

РЕШЕНИЕ

№ 1

гр. София, 02.01.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Първо отделение 11 състав, в публично заседание на 04.12.2023 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Петя Стоилова

при участието на секретаря Цветанка Митакева, като разгледа дело номер **4742** по описа за **2023** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 145 и сл. от АПК, вр. с чл. 124 от Закона за държавния служител (ЗДСл).

Образувано е по жалба на Е. Л. И. срещу Заповед № 206/28.02.2022г. на Изпълнителния директор на Национална агенция за приходите /НАП/, с която на осн чл. 107, ал. 2 от ЗДСл е прекратено служебното му правоотношение, поради получена най-ниска оценка за изпълнението на длъжността за 2021г. „Неприемливо изпълнение“.

С Решение №5145/16.05.2023г. ВАС, Второ отделение е върнал делото на АССГ за ново разглеждане, поради допуснати съществени нарушения на съдопроизводствените правила, отменително основание по чл. 209 т. 3 АПК.

Жалбоподателят твърди допуснати съществени нарушения на административнопроизводствените правила и материална незаконосъобразност на оспорения акт. Целите в индивидуалния работен план не били конкретни, постижими и измерими по обем. Целите били общи, преповтарят задълженията от длъжностната характеристика, като липсват критерии за оценяване. Оценката за изпълнението не е изготвена въз основа на обективно установими факти и обстоятелства, а е заменена с декларативни изводи. Оценяващият ръководител не е посочил подходящи действия за развитие на служителя, липсват мотиви за противоречието между поставената оценка на междинната среща и определената годишна оценка. Поставените оценки за предходни години са, че изпълнението напълно отговаря на изискванията. Оценката не е извършена безпристрастно и компетентно въз основа на обективно установими

факти и обстоятелства. Не е съобразено, че неизпълнението е предизвикано от обстоятелства, независещи от служителя. Жалбоподателят претендира, че е бил натоварен с 25 производства през 2021г., като е влязъл с още 20 недовършени производства от предходната година. Освен това боледувал продължително от Ковид и е бил в отпуск по болест до 21.02.2021г., като ръководителят му е следвало да спре производствата, за да спрат да текат сроковете, в периода, когато е отсъствал. Твърди, че е бил толкова много натоварен, че фактически е било невъзможно да се справи навреме. Причините според жалбата са обективни и са във волята и желанието на служителя.

В съдебно заседание жалбоподателят се явява лично и се представлява от адв. П.. Претендира разноски. Постъпила са на 15.12.23г. писмени бележки.

Ответникът - Изпълнителния директор на Национална агенция за приходите /НАП/, чрез процесуалния си представител оспорва жалбата и моли съда да я отхвърли като неоснователна. Претендира юрисконсултско възнаграждение и прави възражение за прекомерност на адвокатското възнаграждение. Представя писмени бележки.

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - С.-град, като обсъди доводите на страните и прецени приетите по делото писмени доказателства, приема за установено от фактическа страна следното:

Е. Л. И. изпълнявал длъжността „главен инспектор по приходи“ в сектор „Ревизии“, отдел „Ревизии“, дирекция „Контрол“, ТД на НАП - С.. Видно от представения формуляр за оценка на изпълнението на длъжността от висшите държавни служители, служители, заемащи ръководни длъжности и експертни длъжности с аналитични и/или контролни функции, представляващ приложение № 2, към чл. 19, ал. 1, т. 1 от Наредба за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация (НУРОИСДА), за периода от 01.01.2021г. до 31.12.2021г. жалбоподателят е получил годишна оценка на изпълнението „Неприемливо изпълнение“. /лист 18-21/. В посочения формуляр, освен работния план са отбелязани изискванията към служителя, коментарите и констатациите на оценяващия ръководител при проведената междинна среща (удостоверени с подписите на оценяващия и оценявания), определената обща оценка за периода. На 21.1.2022г., Е. Л. И. депозирал възражение, относно поставената му за 2021г. оценка, в което е посочил, че не е съгласен с нея. Във формуляр за корекция на годишна оценка за изпълнение на длъжността, контролиращият орган е изложил подробни мотиви за потвърждаване на оценката /лист 24-25/. На 28.2.2022г., Изпълнителният директор на НАП, на основание чл. 107, ал. 2 от ЗДСл, във връзка с формуляр за оценка на изпълнението на длъжността за 2021г. е прекратил служебното правоотношение на жалбоподателя, поради получена окончателна годишна оценка на изпълнението на длъжността за 2021г. „Неприемливо изпълнение“.

Представени са доказателствата /доклади, протоколи за извършени проверки за спазване трудовата дисциплина/ касаещи неизпълнение и нарушения на служебната дисциплина. При повторното разглеждане на делото са изискани по искане на жалбоподателя справка за възложените ревизионни производства в екипа, към който е разпределен г-н И. за периода 01.01.2021г. – 31.12.2021г.; Справка за приключилите ревизионни производства с издадени ревизионни доклади от органите по приходите за същия период; Справка за възложени и приключили проверки за съпоставка на имущество и доходи на физически лица в екипа, електронно подписани резолюции за възлагане на проверки за съпоставка на имущество и доходи на физически лица и

резолюции за удължаване на срока на проверките и за превъзлагане на производствата на други органи по приходите.

По делото са изслушани свидетелските показания на К. П. П., Л. Г. П. и И. В. М.- Н. – свидетели на жалбоподателя. Разпитана е М. А. К. по искане на ответника.

Свидетелят К. П. - главен инспектор по приходите, понастоящем работи в „Големи данъкоплатци и осигурители“, преди това е бил в ТД С., като с Е. И. са работили в един екип, две години и половина заедно до средата на 2021г., в една стая, имали са общи производства, общи ревизии. Като антикорупционна мярка, на две години началник сектора си сменя екипите, така в началото на 2021г. Е. И. е бил изваден от екипа на свидетеля и е бил включен в екипа на началник сектор К. М., с ръководител екип И. Н.. Старите ревизии, които са текущи си остават негови и И. е бил длъжен да ги довърши. Това не спира възлагането от новия началник сектор на нови ревизии, фактически трябва да си довърши старите и да започне да работи новите. В някои случаи, когато служител излезе в болнични ревизията се спира за периода, в който е болен. В друг случай, ако е за по-продължителен болничен, в ревизията се включва друг инспектор по инициатива на началник сектора, за да се движат процесуалните действия и съответно да не се спира производството. Докато е бил в ТД С., са спирали срока единствено по инициатива на ревизираното лице, не и заради отсъствие на инспектор по болест. Ревизията е със срок от три или пет месеца, след като изтече процесуалния срок започва срока за писане на доклад, след това съответната ревизия изчезва в системата като натовареност на инспектора, все едно я няма, а той реално започва да работи по събраните доказателства. Колкото повече просрочени ревизии има инспектора, толкова повече му се възлагат, тъй като просрочените не излизат като натовареност. В ТД С., отдел „Ревизии“, в периода около Ковид и преди това свидетелят е имал натовареност 30 и няколко 40 ревизии и ПСИДФЛ, но се възлагат периодично, на седмица могат да възложат една, две, не се възлагат наведнъж. Не е нормално в един и същи ден да ти възложат шест. По едно ПСИДФЛ проверките са най-тежки, понеже изискват много процесуални действия да бъдат предприети. В една проверка се питат всички банкови институции, всички застрахователи, общини, Агенция по вписвания, Гранична полиция, КАТ, всички институции, за да се събере за едно физическо лице всякаква информация, какви разходи е извършил и съответно, какви доходи е получил. Е. И. има повече от 30 години служба в НАП, за което е получил почетна грамота. По принцип в този период от време всеки е бил с просрочие. В С. град натовареността била в пъти по-голяма от другите ТД. Обема на работата намалял към края на 2021г., но свидетелят не го усетил, понеже довършвал стари производства. Има случай, когато един ръководител извършва някакви действия по възложеното производство, ревизия или друг вид проверка на инспектор, но когато се завърне отсъстващият служител той следва да си продължи. Проверките по съпоставка на имуществото и доходите се възлагат за три месеца, но могат да се удължат за шест месеца и до една година, ако началник сектор позволи. Тоест, ако един служител отсъства един или два месеца от работа, след като се завърне от отсъствието си би могъл да довърши дадена проверка. Има информационна система „Контрол“, в която каквото напишат да го качват, но в С. практиката е, понеже системата някой път има проблем, да пишат в W., да изпращат на ръководителя да прочете и той връща доклада коригиран. Обикновено има голяма кореспонденция по имейла, в някои случаи може да го върне на инспектора, той да го отрази, в информационната система се вижда самото качване на доклада, но не и кой е работил

по него, защото кореспонденцията между изготвила доклад и ръководителя на екипа минава на W..

Свидетелят Л. П. познава Е. Л. И., сега работи в отдел „Проверки“ в НАП. Бил е ревизор 21 години и с г-н И. са работили над 28 години заедно. За ревизиите по време на болничен, в отпуск, независимо каква е причината, сроковете могат да се спрат само, ако началник сектор „Ревизии“ спре производството, поради заболяване на член от екипа, иначе си текат. Когато има заболяване на член от екипа, има възможност да се спре в зависимост от продължителността на болничния и от преценката на началник сектор. Критериите за натовареност са заложи в информационна система „Контрол“ и когато изтече срока на ревизията не се брои като натовареност. Една от мерките за прекратяване на корупцията е да се сменят началник-секторите. Сменят ли се началник-секторите екипа се счита като нов и започват да му възлагат ново производство, т.е., изтеклите производства не се броят като натовареност за момента, когато дойде ред да се възложи нова ревизия. Старите се отчитат като изготвени и не участват в натовареността в момента на възлагане на новата ревизия. За натовареността на ТД С., отдел „Ревизии“ на база годишните отчети на териториалните дирекции, които се публикуват във вътрешния интернет за 2020г., според свидетеля двойно по-голяма натовареност има в С., отколкото в провинцията. Шест ПСИДФЛ възложени за един ден не е нормално да се възлагат на един човек със застъпващи се срокове. РД се да пише на W., праща се на ръководителя на екипа, като чернова да се чете, одобрява, евентуално коригира, но няма качено в ИС „Контрол“. След като се одобри, тогава започва да се качва или от ръководител екип или от ревизора и остава следа в информационната система. През 2021г. свидетелят е имал не повече от 2, 3 ревизии в срок.

Свидетелят М. А. К. работи в НАП от 2004 г. и към момента е началник сектор „Ревизии“. Е. И. е бил неин подчинен през 2019г. - 2020г. Довършвали са ревизионни преписки и през 2021г. Преките й лични наблюдения, като началник сектор „Ревизии“ са, че г-н И. обичайно е negliжирал служебните си задължения, като несвоевременно е предприемал процесуални действия, като се започне от самото връчване на Заповед за възлагане на ревизия. Несвоевременно предприети са процесуалните действия, когато в 10-дневен срок не се връчи заповедта, не се събират доказателства, не се изписват в срок ревизионните доклади, не се съставя искане за представяне на доказателства и писмени обяснения, не се извършват насрещни проверки. Свидетелката е разговаряла с него, изпращала е имейли, напомнящи съобщения. Ревизионните доклади и проекти предавал с изключително закъснение и се налагала постоянната им редакция. Свидетелката не счита, че И. е бил по-натоварен от останалите ревизори. Обичайно г-н М. И. - тогава ръководител екип е бил натоварен с основната част по събирането на доказателства, защото г-н И. не се е справял. По време на Ковид пандемията целия НАП, всички служители са били в един период от време болни, някои по един и два пъти и не се е налагало спиране на контролните производства, защото една ревизия на практика протича около пет месеца по ДОПК, като може да бъде удължен срока до 3г. от Изпълнителния директор на НАП, така че едно заболяване, което протича в рамките на дни не пречи и не се налага да се спира съответното производство. Към 01.01.2021г. - 31.12.2020г. г-н И. е имал три просрочени ревизии от общо единадесет ревизии, съответно ревизионният доклад е бил издаден със закъснение, следващите още пет ревизии също са издадени с просрочие от него. Още три ревизии са довършени, едната от М. И. преди неговото

напускане и още две ревизии от колежка.

По повод неизпълнение на целите на индивидуалния работен план, най-честите пропуски на И., за които му е поставена и най-ниска оценка за 2021 г. е неспазване на сроковете. Най-много държат на сроковете, защото имат ответна страна, това е ревизираното или съответно проверяваното лице. По първата точка от плана, свидетелката е акцентирала на извършване на служебните задължения. Другите точки, че не се е бил явявал на обучения, не са толкова съществени, колкото първата точка да се спазват сроковете и да се издават мотивирани РД.

За 2019г. свидетелката е поставила оценка за изпълнението на И. като оценяващ ръководител. Била е Началник сектор и впечатленията за неговата работа са за периода 2019 г. до 09.2020 г.

Свидетелят И. В. М.- Н., като главен експерт по приходите в периода 2018 г.- 2019 г. е била ръководител екип на Е. И., по всички ревизии, по които е работил. Г-н И. своевременно е предприемал всички процесуални действия, които са били необходими в съответното ревизионно производство, изготвял е проекти на ревизионен доклад, който ѝ е изпращал, впоследствие също е съгласуван с началник-сектор и е бил издаван.

В следващата година ревизорът влиза със заварени ревизии, това се дължи на ротацията, която се извършва на определен период от време. Тези ревизии, които са започнали при свидетелката са били довършени с началник-сектор, който ги е възложил и със съответния ръководител екип.

Освен горното, при първоначалното разглеждане на делото от АССГ показания са дали И. Р. Н. и К. Г. М..

Свидетелката И. Р. Н., работи в ТД на НАП – С. като главен инспектор по приходите, ръководител на екип „Ревизии“. Жалбоподателят бил в нейния екип през цялата 2021г. Ръководеният от нея екип се е състоял през цялата 2021г. от шестима души – 5 главни инспектори по приходите и един старши инспектор по приходите. Не счита, че Е. Л. И. в екипа е бил по-натоварен. Изхождайки от съставените ревизионни доклади за цялата година общо като брой на екипа, средно на човек са по 25, като от Е. Л. И. са издадени 13 ревизионни доклада – 11 от които са съставени от нея, само два са съставени от него. При съпоставка с други колеги на същата длъжност и същото натоварване не е съставяла ревизионни доклади. Качеството на изпратените от него било незадоволително, без нормативни основания. Не била разгледана преписката по същество и не били обсъдени всички събрани в хода на производството доказателства. Основно за това са поправяни от нея и връщани на жалбоподателя. Когато човек е болен или в платен годишен отпуск, не му се възлагат производства. Възложените ревизионни производства са определени със срокове от 3, 5 и 1 година и същите не са спирани да текат. Болният служител се замества за нещо текущо, но не и по възложеното ревизионно производство. В месеца може да няма нито едно производство. Няма спиране на сроковете. След като се върне от отпуск, най-вероятно му се възлагат нови ревизии и проверки. Поради отпуска той трябва да отработи и забавените ревизии. Всички колеги имат ревизии от 2020 и 2021г. В екипа, ръководен от свидетелката не е имало разграничение в натовареността. Няма друг колега, който за 1 ден има 6 разпределени ревизии. Тези 6 производства, той не е работил по тях и не ги е приключил. Те били пренасочени и приключени от други колеги. Забавата не била в резултат на отпуска по болест. Докато бил болен 3 месеца, свидетелката работела по неговите производства.

Свидетелят К. Г. М. обяснява, че работи в ТД на НАП – С., като началник сектор „Ревизии“ от 2012г. През цялата 2021г. е била оценяващ ръководител на жалбоподателя. Жалбоподателят не е бил по-натоварен от останалите колеги. Началник секторът преценява какво е изпълнението на целите съгласно Наредбата, на междинната среща със служителите. Тогава се преценяват изпълнението на целите през първото полугодие. Следи и извършва текущ преглед ежедневно – както на текущите дейности, така и на документите, които ѝ се представят за съгласуване. След издаване на ЗВР се насочва към съответният ревизиращ екип. Съставът се определя със съответната заповед. Задължение на инспектора е да инициира действията, да предприема указаните действия, изпълнението в основната част. Основната тежест в състава на ревизиращия екип е на инспектора, на който е възложена ревизията. Основните пропуски на Е. Л. И. са несвоевременно предприемане на процесуални действия, забавяне на същите, което забавя целия процес по приключване на цялото производство. Грешки, нетипични за служител на тази длъжност. Описани са в доклада, който е представила. В междинната среща на служителя също е обърнато внимание да избегне пропуските си за следващото полугодие. Е. Л. И. бил в болничен около два месеца, което довело до забавяне, но свидетелката твърди, че се е стремяла този процес да не се отрази на задължените лица. Според нея забавянето се дължи по-скоро на хаотичност в работата, на липса на организация. Това продължило и след връщането му на работа. Не го е преодолял. За оценявания период - 2021 г., не би казала, че има амплитуди в поведението му, не е работил по различен начин. Оценка се определяли всяко тримесечие за изплащане на възнаграждения по количествени и качествени показатели, утвърдени в първична форма. Съдържат информация и данни за брой РД и приключени проверки. При качествените показатели са сроковете, потвърдените актове пред висшестоящ орган и др. В количествените показатели – това е стационарна величина, независимо дали ръководителят на ревизионното производство е работил, той участва. Налагало се е да коригира оценките на жалбоподателя по причина забавяне. През оценявания период разговаряла неформално с Е. Л. И., за да потърсят причините заедно. Смята, че е положила всички усилия. Той проявявал разбиране. Казва, че е признателен за помощта на колегите и ще се старее това да бъде избегнато, но не се случило и се стигнало до тази оценка. Потвърждава, че в НАП жалбоподателят работи над 30 години. От изпълнителния директор е получавал поздравителен адрес по повод 30-годишен стаж в системата, както всички служители. Сроковете не спират да текат, когато служителят е в болничен. Ревизионното производство продължава да е действащо. Проверките на физически лица също не спират. Разпределението е автоматизирано. Всичко се преценява на ниво натовареност на служителя. Индивидуалната натовареност се прави въз основа натовареността на другите. Формулата е за всички служители в системата. Имало случай да му се разпредели повече от една ревизия. Имало повреда в системата, когато му се разпределили необичаен брой проверки. Този ден бил факт. Шест проверки ПСИДФЛ не е обичайно да се възлагат. След научаване на този проблем, свидетелката разговаряла с Е. Л. И. и му казала да не се притеснява. Казала

на всички колеги, че в случай че той изпита затруднения, да се обърне към тях и ще бъдат включени да му окажат помощ. Преценили с г-жа Н., че той би могъл да се справи и да не се прави превъзлагане. Превъзлагане направили след прекратяване на служебното му правоотношение. Към 2021г. производства били 9 ревизии за Е. Л. И., 6 ПСИДФЛ, един ПУФО. Това били нововъзложени. Текущи не знае. Допускал е забавяне. По-скоро системно. Свидетелката била оценяващ ръководител за 2020 и за 2021 г. Тази справка била изготвена само за възложени през 2021 г. производства, а заварените от 2020 г. не били включени, но трябвало да си ги довърши. В сравнение с другите служители изброява: Е. В. има 18 ревизии и 4 ПСФ, М. И. – 13 ревизии, 4 ПСИДФЛ и 1 ПУФО, Е. А. – 15 ревизии, 4 ПСИДФЛ, 2 ПУФО, М. К. – 14 ревизии, 3 ПСИДФЛ и 1 ПУФО. Те били в същия ревизиращ екип на г-жа Н.. И те имали недовършени ревизии от предходен период. Спирането на сроковете не е императивна разпоредба, а е по преценка на органа, възложил ревизията. Спирането на ревизионното производство поради отсъствие спира всички процесуални действия по това производство и не е честа практика в ТД на НАП – С., това да се прави. Тогава всички били в Ковид пандемия, с много отсъстващи и спиране на производствата би довело до неудобства и за ревизираните лица. Не били спирани възложенията на Е. Л. И..

Въз основа на така установеното от фактическа страна, настоящият съдебен състав обосновава следните правни изводи:

Жалбата е процесуално допустима, подадена от надлежна страна с наличен правен интерес, засегната неблагоприятно от обективизираното в заповедта властническо волеизявление.

Заповедта е издадена от компетентен орган - Изпълнителният директор на НАП, който е орган по назначаването на държавните служители в агенцията по арг. от чл. 13, ал. 1 от Закона за Националната агенция по приходите.

Прекратяването на служебното правоотношение при условията на чл. 107 ал. 2 ЗДСл. изисква осъществяването на две кумулативни предпоставки - получена най-ниска годишна оценка на изпълнението на длъжността и законосъобразно проведена процедура по оценяване. Задължителни правила за атестирането на държавните служители са уредени в Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация (НУРОИСДА), като стриктното им съблюдаване е гаранция за обективността, безпристрастността и компетентността на извършваното оценяване. Оценяване изпълнението на длъжността за висшите държавни служители, служителите на ръководни длъжности и на експертни длъжности с аналитични и/или контролни функции включва три етапа: 1. изготвяне и съгласуване на индивидуален работен план; 2. провеждане на междинна среща; 3. провеждане на заключителна среща и определяне на годишна оценка на изпълнението – чл. 8, ал. 1 от Наредбата. Правилата за провеждане на всеки от етапите на оценяването са подробно регламентирани в НУРОИСДА. Спазването на всеки от етапите е гаранция за обективността на извършеното оценяване. Общата оценка следва да отразява изпълнението на целите на работния план и показаните компетентности от служителя за целия период на атестиране, да е извършена от оценяващия/контролиращия ръководител безпристрастно и компетентно, въз основа на обективно

установими факти и обстоятелства, да е мотивирана и да намери отражение в съответния формуляр по образец. Като съобразно чл. 16 ал. 1 т. 5 от Наредбата оценка „Неприемливо изпълнение“ се поставя, когато оценяваният едновременно: а) не е изпълнил преобладаващата част от целите в индивидуалния си работен план на нивото на изискванията/критериите, определени в него, като неизпълнението е предизвикано от обстоятелства, зависещи от служителя; б) е показал за преобладаващата част от компетентностите знания, умения и поведение, неотговарящи на изискванията в приложение № 1 и приложение № 1а“.

Съгласно константната съдебна практика, в хипотезата на прекратено служебно правоотношение без предизвестие с държавен служител, получил възможно най-ниската годишна оценка на изпълнението на длъжността, на съдебен контрол подлежи единствено спазването на правилата на процедурата по оценяване, регламентирана в НУРОИСДА, но не и поставената оценка (изложено в мотивите на Тълкувателно решение № 2 от 25.06.2012 г. на Общо събрание на колегиите на ВАС). Мотивите на административния орган по самата оценка не подлежат на проверка от съда и последният няма правомощието да се произнася по нейната обективност и правилност.

Видно от представените по делото формуляри - образец от Наредбата за атестирането, процедурата по оценяване е спазена. Оценяването на Е. И. за 2021 г. е проведено във всичките му етапи, съгласно НУРОИСДА.

Изготвен е съгласуван индивидуален работен план за 2021г., съгласно изискването на чл. 10, ал. 1 от НУРОИСДА. И. за 2021г. на Е. И. е съгласуван на 25.02.2021г., съвместно от оценявания и оценяващия, тъй като последният е бил в отпуск поради временна неработоспособност от 30.12.2020г. до 21.02.2021г. (изключение, предвидено в чл. 10, ал. 3 от Наредбата). И. се състои от 7 (седем) цели, конкретни, изпълними и измерими, ясни и точни, с поставени срокове и критерии за изпълнението им. Съгласно утвърдената от главния секретар на НАП схема за оценяващите и контролиращите ръководители при оценяване изпълнението на длъжността на служителите в ТД на НАП С. за 2021г., приложена към административната преписка, оценяващ ръководител на органите по приходите в сектори „Ревизии“ е началникът на сектор (К. М. в случая), а контролиращ ръководител е началникът на отдел „Ревизии“ - П. Г..

Междинната среща е проведен в срок, на 29.06.2021 година. На междинната среща е констатирано неизпълнение по заложените в И. цели, изразяващо се в: непредприемане на процесуални действия и неспазване на регламентираните срокове за съставяне на проекти за ревизионни доклади, протоколи за извършени проверки, искания за представяне на документи и др.; допускане на пропуски при вземане на решение по Кд-49 – Искане за продължаване на срока за изпълнение. С оглед на това, оценяващият ръководител е дал препоръки за подобряване организацията на работния процес и предприемане своевременно на необходимите процесуални действия от г-н И.. Същият не е направил забележки във формуляра.

Заклучителната среща е проведена на 20.01.2022 г. със същия оценяващ ръководител К. М.. На оценявания служител е поставена годишна оценка на

изпълнението на длъжността за 2021г. „Неприемливо изпълнение“, като са развити подробно мотивите на оценяващия ръководител, поотделно за всяка една цел. Констатирано е, че преобладаващата част от тях не са изпълнени на нивото на изискванията/критериите, определени в И.. Изчерпателно са изброени множество конкретни и подробни примери за пропуски, несправяне със сроковете от страна на оценявания, както и много производства, в които процесуалните действия са предприети от ръководителя на екипа на жалбоподателя, след негово бездействие. Коментирани са и компетентностите, необходими за изпълнението на длъжността, като е установено, че знанията, уменията и поведението на Е. И. не отговарят на изискванията посочени в приложение № 1 и № 1а от НУРОИСДА. От изложените във формуляра констатации е видно, че причините за несправяне с работата се дължат на личната организация на оценявания служител и неизпълнението е предизвикано от обстоятелства, зависещи от него.

Чл. 16, т. 5 от Наредбата, предвижда оценка „Неприемливо изпълнение“, когато оценяваният едновременно не е изпълнил преобладаващата част от целите в индивидуалния си работен план на нивото на изискванията, определени в него, като неизпълнението е предизвикано от обстоятелства, зависещи от служителя и е показал за преобладаваща част от компетентностите знания, умения и поведение, неотговарящо на изискванията в приложение № 1 и приложение № 1а.

На 21.01.2022г. служителят е депозирал възражение срещу годишната оценка до контролиращия ръководител - началника на отдел „Ревизии“ П. Г.. Във възражението си г-н И. излага несъгласието си с оценката, като изтъква като причини за неспазване на сроковете влошено здравословно състояние и отпуск по болест, както и прекомерна натовареност, довели до забавено предприемане на действия от негова страна за изпълнение на поставените му цели.

Контролиращият ръководител на 28.01.2022 г., е попълнил приложение № 5 към чл. 24, ал. 2 от НУРОИСДА за корекция на годишна оценка на изпълнението на длъжността, като я е потвърдил. Оценяващият и оценяваният са запознати в срок и срещу подпис с попълнения от контролиращия ръководител формуляр и с окончателната оценка. В едномесечен срок от поставяне на окончателната оценка е издадена заповед № 206/28.02.2022г. на изпълнителния директор на НАП за прекратяване на служебното правоотношение на жалбоподателя на основание чл. 107, ал. 2 от ЗДСл.

Предвид гореизложеното и видно от събраните по делото доказателства, процедурата по оценяване на изпълнението на длъжността на Е. И. е спазена и е проведена съгласно нормативните изисквания, заложи в ЗДСл и НУРОИСДА.

Видно от Формуляра за проведената междинна среща, още в средата на оценявания период е констатирано неизпълнение по целите, което е продължило и през втората половина на годината, поради което е поставена обективно и законосъобразно годишна оценка „Неприемливо изпълнение“. При проведения разпит, в откритото съдебно заседание на 03.11.2022г. при първоначалното разглеждане на делото, оценяващият ръководител К. М. е

потвърдила, че още на проведената междинна среща е констатирала неизпълнение по целите, заложи в И. на служителя. Наред с това, през целия оценяван период 2021г. многократно е разговаряла с него за необходимостта да предприема своевременно процесуални действия по възложените му производства и да спазва регламентирани срокове. Изложеното от оценяващия ръководител на г-н И. през 2021г. се потвърждава от разпита на предходния оценяващ ръководител на служителя през 2020г. - М. К. - началник на сектор „Ревизии“, отдел „Ревизии“, ТД на НАП С.. Свидетелката К. заявява, че И. обичайно е negliжирал служебните си задължения, като несвоевременно е предприемал процесуални действия. Видно от представения формуляр за оценка на изпълнението за 2020г. (лист 120) още на междинната среща, проведена със служителя на 16.07.2020г. са дадени препоръки на служителя да работи за повишаване на компетентностите си и да спазва установените процесуални срокове. Окончателната му оценка за 2020г. е била „Изпълнението отговаря не напълно на изискванията“. Тоест в конкретния случай се наблюдава тенденция на влошено изпълнение на служебните задължения в продължение на две години, която през 2021г. е достигнала до неизпълнение на преобладаващата част от възлаганите задачи и поставяне на най-ниска оценка за изпълнение на служителя. Макар и дългогодишен служител на НАП, с опит повече от 30 години, очевидно през последните две години Е. И. е загубил мотивация за работа, както самият той посочва в последното съдебно заседание: „Работата в НАП наистина е много натоварена ... няма как да си в срок във всичко“.

Във връзка с проведената заключителна среща, според жалбоподателя не са изпълнени изискванията на чл. 18 от НУРОИСДА: „да извърши оценката на изпълнението на длъжността безпристрастно и компетентно въз основа на обективно установими факти и обстоятелства“. Видно от формуляра, оценяващият ръководител е анализирал изпълнението на длъжността по всяка от целите в И. подробно, като посочените примери са много и за всяка цел. Освен това, противно на твърденията на жалбоподателя, изложените мотиви се основават на напълно обективно установими факти и обстоятелства, каквито представляват процесуалните срокове за извършване на проверки и ревизии.

От представената в о.с.з. на 09.10.2023г. справка се вижда хронологията на извършените действия по дни и часове в ИС „Контрол“ от г-н И., за периода от 01.01.2021г. до 31.12.2021г. Видно от справката, жалбоподателят не е предприемал каквито и да е било действия в продължение на една година по редица възложени му производства, предимно е наблюдавал възложените му преписки, в редки случаи е извършвал някакви действия със закъснение от над три месеца, свързани със създаване на документи, изпращането им до задължени лица и др. Необходимите действия са били предприемани от И. Н. - ръководител на екип на жалбоподателя, което се потвърждава от нейните свидетелските показания. Сходна е била ситуацията и в предходния му екип. Видно от свидетелските показания на М. К., ръководителят на екип М. И. се е налагало да събира доказателства по възложените контролни производства на Е. И., както и да изготвя ревизионни доклади вместо него.

Сред основните аргументи на жалбоподателя за неизпълнението на заложените в И. цели е твърдението за прекомерната му натовареност, породена от факта, че същият влиза в 2021г. с 20 текущи производства от предходната година и в един ден са му възложени 6 Проверки за съпоставка на имущество и доходи на физически лица (ПСИДФЛ), поради бърз в ИС „Контрол“. Според показанията на свидетеля К. П. о.с.з. на 09.10.2023г., потвърдени от свидетеля Л. П. всички органи по приходите, които сменят екипа, в който работят, поради утвърдения ротационен принцип на работа в НАП, продължават да работят и с предходния екип до приключването на съвместните им производства. В този смисъл всички инспектори, сменяйки екипа, в който работят имат определен брой производства за довършване, като този брой зависи както от качеството и срочността на работата на служителите, така и от момента на възлагането им. Предвид изложеното, жалбоподателят не е бил прекомерно натоварен или в по-неблагоприятно положение от останалите си колеги. Последното се потвърждава от свидетелите К., Н. и М., отделно и от представените справки по делото. Броя възложени контролни производства през 2021 г. на служителите в екипа на жалбоподателя, са както следва: Е. И. - 9 бр. ревизии, 6 бр. ПСИДФЛ, 1 бр. Проверка за установяване на факти и обстоятелства (ПУФО); Е. В. - 18 бр. ревизии; 4 бр. ПСИДФЛ; М. И. - 13 бр. ревизии; 4 бр. ПСИДФЛ, 1 бр. ПУФО; Е. А. - 15 бр. ревизии; 4 бр. ПСИДФЛ, 2 бр. ПУФО; М. К. - 14 бр. ревизии; 3 бр. ПСИДФЛ; 1 бр. ПУФО. Производствата са възложени на г-н И. след ползвания отпуск за временна неработоспособност в началото на 2021г., а след възложените 6 бр. ПСИДФЛ в един ден на 10.06.2022г., в резултат на бърз в системата „Контрол“, не са му били възлагани повече проверки.

Във връзка с отсъствието на служителя по болест от 30.12.2020г. до 21.02.2021г. се установява, че продължителните здравословни проблеми и отсъствието от работа касаят само началото на оценявания период. С него не могат да се обяснят причините за неизпълнение на целите през цялата 2021г., както и през предходния период 2020г.

Във връзка с възражението, че по време на отсъствието по болест сроковете по производствата не са спрени по реда на ДОПК, следва да се има предвид следното: според изискванията на ДОПК ревизиите се извършват в екип от ревизиращите органи по приходите и ръководителят на ревизията (чл.113, ал.1, т.2 от ДОПК) и отсъствието на един член на екипа не представлява основание за спиране работата на целия екип. Чл. 34, ал.1, т.1 ДОПК предвижда, че производството се спира при заболяване на лице, чието участие е наложително - след удостоверяване с надлежен медицински документ, но преценката се прави от органа, възложил производството – чл.34, ал.3 ДОПК и не подлежи на контрол от настоящия съд. Според събраните свидетелски показания, през периода на Ковид пандемията голяма част от органите по приходите са отсъствали, но отсъствието им от работа по болест не се е отразило толкова драстично и по начина, по който се е отразило на качеството на изпълнение на служебните задължения при жалбоподателя. Освен това, по време на отсъствието по болест на жалбоподателя не са били възлагани нови ревизии и проверки, което опровергава твърденията му за проявена пристрастност. Най-накрая,

поздравителен адрес е връчен не само жалбоподателя, но и на всички останали служители, които към 31.12.2021г. имат тридесет години стаж в данъчната администрация, по повод отбелязване на тридесет години от обособяването на данъчната администрация като самостоятелна държавна структура. Това е видно от представената от ответника кореспонденция на отдели „Управление на човешките ресурси“ във всички териториални дирекции на НАП и няма отношение към индивидуалното изпълнение на длъжността на наградените служители.

В горния смисъл, констатираното във формуляра за годишната оценка на жалбоподателя съответства на представените доказателства и се основава на обективно установими факти и данни от ИС „Контрол“, поради което твърдението, че оценката е поставена в нарушение на чл. 18 от НУРОИСДА е неоснователно и недоказано. Не се установява пристрастност на оценяващия и контролиращия ръководител по някакъв признак – производствата на всички инспектори по време на Ковид пандемията не са били спирани, нито може да се обобщи от показанията на множеството разпитани свидетели, че неизпълнението е предизвикано от обстоятелства, независещи от служителя. Жалбата като неоснователна следва да се отхвърли.

С оглед изхода на спора и направеното от процесуалния представител на ответната страна искане за присъждане на разноски, на същата се дължат разноски за юрисконсултско възнаграждение в минимален размер от 100 лв., на основание чл. 78, ал. 8 от ГПК, вр. с чл. 37, ал. 1 от ЗПП и чл. 24 от НЗПП.

Така мотивиран и на основание чл.172, ал.2 от АПК АССГ, 11 състав:

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ жалбата на Е. Л. И. срещу Заповед № 206/28.02.2022г. на Изпълнителния директор на Национална агенция за приходите /НАП/, с която на осн чл. 107, ал. 2 от ЗДСл е прекратено служебното му правоотношение.

ОСЪЖДА Е. Л. И. да заплати на Националната агенция за приходите юрисконсултско възнаграждение в размер на 100,00 лева.

Решението може да бъде обжалвано пред Върховния административен съд в 14-дневен срок от съобщаването му.

СЪДИЯ: