

РЕШЕНИЕ

№ 3540

гр. София, 01.06.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Първо отделение 45 състав, в публично заседание на 25.04.2023 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Евгени Стоянов

при участието на секретаря Теменужка Стоименова, като разгледа дело номер **2341** по описа за **2023** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 121 от Закона за държавния служител (ЗДСл.), във връзка с чл. 126 и сл. от Административно процесуалния кодекс (АПК).

Образувано е по жалбата на Р. Х. И., ЕГН [ЕГН], адрес: [населено място],[жк], [жилищен адрес] етаж 8, ап. 38, чрез адвокат К. М. срещу Заповед № 107 от 13.02.2023 г. на Управителя на НОИ, с която е прекратено служебното правоотношение на жалбоподателя, поради получена възможно най-ниска оценка на изпълнението на длъжността, на основание чл. 107, ал. 2 от ЗДСл.

В жалбата са изложени доводи за незаконосъобразност на заповедта, че същата е издадена при допуснати съществени нарушения на административнопроизводствените правила и в противоречие с материалноправните разпоредби на закона, поради което се иска нейната отмяна. Посочено е, че 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. В жалбата се твърди, че процедурата по оценяване е проведена при допуснати съществени нарушения на установените в НУРОИСДА условия и ред за провеждане на ежегодното оценяване на изпълнението на заеманата длъжност. Оценяването, според изложеното в жалбата, е формално. Оценката е немотивирана, тъй като съдържа общи и декларативни изрази, без позоваване на конкретно установени факти и обстоятелства. Във формуляра за оценка на

постигнатите резултати през отчетния период липсва конкретика. Оценяващият ръководител не е оформил надлежно формуляра за оценка и липсва конкретна аргументация за оценяването на показателите. По този начин, според жалбоподателя, оценяващият ръководител не е изпълнил задължението си по чл. 18 от НУРОИСДА за безпристрастно и компетентно извършване на преценката за изпълнение на длъжността. Според жалбоподателя, действителната причина да бъде прекратено служебното правоотношение не е неприемливото изпълнение на служебните задължения, а негативното отношение на ръководството към жалбоподателя.

В съдебно заседание, жалбоподателят, редовно уведомен, се явява, представлява се от адвокат К. М., който моли съда да уважи депозираната жалба по изложените в нея съображения, като отмени оспорената заповед. Претендира присъждане на разноски.

Ответникът – управител на НОИ, редовно призован, не се явява, представлява се от юрисконсулт И. Б., с пълномощно по делото. Иска се от съда да потвърди обжалваната заповед. Претендират се разноски по делото. Прави се възражение за прекомерност на разноските, които се претендират от жалбоподателя.

Софийска градска прокуратура, редовно уведомена не изпраща представител.

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

Видно от представената заповед за прекратяване на служебното правоотношение, Р. Х. И. е заемала длъжността: старши инспектор по осигуряването в сектор „Финансови ревизии - трети“, отдел „Контрол по разходите на ДОО“, дирекция „Краткосрочни плащания и контрол“, ТП на НОИ – С. град с ранг IV младши. Това обстоятелство не е спорно между страните.

По делото на (л. 19) е приложен Формуляр за оценка на изпълнението на длъжността от висшите държавни служители, служители, заемащи ръководни длъжностни и експертни длъжности с аналитични и/или контролни функции, който представлява по съдържанието си Приложение № 2 към чл. 19, ал. 1, т. 1 от Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация (НУРОИСДА), в сила от 01.07.2012 г. Видно от същия, за периода от 01.01.2022 г. до 31.12.2022 г. е утвърден индивидуален работен план на Р. Х. И.. В него са определени следните цели:

Стриктно да се спазват сроковете за произнасяне по жалби, заявления и сигнали от осигурители и осигурени лица, ТП и ЦУ на НОИ и други институции и ведомства. Повишаване на ефективността на контрола върху разходите на ДОО за краткосрочни и дългосрочни обезщетения, с оглед ограничаване и недопускане на неправомерни осигурителни плащания, включително чрез намаляване на броя на осигурителите и самоосигуряващите се лица, идентифицирани като рискови за извършване на последващ контрол. Проследяване на изпълнението на връчените задължителни предписания и при основание предприемане на действия по реда на чл. 349 от КСО. Осъществяване на ефективен контрол върху осигурители с прекратена дейност с цел гарантиране на осигурителните права на работниците и служителите. Своевременно запознаване с промените в нормативната база с оглед повишаване на компетентността на служителите и качеството на предлаганите услуги. Да се следи за спазване на изискванията на Регламент /ЕС/ 2016 / 679 относно защита на физическите лица във връзка с обработката на лични данни. Вътрешните правила за правата и задълженията на потребителите на информационна среда на НОИ и С. и да съблюдава за спазване на

изискванията за киберсигурност.

Във формуляра е посочена дата на съгласуване на индивидуалния работен план - 19.01.2022 г., под която се е подписал оценяващият ръководител – Д. Ц. – Началник сектор.

По делото (л. 20) е приложен и формуляр от междинна среща, която се е провела на дата 20.06.2022 г. В полето с коментари на оценяващия ръководител е отбелязано следното: да се спазват нормативно определените срокове за произнасяне по административните преписки, когато по същите не се очакват отговори от други институции. Да не се допуска по-късно изпълнение без основателна причина. Да се анализират възложените преписки и проверки / ревизии с цел своевременно констатиране на рискови осигурители. Да се предприемат категорични действия по търсенето на административнонаказателна отговорност от длъжностните лица на осигурителите при спазване на разпоредбите на АПК и КСО. Посочено е, че изпълнението не отговаря на заложения индивидуален работен план. В графата коментари от страна на Р. И. е посочено: Количеството на възлаганите преписки надхвърля обективно изпълнимите за ден. Това е основната причина за просрочените преписки.

В попълнената т. 3 от формуляра за годишната оценка на изпълнението е поставена оценка „Неприемливо изпълнение“. Развити са мотиви: „Представянето на служителя при изпълнение на заложените в индивидуалния работен план за 2022 г. цели е неприемливо. Поставеното като цел стриктно спазване на сроковете за произнасяне по преписките, за да се гарантират правата на осигурителите и осигурените лица, не е изпълнено. Служителят не е планирал и координирал работата си по начин, който да осигури добър резултат – своевременно качествено приключване на възложените преписки, с което застрашава правата на осигурените лица и осигурителите в административните производства. Неефективни са и действията на служителя при осъществяване на контрол на осигурители с прекратена дейност, които пряко рефлектират при ползване на права от страна на осигурените лица. Ненавременното приключване от страна на служителя на някои от преписките и неизпълнените изцяло задачи рефлектират пряко и в негативен аспект върху удовлетвореността на клиентите на институцията, тъй като не са изпълнени изискванията за бързина и ефективност при предоставяне на услугите. Въпреки указанията, дадени при проведените през годината междинни срещи, за подобряване на представянето в тази насока, такова не е постигнато от служителя. Несвоевременното осъществяване на служебните задължения оказва съществено влияние върху ефикасността на контрола по разходите на ДОО като основно задължение на служителя. Служителят не се е съобразявал и е нарушавал с личното си поведение вътрешните правила и процедури.“

В полето коментар на оценявания е посочено: Не съм съгласна с поставената ми годишна оценка за периода от 01.01.2022 г. до 31.12.2022 г. За 2022 г. има използвани 36 работни дни платен отпуск и 43 работни дни болничен. „Общо работни дни за годината са 248 работни, от които съм била на работа 169 работни дни“. За този период съгласно регистъра длъжници жалбоподателката е изпълнила конкретни преписки и задачи: Констативни протоколи и ревизионни записки и актове – общо 172 броя; задължителни предписания – 194 броя; наказателни постановления – 4 броя. АУАН – 7 броя. Посочено е във възражението, че изработените преписки съпоставени с работните дни не се различават от изпълнението на повечето колеги.

Независимо от посоченото във възражението (Формуляр, който е попълнен съобразно

Приложение № 4 към чл. 23, ал. 1 от НУРОИСДА, лист 22 от делото), контролиращият ръководител отново е посочил „Неприемливо изпълнение“.

След постъпване на възражението от страна на служителя, контролиращият орган е потвърдил определената годишна оценка „неприемливо изпълнение“ във Формуляр за корекция на годишна оценка на изпълнение на длъжността, представляващ Приложение № 5 към чл. 24, ал. 2 от НУРОИСДА, (л. 23 от делото).

Въз основа на тази годишна оценка е издадена оспорената Заповед № 107 от 13.02.2023 г. на Управителя на НОИ, с което е прекратено служебното правоотношение на жалбоподателя, поради получена възможно най – ниска оценка на изпълнението на длъжността, на основание чл. 107, ал. 2 от ЗДСл.

Недоволна от така издадената заповед Р. Х. И. я оспорва пред състав на АССГ. При така установената фактическа обстановка, съдът формира следните правни изводи:

Жалбата е процесуално допустима. Подадена е в срок предвид датата на връчване – 20.02.2023 г.

Разгледана по същество, жалбата е основателна.

Настоящият състав при своето произнасяне съобрази мотивите на Тълкувателно решение № 2 от 25.06.2012 г. на ВАС, Общо събрание на колегиите. В мотивите на това решение е посочено, че „може да бъде направена аналогия с нормата на чл. 107, ал. 2 от ЗДСл, според която органът по назначаването може да прекрати служебното правоотношение без предизвестие с държавен служител, получил възможно най-ниската обща оценка при атестиране, в едномесечен срок от получаване на окончателната оценка. В тази хипотеза се проверява единствено спазването на правилата на процедурата по атестиране, регламентирана в Наредбата за условията и реда за атестиране на служители в държавната администрация, но не и направената оценка при атестирането.“ Във връзка с това съдът намира, че на съдебен контрол не подлежи направената оценка при атестирането.

С оглед разпоредбата на чл. 168, ал. 1 от АПК, съгласно която, съдът е длъжен служебно да провери наличието на всички основания за незаконосъобразност на оспорения административен акт, посочени в чл. 146, т. 1 – т. 5 от АПК, настоящият съдебен състав приема, че Заповед № 107 от 13.02.2023 г. на Управителя на НОИ, с която е прекратено служебното правоотношение на жалбоподателя, поради получена възможно най – ниска оценка на изпълнението на длъжността, на основание чл. 107, ал. 2 от ЗДСл, е издадена от компетентен орган. Заповедта е издадена от управителят на НОИ – И. И.. Същият се явява орган по назначаване по смисъла на ЗДСл. По делото (л. 9) е приложена Заповед № 5980 от 4.11.2019 г., издадена от него, с която Р. Х. И. е била назначена като държавен служител на длъжността: „Старши инспектор по осигуряването в сектор „Финансови ревизии – трети“, отдел „Контрол по разходите на ДОО“, дирекция „Краткосрочни плащания и контрол“, ТП на НОИ – С. град, считано от 5.11.2019 г.

Оспорената заповед е издадена в предвидената от закона форма, въпреки че не съдържа всички изискващи се съгласно чл. 108, ал. 1, изр. първо от ЗДСл реквизити – посочено е правното основание за прекратяване, но не е посочен придобитият ранг на държавна служба. Това обаче не се отразява на законосъобразността на оспорената заповед.

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 30.01.2023 г. Заповедта е издадена на 13.02.2023 г., а именно в определения в чл. 107, ал. 2 от ЗДСл едномесечен срок от получаване на оценката. Във връзка с това неоснователни са твърденията в жалбата, че органът по назначаване е получил оценката още на 2.01.2023 г. Фактическият състав на оценяването е завършен на 30.01.2023 г.

Фактическото основание за издаване на заповедта от 13.02.2023 г. е получаването от Р. Х. И. на възможно най-ниската оценка на изпълнението на длъжността за периода от 01.01.2022 г. до 31.12.2022 г., а правното основание е разпоредбата на чл. 107, ал. 2 от ЗДСл, съгласно която органът по назначаването може да прекрати служебното правоотношение без предизвестие с държавен служител, получил възможно най-ниската годишна оценка на изпълнение на длъжността, в едномесечен срок от получаване на окончателната оценка. Следователно преценката за законосъобразност на оспорения административен акт изисква да се извърши проверка относно законосъобразността на извършеното оценяване на изпълнението на длъжността от жалбоподателя по чл. 76 от ЗДСл.

Между страните не се спори относно заеманата от жалбоподателката длъжност. Спорът касае съобразяването на процедурните и материално-правните правила при изготвянето на годишната и 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. 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. Оценяването се извършва на три етапа, като съдържанието на същите, както изготвянето и целите на работния план и общата оценка са подробно регламентирани с разпоредбите на чл. 9 – 11 от НУРОИСДА. Общата оценка следва да отразява изпълнението на целите на работния план и показаните компетентности на служителя за целия период на атестиране, 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 (чл. 16, ал. 1, чл. 18, ал. 1 и чл. 19а, ал. 1 от НУРОИСДА).

Във връзка с това на първо място трябва да бъде посочено, че при съставяне на работния план са допуснати редица нарушения. В противоречие с нормата на чл. 9, ал. 2 и ал. 3 от НУРОИСДА, в работния план са въведени общи задължения, а не конкретни, постижими и измерими по обем, качество и срокове цели. Същите са посочени в обобщен вариант, което възпрепятства определянето им като конкретни и измерими по обем, качество и срокове. По същество така формулираните цели се свеждат до „стриктно да се спазват сроковете за произнасяне по жалби, заявления и сигнали от осигурители и осигурени лица“; „повишаване ефективността на контрола върху разходите на ДОО за краткосрочни и дългосрочни обезщетения“.

Видно от отбелязването в графата от формуляра, предвиждаща „изисквания/критерии за изпълнението“ е посочено: „преписки, приключени в или преди законоустановения и / или определен с резолюция срок“; „изготвяне на ежемесечен доклад за изпълнението на от 2 до 5 число на месеца“; „Стриктно спазване на регламентираният срок за произнасяне по реда на чл. 117 от КСО“ . Не са посочени обаче фактори, които да се вземат предвид при оценяването, т. е. не са поставени конкретни критерии за изпълнението.

Така описаните нарушения са съществени, тъй като липсата на работен план, съставен съобразно изискванията на наредбата, опорочава следващите етапи от процедурата по атестиране – не е възможно да бъде извършена преценка на постигане на заложените в работния план цели на междинната, така и на заключителната среща.

Що се касае до проведената междинна среща, съдът намира следното:

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.

Във формуляра от междинната среща, в полето „коментари на оценяващия ръководител“ е посочено: Да не се допуска по-късно изпълнение без основателна причина. Следователно самият оценяващ е посочил, че ако е налице основателна причина, то е допустимо да има известно закъснение. Такава причина жалбоподателят е посочил многократно – както в жалбата до съда, така и в хода по същество и в писмената защита. Това е посочено и във възражението по оценката (Приложение № 4 към чл. 23, ал. 1 от НУРОИСДА) на Р. И. – а именно: от общо работни дни за годината 248, тя е била на работа 169 работни дни. Ползвала е 36 работни дни отпуска и 43 работни дни болничен. Посоченото се установява и от служебна бележка (л. 13 от делото), където са изброени болнични листове за конкретен период.

Безспорно, съдържанието и обективността на дадената оценка не са предмет на съдебен контрол, но в правомощията на съда е да осъществява такъв относно спазването на критериите при оценяването, регламентирани в НУРОИСДА. В НУРОИСДА, както се посочи, са уредени задължителни правила за атестирането на държавните

служители, чието стриктно съблюдаване е гаранция за обективността, безпристрастността и компетентността на извършеното оценяване. Видно от Формуляра за корекция на годишна оценка на изпълнението на длъжността (л. 23 Приложение № 5 към чл. 23, ал. 2 от НУРОИСДА), е налице едно единствено изречение, в което се коментира отсъствието на И.. В този формуляр е посочено: „независимо от периодите на отсъствие на служителя по обективни причини, което се изтъква като основна извинителна причина в направените възражения, по категоричен начин се установява, че служителят не е планирал и координирал работата си по начин, който да осигури своевременно приключване на задачите, което води до пропускане на важни срокове.“ Това изречение е крайно недостатъчно, за да покрие стандарта за обсъждане на възражения в хода на административното производство по годишното оценяване. Без да се навлиза по съществуващото на дадената оценка, трябва да се посочи, че съгласно чл. 16, ал. 1, т. 5 от Наредбата (НУРОИСДА) „Неприемливо изпълнение“ са поставя, ако оценяваният едновременно не е изпълнил преобладаващата част от целите в индивидуалния работен план на нивото на изискванията / критериите, определени в него, като неизпълнението е предизвикано от обстоятелства, зависещи от служителя. Обстоятелството, че Р. И. е била немалко на брой работни дни в отпуск поради временна неработоспособност, е споменато в едно изречение, но не е обяснено по никакъв начин, защо се приема, че то не я извинява и е зависело от нея. Съдът 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.

В настоящия случай трябва да се държи сметка, че органът разполага с оперативна самостоятелност, когато решава въпросът, дали да прекрати служебното правоотношение на основание чл. 107, ал. 2 ЗДСл. Това е видно от употребения в разпоредбата глагол „може“. Правомощието на органа в тази хипотеза се различава от правомощието му по ал. 1 на чл. 107 ЗДСл например, където той действа при обвързана компетентност. Когато органът упражнява правомощието си по чл. 107, ал. 2 ЗДСл той може и да не прекрати служебното правоотношение. Когато реши да го направи обаче, органът по назначаване трябва да се съобрази с Тълкувателно решение № 4 от 22.04.2004 г. на ВАС. В точка 2 от това решение е посочено, че в случаите, когато административният орган е овластен да реши въпроса по свободна преценка, необсъждането на възраженията и обясненията на заинтересованите граждани и организации, които пряко касаят решавания въпрос, и / или неизлагането

на мотиви съставляват основания за отмяна на административния акт.

Нарушението е съществено, защото ако органът беше обсъдил възражението на жалбоподателката, най – вероятно би достигнал до извод, различен от този, че е налице виновно системно неизпълнение на задълженията на държавния служител при осъществяване на заеманата длъжност.

По изложените съображения, настоящият съдебен състав приема, че в процедурата по оценка са допуснати нарушения, които са се отразили върху достоверността на поставената оценка „неприемливо изпълнение“.

В нарушение на чл. 18, ал. 1 от НУРОИСДА, оценката за изпълнението не е изготвена въз основа на обективно установими факти и обстоятелства, а е заменена с декларативни изводи за това, че е установено неизпълнение на служебни задължения, изразяващо се в липса на изпълнение на възложените задачи в дължимите срок, качество и обем. Описаните във формуляра нарушения на Р. Х. И. са свързани по-скоро с трудовата/служебна дисциплина и изпълнението на конкретни служебни задачи, а това би могло да обоснове евентуалното възникване на дисциплинарна отговорност. Последните, обаче не следва да се отчитат при общата годишна оценка за изпълнение, където се изследва цялостната дейност и компетентности на служителя.

Съдът намира, че са нарушени и целите на атестирането, регламентирани в чл. 1, ал. 2 от НУРОИСДА. Те са свързани със създаване на условия за ефективно управление на изпълнението за постигане на целите на съответната административна структура; оценяване приноса на отделния служител за изпълнението на целите на съответните административно звено и структура, справедливо определяне на възнагражденията на служителите; подобряване на работните взаимоотношения и създаване на условия за реализиране на справедливи и прозрачни процедури за професионално и кариерно развитие.

Настоящият състав намира, че при издаването на обжалваната заповед е нарушена и целта на закона. По делото е налично (л. 12) експертно решение № 3750 от УСБАЛ по онкология ЕАД. Видно от него Р. И. е със 75 % трайно намалена работоспособност. Това кореспондира и с посочените чести отсъствия от работния процес поради ползване на болничен. Неслучайно 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 използвана самоцелно и за да се постигне като

результат прекратяване на едно служебно правоотношение. В ЗДСл има специални разпоредби, които уреждат случаи подобни на този, който е предмет на делото. Такива са например – чл. 103, ал. 1, т. 3 ЗДСл – прекратяване на служебното правоотношение при невъзможност държавният служител да изпълнява възложената му работа поради болест ...; чл. 107, ал. 1, т. 5 ЗДСл - прекратяване на служебното правоотношение, ако е налице обективна невъзможност държавният служител да изпълнява служебните си задължения извън случаите на чл. 103, ал. 1, т. 3 ЗДСл.

Предвид гореизложеното, настоящият съдебен състав счита, че процедурата по оценяване на държавния служител не е спазена. Налице е незаконосъобразност на прилагането на чл. 107, ал. 2 от ЗДСл от страна на органа по назначаването и е основание по смисъла на чл. 146, т. 3, т. 4 и т. 5 от АПК за отмяна на обжалваната заповед за прекратяване на служебното правоотношение /в този смисъл Решение № 13374/06.11.2017 г. по адм. дело № 695/2017 г. по описа на ВАС, Решение № 8517/03.07.2017 г. по адм. дело № 1951/2016 г. по описа на ВАС/.

Жалбоподателката претендира сторени по делото разноси, представляващи заплатено адвокатско възнаграждение, в размер на 600.00 лв. Съгласно разпоредбата на чл. 143, ал. 1 от АПК, когато съдът отмени обжалвания административен акт или отказа да бъде издаден такъв, държавните такси, разноските в производството и възнаграждението за един адвокат се възстановяват от бюджета на органа, издал отменения акт или отказа. Жалбоподателката следва да представи доказателства, че е уговорила и реално заплатила адвокатското възнаграждение, посочено в списъка с разноските. Представеният по делото Договор за правна защита и съдействие (л. 60), установява договорено и заплатено от жалбоподателя възнаграждение в размер на 600.00 лв. В тази връзка ответният административен орган трябва да бъде осъден да заплати на оспорващата съдебно-деловодни разноси в посочения по-горе размер. Възражението за прекомерност на адвокатския хонорар е неоснователно.

По изложените съображения, АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД С.-град, I-во отделение, 45-ти състав на основание чл. 172, ал. 2 от АПК:

Р Е Ш И :

ОТМЕНЯ Заповед № 107 от 13.02.2023 г. на Управителя на НОИ, с което е прекратено служебното правоотношение на жалбоподателя, поради получена възможно най – ниска оценка на изпълнението на длъжността,

на основание чл. 107, ал. 2 от ЗДСл.

ОСЪЖДА Националния осигурителен институт да заплати на Р. Х. И. сумата от 600.00 лв. /шестстотин лева/, представляваща разноси по делото.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване с касационна жалба пред Върховен административен съд на Република България в 14 дневен срок от съобщението му чрез Административен съд София – град до страните и СГП.

СЪДИЯ: