

РЕШЕНИЕ

№ 4484

гр. София, 01.07.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Първо отделение 65
състав**, в публично заседание на 01.06.2022 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Ванина Колева

при участието на секретаря Ирена Йорданова, като разгледа дело номер **3184** по описа за **2022** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

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

Образувано е по жалба на И. Р. Д.-С. с ЕГН [ЕГН], от [населено място], [улица], ет.5, ап.5А, против Заповед № РД-15-110/16.03.2022г. на министъра на земеделието, с която, на основание чл. 107, ал.2 и чл. 108 от ЗДСл, е прекратено служебното й правоотношение, поради получена най-ниска оценка за изпълнението на длъжността за 2021г.

Жалбоподателят твърди, че заповедта е незаконосъобразна като издадена в противоречие с материалния закон, при допуснати съществени нарушения на административнопроизводствените правила и в противоречие с целта на закона. Конкретно твърди, че е нарушен чл. 9, ал. 1, 2 и 3 от Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация, приета с ПМС № 129 от 26.06.2012 г. и е в сила от 01.07.2012 г., (Обн. ДВ. бр. 49 от 29 Юни 2012 г., изм. и доп. ДВ. бр. 27 от 15 Март 2013 г.) (НУРОИСДА) – изготвеният индивидуален работен план не отговаря на изискванията на Наредбата; че не е проведена заключителна среща; че оценката на изпълнението на жалбоподателя не е изготвена въз основа на обективно установими факти и обстоятелства, а е заменена с декларативни изводи и общи фрази, а оценяването е извършени при липса на мотиви. Моли съда да отмени заповедта. Претендира разноски.

Ответникът, министърът на земеделието, чрез процесуалния си представител,

изразява становище за неоснователност на жалбата. Подробни съображения развива в писмени бележки по съществото на спора. Представя цялата административна преписка по издаването на заповедта и служебното досие на жалбоподателя. Моли обжалването да бъде отхвърлено. Прави възражение за прекомерност на заплатеното адвокатско възнаграждение.

Софийска градска прокуратура не участва при разглеждане на делото.

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

Жалбоподателят И. Р. Д.-С. е назначена за държавен служител в Министерството на земеделието, храните и горите на длъжност "главен експерт" в отдел "Договаряне", дирекция "Морско дело и рибарство", със Заповед № РД-15-1387/ 20.06.2019г. на министъра на земеделието, храните и горите, на основание чл. 9, ал.1, при условията на чл. 12 и чл.15 от ЗДСл по заместване. Поради завръщане на замествания държавен служител, със Заповед № РД-15-1565/ 03.09.2019г., на основание чл.103, ал.1, т.7 от ЗДСл служебното правоотношение е прекратено.

Със Заповед № РД-15-1569/ 05.09.2015г. на министъра на земеделието, храните и горите И. Р. Д.-С., на основание чл.15, във вр. с чл. 12 от ЗДСл, е назначена на длъжност "главен експерт" в отдел "Програмиране и мониторинг", дирекция "Морско дело и рибарство" до завръщане на замествания служител. След проведен конкурс, със Заповед № РД-15-859 / 29.05.2020г. И. Р. Д.-С. е назначена на длъжност "Старши експерт" в отдел "Договаряне", дирекция "Морско дело и рибарство" на МЗХГ за неопределен срок, на основание чл.82, ал.1, във вр. с чл. 10д, ал.4 , при условията на чл.12 от ЗДСл.

Със Заповед № РД-15-40/ 11.01.2021г. на министъра на земеделието, храните и горите, служителят е преназначен на длъжност "старши експерт" с ранг III младши в отдел "Последващ контрол и нередности" в дирекция "Морско дело и рибарство".

За посочената длъжност има изготвена длъжностна характеристика, връчена на жалбоподателя на 22.01.2021г., според която задълженията ѝ включват: осъществяване на последващ контрол по отношение на проведените от страна на бенефициентите процедури за определяне на изпълнител по реда на Закона за управление на средствата от Европейските структурни и инвестиционни фондове (ЗИСЕСИФ), Закона за обществените поръчки (ЗОП) и Постановление № 160 на МС от 2016г. за определяне на правилата за разглеждане и оценяване на оферти и сключването на договорите в процедурата за избор с публична покана от бенефициенти на безвъзмездна финансова помощ от Европейските структурни и инвестиционни фондове по мерки от ПМДР 2014 – 2020г.; изготвяне на допълнителни споразумения към административните договори за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ след осъществяване на последващ контрол за законосъобразност на процедури за избор на изпълнител; участва в процеса на определяне на финансови корекции; участва в разработването на проекти на нормативни актове и оказва правна помощ на служителите на отдела по правилно прилагане на европейското и националното законодателство в областта на прилагането на ПМДР; осъществява процесуално представителство по дела, по които страна е ръководителят на управляващия орган по програмата за морско дело и рибарство 2014 – 2020г. и пр. В т.6 от длъжностната характеристика е разписано, че работата се възлага от началника на отдела и директора на дирекцията, като при

изпълнение на преките задължения за длъжността самостоятелно планира и организира дейността си и отчита дейността си пред прекия ръководител.

С оспорената Заповед № РД-15-110/16.03.2022г. на министъра на земеделието, на основание чл. 107, ал.2 и чл. 108 от ЗДСл, е прекратено служебното правоотношение на жалбоподателя. Като фактическо основание е посочено: получена възможно най-ниска оценка на изпълнението на длъжността за 2021г. – “неприемливо изпълнение”.

Като част от административната преписка по издаване на заповедта е представен и приет като доказателство по делото, попълнен Формуляр за оценка на изпълнението на длъжността от висшите държавни служители, служители, заемащи ръководни и експертни длъжности с аналитични и/или контролни функции, който представлява по съдържанието си Приложение № 2 към чл.19,ал.1, т.1 от НУРОИСДА. От формуляра се установява, че на 28.01.2021г. е изготвен индивидуален работен план, под който са се подписали оценяващ ръководител В. Щ. (началник отдел “Последващ контрол и нередности”) и оценяваният И. Д. С.. Формулирани са седем цели, свързани с дейността на звеното: да изготвя допълнителни споразумения към административни договори за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ; да участва в процеса по определяне на финансови корекции; да разработва проекти на нормативни актове и да оказва правна помощ на служителите на отдела; да наблюдава тълкувателната практика на българските съдилища и Съда на ЕС; да извършва предварителен контрол за законосъобразност на Условието за кандидатстване и условията за изпълнение на ПМДР; да осъществява процесуално представителство по дела, да изразява становища по основателността на жалби и да комплектува административни преписки във връзка с решения/определения на съда; да изготвя анализи, доклади, справки, отчети и др. документи, съобразно компетентността си; да участва в разработването и да прави предложения за промени в системите за управление и контрол, свързани с дейността на отдела; да участва в информационни кампании, семинари, срещи и консултации, свързани с дейността на отдела. За всички цели е посочен период на изпълнение 11.01.2021 – 31.12.2021г., а като критерии за изпълнението е посочено: изготвени, съгласувани и одобрени актове и проекти на актове.

Междинната среща е проведена на 23.07.2021 г., а полето за коментари е попълнено от оценяващия ръководител. Според този коментар служителът изпълнява поставените цели в индивидуалния работен план, като част от целите са изпълнени над изискванията, определени в него. По всички компетентности е показал знания, умения и поведение, отговарящи на изискванията. Умее да работи в екип и да планира работата си според поставените задачи. Оценяващият ръководител и оценяваният служител са подписали т.2 от формуляра относно междинната среща.

Попълнена е т. 3 от формуляра - Годишна оценка на изпълнението, като е поставена оценка "неприемливо изпълнение". В полето за мотиви е отразено, че оценяваният служител не изпълнява преобладаващата част от задълженията си по отношение на обема, качеството и в определените срокове на равнището на съответните изисквания и допуска съществени пропуски в работата си, което е предизвикано от обстоятелства, зависещи от служителя. При изпълнение на възложени задачи не демонстрира поведение, ориентирано към постигане на резултати. Често пропуска важни срокове и пренебрегва изискванията за качество, а именно при изготвяне на проект за допълнително споразумение не са спазени поставените срокове и не е информиран прекият ръководител за срещани трудности. След отправена забележка,

са изпълнени с незадоволително качество и без реално осъществен контрол.

Според развитите мотиви на оценяващия ръководител, служителят трудно се справя самостоятелно с поставените задачи и отказва да поема отговорност за лошото изпълнение, като се оправдава с другите или с обстоятелствата. Показаните знания, умения и поведение не отговарят на изискванията на заложените компетентности. Според посоченото, служителят показва незадоволителна професионална компетентност по отношение на познаване и правилно прилагане на нормативната уредба, свързана с дейността на отдела, често допуска грешки при прилагане на законодателството. Посочено е, че изготвените проекти на индивидуални административни актове са с грешно правно основание и/или не съдържат необходимите реквизити. Заключено е, че незадоволителното изпълняване на длъжността от оценявания сериозно възпрепятства работата на отдела, респективно дирекцията и не допринася за постигане на целите на министерството.

Оценяваният е посочил в полето за коментар, че в законоустановения срок ще бъде подадено възражение. Коментарът е попълнен на 07.02.2022г.

На 14.02.2022г. е подадено възражение. В него служителят твърди, че оценката се дължи на субективно и лично отношение на ръководството на дирекцията към определени служители. Служителят посочва, че към момента на поставяне на оценката няма нито една незавършена задача, оказва пълно съдействие на началника на отдела. Твърди, че оценката за компетентността ѝ е неправилна, тъй като през 2019г е спечелила над пет конкурса, при постъпването ѝ през 2019г. е била единственият юрист в дирекцията и е изготвила бланкови документи, по които все още се работи и се съгласуват без поправки и изменения. Дава обяснения, че случаите, в които не са спазени сроковете са два – единият се дължи на излизането на служител в болничен, а другият на множество поставени задачи от началника на друг отдел.

На 21.02.2020г. контролиращият ръководител, директорът на дирекция “Морско дело и рибарство”, е попълнил формуляр Приложение № 5 към чл.24, ал.2 от НУРОИСДА, за корекция на годишна оценка на изпълнението на длъжността, като е приел, че преобладаващата част от задълженията на служител и целите от индивидуалния работен план не са изпълнени в значителна степен на нивото на съответните изисквания за обем, качество и в определените срокове, че знанията, уменията и поведението на служител не отговарят в значителна степен на изискванията за ефективно изпълнение на длъжността, а служител не е допринесъл за подобряване качеството на работа в отдела. По изложените съображения е потвърдил годишната оценка на изпълнение на оценявания, определена от оценяващия ръководител. Във формуляра за оценка, в полето за коментар на контролиращия ръководител не са посочени допълнителни мотиви към изложените в Приложение № 5 към чл.24, ал.2 от НУРОИСДА.

Оценяваният служител е запознат с формуляра на 16.03.2022г.

С докладна записка изх. № 93-1140/01.03.2022г. директорът на дирекция “Морско дело и рибарство” е направил предложение до министъра на земеделието за прекратяване на служебното правоотношение със служител, получил окончателна годишна оценка за изпълнение на длъжността ”Неприемливо изпълнение” за 2021г.

Оспорената заповед е издадена в едномесечния срок по чл. 107, ал. 2 от ЗДСл, считано от датата на получаване на окончателната оценка от жалбоподателя.

Пред съда е представената административна преписка по издаване на оспорения акт, досието на жалбоподателя, формулярите за предходните оценки на изпълнение на

длъжността му в Министерството на земеделието. Допълнително в съдебно заседание от ответника са представени писмени доказателства, свързани с изпълнение на длъжността от жалбоподателя – разпечатка от кореспонденция по електронна поща между В. Щ. и И. Д., проект на решение за определяне на финансова корекция и проект на допълнително споразумение със забележки и корекции и справка за изготвени от жалбоподателя документи.

При така установените факти, Административен съд София – град, обосновава 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.

