

# РЕШЕНИЕ

№ 39581

гр. София, 27.11.2025 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Първо отделение 65 състав, в**  
публично заседание на 29.10.2025 г. в следния състав:

**СЪДИЯ: Ванина Колева**

при участието на секретаря Ирена Йорданова, като разгледа дело номер **5472** по описа за **2025** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл.124 –126 от Закона за държавния служител (ЗДСл), във връзка с чл.145 – 178 от Административно процесуалния кодекс ( АПК).

Образувано е по жалба на Д. Б. Н., ЕГН [ЕГН], от [населено място], срещу Заповед № 3/02.05.2025г. на и.д. председател на Български институт по метрология (БИМ), с която на основание чл.107, ал.2 от ЗДСл е прекратено служебното й правоотношение за длъжността „старши експерт“ в отдел „Оценяване на съответствието на средства за измерване“ при Главна дирекция „Мерки и измервателни уреди“ към Български институт по метрология, поради получена най - ниска оценка за изпълнението на длъжността.

В жалбата са изложени съображения за незаконосъобразност на оспорената заповед, като издадена при допуснати съществени нарушения на административнопроизводствените правила и на материалния закон - основания по чл. 146, т. 3, т. 4 от АПК. Твърди се, че не е спазена процедурата по атестация, предвидена в Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация (НУРОИСДА, Наредбата). Жалбоподателката твърди, че индивидуалният й работен план за 2024 г. е изготвен в нарушение на Наредбата и не съдържа конкретно заложили за изпълнение цели, измерими по обем, качество и срокове. Сочи също, че междинната и заключителната срещи са проведени формално, доколкото не са били проведени разговори, респ. кореспонденция с нея, относно неизпълнение на конкретни служебни задължения. Изложени са твърдения за отрицателно отношение и дискриминация спрямо нея, след като е уведомила прекия си ръководител, че ѝ се налага да излезе в продължителен болничен, за да се подложи на спешна операция. В жалбата се изтъква, че в рамките на спорния период на оценяване е била повишена в ранг III младши с със Заповед №

71/26.02.2024 г. Иска се за отмяна на оспорената заповед за прекратяване на служебното правоотношение и да бъде възстановена на работа на заеманата преди уволнението длъжност.

В съдебно заседание жалбоподателката се явява лично и поддържа жалбата. Прави възражение за прекомерност на претендирания от ответната страна адвокатски хонорар. Допълнителни съображения излага в представени на 07.11.2025 г. писмени бележки.

Ответникът – председателят на Български институт по метрология, оспорва жалбата като неоснователна и недоказана. Твърди, че процедурата по оценяване на служителката е спазена. Представя писмени бележки и претендира разноски, съгласно представен списък (л. 328). Ангажира и допълнителна писмена защита.

Административен съд София- град, Първо отделение, 65-и състав след като обсъди доводите на страните и прецени представените по делото доказателства, приема за установено от фактическа страна следното:

Не е спорно, че към момента на издаване на оспорения административен акт Д. Б. Н. е заемала длъжността „старши експерт“ в отдел „Оценяване на съответствието на средства за измерване“ (ОССИ) при Главна дирекция „Мерки и измервателни уреди“ (ГД МИУ) към Български институт по метрология (БИМ), с ранг III младши за държавен служител.

По делото е приложен формуляр за оценка на изпълнението на длъжността (Приложение № 2 към чл. 19, ал.1, т.1 НУРОИСДА - л.227 от делото) на Д. Б. Н. за период на оценяване 01.01.2024г. – 31.12.2024г., съгласуван и подписан на 24.01.2024г. (л. 227). В индивидуалния работен план са описани целите на длъжността (5 на брой), срокът за изпълнение на поставените цели и изискванията/критериите за изпълнението.

Междинна среща е проведена на 18.07.2024г., като оценяващият ръководител - Х. С., началник на отдел „ОССИ“ при ГД МИУ към БИМ е написала в коментарите, че г-жа Н. е: „извършила преглед на документи по две заявления за одобряване на типа на нивомерни измервателни системи и оценяване на съответствието на един ултразвуков разходомер. Работата е извършена в срок, но се налага повторен преглед на документите от компетентен служител или началника на отдел по отношение на качество и съдържание. Възлагани са допълнителни спешни задачи от гл. директор, качеството на които е незадоволително и не са взети в предвид при изготвяне на крайните документи“ (л. 228 от делото).

Според т. 3 „Годишна оценка на изпълнението“, заключителната среща е проведена на 07.04.2025 г. (л. 229, гръб). Мотивите на оценяващия ръководител за определяне на годишната оценка „изпълнението отговаря не напълно на изискванията“ /или оценка 4/ са, че г-жа Н. е извършила преглед на документи по 3 заявления за одобряване на типа на нивомерни измервателни системи, по 1 за ултразвуков разходомер и оценяване на съответствието на 1 ултразвуков разходомер. Работата е извършена в срок но се налага повторен преглед на документите от компетентен служител или началника на отдел по отношение на качество и съдържание, което не е приемливо предвид служебния стаж в този отдел и в тази област. Възлагани са допълнителни спешни задачи от гл. директор, качеството на които е незадоволително и не са взети предвид при изготвяне на крайните документи - пример: проучване и подготвяне на материали за разработване на Концепция, свързана с контрола на водородни зарядни станции и измервателни системи за метан, зарядни станции за електромобили. Оценяващият орган е изтъкнал също, че на проведен тест за компетентност г-жа Н. е показала непознаване на основите на законовата метрология, не разграничава контрола по реда на Закона за измерванията и реда на Закона за техническите изисквания към продуктите, не познава основните технически и метрологични характеристики на нивомерните измервателни системи и системи за компресиран природен газ, по които следва да изготвя становища и да назначава изпитвания за целите на одобряване на типа. Посочил е също

така, че Д. Н. не е показва стремеж за развитие и не познава документите в областта на разход на флуиди, които издават OIML и WELMEC, което е задача от работния план. Развити са съображения, че служителят не е взела участие в проведените обучения за повишаване и затвърждаване на компетентност на персонала по обща законова метрология и по видове измерване, проведени през 2024 г., поради планирани самостоятелни участия в изборни секции извън страната, периодите на които съвпадали с проведените обучения. В заключение оценяващият орган е изтъкнал, че за периода на оценяване, съкратен от планирани медицински интервенции по време на важни за отдела дейности, г-жа Н. не е показала компетентностите, свързани с работа в екип, комуникативност, усвояване на знания и умения, дигитална компетентност, както и поведение отговарящо напълно на изискванията.

Жалбоподателката от своя страна е вписала „запозната“ с оценяването и се е подписала, но не е попълнила полето „коментар на оценявания“. Н. е възразила срещу годишната оценка за изпълнение на длъжността с формуляр за възражение от 14.04.2025г. /представляващ приложение № 4, към чл. 23.ал. 1 от НУРОИСДА/, като е заявила, че не е съгласна с поставената ѝ годишна оценка, тъй като я счита за необективна и дискриминационна (л. 231-233 от делото).

С формуляр за корекция на годишната оценка на изпълнението на длъжността от 15.04.2025г. и независимо от посоченото във възражението, контролиращият ръководител е променил годишната оценка от „Изпълнението отговаря не напълно на изискванията“ /или оценка 4/ на „Неприемливо изпълнение“ /оценка 5/ (л. 235 и сл. от делото). Във формуляра са изложени мотиви, относно всяка цел, от заложените в индивидуалния работен план на служителката, както следва: „Цел I - Превод на документи, свързани с работата на дирекцията: Във връзка с осигурената възможност от института и придобитите сертификати за владееене на английски език на оценяваната бе възложено да извърши превод на английски език на сертификатите за съответствие, издавани от БИМ. Представеният от служителката превод не отговаряше на изискванията и твърдяната компетентност - липса на познания в терминологията, по която работи институтът, граматически грешки и др., което наложи повторен превод от главния директор. Показаното незадоволително ниво бе причина на служителката да не се възлагат други задачи по тази цел; Цел II - „Запознаване с международните документи, свързани с одобряването на типа на средства за измерване на разход“; Целта е поставена с оглед, че служителката изпълнява функции по оценяване на съответствието на средства за измерване на разход на флуиди, а документите на международните и регионални организации са в основата на разработваните метрологични и технически изисквания към тези средства за измерване. Видно от проведения тест (отговор на въпрос № 5 от него) служителката не е изпълнила заложената в индивидуалния ѝ работен план цел; Цел III - „Преглед на документи и оценяване на съответствието на средства за измерване на разход“: През 2024 г. служителката е работила по прегледа на 5 заявления, съгласно отчета, който е представила на прекия си ръководител. В отдел ОССИ са извършени 51 прегледа, оценяване на съответствието и вписвания в регистъра на одобрените типове средства за измерване. Отделът се състои от 5 служителя, заедно с началника на отдел. Процентът на обема работа от оценявания служител е по-малък от 10 %, т.е. незадоволителен обем работа. По отношение на качеството на извършената работа - налага се съвместна работа или повторен преглед от компетентен служител или от началника на отдела, въпреки придобитият 4- годишен стаж в областта и проведените през годините основни обучения за придобиване на компетентност.; Цел IV - “Запознаване с Регламент 2019/515 на ЕП и на Съвета относно взаимното признаване на стоки, законно предлагани на пазара в друга държава-членка“: От отговори на въпроси 2 и 6 от теста, попълнен от служителката, става ясно, че същата не е вложила усилия за запознаване с Регламент 2019/515. Регламентът за взаимното признаване се използва в работата на отдела при вписване в регистъра

на одобрените типове средства за измерване, законно предлагани на пазара на друга държава-членка на ЕС, на страна-членка на ЕИП или Турция.; Цел V - „Участие в РГ и докладване на отказано вписване на средства за измерване по Регламент 2019/515“: Поради здравословни проблеми, служителката не подготви възложените й материали и не взе участие в Програма за обмен на служители (Exchange of officials programme) на Европейската комисия, целяща обмен на практически опит между администрациите на държавите-членки с ангажименти по прилагане на Регламент (ЕС) 2019/515 на Европейския парламент и на Съвета от 19 март 2019 г. относно взаимното признаване на стоки, законно предлагани на пазара в друга държава членка, и за отмяна на Регламент (ЕО) № 764/2008 в периода 07-10.10.2024г.

На тази база и предвид приетото, че въпреки проведените обучения през годините Н. демонстрира незадоволително равнище на знания и умения, необходими за ефективно изпълнение на длъжността през 2024 г., контролиращият орган, на основание чл. 21, ал. 2 от НУРОИСДА е променил поставената оценка с една единица на „неприемливо изпълнение“, /което е вписано и във формуляра за оценка на изпълнението на длъжността – Приложение № 2 към чл.19, ал.1 т.1, на л. 227-230/.

На 29.04.2025 г. Д. Н. е запозната с окончателната оценка, видно от саморъчно вписаното (на стр. 238 от формуляра).

Въз основа на тази годишна оценка е издадена оспорената Заповед № 3/02.05.2025г. на и.д. председателя на Български институт по метрология, с която на основание чл.107, ал.2 от ЗДСл е прекратено служебното правоотношение на Д. Н., считано от 07.05.2025г., поради получена най-ниска годишна оценка на изпълнението на длъжността „неприемливо изпълнение“ и във връзка с доклад вх. № 21-03-75/29.04.2025г. Заповедта е връчена при отказ на служителя да я подпише, което е удостоверено с подписите на трима свидетели.

По делото е приета административната преписка по издаване на оспорената заповед, както и писмени доказателства, допълнително представени от страните.

При така установените факти, Административен съд София – град, Първо отделение, 65 състав, формира следните правни изводи:

Жалбата е процесуално допустима, като подадена от надлежна страна и в срок, срещу подлежащ на обжалване валиден административен акт.

Разгледана по същество жалбата е основателна.

Оспорената заповед е издадена от компетентен орган - и.д. председателя на Български институт по метрология, (съгласно Решение № 675 от 16.09.2022г. на Министерски съвет), който е орган по назначението на държавни служители, съгласно чл. 7, ал. 1 т. 35 от Устройствен правилник на Български институт по метрология /сила от 28.04.2023 г., приет с ПМС № 63 от 21.04.2023г., обн. В ДВ. бр.38 от 28.04.2023г./.

Заповедта е издадена в предвидената от закона форма и съдържа всички изискващи се, съгласно чл. 108, ал.1, изр. първо от ЗДСл, реквизити – правното основание за прекратяване, дължимите обезщетения и придобитият ранг на държавна служба. Предвид възражението на жалбоподателката, следва да се посочи, че мотиви се съдържат, както в самата заповед, като е отразено, че правоотношението се прекратява без предизвестие, поради поставена най-ниска годишна оценка на изпълнението на длъжността, така и в атестационния формуляр, който съдържащ мотивите за поставената оценка (л. 241). С посочване на основанията за прекратяване на служебното правоотношение, а именно поставена най-ниска годишна оценка на изпълнението на длъжността, органът формално препраща към атестационния формуляр, като това не е процесуално нарушение, водещо до отмяна на акта, тъй като е възможно препращане към друг документ, предхождащ издаването на административния акт, за да се счете, че съответният акт е мотивиран. В тази връзка настоящият състав съобрази приетото в Тълкувателно

решение (ТР) № 16/1975 г. на ОС на съдиите от Върховния съд, че ако мотивите не са изложени в самия административен акт, то същите може да са изложени отделно или да се съдържат в друг документ от административната преписка. Доколкото двата документа – атестационният формуляр и заповедта са обвързани, то не съществува пречка, мотивите за поставената оценка да не се приповтарят отново в заповедта, щом в последната има позоваване на формуляра.

Заповедта е издадена в преклузивния едномесечен срок, считано от датата на запознаване с оценката. Не се спори между страните, че жалбоподателката е запозната с окончателната оценка на контролиращия орган на 29.04.2025 г. Заповедта за уволнение е издадена на 02.05.2025г., а именно в определения в чл. 107, ал. 2 от ЗДСл едномесечен срок от получаване на оценката.

Съдът намира обаче, че в случая не е налице законосъобразно проведена процедура по оценяването, каквато изисква нормата на чл. 107, ал. 2 от ЗДСл, която овластява органа по назначаването да прекрати служебното правоотношение без предизвестие с държавен служител, получил възможно най-ниската годишна оценка на изпълнението на длъжността в едномесечен срок от получаване на окончателната оценка.

Съгласно разпоредбата на чл. 76, ал. 1 и ал. 2 от ЗДСл, държавният служител ежегодно се оценява за изпълнението на длъжността, като оценяването на изпълнението на длъжността обхваща периода от 1-ви януари до 31-ви декември на съответната година. Алинея 4 и ал. 5 на чл. 76 от ЗДСл определят, че оценяването на изпълнението на длъжността на служителя се извършва от оценяващ ръководител, на когото служителят е непосредствено подчинен, въз основа на постигането на предварително определени цели или изпълнението на преките задължения и поставените задачи и показани компетентности.

В настоящото производство съдът не е оправомощен да преценява съдържанието и правилността на поставената при атестацията оценка, а само следва да провери дали е спазена процедурата по атестация, предвидена в Наредба за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация (приета с ПМС № 129 от 26.06.2012 г., посл. изм. и доп. ДВ. бр.105 от 11 декември 2020г., доп. ДВ. бр.29 от 9 април 2021г.) и срока за прекратяване на служебното правоотношение. /В този смисъл е и константната съдебна практика на ВАС, а именно: Решение № 5399 от 02.05.2017 г. по адм. д. № 528/2016 г., V отд.на ВАС, Решение № 9244 от 09.07.2020 г. по адм. д. № 2229/2020 г., Решение № 5820 от 20.05.2020 г. по адм. д. № 11385/2019 г., V отд. на ВАС и др./.

В Наредбата са уредени задължителни правила за атестирането на държавните служители, чието стриктно съблюдаване е гаранция за обективността, безпристрастността и компетентността на извършеното оценяване. Според чл. 2 от НУРОИСДА, оценяването на изпълнението на длъжността от служителите в държавната администрация се извършва ежегодно въз основа на постигането на предварително определени цели или изпълнението на преките задължения и поставените задачи, и на показаните компетентности. Съгласно чл. 3, ал. 2 от Наредбата оценяването на изпълнението на длъжността на всеки служител в държавната администрация се извършва от оценяващ ръководител под наблюдението и контрола на контролиращ ръководител и на синдикалната организация на работниците и служителите в администрацията. Според чл. 6, ал. 1 от Наредбата, оценяването на изпълнението на длъжността обхваща период от 1 януари до 31 декември на съответната година. Според ал. 3 всеки служител, който има действително отработени най - малко 6 месеца за една календарна година, подлежи на оценяване, какъвто е и настоящият случай, (като липсва спор между страните). Оценяването на изпълнението на длъжността за висшите държавни служители, служителите на ръководни длъжности и на експертни длъжности с

аналитични и/или контролни функции включва следните етапи:

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 на длъжността (чл. 8, ал. 1).

С разпоредбата на чл. 9 се регламентира изготвянето и съгласуването на индивидуалния работен план, а с чл. 14, ал. 1 във вр. с чл. 16 и чл. 13, ал. 3, т. 1 НУРОИСДА, че общата оценка на длъжността, заемана от Н., следва да отразява изпълнението на целите на работния план и показаните от нея компетентности за целия период на атестиране. Същевременно, тази оценка следва да е извършена от оценяващия ръководител безпристрастно и компетентно въз основа на обективно установими факти и обстоятелства, да е мотивирана и да намери отражение в съответния формуляр по образец (л. 16, ал. 1, чл. 18, ал. 1 и чл. 19, ал. 1 НУРОИСДА).

От изготвения формуляр по чл. 19, ал. 1, т. 1 от НУРОИСДА на Д. Н. (л. 227), с период на оценяване от 01.01.2024 г. до 31.12.2024 г. е видно, че на 24.01.2024 г. е съгласуван индивидуалният работен план, а на 18.07.2024 г. е проведена междинна среща, като оценяващият ръководител е дал оценка за работата на служителя

Относно така проведената междинна среща, съдът съобрази следното:

Съгласно чл. 12, ал. 2-4 от НУРОИСДА на междинната среща оценяващият ръководител и оценяваният служител правят преглед на изпълнението на длъжността относно постигането на целите, определени в индивидуалния работен план, или на изпълнението на задълженията от длъжностната характеристика/възложени конкретни задачи, на показаните компетентности от служителя, както и на други въпроси, които са свързани и могат да подобрят изпълнението на длъжността. При необходимост някои от целите в индивидуалния работен план или възложените конкретни задачи могат да се изменят или пък да бъдат допълнени, както и да се набележат конкретни действия за подобряване на изпълнението. Оценяващият ръководител мотивира необходимостта от изменение и допълнение на целите в индивидуалния работен план. След приключване на междинната среща се попълва съответният раздел от формуляра за оценка.

Анализът на цитираната норма води до извод, че целта на междинната среща е да се обсъдят и дадат на оценявания конкретни насоки относно изпълнението на отделните цели, заложи в индивидуалния работен план, с които той да може да се съобрази, така че да има възможност да ги изпълни до края на периода. В тази връзка, от съществено значение е и описанието на проведената междинна среща, за която съдът счита, че в случая е проведена формално. Видно от доказателствата по делото, оценяващият като е посочил конкретни забележки и слабости при изпълнението на дейностите, не е изложил конкретни препоръки към служителя в посока задълбочаване на професионалните знания, опит и техническа компетентност. След като на тази междинна среща не са били набелязани конкретни действия за подобряване на изпълнението от страна на държавния служител следва да се приеме, че са допуснати съществени нарушения на изискванията на нормативната уредба относно процедурата по междинното атестиране на служителя, в резултат на което оценяваният служител е бил лишен от възможността да подобри изпълнението на служебните си задължения ( в този смисъл решение № 291 от 13.01.2022 г. на ВАС по адм. д. № 9375/2021 г., V о.,)

Отделно от горното не без значение е липсата на точно и ясно посочване на кои от петте поставени цели действително служителят не изпълнява качествено. В тази връзка

следва, че на междинната среща преглед и обсъждане на нивото на изпълнение на поставените цели реално не е проведено.

По делото липсват доказателства контролиращият ръководител да е предприел необходимото, за да получи допълнителна информация, аргументации, мнения и др., за да може да получи реална представа за работата на служителя през целия оценяван период. Изложените от контролиращия орган съображенията не са съобразени с изискванията на 16, т. 5 НУРОИСДА не отговарят на изискванията на чл. 15 НУРОИСДА - не е посочено неприемливото поведение в рамките на компетентностите съгласно приложение № 1 на Наредбата.

Изводите на оценяващия ръководител, изложени като мотиви във формуляра за оценка се отнасят за поставена оценка "изпълнението отговаря не напълно на изискванията" на оценявания служител. Не може да се установи от административната преписка дали служителят е изпълнил преобладаващата част от целите в индивидуалния си работен план на нивото на изискванията/критериите, определени в него, и дали евентуалното неизпълнение е в резултат от обстоятелства, изцяло зависещи от служителя, както и че служителят не е показал за преобладаващата част от компетентностите по длъжностната характеристика съответните знания, умения и поведение, т. е. че същите не отговарят на изискванията, предвид критериите по чл. 14, ал. 1 вр чл. 15 от НУРОИСДА( приложение № 1 към чл. 15). Това се дължи до голяма степен на факта, че при изготвяне на работния план е нарушена разпоредбата на чл. 9 от Наредбата, според който в индивидуалния работен план се определят целите, срокът и изискванията/критериите за изпълнението, които оценяваният трябва да постигне през периода, като целите в индивидуалния работен план на оценявания трябва да са в максимална степен конкретни, постижими, съгласувани с целите на административната структура като цяло и/или на административното звено и измерими по обем, качество и срокове. От индивидуалния работен план на жалбоподателката не може да се установи, какви са критериите за изпълнението на описаните цели, тъй като на практика, такива критерии не са посочени.

Годишната оценка следва да отразява целогодишното изпълнение на заложеното в ИРП. Изложените мотиви от оценяващия/контролиращия ръководител относно степента на постигане на целите/задачите следва да изхожда от заложеното в ИРП. В случая при положение, че на междинната среща не са изменени някой от целите в ИРП. Противоречието между междинната оценка и окончателната, прави последната необоснована и поставена в нарушение на изискванията на чл. 18 от НУРОИСДА. В този смисъл е и практиката на ВАС, обективизирана в Решение № 4306 от 24.04.2023г. на ВАС по адм.д. № 6970/2022г., Vo/, Решение № 2182 от 18.02.2021 г. на ВАС по адм. д. № 10327/2020 г., V о., Решение № 8479 от 13.07.2021 г. на ВАС по адм. д. № 9794/2020 г., V о., Решение № 10886 от 28.10.2021 г. на ВАС по адм. д. № 7076/2021 г., V о., Решение № 12067 от 25.11.2021 г. на ВАС по адм. д. № 5858/2021 г., V о. и мн. др. Не могат да бъдат обективно установени кумулативно дадените предпоставки, а именно: служителят да не е изпълнил преобладаващата част от целите в индивидуалния си работен план на нивото на изискванията/критериите, определени в него, и неизпълнението да е предизвикано от обстоятелства, зависещи от служителя. В тази връзка е установено, че голяма част от целите не са изпълнени поради ползването на отпуск поради временна неработоспособност по медицински причини, поради което не може да се приеме, че това е станало по обстоятелства, зависещи от служителя.

Констатираните нарушения се отразява върху дадената годишна оценка, поради което следва извод, че атестирането е проведено в нарушение на материалноправните изисквания на НУРОИСДА. Съдът, както вече се посочи няма право да навлиза в преценка за обективността и правилността на оценката. Това обаче не може да е пречка да се установи, че определени обстоятелства не са били обсъдени и взети предвид при поставянето на годишната оценка на жалбоподателката. От доказателствата по делото се установява, че на 26.02.2024 г. Н. е била повишена в длъжност със заповед на № 71/26.02.2024г. (л. 14). В тази връзка, съдът приема, че крайната оценка „неприемливо изпълнение“ на Д. Н. не кореспондира с действителното положение през целия оценяван период. Отделно от това прави впечатление, че изводите на контролиращия орган са направени и въз основа на обстоятелството, че Н. е била немалко на брой работни дни в отпуск, поради временна неработоспособност, в резултат на което относно цел номер пет от работния план същият е изтъкнал (във формуляра за корекция на годишна оценка), че поради здравословни проблеми служителката не е подготвила възложените ѝ материали и не взела участие с Програма за обмен на служители на Европейската комисия, в периода от 07-10.10.2024г. Същевременно от контролиращия не е обяснено по никакъв начин, защо се приема, че отсъствието по медицински причини не извинява служителката и е зависело от нея.

Настоящият състав намира, че при издаването на обжалваната заповед е нарушена и целта на закона. Действително, от началото на октомври 2024 г. Н. е отсъствала от работния процес поради ползване на болничен. Неслучайно обаче ЗДСл /чл. 76, ал. 3/ установява правилото, че държавен служител подлежи на оценяване, ако има действително отработени най-малко 6 месеца за една календарна година. Тоест някои служители, които са били на работа, по-малко от 6 месеца през годината, въобще няма да бъдат оценени. Посоченото означава, че годишната оценка не може да бъде базирана на дългосрочен болничен и използвана самоцелно, за да се постигне като резултат прекратяване на едно служебно правоотношение.

Предвид гореизложеното, процедурата по оценяване на държавния служител не е спазена, което обосновава незаконосъобразност на прилагането на чл. 107, ал. 2 от ЗДСл от страна на органа по назначаването и е основание за отмяна на обжалваната заповед за прекратяване на служебното правоотношение.

По изложените съображения и на основание чл. 172, ал.2 от АПК във вр. с чл.124 от ЗДСл, Административен съд София - град, Първо отделение, 65 състав

### **РЕШИ:**

**ОТМЕНЯ** по жалба на Д. Б. Н., от [населено място], срещу Заповед № 3/02.05.2025г. на и.д. председател на Български институт по метрология, с която е прекратено служебното ѝ правоотношение на основание чл.107, ал.2 от ЗДСл поради получена най - ниска оценка за изпълнението на длъжността.

Решението подлежи на обжалване в 14 - дневен срок от съобщението пред Върховния административен съд на.

### **СЪДИЯ**



