за постигане на взаимно разбиране на ситуацията по време на интервюто и за гарантиране на законните права на кандидата.

2.4. Дайте информация на кандидата [обратно]

Важно е кандидатът да разбира процедурата. Затова предоставянето на информация е важно. От друга страна, прекомерната информация може да се окаже натоварваща за кандидата. Интервюиращият следва да съобрази и обясни важната информация в зависимост от конкретния кандидат. По-долу са дадени примери за информация, която трябва да бъде предоставена във всички случаи.

2.4.1. Обяснение на целта на интервюто [обратно]

Важно е на кандидата да се обясни целта на интервюто. Кандидатът трябва да е наясно, че интервюиращият има нужда да събере колкото е възможно повече съществена, точна и надеждна информация относно основанията на кандидата да подаде молба за международна закрила.

2.4.2. Информация за рамката и структурата на интервюто [обратно]

Важно е интервюиращият да обясни на кандидата каква ще бъде структурата на интервюто. В съответствие с националната практика на кандидата може да бъде дадена възможност първо да коригира или да поясни данните, които вече са предоставени на органите, напр. при етапа на регистрация. След това на кандидата се дава възможността да говори относно основанията на молбата си със свои думи и в избрано от него темпо, без прекъсвания по време на свободния разказ. След свободния разказ интервюиращият може да зададе по-конкретни въпроси относно различни елементи на молбата.

2.4.3. Информация за почивките [обратно]

Интервюиращият следва да уведоми кандидата за почивките, които ще бъдат направени, и за възможността кандидатът да посочи дали се нуждае от почивка.

2.4.4. Информация за поверителността [обратно]

(Член 15, параграф 2 от преработената ДПУ; член 48 от преработената ДПУ)

Важно е да се подчертае какво означава поверителността. Много молби идват от държави, в които няма презумпция, че правителството зачита неприкосновеността на личния живот на своите граждани. Поради това за някои хора може да е трудно да разберат понятието „поверителност“. Интервюиращият не бива да забравя също, че кандидатът може да има сериозни основания да се колебае да разкрие информация, ако счита, че тя не е поверителна. Кандидатът може да се страхува, че други ще му навредят, или да се опасява за живота и сигурността на членове на семейството и приятели.

2.4.5. Информация за задълженията на кандидата/задължение да сътрудничи [обратно]

(Членове 4 и 5 от преработената ДПУ)

Интервюиращият следва да обясни защо предоставянето на цялата съществена и вярна информация е от полза за вземането на добро решение. При разглеждане на задължението да се каже истината интервюиращият може да изтъкне факта, че това се обяснява на всички. По този начин интервюиращият избягва да остави впечатлението за намек, че кандидатът възнамерява да излъже. Важно е също да се изтъкне, че само ако кандидатът съзнателно даде невярна информация, това може да доведе до нежелателни последици.

Интервюиращият следва също да поясни на кандидата, че ако не знае отговора на даден въпрос, трябва просто да го каже, а не да се опитва да даде отговор чрез налучкване.

2.4.6. Ако е приложимо, информация относно записването на интервюто [обратно]

Ако е приложимо, интервюиращият следва да предостави информация относно записването на интервюто и да поиска съгласие в зависимост от националните насоки. Интервюиращият следва също да уведоми кандидата относно практическите по-нататъшни действия във връзка със записа и колко дълго ще бъде съхраняван (включително съображения за неприкосновеността на личния живот, ако е необходимо).

2.4.7. Информация за писмения доклад [обратно]

Интервюиращият следва също да уведоми кандидата за практическите по-нататъшни действия по отношение на писмения доклад и за възможността кандидатът да направи забележки и/или да даде пояснения във връзка с евентуални грешки или неправилни тълкувания в доклада.

Раздел 3: Провеждане на интервюто

Начинът, по който интервюиращият провежда интервюто, оказва значително въздействие върху общото качество и количество на събраната от него информация. Следва да се обмислят отношението на интервюиращия, както и неговата вербална и невербална комуникация (техники за провеждане на интервю).

3.1. Отношение [обратно]

3.1.1. Неутралност [обратно]

Интервюиращият трябва да бъде неутрален. Той следва да се старее да бъде възможно най-обективен и ясен. Не трябва да се влияе от други случаи, нито от личните си убеждения и мнения.

3.1.2. Неосъждащо отношение [обратно]

Интервюиращият следва да използва подходящ тон по време на интервюто и да демонстрира неосъждащо отношение, като остава безпристрастен и търсещ в своя подход и в реакциите си на изявленията на кандидата, включително когато те издават например непоследователност, подправени документи или недопустими действия.

3.1.3. Избягвайте недоразумения поради културно обосновани предположения, ценности или очаквания [обратно]

Важно е да се познава културата на кандидата. Интервюиращият следва обаче да разбира опасността от стереотипи и да не забравя, че кандидатът е преди всичко личност. Ако определя лицето единствено в контекста на културните традиции, това може да го направи неспособен да разбере личната история на кандидата.

Интервюиращият не следва да изхожда от предположението, че всеки разбира нещата по същия начин като него, нито че неговият начин на разбиране е единствено правилният. Освен това той следва да разбере как собственият му културен произход влияе върху начина му на тълкуване на фактите.

Необходими са самосъзнание и самооценка, за да се прецени собственото отношение, вербалната и невербалната комуникация, и за да се вземе решение как те да бъдат коригирани. Пренебрегването на такова отношение може да наруши атмосферата на откритост и доверие на интервюто и да окаже отрицателно въздействие върху резултатите от него.

3.2. Направлявайте провеждането на интервюто [обратно]

3.2.1. Направлявайте диалога [обратно]

Отговорност на интервюиращия е да насочва кандидата така, че да се стигне до напълно проучен случай за предоставяне на международна закрила. За да си помогне в този процес, интервюиращият може да следва **план за случая** (на базата на логическа, хронологична или тематична структура), но не по-малко важно е да запази гъвкавост.

3.2.2. Направлявайте преводача [обратно]

(Член 15, параграф 3, буква в) от преработената ДПУ)

Преводачът е необходим за преодоляване на езиковите различия между кандидата и интервюиращия. Добра практика е при възможност преводачът да бъде информиран за случая преди интервюто, особено в ситуации, при които може да е необходима особена чувствителност.

Важно е преводачът да бъде осведомен относно своята отговорност и роля в интервюто и да се провери дали той/тя е заел(а) подходящо място в помещението за интервю (на еднакво разстояние от интервюиращия и от кандидата, на края на бюрото).

При работата си с преводача интервюиращият следва да се старае да говори бавно и ясно и да прави чести паузи, за да му дава възможност да превежда кратки откъси, по-специално ако се дават подробни или сложни обяснения. Важно е интервюиращият да се обръща пряко към кандидата (в първо лице), а не чрез преводача, използвайки трето лице по отношение на кандидата.

Интервюиращият следва да потвърди, че подбраният преводач е в състояние да даде точен и безпристрастен устен превод на разказа на кандидата. Преводачът не бива да има връзка с кандидата. Преводачите трябва да уведомяват интервюиращия в началото на интервюто, ако имат връзка с кандидата, като в такъв случай посочват и каква е тя. В зависимост от естеството на връзката може да се наложи да бъде определен друг преводач.

Преводачът не трябва да изразява мнение или да предлага съвет на интервюиращия или на кандидата. Въпреки това понякога се налага да обяснява контекста, когато например в езика, на който превежда, липсва подходящата дума. В такива случаи може да се наложи преводачът да обърне внимание на това обстоятелство.

Интервюиращият следи преводача по време на работата му и гарантира, че той/тя действа неутрално и безпристрастно. Ако интервюиращият има съмнения относно способностите или поведението на преводача, този въпрос следва да се реши в съответствие с националните процедури (напр. като бъде поставен пред висши длъжностни лица), а може да се наложи и интервюто да бъде прекъснато и възобновено с друг преводач.

По време на интервюто следва да наблюдават състоянието на кандидата и преводача и да се дават редовни почивки.

3.3. Свободен разказ [обратно]

3.3.1. Приканете за свободен разказ [обратно]

Целта на свободния разказ е да получите възможно най-надеждна и точна информация, като предоставите на кандидата възможността сам да разкаже, без да бъде прекъсван, за причините, които са го накарали да подаде молба за закрила. Интервюиращият следва да прикани кандидата да говори за основанията на молбата си със свои думи. В повечето случаи свободният разказ осигурява на интервюиращия значително количество точна информация и му предоставя подробности, които могат да бъдат допълнително проучени по-късно в интервюто. Вместо да прекъсва свободния разказ, интервюиращият може да си отбелязва места, към които да се върне след свободния разказ.

Интервюиращият следва да напомни на кандидата да предостави всички подробности относно имена, места, събития и др., за които си спомня и които могат да бъдат полезни/важни за молбата. Същевременно той следва да е наясно с ограниченията на паметта и да има разумни очаквания за количеството и качеството на информацията, която кандидатът може да даде относно фактите по същество. Процесите, свързани с паметта, са индивидуални и се влияят от редица фактори като възраст, култура и минало на кандидата, особено от въздействието на травмиращи преживявания.

3.3.2. Насърчавайте кандидата, като го слушате активно [обратно]

Активното изслушване е важно за насърчаване на кандидата да разкаже подробно и съгласувано събитията.

Интервюиращият следва да насочи своето невербално и вербално внимание към кандидата и да си дава сметка как невербалните сигнали могат да бъдат изтълкувани от кандидата, с оглед да подобри комуникационните умения и да помогне да се избегнат недоразумения.

Интервюиращият следва да е наясно, че произнасянето на минимални и неутрални изрази като „Ммм“, „Разбирам“, „Добре“ потвърждават, че той слуша по време на цялото интервю. Използването на подобни изрази подканва кандидата да продължи да говори и допринася за поддържане и разширяване на разказа.

Кратки повторения на част от разказа на кандидата могат да допринесат както за активиране на паметта на кандидата, така и за запазване на необходимата насоченост на интервюто, без да се прекъсва кандидатът. Освен това интервюиращият може да помогне на кандидата да си спомни за събития и подробности с помощта на различни техники за стимулиране на паметта. В това отношение могат да се обмислят: задаване на въпроси за начина на възприемане на конкретно събитие чрез различните сетива или използване на сегашно време.

Някои кандидати изпитват затруднения да говорят свободно. В подобни случаи интервюиращият следва да се опита да поеме по-активна роля и да задава по-целенасочени въпроси, но без да забравя, че трябва да продължи да въвежда всички теми и винаги да започва нова тема със задаване на отворени въпроси.

Интервюиращият следва да предостави на кандидата достатъчно време, за да се концентрира и да си спомни, като го остави да запази контрол върху количеството информация, което е готов да разкрие, особено ако говори за травмиращо или чувствително по друг начин събитие.

Ако по време на свободния разказ кандидатът се отклони от съществото на темата, интервюиращият следва да се постарее внимателно да възстанови разказа. Интервюиращият може например да използва естествените паузи в разказа, за да провери дали има причина кандидатът да поставя тези въпроси и дали последният ги счита за важни за молбата. След това интервюиращият може да се върне към някоя от темите по същество и да прикани кандидата да продължи оттам. Интервюиращият трябва да внимава да не се намеси твърде рано, а да даде на кандидата време да намери своята нишка в разказа.

3.4. Етап на проучване [обратно]

Интервюиращият следва да определи и да предприеме последващи действия по важните части от разказа на кандидата. Интервюиращият следва да проучва темите една по една. Той трябва да определи основните теми (същността на молбата), а след това да проучи подтемите в конкретната основна тема, за да създаде контекстуална последователност, „поток“ в диалога. Този подход помага на кандидата да разкаже подробно за обсъжданото събитие. Това е добър начин да се структурира интервюто и да се гарантира, че са включени всички съществени елементи. Важно е интервюиращият да проявява гъвкавост и да проследява новата информация, предоставена от кандидата.

3.4.1. „Задаване на ориентири“ [обратно]

Интервюиращият следва винаги да представя рамка на темата, преди да продължи с отворени или по-насочени въпроси. Въвеждането на темата, върху която се поставя ударението, помага на кандидата да продължи в правилната посока и дава възможност на интервюиращия да поддържа насочеността на интервюто и да получи съществена информация, без да задава прекалено много въпроси.

3.4.2. Потвърждаване на разбраното [обратно]

По време на интервюто интервюиращият трябва да използва възможността за изясняване на разбраното и да поиска потвърждаване на основните изявления. Интервюиращият може например да перифразира отговорите на кандидата относно основните елементи на неговата молба и да поиска потвърждение, че го е разбрал правилно.

3.5. Техники за провеждане на интервю и видове въпроси [обратно]

3.5.1. Задавайте прости въпроси [обратно]

Равнището на използвания език и начинът, по който интервюиращият задава въпроси, могат да доведат до съществени недоразумения и погрешни заключения. Въпросите, зададени по време на интервюто, трябва да бъдат ясни, максимално прости и да съответстват на възрастта и образованието на кандидата. **Множествените въпроси следва да се избягват.**

3.5.2. Използвайте отворени въпроси [обратно]

Интервюиращият трябва да използва отворени въпроси, за да подкани кандидата да разкаже за дадено събитие или ситуация или за своите знания, мнения и чувства. Това е равносилно на покана към кандидата да даде възможно най-много информация. Отворените въпроси обикновено започват с „как“, „защо“ или „кажете ми“, „обяснете ми“, „опишете, ако обичате“ и др.

3.5.3. Използвайте на място затворени въпроси [обратно]

Интервюиращият разчита обикновено на отворени въпроси, но може да използва и затворени въпроси, за да провери дали правилно е разбрал разказа на кандидата или да получи конкретна информация.

Същевременно интервюиращият трябва да внимава дали някой неуместен затворен въпрос или прекомерното използване на този тип въпроси няма да внесе смущение в диалога. Поради това се препоръчва те да се избягват, когато се разгръща диалог или свободен разказ. Ако твърде много затворени въпроси бъдат зададени един след друг, кандидатът може да има чувството, че го разпитват като в полицията, вместо да му се даде възможност да обясни своята молба с пълни подробности.

3.5.4. Използвайте пояснителни въпроси и въпроси, изискващи обмисляне [обратно]

Пояснителните въпроси и въпросите, изискващи обмисляне, са важни, когато интервюиращият иска да получи от кандидата правилно описание на действителното събитие.

3.5.5. Задавайте правилни въпроси по правилен и коректен начин [обратно]

Интервюиращият следва да задава въпросите по правилен, коректен и ненасочващ начин. Насочващите въпроси обикновено подтикват кандидата да даде желанието или очакван отговор или оставят у него погрешно впечатление какво би трябвало да бъде съдържанието на отговора.

3.5.6. Задавайте въпроси, съобразени със способностите и образованието на кандидата [обратно]

Интервюиращият следва да задава въпроси, съобразени със способностите и образованието на кандидата. Той следва да провери първо степента на образование или начина, по който кандидатът е способен да схваща определени понятия с оглед да предотврати срив на комуникацията поради използването на език, който е твърде елементарен или твърде труден и сложен. При задаването на въпроси интервюиращият следва да използва по възможност собствените думи и изрази на кандидата.

3.6. Възможност за пояснение на несъответствия [обратно]

(Член 16 от преработената ДПУ)

На кандидата трябва да бъде дадена възможност да изложи молбата си, колкото е възможно по-пълно. Това включва възможност кандидатът да даде обяснения, свързани с елементи, които е възможно да липсват, и/или несъответствия или противоречия в твърденията на кандидата, както и евентуални различия с информацията от други източници.

Освен това интервюиращият следва да даде на кандидата възможност да обясни евентуални различия и противоречия с информацията за държавата на произход и известните факти.

В съответствие с националната практика интервюиращият може също така да даде на кандидата възможност да обясни евентуални несъответствия с изложенията, направени от членове на семейството или свидетели.

Основен принцип на справедливост е осигуряването на достъп на кандидата до същата информация, с която разполага органа, натоварен с вземането на решение. Основанието за това е, че по този начин кандидатът може да го оспори, ако се наложи, или ще бъде готов да реагира на всяка информация, която е насочена срещу надеждността на неговата молба. Информация за държавата на произход, която може да наклони решението на отговорното лице към отрицателна оценка на надеждността, трябва да бъде предоставена на кандидата за негово становище.

Раздел 4: Същност на молбата

За да може да проведе добре интервюто, интервюиращият следва да разгледа всички въпроси, свързани с молбата, като се съсредоточи върху **фактите по същество**. Техниките за провеждане на интервю не могат да се разглеждат независимо от необходимостта да се уточни какво следва да попадне в обхвата им. Същинската цел на техниките и похватите за провеждане на интервю, обобщени в настоящото практическо ръководство на EASO, е да дадат възможност на интервюиращия да събере по коректен и ефикасен начин точна и надеждна информация относно основанията на кандидата да подаде молба за закрила.

Следващите точки не са указания за това, как интервюиращият следва да задава или формулира въпросите, а по-скоро каталог на темите, които е възможно да се наложи да бъдат проучени, в зависимост от конкретните обстоятелства на молбата, с цел на по-късен етап да се направи оценка. Всъщност някои от посочените по-долу въпроси не се налага да бъдат поставени във всички случаи; те са включени тук като напомняне и насоки, ако съдържанието на молбата и/или националното законодателство или практика го изискват.

Интервюиращият трябва да има предвид, че съвместно задължение на органите и кандидата е да се установят фактите, свързани с молбата. Това означава по-специално, че по време на интервюто интервюиращият следва: а) да бъде запознат със съответната информация за държавата на произход, която може да помогне да се разбере положението на кандидата и да потвърди или посочи несъответствия в елементите на неговите твърдения (вж. също подраздел **Справка със съответната информация за държавата на произход**); б) да помогне на кандидата да разкаже изцяло своята история, като зададе подходящи въпроси по подходящ начин; в) да даде на кандидата възможности да поясни евентуални несъответствия (вж. също подраздел **Възможност за пояснение на несъответствия**).

4.1. Съберете информация за минали преследвания и тежки посегателства [обратно]

(Член 4 от ДП)

4.1.1. Какво стана? [обратно]

Необходим е възможно най-подробен разказ на събитията, за да се оцени степента на тежест на миналите преживявания на кандидата (вж. **член 9, параграф 1, буква а), член 9, параграф 2 и член 15 от ДП**). Съвкупност от различни мерки може също да представлява преследване (вж. **член 9, параграф 1, буква б) от ДП**). Интервюиращият трябва следователно да бъде подготвен да пита или да изслушва за „незначителни“ факти/заплахи, чиято съвкупност може да представлява преследване или тежки посегателства.

Освен това интервюиращият следва да помни, че липсата на доказателства за преследване/тежки посегателства в миналото не означава, че няма риск за бъдещето.

4.1.2. Коя е жертвата/кои са жертвите на преследването/тежките посегателства? [обратно]

Обикновено жертвата е самият кандидат. Кандидатът може обаче да изпитва опасение, тъй като други лица със сходни характеристики (причини, посочени в Женевската конвенция; членове на семейството; местожителство и др.) са били жертви на преследване/тежки посегателства.

Понякога е възможно кандидатът да не изпитва лични опасения, но да е представител на лице, изискващо грижи: непълнолетно дете или лице на зряла възраст с увреждания, от чието име трябва да обяснява фактите (напр. дете от женски пол, изложено на риск от генитално осакатяване).

Профилът и миналото на кандидата (възраст, етническа принадлежност, образование, религия, пол, място на пребиваване и др.) могат сами по себе си да бъдат основателни факти, въз основа на които да бъде предоставена международна закрила. Те са важни също за „разполагането“ на кандидата в обществото на неговата държава на произход и могат да повлияят на оценката за надеждност, която се извършва на по-късен етап (вж. член 4, параграф 2 и член 4, параграф 3, буква в) от ДП).

4.1.3. Кой е субектът на преследването/тежките посегателства? [обратно]

Субекти на преследване/тежки посегателства могат да бъдат държавни или недържавни субекти или от двата вида (вж. член 6 от ДП). Идентифицирането на въпросния субект/въпросните субекти в конкретния случай е важно също така, за да се прецени на по-късен етап дали е възможно да има субект на закрила (по смисъла на член 7 от ДП), или може да се разглежда възможността за вътрешна закрила в съответствие с член 8 от ДП.

4.1.4. Кога се случи това? [обратно]

Датите и хронологичните реперни точки са полезни за изясняване на контекста, за проверка на съгласуваността с информацията, предоставена по-рано от кандидата, и за сверяване на разказа на кандидата с друга информация, напр. информация за държавата на произход, бази данни („Евродак“, ВИС и др.) и т.н.

Датите и хронологичните реперни точки са полезни за оценка, наред с други неща, на причинно-следствената връзка между минали събития и бягството от държавата на произход. Интервюиращият не бива обаче да забравя, че личните обстоятелства на кандидата, например културен произход, травми или други фактори, могат да повлияят на начина, по който кандидатът е в състояние да си спомни дати.

4.1.5. Къде се случи? [обратно]

(Имена на) Места и реперни точки са от полза за изясняване на контекста и съпоставяне с ИДП.

4.1.6. Защо се случи? [обратно]

Интервюиращият трябва да даде възможност на кандидата да изложи личната си гледна точка, защо за него или за други е било (или е) вероятно да стане жертва/станат жертви на преследване/тежки посегателства. Същевременно интервюиращият не бива да забравя, че кандидатът може да е в неведение относно мотивите на субекта/субектите на преследване и/или не може да използва правна терминология.

Необходимо е аспектът „защо“ бъде изяснен от интервюиращия, за да се установи връзка с основанията за международна закрила и по-специално с основанията за предоставяне на статут на бежанец.

4.1.7. Какви са предоставените документи и доказателства (ако има такива)? [обратно]

Искането на обяснения относно предоставените документи и доказателства е неотделима част от интервюто (вж. член 4, параграф 2 от ДП).

Важни аспекти могат да бъдат: За каква цел е предоставен документът? Каква е същността/съдържанието му (ако не е преведен)? С кой факт/кое събитие е свързан той? Какво обосновава/доказва той? Откъде идва документът? Кога кандидатът го е получил? Как го е получил?

Когато за документи относно някои елементи може да се предположи, че съществуват, но не са били предоставени, интервюиращият трябва да проучи допълнително причините за непредоставянето им, без да се засяга резултатът от оценяването, което предстои да се извърши на по-късен етап.

4.2. Задайте въпрос относно опасенията от преследване или тежки посегателства [обратно]

4.2.1. В случай на връщане, какво според кандидата може да стане? [обратно]

Бъдещият риск от преследване/тежки посегателства е от решаващо значение за определяне на необходимостта от международна закрила; на кандидата трябва да се даде възможност да каже от какво се опасява — тъй като това е най-важната причина за неговата молба.

4.2.2. Защо кандидатът мисли, че ще стане така? [обратно]

При провеждане на интервюто с кандидата интервюиращият трябва да има предвид, че преследвания/тежки посегателства в миналото могат да бъдат признак за бъдещ риск от повтаряне на подобни преследвания/тежки посегателства (вж. член 4, параграф 4 от ДП). От друга страна, липсата на преследване/тежки посегателства в миналото не означава, че няма бъдещ риск (вж. също необходимостта от международна закрила, възникваща на място, член 5 от ДП).

Причините могат да бъдат различни от тези за преследвания/посегателства в миналото, ако положението на лицето или това в държавата на произход се е променило.

4.2.3. От кого кандидатът се опасява от преследване/тежки посегателства в случай на връщането му в неговата държава на произход? [обратно]

Субектът/субектите на преследване може/могат да се различава/т от тези за преследвания/посегателства в миналото, ако положението на лицето или в държавата на произход се е променило.

Проучването на този въпрос е необходимо, особено ако няма преследване/тежки посегателства в миналото.

4.3. Проучете мотивите за преследване [обратно]

(Член 10 от ДП, член 1А, параграф 2 от Женевската конвенция)

4.3.1. Място за допълнителни въпроси относно фактическите или приписани характеристики на кандидата [обратно]

Ако кандидатът е дал недостатъчно обяснения в отговор на въпроса „Защо се случи това?“, необходимо е все пак да се проучи дали няма мотив за преследване в съответствие с член 10 от ДП.

Ако кандидатът е дал обяснения относно мотивите, поради които може да бъде преследван, възможно е да има нужда от допълнителни въпроси, за да се удостовери, че той действително има или се счита от субекта на преследването, че има характеристиките, мотивиращи предполагаемото преследване.

В някои държави членки характеристики, които не са изрично посочени в Женевската конвенция от 1951 г. или в член 10 от ДП, могат да представляват независими основания за предоставяне на статут на бежанец в съответствие с националното законодателство (напр. пол, „борец за свобода“, предходно признаване за бежанец от ВКБООН или от друга държава, ратифицирала Женевската конвенция).

Ако има такова допълнително основание, приложимо съгласно вашето законодателство, можете да го намерите тук: [Да се добави позоваване на националното законодателство].

4.3.2. Някои въпроси може да се наложи да бъдат поставени *ex officio* [обратно]

Някои въпроси може да се наложи да бъдат поставени *ex officio*, ако кандидатът не ги постави сам (напр. генитално осакатяване на кандидати от женски пол от някои държави на произход).

Ако има законодателство или специфични насоки в това отношение във вашата държава, можете да ги намерите тук: [Да се добави позоваване на националното законодателство/насоки].

4.4. Проучете условията за субсидиарна закрила [обратно]

(Член 15 от ДП)

Когато опасенията за тежки посегателства са „смъртно наказание или екзекуция“ (вж. член 15, буква а) от ДП) или „изтезание или нечовешко или унизително отношение, или наказание“ (вж. член 15, буква б) от ДП), въпросите, зададени преди това към подраздели 4.1 и 4.2, трябва да са предоставили вече необходимата информация. Ако обаче рискът от тежки посегателства е поради безогледно насилие в случай на въоръжен международен или вътрешен конфликт, възможно е да се наложат допълнителни конкретни въпроси (вж. член 15, буква в) от ДП).

Ако има специфични разпоредби за транспониране на член 15, буква б) от ДП във вашата държава, можете да намерите съответния текст тук: [Да се добави позоваване на съответните правни разпоредби на вашата държава]

4.4.1. Някои въпроси може да се наложи да бъдат поставени *ex officio* [обратно]

Някои въпроси може да се наложи да бъдат поставени *ex officio*, ако кандидатът не ги постави сам (напр. във връзка с кандидати от женски пол от някои държави на произход, наличие/липса на родственик [от мъжки пол] или на семейна/кланова/племенна мрежа, или на познати, способни да предоставят „закрила“, /или средства за живеене съгласно местните обичаи).

Ако има специфични правни разпоредби или съответни насоки във вашата страна, ще ги намерите тук: [Да се добави позоваване на съответните правни разпоредби или насоки на вашата държава]

4.5. Ако е приложимо, проучете други форми на закрила [обратно]

В някои държави предоставянето на разрешение за пребиваване по съображения, които не са свързани с международната закрила (хуманитарни или медицински съображения, или съображения от съчувствие и др.), може да е от компетенцията на решаващия орган. В раздел 1 по-горе вижте подраздел Установяване на проблеми, които не са свързани с международната закрила.

Ако има специфични правни разпоредби или съответни насоки във вашата страна, ще ги намерите тук: [Да се добави позоваване на съответните правни разпоредби или насоки на вашата държава]

4.6. Осведомете се относно предлаганата закрила в държавата на произход [обратно]

(Член 6, буква в) и член 7 от ДП)

4.6.1. Опитвал ли се е кандидатът да търси закрила от съответните органи/ субекти? [обратно]

Тази линия на задаване на въпроси е обикновено неуместна, ако държавата е субектът на преследване или тежки посегателства.

В някои държави обаче информацията за държавата на произход може да показва, че закрилата/правната защита от страна на независим съдебен или друг орган може да бъде ефективна и достъпна (вж. член 7 от ДП).

Необходимо е да се проучи този аспект, когато субектът на преследване/тежки посегателства е недържавен субект (вж. член 6, буква в) от ДП).

От друга страна, това е неуместно, ако няма наличен субект на закрила.

4.6.2. Ако да, от кой орган/кои субекти, предоставящи закрила? Какъв е бил резултатът? [обратно]

По време на интервюто може да се наложи да се проучи дали даден субект на закрила не може или не иска да действа и дали готовността му да действа е основана на причини, посочени в Женевската конвенция (вж. член 6, буква в) от ДП).

4.6.3. Ако не, защо? [обратно]

Ако кандидатът не се е опитвал да търси закрила в своята държава на произход, интервюиращият трябва да му даде възможност да обясни защо, например:

- било му е попречено да потърси закрила;
- считал е, че ще бъде безрезултатно.

4.7. Ако е приложимо, задайте въпрос за алтернативата на вътрешна закрила [обратно]

(Член 8 от ДП)

4.7.1. Има ли „безопасно място“ в държавата на произход на кандидата? [обратно]

За тази част на интервюто имайте предвид, че тежестта на доказване на достъп до закрила остава за решаващия орган.

4.7.2. Приемливо ли е в правно и практическо отношение и разумно ли е да се очаква, че кандидатът ще се установи там? [обратно]

Интервюиращият трябва да провери дали кандидатът:

- може да пътува безопасно до тази част от държавата;
- може да пътува законно и да бъде приет в тази част на държавата; и
- може разумно да се очаква да се установи там и да получи закрила от преследване и тежки посегателства.

4.8. Ако е приложимо, задайте въпрос относно съществуващите основания за изключване [обратно]

(членове 12 и 17 от ДП, въз основа на член 1, букви Г, Д и Е от Женевската конвенция от 1951 г.)

Ако има такива признаци, по време на интервюто може да се наложи интервюиращият да проучи въпросите, свързани с изключване.

4.8.1. Член 1, букви Г и Д от Женевската конвенция от 1951 г. [обратно]

За кандидати от палестински произход: Има ли кандидатът право на закрила или помощ от органи или агенции на Организацията на обединените нации, различни от ВКБООН? (вж. член 12, параграф 1, буква а) от ДП, въз основа на член 1, буква Г от Женевската конвенция). Ако помощта е прекратена, интервюиращият следва да определи дали е било по причини извън контрола на кандидата и независимо от неговата воля (Дело на Съда на ЕС C-364/11 - *Abed El Karem El Kott* и други - 19.12.2012 г.).

Има ли кандидатът в държавата на интервюиращия (или в друга държава, в която е установил своето пребиваване), правата и задълженията, произтичащи от гражданството на тази държава, или равностойни права и задължения? (вж. член 12, параграф 1, буква б) от ДП, въз основа на член 1, буква Д от Женевската конвенция).

4.8.2. Член 1, буква Е от Женевската конвенция от 1951 г. [обратно]

а) Посочил ли е кандидатът извършени от него деяния, които могат да доведат до изключване? (За деяния, водещи до изключване, вж. член 12, параграф 2 и член 17, параграф 1 от ДП, въз основа на член 1, буква Е от Женевската конвенция)

Ако случаят е такъв, интервюиращият следва:

- да прикани кандидата да потвърди своето изявление;
- да уведоми кандидата, че посочените от него деяния могат да го изключат от правото да ползва международна закрила;
- да запита за евентуални смекчаващи обстоятелства.

Възможно е във вашата държава да има специфични разпоредби във връзка с проверката на причините за изключване, напр. специализирани длъжностни лица, необходимост от отделно интервю и др. Можете да направите справка с вашите национални процедури тук [\[да се добави позоваване на съответните насоки\]](#).

б) Има ли данни от информацията за държавата на произход (ИДП) или от свидетелски показания, че организацията, към която принадлежи кандидатът (напр. полиция, армия, милиция, партизанска група, терористична група, мафия и др.), е извършила деяния, които могат да доведат до изключване?

Ако случаят е такъв, интервюиращият следва да събере следната информация във връзка с позицията и/или ролята на кандидата в организацията:

- Знаел ли е кандидатът за престъпленията?
- Какво е било неговото лично участие? Дали той е заповядал, подтиквал или съзнателно е предоставял средства за извършването на такива престъпления?
- Евентуални допълнителни обстоятелства: продължителност на престоя, йерархическо положение, задачи, последици от деянията и др.
- Одобрявал ли е, или не е одобрявал това навремето? Одобрява ли го, или не го одобрява сега?
- Евентуални смекчаващи обстоятелства: умствени способности, принуда, самозащита и др.

в) Бил ли е кандидатът обвиняем/осъждан за тежко (неполитическо) престъпление, извършено извън държавата на убежище, преди да бъде приет в тази държава, или има данни от ИДП/външна информация/разузнаване, че е извършил такова престъпление?

За тази част на интервюто интервюиращият трябва да има предвид, че тежестта на доказване на условията за изключване остава за решаващия орган.

Ако случаят е такъв, интервюиращият следва да изясни следните аспекти:

- Какво е извършеното престъпление?
- Ако е приложимо, какво кара кандидата да мисли, че обвинението прикрива преследване/тежки посегателства?
- Ако е приложимо, какво кара кандидата да мисли, че условията за справедлив съдебен процес не са или няма да бъдат изпълнени?
- Каква може да бъде присъдата? Предвижда ли се смъртно наказание? Какви са условията в затворите на държавата?

Неполитически престъпления, извършени в трета държава преди приемането на кандидата в държавата на интервюиращия също могат да доведат до изключване. В подобни случаи интервюиращият трябва да проучи последиците за ситуацията на кандидата с оглед на неговата държава на произход.

г) Ако е приложимо, представлява ли кандидатът заплаха за обществото/държавата членка? (Член 14, параграф 5 и член 17, параграф 1, буква г) от ОД)

На интервюиращия може да му се наложи да проучи допълнително тези основания във връзка с изключване от субсидиарна закрила. Вж. в тази връзка националното законодателство и насоки: [да се добави позоваване на националното законодателство и/или насоки].

д) Забрана за връщане в случай на изключване

Ако компетентията на решаващия орган не е ограничена до допустимостта на статут на бежанец или субсидиарна закрила и ако изключването изглежда вероятно, може да се наложи ако случаят го изисква и в малко вероятния вариант отговорите на кандидата на по-ранните етапи на интервюто да не са предоставили достатъчна информация интервюиращият да зададе подходящи въпроси с оглед да прецени, на по-късен етап, дали връщането на кандидата в неговата държава на произход няма да бъде в нарушение на международните задължения съгласно правните актове в областта на правата на човека, и по-специално на член 3 от ЕКПЧ и член 3 от Конвенцията срещу изтезанията.

Раздел 5: Приключване на интервюто

След като кандидатът е завършил обясненията на основанията за своята молба и интервюиращият е задал всички важни и необходими въпроси, време е да се пристъпи към етапа на приключване на интервюто. На този етап основното е да се провери дали цялата информация, която е свързана с молбата, е била надлежно проучена. Целта на етапа на приключване е да се гарантира, че кандидатът има цялата необходима информация, преди да напусне интервюто.

5.1. Уверете се, че всички важни аспекти на молбата са разгледани по време на интервюто [обратно]

При провеждане на интервю относно същността на молба за международна закрила интервюиращият гарантира, че кандидатът разполага с подходяща възможност да представи възможно най-подробно елементите, необходими за обосноваване на молбата.

5.1.1. Обобщете всички основания, предоставени за молбата за закрила, и попитайте кандидата дали обобщението е правилно [обратно]

В зависимост от националната практика може да се наложи интервюиращият да обобщи същността на изложението, направено от кандидата. Въпреки че отнема много време, това е добър начин да се гарантира, че интервюиращият е включил в писмения доклад основните причини, изложени от кандидата.

5.1.2. Запитайте кандидата дали има друга информация, която би желал да добави [обратно]

Важно е да се гарантира, че всичко е обхванато по време на интервюто. На кандидата следва да се даде реална възможност да изложи елементите, необходими за обосноваване на молбата. Въпросът към кандидата дали има нещо да добави също му създава чувството, че към него се отнасят справедливо и го изслушват.

Ако кандидатът има да добави нещо, интервюиращият следва да запази открита и адаптивна нагласа. Той следва да изслуша и да проучи допълнително всички нови моменти, свързани с молбата.

Възможно е също интервюиращият да е узнал за съществуването на документи или други доказателства, с които разполага кандидатът. Начинът, по който те могат/трябва да бъдат предоставени на органа, следва да бъде съобщен на кандидата.

5.2. Проверете още веднъж как се разбират преводачът и кандидатът [обратно]

(Членове 12 и 15 от преработената ДПУ)

В края на интервюто интервюиращият следва да запита отново кандидата дали има някакви притеснения във връзка с преводача или с устния превод по време на интервюто.

Важно е да се потвърди при приключване на интервюто, че кандидатът и преводачът са се разбрали взаимно през цялото време на интервюто. В съответствие с установената практика в някои държави членки интервюиращият запитва и преводача дали е разбрал кандидата през цялото време на интервюто.

5.3. Ако е приложимо, предложете на други лица възможност да упражнят своите права [обратно]

(Член 23 от преработената ДПУ)

Ако на интервюто, в съответствие с националните разпоредби и практики, присъства юридическият съветник на кандидата, следва да му се даде възможност в края на интервюто да направи забележки или да зададе на кандидата въпроси във връзка със случая.

В зависимост от националното законодателство и националните процедури на други лица, напр. настояници или придружаващи лица на зряла възраст, също може да се предложи възможността да говорят.

Ако във вашата държава има специфични насоки относно правата на различните субекти по време на интервюто, можете да ги намерите тук: [да се добави позоваване на националното законодателство/насоки].

5.4. Информирайте кандидата за следващите етапи на процеса [обратно]

5.4.1. Кога приблизително ще бъде взето решението? [обратно]

Неосведомеността за това, кога може да се очаква решението, причинява стрес за кандидата. В повечето случаи може да няма възможност да се даде на кандидата точна дата кога ще бъде взето решението; интервюиращият трябва обаче към края на интервюто да даде на кандидата поне приблизителен срок, в който ще се вземе решение.

5.4.2. Как кандидатът ще бъде уведомен за решението? [обратно]

Интервюиращият трябва да уведоми кандидата относно начина, по който ще получи информация във връзка с резултата от своята молба. Ще бъде ли решението съобщено например чрез юридическия съветник или чрез интервюиращия? Писмено или/и устно ще бъде съобщението и т.н.

5.4.3. Ако е уместно, кой ще вземе решението? [обратно]

По принцип на кандидата не се дава име на конкретно лице, което взема решенията. Счита се обаче за добро обслужване, ако кандидатът бъде уведомен например в коя служба и на какво равнище ще се вземе решението.

5.4.4. Право на обжалване в случай на отхвърляне на молбата [обратно]

Кандидатът следва да бъде информиран относно правото си на обжалване, в случай че молбата бъде отказана. Кога и къде следва да се подаде обжалването? Кой орган ще разгледа обжалването? Ще получи ли кандидатът помощ от своя юридически съветник и др.

Интервюиращият трябва да има предвид, че информирането относно правото на обжалване може да причини стрес за кандидата и да му създаде впечатлението, че властите вече са взели (отрицателно) решение по случая. Интервюиращият следва да подчертае, че все още не е взето решение и че тази информация се предлага на всеки кандидат.

5.4.5. Ако отговорът е положителен: документи, събиране на семейството, право на работа и др. [обратно]

В зависимост от националната практика интервюиращият може да уведоми кандидата относно последиците от одобряване на молбата. Ако кандидатът например има членове на семейството в трета държава и иска да се събере с тях, какво следва да направи и др. Както и в случая с информацията във връзка с евентуално обжалване на отрицателни решения, интервюиращият следва непременно да подчертае, че все още не е взето решение.

5.4.6. Ако е приложимо, права и ползи, докато се изчаква решението [обратно]

В някои държави членки информацията относно правата и ползите на кандидата, докато чака решението, се предоставя на ранен етап от процеса. Ако обаче кандидатът все още не е получил тази информация, уместно е интервюиращият да му я предостави в края на интервюто.

5.5. Ако е приложимо на този етап, дайте на кандидата възможност да изрази мнение относно доклада от интервюто [обратно]

(Член 17 от преработената ДПУ)

На кандидата се дава възможност да прави коментар и/или да предостави разяснения в устен и/или писмен вид по отношение на грешки в превода, недоразумения или пропуски, отразени в доклада или в стенограмата, в края на личното интервю или в определен срок, преди решаващият орган да вземе решение. Важно е кандидатът да разполага с цялата информация за съдържанието на доклада или съществените елементи на стенограмата, при необходимост с помощта на устен преводач.

В зависимост от националните процедури и практики интервюиращият може да предложи тази възможност в края на личното интервю и да поиска кандидатът да потвърди, че съдържанието на доклада или стенограмата правилно отразява интервюто. Ако кандидатът не желае да потвърди съдържанието на стенограмата, причината за отказ следва да бъде записана.

Ако има такава, допълнителна практическа информация относно процеса във вашата държава може да се намери тук: [Да се добави позоваване на правните разпоредби/насоки].

5.6. Предложете на кандидата възможност да зададе въпроси [обратно]

Интервюиращият следва да приключи интервюто, като запита кандидата дали има въпроси, които би искал да зададе. При необходимост кандидатът следва да бъде насочен към съответното лице/съответната организация.

5.7. Действия след интервюто: обмислете интервюто [обратно]

5.7.1. Оценка на интервюто [обратно]

Въпреки че интервюто е приключило, възможно е да има все още моменти, които поставят въпроси или може да се нуждаят от допълнително проучване. Най-важният въпрос, който трябва да обмисли интервюиращият, е дали всички важни елементи са били проучени възможно най-пълно, или има допълнителна информация, която трябва да бъде събрана, за да може да се вземе решение по молбата. Това обмисляне на случая следва да се направи кратко време след интервюто, докато цялата информация все още е в съзнанието на интервюиращия, така че да не се губи време за запознаване наново със случая.

След интервюто е важно също да се отдели време за обмисляне и самооценка. Интервюиращият следва да обмисли каква е гледната точка на кандидата за хода на интервюто. Проявил ли е интервюиращият зачитане и съпричастност, като е използвал правилното професионално отношение и др.

5.7.2. Самооценка и обмисляне [обратно]

Интервюиращият може да използва настоящото практическо ръководство и за оценяване на начина, по който е провел интервюто, и за установяване на области за подобряване на своята работа.

Интервюиращият следва също да обмисли как на него самия се е отразило интервюто, особено ако са били обсъждани травматизиращи или чувствителни събития. С оглед да запази професионално отношение и да бъде ефективен в своята работа, интервюиращият следва редовно да преценява и да обръща внимание на собствените си нужди.

Правни актове и позовавания на национални документи

Международни актове

- Женевска конвенция от 1951 г. и Протокол от Ню Йорк от 1967 г. относно статута на бежанците
- Европейска конвенция за защита на правата на човека (ЕКПЧ)
- Конвенция срещу изтезанията и друго жестоко, нечовешко и унижително отношение или наказание (CAT)

Актове на Европейския съюз

- Директива относно признаването (ДП) (преработен текст)
Директива 2011/95/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 13 декември 2011 г. относно стандарти за определянето на граждани на трети държави или лица без гражданство като лица, на които е предоставена международна закрила, за единния статут на бежанците или на лицата, които отговарят на условията за субсидиарна закрила, както и за съдържанието на предоставената закрила (преработен текст)
- Директива за процедурите за убежище (ДПУ) (преработен текст)
Директива 2013/32/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 26 юни 2013 г. относно общите процедури за предоставяне и отнемане на международна закрила(преработен текст)
- Директива за борба с трафика на хора
Директива 2013/32/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 5 април 2011 г. относно предотвратяването и борбата с трафика на хора и защитата на жертвите от него и за замяна на Рамково решение 2002/629/ПВР на Съвета

Съдебна практика на Съда на Европейския съюз

- Дело C-364/11 El Kott и др. (Решение на Съда — Голям състав)

Национални правни актове и насоки

Национални правни актове

-

Национални насоки

-

КАК ДА СЕ СДОБИЕМ С ПУБЛИКАЦИИТЕ НА ЕС?

Безплатни публикации:

- един екземпляр:
чрез EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- повече от един екземпляр или постери/карти:
от представителствата на Европейския съюз (http://ec.europa.eu/represent_bg.htm),
от делегациите в страни извън Европейския съюз
(http://eeas.europa.eu/delegations/index_bg.htm),
като се свържете с услугата Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_bg.htm)
или като се обадите на 00 800 6 7 8 9 10 11 (безплатен номер в ЕС) (*).

(*) информацията, както и повечето обаждания са безплатни (възможно е обажданията от мрежата на някои оператори, от обществени телефони или от хотели да бъдат таксувани).

Платени публикации:

- чрез EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