В настоящото производство извън правомощията на съда е да проверява съдържанието на оценката /т. е. анализът на поведението, изпълнението на служебните задачи и цели от страна на оценявания/ и нейната обективност, а само следва да провери дали е спазена процедурата по атестация, предвидена в НУРОИСДА/Наредбата/ и срока за прекратяване на служебното правоотношение. В този смисъл е непротиворечивата практика на ВАС, обективирана в Решение № 5399 от 02.05.2017г. по адм.д. № 528/2016 Г., V отд. на ВАС, Решение № 9244 от 9.07.2020 г. на ВАС по адм. д. № 2229/2020 г., Решение № 5820 от 20.05.2020 г. на ВАС по адм. д. № 11385/2019 г., V о. и мн. др. Предвид изложеното, са неотнормирани всички предявени от жалбоподателя възражения във връзка с начина на изпълнение от нейна страна на възложените ѝ задачи.

Съдът, при преценка на събраните доказателства по делото констатира съществени нарушения на процедурата за оценяване.

Съгласно чл. 4, ал. 1 от Наредба за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация оценяващ е ръководителят, на когото съответният служител е непосредствено подчинен, а контролиращ е ръководителят, на когото оценяващият ръководител е непосредствено подчинен (чл. 5, ал. 1 от Наредбата). По делото за оценяващ ръководител под формуляра за оценка на изпълнението се е подписал началник отдел “Последващ контрол и нередности” а за контролиращ ръководител – директор на дирекция “Морско дело и рибарство” в Министерството на земеделието. Следователно е спазена предвидената в наредбата субординация.

Съгласно чл. 9, ал. 3 от НУРОИСДА 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. В случая целите в И. от 28.01.2021 г. са седем. Целите в работния план не следва да преписват задълженията от длъжностната характеристика, а да очертават конкретния принос на служителя, който същият трябва да даде при изпълнение на своите задължения, областите, в които следва да се усъвършенства и резултатите, които да постигне. В тази връзка следва да се отбележи, че в случая целите от И. са в голяма степен преписани от задълженията от длъжностната характеристика за длъжността. В случая целите на работния план не очертават ясно приноса на служителя като част от отдела, а изискванията/критерии за изпълнението показват при какви условия целите се считат за изпълнени като са посочени изготвяне на актове, анекси и пр., като не са заложили количествени критерии.

Съгласно чл. 12, ал. 2 от НУРОИСДА на междинната среща оценяващият ръководител и оценяваният правят преглед на изпълнението на длъжността относно постигането на целите, определени в индивидуалния работен план, или на изпълнението на задълженията от длъжностната характеристика/възложените конкретни задачи, на показаните компетентности от служителя, както и на други въпроси, които са свързани и могат да подобрят изпълнението на длъжността. В случая междинната среща е проведена на 23.07.2021 г. - в периода, определен в ал. 12, ал.1 от Наредбата. Коментарът на оценяващия ръководител след нея е отразен в полето във формуляра за оценка, като е посочено, че целите от И. се изпълняват, като част от тях са изпълнени над изискванията, определени в него. Коментарът от междинната среща е изцяло положителен. Жалбоподателят е удостоверил с подписа си, че такава среща е проведена и е запознат с оценката на оценяващия ръководител за представянето му до момента.

Никоя от целите в индивидуалния работен план или възложените конкретни задачи не са изменени или допълнени след междинната среща, но съгл. чл.12, ал.3 от Наредбата това се прави при необходимост, която се преценява и мотивира от оценяващия ръководител. В случая той не е посочил конкретни действия за подобряване на изпълнението, което е логично с оглед положителната оценка за изпълнението на оценявания служител.

Съгласно чл.14, ал.1 от НУРОИСДА изпълнението на длъжностите от висшите държавни служители, от служителите на ръководни длъжности и на експертни длъжности с аналитични и/или контролни функции се оценява с годишна оценка въз основа на: степента на постигане на целите от индивидуалния работен план и показаните компетентности. Член 18, ал.1 от същата наредба предвижда задължение за оценяващия ръководител да извърши оценката на изпълнението на длъжността безпристрастно и компетентно въз основа на обективно установими факти и обстоятелства, както и да мотивира писмено своята оценка. В случая това изискване не е изпълнено.

В оценката на оценяващия ръководител и по-конкретно в мотивирането ѝ не са посочени конкретни данни и факти, на които се основава.

Част от съжденията посочени в нея противоречат на посоченото при междинната среща. По всички компетентностите на 23.07.2021г. служителят е показал знания, умения и поведение, отговарящи на изискванията, а само по-малко от шест месеца след това се твърди, че показаните знания, умения и поведение не отговарят на изискванията на заложените компетентности. При междинната среща е посочено, че умее да работи в екип и да планира работата си според поставените задачи, а в мотивите на годишната оценка е посочено, че трудно се справя самостоятелно с поставените задачи. В оценката при междинната среща е посочено, че служителят изпълнява поставените цели в индивидуалния работен план, като част са изпълнение над изискванията, определени в него, а в мотивите към годишната оценка е посочено, че не изпълнява преобладаващата част от задълженията си и допуска съществени пропуски в работата си.

Противоречията в оценката при междинната среща и в годишната оценка са съществени. Някой от констатациите като притежаваните знания и умения

няма как да се променят в негативна посока толкова радикално за толкова кратък период от време. Липсват забележки при междинната среща и съответно не са изменени целите съгласно чл. 12, ал.3 от Наредбата и не е дадена възможност на служителя, ако действително не се справя, да му се окаже помощ и съдействие и да работи в насока за подобряване на резултатите.

Формулярът е подписан от оценяващия ръководител и от оценявания, който не е направил коментар за неспазване на изискването на чл.13, ал.3 от Наредбата. Във формуляра липсва изискване за отразяване на обстоятелствата по чл. 13, ал. 3, поради което при липсата на възражение от страна на оценявания в тази насока, следва да се приеме, че това изискване е спазено. В този смисъл е и практиката на ВАС -Решение № 2182 от 18.02.2021 г. на ВАС по адм. д. № 10327/2020 г., V о. По делото не са ангажирани доказателства, от които да се направи обоснован извод за допуснато нарушение на чл. 13, ал. 3 от Наредбата.

Най-ниската оценка на служителя е поставена от контролиращия ръководител, след разглеждане на подаденото от служителя възражение. В чл. 21, ал. 1 НУРОИСДА е предвидено, че контролиращият ръководител преглежда формулярите за оценка, като има право да изиска от оценяващите ръководители допълнителна информация и аргументация за оценките, да поиска допълнително мнение на други служители за работата на оценявания, както и да направи коментар, който да запише в съответния раздел на формуляра за оценка.

В случая, в графата за коментар на оценявания е записано, че в законоустановения срок ще бъде подадено възражение, което е сторено във формуляр за възражение на 14.02.2022г. Поради общо формулираните мотиви за поставената годишна оценка и липсата на конкретика във възражението си служителят се е опитала да обясни случаи на забава или некомпетентност, които предполага, че се имат предвид при поставяне на оценката.

След направеното възражение, 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 и не отговарят на изискванията на чл. 15 НУРОИСДА - не е посочено неприемливото поведение в рамките на компетентностите съгласно приложение № 1 на Наредбата. Съображенията преповтарят изложеното от оценяващия ръководител. Не е посочено кои точно задължения служителят не изпълнява какви срокове е пропуснал, колко пъти, какви изисквания за качество не е изпълнил, какво са съществените пропуски в работата му. Не са посочени конкретни актове, допълнителни споразумения или др. В съдебното производство са представени два проекта на решение и допълнително споразумение, но не може да се установи дали те се имат предвид в мотивите на оценяващия орган, от кого са изготвени и от кого са редактирани.

Изводите на оценяващия ръководител, изложени като мотиви във формуляра

за оценка не обосновават по безспорен начин налице ли са били обстоятелствата за поставяне оценка "неприемливо изпълнение" 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).

Годишната оценка следва да отразява целогодишното изпълнение на заложеното в И.. Изложените мотиви от оценяващия/контролиращия ръководител относно степента на постигане на целите/задачите следва да изхожда от заложеното в И.. В случая при положение, че на междинната среща не са изменени някой от целите в И. и не са набелязани конкретни действия за подобряване на изпълнението, тъй като служителят изпълнява качествено и срочно И., поставената годишна оценка се явява в нарушение на изискванията на НУРОИСДА. 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, обективирана в 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.

От съдържанието на формуляра се установява, че оценяващият ръководител при определяне на годишната оценка на изпълнението не е изпълнил изискванията на чл. 18 НУРОИСДА да извърши същата безпристрастно и компетентно въз основа на обективно установими факти и обстоятелства, както и да мотивира писмено своята оценка, тъй като изложените мотиви не съдържат обективно установими факти и обстоятелства. Поради изложеното, в случая поставената оценка е в нарушение и на разпоредбата на чл. 17, т. 5 НУРОИСДА, която изисква да бъде установено, че служителят едновременно не е изпълнил преобладаващата част от задълженията си на нивото на изискванията за обем, качество и срокове и е показал за преобладаващата част от компетентностите знания, умения и поведение, които не отговарят на изискванията в приложение № 1, т. 3 на НУРОИСДА.

В противоречие с получената годишна оценка на постигнатите резултати за периода 11.01.2021г. – 31.12.2021 г "неприемливо изпълнение", е междинната оценка за качество на изпълнение на работата, получена от служителя на 23.07.2021 която не кореспондира с крайната оценка, дадена в едногодишния период на оценяването. Това противоречие води до липса на мотиви за оценката по чл. 18, ал. 1 от Наредбата и поради това направените коментари не са конкретни и основаващи се на надлежно установени факти, в който случай би могло да се обоснове преценка за неприемливо изпълнение на работата под нивото на изискванията на длъжността.

Посочените нарушения на изискванията на чл. 14, ал. 1 и чл. 18 от НУРОИСДА са съществени, тъй като опорочават изготвената обща оценка, която в нарушение на чл. 76, ал. 7 от ЗДСл не отразява безпристрастно и компетентно преценката за изпълнението на длъжността, за която служителят е оценяван с оглед обективно установени факти и обстоятелства.

При липсата на доказателства, че нормативноустановената процедура за атестация на държавните служители е спазена, изготвената по този ред оценка не може да бъде материалноправното основание за постановяване на оспорената заповед за прекратяване на служебното правоотношение, поради получената възможно най - ниска обща оценка при атестиране. С оглед на изложеното обжалваната заповед следва да бъде отменена като незаконосъобразна - като издадена при съществени нарушения на административнопроизводствените правила и в противоречие с целта на закона.

С оглед изхода на спора и своевременно направеното искане от жалбоподателя, на основание чл. 143, ал.1 АПК, следва да бъдат присъдени направените разноски, съгласно представения списък и доказателствата за извършването им – заплатено адвокатско възнаграждение. От ответника е направено възражение за прекомерност на заплатеното адвокатско възнаграждение в размер на 1000 лв. С оглед фактичката и правна сложност на делото и броя на проведените открити съдебни заседания, съдът счита възражението за основателно, поради което адвокатското възнаграждение следва да бъде намалено на 750 лв., което е по-близо до размера, определен в чл. 8, ал.3 от Наредба № 1 от 09.07.2004г. за миналните размери на адвокатските възнаграждения.

Водим от горното и на основание чл. 172, ал. 2 от АПК във вр. с чл. 124 от ЗДСл, Административен съд София - град, 65-и състав,

РЕШИ:

ОТМЕНЯ, по жалба на И. Р. Д.-С. с ЕГН [ЕГН], от [населено място], Заповед № РД-15-110/16.03.2022г. на министъра на земеделието.

ОСЪЖДА Министерството на земеделието да заплати на И. Р. Д.-С. с ЕГН [ЕГН], от [населено място], [улица], ет.5, ап.5А, разноски по делото в размер на 750 (седемстотин и петдесет) лева.

Решението подлежи на обжалване в 14-дневен срок от съобщението до страните за постановяването му пред Върховния административен съд.

СЪДИЯ: