

РЕШЕНИЕ

№ 5254

гр. София, 20.08.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Първо отделение 6 състав,
в публично заседание на 01.02.2021 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Боряна Бороджиева

при участието на секретаря Елеонора М Стоянова, като разгледа дело номер **9034** по описа за **2020** 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 връзка с чл. 121 от Закона за държавния служител /ЗДСл/.

Образувано е по жалба на Е. В. Г. срещу заповед № РД-02-16-856/21.08.2020г. на главния секретар на Министерство на регионалното развитие и благоустройството (МРРБ), с която на основание чл. 106, ал. 1, т. 2 ЗДСл, считано от 25.08.2020г. е прекратено служебното правоотношение на жалбоподателката в качеството ѝ на държавен служител на длъжност „главен експерт“ в сектор „Договаряне“, отдел „Стратегическо планиране и договаряне“, Главна дирекция „Стратегическо планиране и програми за регионално развитие“ при МРРБ.

Наведени са доводи за незаконосъобразност на заповедта, тъй като не били налице посочените в нея предпоставки за прилагане на чл.106, ал.1, т.2 от ЗДСл, заповедта ѝ е връчена след датата посочена в нея, както и се намирала в отпуск. В съдебно заседание чрез адвокат Д. развива съображения, че по делото не са доказани фактическите и правни основания, които да водят до съкращаване на длъжността, заемана от нея. Факт е, че в министерството са извършени структурни промени. З., в което е работела се е превърнало в отдел, но не променя обстоятелството, че длъжността и функциите упражнявани от нея са запазени и се изпълняват. Единствен детайл в новите длъжностни характеристики, приети повече от месец след утвърждаване на длъжностното и поименното разписание - добавена е новата оперативна програма по която ще работи министерството. Това се отнася за всички

служители. Претендира разноси по представен списък.

Ответникът - Главният секретар на Министерство на регионалното развитие и благоустройството /МРРБ/, чрез процесуалните си представители юрк. К. и К., моли жалбата да бъде отхвърлена като неоснователна. Претендира юрисконсултско възнаграждение. Подробни съображения излага в депозираните по делото писмени бележки. Позовава се на доказателствата по делото, че са изпълнени изискванията на ЗДСл. Претендира юрисконсултско възнаграждение. Представя списък на разноските. Прави възражение за прекомерност на адвокатското възнаграждение, претендирано от жалбоподателя.

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

Жалбоподателката е заемала длъжност „главен експерт“ в сектор „Договаряне“ отдел „Стратегическо планиране и договаряне“, Главна дирекция „Стратегическо планиране и програми за регионално развитие“ при МРРБ.

На Е. В. Г. е връчена длъжностна характеристика за длъжността на 15.05.2020г.

Със Заповед № РД-02-17-554/25.02.2020г. на жалбоподателката е разрешено ползване на неплатен отпуск в размер на 6 м. (184 календарни дни) за отглеждане на дете до навършване на 8 годишна възраст, считано от 09.03.2020г. до 08.09.2020г. включително.

Служебното правоотношение на Е. В. Г. е прекратено с обжалваната Заповед № РД-02-16-856/21.08.2020г. на Главния секретар на МРРБ поради съкращаване на длъжността на основание чл. 106, ал. 1, т. 2 ЗДСл.

За да се стигне до посоченото „съкращаване на длъжността“ ответникът се позовава на следната хронология:

С Постановление № 136 на МС от 19.06.2020г., в сила от 26.08.2020г., е прието изменение на Устройствения правилник на МРРБ, обн.ДВ бр.68 от 22.07.2017г. (УПМРРБ). Според ответника с това изменение са вменени допълнителни функции на ГД „СППР“, изпълнението на които значително се различава от съществуващото преди изменението.

Въз основа на тези изменения в УПМРРБ с докладна записка № ПРР-4337/12.08.2020г. от директора на ГД „СППР“ до министъра на регионалното развитие и благоустройството са предложени промени в структурата на дирекцията. Предложена е органиграма, според която дирекцията се състои от 6 отдела на централно ниво, като първият от тях е отдел „Стратегическо планиране и програмиране“, поемащ функциите на досегашния сектор „Стратегическо планиране и програмиране“, следващият отдел „Преселекция и договаряне“, поема функциите на досегашния сектор договаряне и още други четири отдели на централно ниво, както и регионални отдели. Посочени са техните функции, численост, длъжности. В докладната записка е посочено, че в резултат на промените в настоящия отдел „Стратегическо планиране и договаряне“ се налага съкращаване на бройка главен експерт, към момента заета от жалбоподателката Е. В. Г.. Същевременно за отдел „Преселекция и договаряне“ се предвижда завишен брой експерти, обусловено от допълнителни задължения по преселекция на проекти по ПО 1 на новата оперативна програма и включването на служители в звеното за преселекция на Регионалните съвети за развитие. Приложена е органиграма и поименен списък. Видно от приложената разпечатка от отчитането на преписката, министърът е утвърдил

предложено с докладната записка на 19.08.2020г.

Със Заповед № РД-02-34-9/21.08.2020г. на основание чл. 25, ал. 4 от Закона за администрацията (ЗА), чл. 2, ал. 3 от ЗДСл и чл. 5, ал. 4 и чл. 14 от Устройствен правилник на МРРБ министърът на Р. е изменил длъжностното разписание на МРРБ, считано от 25.08.2020г. С нея, раздел III в ГД „СППРР“ са закрити отдели „Стратегическо планиране и договаряне“ 27 бр., „Оценка, информация и публичност“ 7 бр. и са създадени отдели „Стратегическо планиране и договаряне“ 11 бр., отдел „Преселекция и договаряне“ 15 бр. и отдел „Координация и оценка“ 9 бр.

Със Заповед № РД-02-34-10/21.08.2020г. на министъра на Р. се сочи утвърдено новото длъжностно разписание на МРРБ, представено по делото (л.38 и сл.). Според новото длъжностно разписание, в новосъздадените три отдела на ГД „СППРР“ са предвидени общо 16 щатни длъжности „главен експерт“ съответно 5 – „Стратегическо планиране и договаряне“, 7 – „Преселекция и договаряне“ и 4 – „Координация и оценка“.

Според тезата на ответника на мястото на закрития отдел „Стратегическо планиране и договаряне“, включващ сектор „Договаряне“, в който е заемала длъжност „главен експерт“ жалбоподателката, и сектор „Стратегическо планиране и програмиране“, където закритият отдел с двата сектора са били с обща численост от 27 бр. служители, от които 14 бр. са били заети от длъжността „главен експерт“, като на тяхно място са сформирани два нови отдела – това били отдел „Стратегическо планиране и програмиране“ с щатна численост 11 бр. служители и отдел „Преселекция и договаряне“ с щатна численост 15 бр., тоест с обща численост 26 бр., от които 12 бр. предвидени за „главен експерт“, тоест числеността на заеманата от жалбоподателката длъжност е намалена с 2 бр. Ответникът застъпва, че заеманата от жалбоподателката длъжност престава да съществува като нормативно определена длъжност, тъй като отделът и секторът са закрити, като обстоятелството, че изпълняваната по тази длъжност служебна дейност е преминала към новосформирания отдел „Преселекция и договаряне“, не променяла факта, че длъжността на жалбоподателката е реално съкратена.

По делото са представени длъжностна характеристика за длъжността заемана от жалбоподателката - „главен експерт“ в сектор „Договаряне“ на отдел „Стратегическо планиране и договаряне“ в ГД „СППРР“, както и длъжностните характеристики за длъжността "главен експерт" в новооткритите отдели на ГД „СППРР“ - „Стратегическо планиране и програмиране“, в ГД „СППРР“ на МРРБ и „Преселекция и договаряне“, ГД „СППРР“. При съпоставка между длъжностната характеристика на жалбоподателката и тези в новооткритите два отдела се установява, че

Ответникът твърди, че в длъжностната характеристика на длъжността главен експерт в отдел „Преселекция и договаряне“ се осъществяват по широки и различни по обем и съдържание функции, свързани с провеждане на процедури за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ, подготовка на методически указания за провеждане на процедури по преселекция на концепции за интегрирани териториални инвестиции на регионално ниво, осъществяване на последващ контрол върху работата на регионалните съвети за развитие и др., които никога не били изпълнявани от жалбоподателя, изпълняващ длъжността „главен експерт“ в закрития сектор „Договаряне“.

Представени са вътрешни правила за условията и реда за управление на човешките ресурси в МРРБ, в които не се установяват по специални правила за провеждане на

процедура по съкращаване на длъжности при промяна на длъжностно разписание. Представени са длъжностно разписание в сила от 30.06.2020г. на МРРБ (л.51 и сл.по делото) и поименно разписание на длъжностите, както и новото длъжностно разписание на МРРБ в сила от 25.08.2020г. и поименното разписание на длъжностите (л. 38 и сл.). При съпоставка на двете длъжностни и поименни разписания и изложеното в докладна записка от главния директор на ГД „СППРР“ до министъра на Р. от 12.08.2020г. се установява, че новосъздаденият отдел „Преселекция и договаряне“ поема функциите на досегашния сектор „Договаряне“, в който е заемала длъжност „главен експерт“ жалбоподателката. Посочва се, че се завишава броят на експертите, заради включване на нова оперативна програма. Броят на главните експерти в сектор „Договаряне“ е бил 6, а в неговия приемник отдел „Преселекция и договаряне“ е 7. Констатира се, че 5 от 6 те, служители заемачи длъжността главен експерт в сектор „Договаряне“, освен жалбоподателката, са преназначени на длъжност „главен експерт“ в новосъздаденият отдел „Преселекция и договаряне“, като освен тях на останалите още 2 места до 7 те бройки са преназначени като главни експерти началникът на закрития сектор и още една служителка. Една от бройките е заемана от служителка в отпуск по майчинство и в двете разписания.

При така установената фактическа обстановка, съдът формира следните правни изводи:

Жалбата е процесуално допустима. Подадена е в срок от лице, пряко засегнато от административния акт.

Разгледана по същество, жалбата е основателна.

Оспорената заповед е издадена от компетентен орган - главния секретар на МРРБ. Съгласно чл. 108, ал. 1, изр. първо от ЗДСл „служебното правоотношение се прекратява от органа по назначаването с административен акт, който се издава в писмена форма и трябва да съдържа правното основание за прекратяване, длъжимите обезщетения и придобития ранг на държавна служба“. В конкретния случай на основание чл.25, ал.4 от Закона за администрацията, чл.5, ал.4 от Устройствения правилник на МРРБ и чл. 6, ал. 2 от ЗДСл със Заповед № РД-02-14-955/01.10.2018г. министърът на регионалното развитие и благоустройството е възложил на главния секретар на МРРБ всички свои правомощия като орган по назначаването, произтичащи от Закона за държавния служител и подзаконовите нормативни актове, свързани със служебните правоотношения на служителите в МРРБ.

Спазена е и предписаната от чл. 108, ал. 1 от ЗДСл форма - писмена, като заповедта съдържа правното основание за прекратяване, изявление относно длъжимите обезщетения и придобития ранг на държавна служба. Съобразена е и нормата на чл. 106, ал. 4 от ЗДСл, съгласно която се определя и обезщетение при неспазване срока на предизвестие. Посочена като правно основание за прекратяването на служебното правоотношение е разпоредбата на чл. 106, ал. 1, т. 2 ЗДСл – едностранно от органа по назначаване поради съкращаване на длъжността, съобразено с утвърденото от министъра на Р. длъжностно разписание, считано от 25.08.2020г. Следователно, не са налице основания за отмяна на акта по чл. 168, ал. 1 във връзка с чл. 146, т. 2 и чл. 59, ал. 2 АПК.

При издаване на акта не са допуснати и нарушения на процесуалните правила, които да бъдат квалифицирани като съществени и да мотивират отмяната му само на това основание (чл. 168, ал. 1 във връзка с чл. 146, т. 3 АПК).

Служебното правоотношение на жалбоподателката е прекратено, след като със

Заповед № РД-02-34-10/21.08.2202г. е утвърдено ново длъжностно щатно разписание в сила от 25.08.2020г. Съгласно него и заповедта за утвърждаването му са извършени промени в ГД „СППРР“ като са закрити два отдела – „Стратегическо планиране и договаряне“ и „Оценка информация и публичност“, във втория от които е бил и сектора на жалбоподателката и са създадени три нови отдела – „Стратегическо планиране и програмиране“, „Преселекция и договаряне“ и „Координация и оценка“. Макар ответникът да твърди в писмената си защита, че следва да се съпоставят закритият отдел „Стратегическо планиране и договаряне“ с двата сектора „Стратегическо планиране и програмиране“ и „Договаряне“ – общо 14 бройки за главни експерти, с два от трите нови отдела „Стратегическо планиране и програмиране“ и „Преселекция и договаряне“ – общо 12 бройки за главни експерти, това твърдение не намира опора в документацията, предхождаща утвърждаването на новото длъжностно разписание. Така в докладната записка (л.25 и сл. по делото), послужила като мотив за извършеното реструктуриране в ГД „СППРР“, се посочва, че отдел „Преселекция и договаряне“ със 7 главни експерти, ще поеме функциите на досегашния сектор „Договаряне“, в който главните експерти са били 6, една от които длъжности е заеманата от жалбоподателката. Тоест, има приемство между закрития сектор „Договаряне“ и новооткрития отдел „Преселекция и договаряне“. Видно и от двете поименни разписания 5 служителите от сектор „Договаряне“, заемали длъжността главен експерт, са преназначени на същата длъжност в новият отдел „Преселекция и договаряне“, изключение прави само жалбоподателката, макар новият брой щатни длъжности „главен експерт“ в този отдел да е по голям - 7. Не се потвърждава заявеното от ответника, че двата сектора от закрития отдел „Стратегическо планиране и договаряне“ следва да се съпоставят заедно с новооткритите отдели „Стратегическо планиране и програмиране“ и „Преселекция и договаряне“ и че щатовете за „главен експерт“ в тях от общо 14 са намалели на общо 12. Видно от докладната записка (л.25 на делото, на гърба) функциите на другия сектор „Стратегическо планиране и договаряне“ са поети от новия отдел „Стратегическо планиране и програмиране“ и съпоставката следва да е само между закрития сектор и отдела, поемащ функциите му. Предвид липсата на утвърдени функционални характеристики за новите отдели (уточнено е от ответника след указание на съда) именно изложеното в утвърдената докладна записка, последвана от заповедта и новото длъжностно разписание, следва да се съобрази при съпоставка на закритите отдели/сектори и новоразкритите. В този контекст, при съпоставката на досегашния сектор „Договаряне“ и новооткрития отдел „Преселекция и договаряне“ и при изявлението на самата администрация за преминаване на функциите, изводът е, че щатните бройки за главни експерти са увеличени от 6 на 7. Необосновано от самото изложение и функциите на секторите/отделите е предложението в докладната записка „В резултат от промените в настоящия отдел „Стратегическо планиране и договаряне“ и след обособяване на новия отдел „Преселекция и договаряне“ се налага съкращаване на бройка главен експерт, която към настоящия момент е заета от Е. В. Г.“. Освен това цитирането на името само на единия от 6 служителите, по скоро навежда на съкращение на длъжност, заради заемащия я, а не заради необходимост от оптимално изпълнение на работата, с по малко експерти. Още повече, че в самата докладна записка се казва, че е необходимо завишаване на бройките на експертите във връзка с допълнителните задължения по преселекция. Тук съдът отбелязва, че пък допълнително възложените задължения по преселекция, не представляват съществена разлика, доколкото

основната функция на новия отдел е организация, управление и провеждане на всички дейности, свързани с предоставянето на безвъзмездна финансова помощ и изпълнението на организиране на процеса по изготвяне на оперативни програми за регионално развитие, съфинансирани от фондовете на ЕС, каквато е била функцията и на досегашния сектор, в частност ОПРР 2007-2013г. и ОП РР 2014-2020г, докато новооткритият отдел продължава дейността за програма за следващ период – Програма „Развитие на регионите“ 2021-2027г.

Така и съпоставката на длъжностните характеристики за „главен експерт“ в закрития сектор „Договаряне“ и в новия отдел „Преселекция и договаряне“ води до извод по скоро до допълване на основните задължения със задължения по нова Програма „Развитие на регионите“ 2021-2027 на мястото на предходна, като основната цел и на двете длъжности си остава подпомагане дейности по изпълнение на приоритети по оперативни програми за регионално развитие съгласно изискванията на националното и европейско законодателство. Замяната на старата оперативна програма с нова в същата материя не представлява съществена разлика във функционалността на длъжността, още повече че областите на дейност напълно съвпадат (т.4 от длъжностната характеристика), преките задължения в голяма степен се припокриват, освен задължения за добавената нова ОПРР „Развитие на регионите“ 2021-2027 (л.15 и л.107, 108 и сл. по делото), а соченото съществено разширяване на обема и съдържанието на функциите всъщност не се подкрепя от съпоставката, тъй като и в длъжностната характеристика на „главен експерт“ „Договаряне“ има аналогични задължения, свързани с провеждане на процедури по оперативни програми –документите за кандидастване, подготовката на обяви (сега покани) за набиране на проектни предложения, оценяване на проектни предложения и т.н., Участието в провеждането на процедурите за предоставяне на безвъзмездна финансова помощ по програмата в новата длъжностна характеристика е всъщност разработване на пакети документи за кандидадстване, което фигурира и в старата длъжностна характеристика – т.1 от раздел 5 на старата длъжностна характеристика. Соченото като ново задължение за участие при подготовка на методически указания за преселекция и в последващ контрол не променя съществено длъжността и не поставя качествено ново съдържание в нея. Като цяло възлагането, планирането и отчитането на работата е идентично, като е съобразено единствено вида/наименованието на звеното – отдел и съответния началник. Отговорностите, свързани с организацията на работата, управление на персонала и ресурсите са идентични по съдържание. Вземането на решения също не се различава между двете длъжностни характеристики. Изискванията за заемане на двете длъжности и необходимите компетентности също са идентични като съдържание.

Съгласно легалното определение на чл. 2, ал. 1 от Наредба за прилагане на Класификатора на длъжностите в администрацията (НПКДА) длъжност в администрацията е нормативно определена позиция, която се заема по служебно или по трудово правоотношение въз основа на определени изисквания и критерии, свързана е с конкретен вид дейност на лицето, което я заема, и се изразява в система от функции, задачи и задължения, описани в длъжностната характеристика. В съдебната практика по прилагане на чл. 106,

ал. 1, т. 2 от ЗДСл се приема, че за да е налице "съкращаване на длъжността" е необходимо кумулативно да са налице двете предпоставки: първо: длъжността да отпада като нормативно определена позиция, с пълно премахване на функциите, задачите и задълженията и, или тяхното изменение да е толкова значително, че да дава основание да се приеме наличие на качествено нова длъжност. Второ - премахване на предвидените в длъжностното разписание щатни бройки. И в двата случая е налице съкращаване на длъжността като основание за прекратяване на служебното правоотношение по чл. 106, ал. 1, т. 2 ЗДСл.

В настоящия случай, длъжността, която е заемала жалбоподателката, видно от сравнението на функционалните характеристики на старото и новото звено и от сравнителния анализ на приложените длъжностни характеристики, е запазена в новосъздадения отдел "Преселекция и договаряне", ГД "СППРР" поемащ функциите на досегашния сектор „Договаряне“ в закрития отдел „Стратегическо планиране и договаряне“. Този извод се потвърждава и от анализа на приетите поименни разписания на длъжностите в сила от 30.06.2020г. и новото в сила от 22.08.2020г. Установява се, че служителите на длъжност „главен експерт“, фигуриращи поименно в сектор "Договаряне" на отдел "С.", ГД "СППРР" в поименното разписание на длъжностите в сила от 30.06.2020г. са същите, заемащи тази длъжност в отдел "Преселекция и договаряне", според поименното разписание на длъжностите в сила от 25.08.2020г., освен жалбоподателката, а броят е по голям – 7 при предишен - 6.

Основателни са доводите на жалбоподателката, че длъжността не е съкратена, тъй като длъжността в новия отдел "Преселекция и договаряне" като нормативно определена позиция и система от функции, задължения и изисквания продължава да съществува. Действително, добавени са две или три преки задължения в длъжностната характеристика, но те не променят съществено длъжността, за да се приеме, че се касае за значителна разлика, която коренно я променя. В случая не се установи, че се разкрива нова длъжност, с качествено нови функции, а има пълно приемство на функциите на старата длъжност и само известно актуализиране, предвид включването на нова програма.

При тези данни не може да се обоснове извод за извършено съкращаване на длъжността "главен експерт" по смисъла на чл. 106, ал. 1, т. 2 ЗДСл.

Оспорената заповед е издадена и в нарушение на целта на закона, която е да се реорганизира и оптимизира дейността на администрацията. При увеличение на числеността за длъжността, в случая от 6 бр. на 7 бр., при преназначаване на всички останали служители плюс бившият началник отдел (закрит), правилно и съобразено с целта на закона е да бъде преназначена в новия отдел и жалбоподателката, при положение, че отговаря на изискванията за заемане на длъжността, които не са се променили и само ако свободните бройки са по-малко от предвидените за съкращаване да бъде осъществено съкращаване на назначени служители. Така органът по назначаването е щял да се съобрази с чл. 6, ал. 2 АПК, според който административният акт не следва да засяга в по-голяма степен права и законни интереси от целта, за която се издава, което изискване не е спазено в

случая. В случая не е извършено реално съкращаване, тъй като със съкращаването се извършва и преназначаване на всички останали служители на 7 те бройки от предишните 6, освен жалбоподателката, и вместо нея на свободната бройка се назначава друг служител. Още повече, че реструктурирането на сектора в отдел е обосновано с необходимост от допълнителни бройки за експерти. По този начин извършеното съкращение не отговарят на целта на закона, която е подобряване на структурата на администрацията чрез нейното оптимизиране.

Безспорно е, че правото на административния орган да определи кои служителите следва да бъдат съкратени се упражнява в условията на оперативна самостоятелност. Тази преценка подлежи на съдебен контрол за законосъобразност съгласно чл. 169 от АПК, тъй като компетентността на административния орган следва да бъде упражнена в рамките на закона и в изпълнение на неговата цел. Видно от чл.28, ал.4 от Вътрешните правила за условията и реда за управлението на човешките ресурси в МРРБ при оптимизиране на числеността на персонала на МРРБ на основание акт на МС и промяна в Устройствения правилник на МРРБ, министърът определя длъжностите по служебно правоотношение за съкращаване на основание мотивирани предложения от ръководителите на структурни звена без да се изисква подбор. В случая обаче тази разпоредба не е приложима, тъй като не е налице реално съкращаване на длъжността, с оглед обстоятелството, че длъжността е продължила да съществува като система от функции, задължения и изисквания и предвидените за заемането ѝ бройки даже са увеличени от 6 на 7 в отдела приемник.

По изложените съображения, Заповед № РД-02-16-856 от 21.08.2020г. на главния секретар на Министерството на регионалното развитие и благоустройство, с която е прекратено служебното правоотношение с Е. В. Г., поради съкращаване на длъжността, на основание чл. 106, ал. 1, т. 2 от ЗДСл, следва да бъде отменена като незаконосъобразна.

Що се отнася до доводите на жалбоподателката, че незаконосъобразно е съкратена по време на отпуск, същите са неоснователни, доколкото ЗДСл не предвижда подобна на закрилата по КТ. Не са налице и хипотези по чл.87а от ЗДСл във връзка с чл.106, ал.1, т.1 и чл.82, ал.1 от ЗДСл. Независимо от това заповедта е незаконосъобразна на посочение по горе основания – нарушение на материалния закон и несъответствие с целта му и следва да бъде отменена.

При този изход на делото основателна е претенцията на процесуалния представител на жалбоподателя за присъждане на разноските по делото за адвокатско възнаграждение. Доказано е заплащане на адвокатски хонорар от 1000 лв., платен в брой, с отбелязване в договора за правна помощ и съдействие. Направеното възражение за прекомерност от ответника е основателно, предвид липсата на значителна фактическа и правна сложност на делото, като разноските следва да се определят в размер на 700 лв., при съобразяване на минимума в чл.8, ал.3 от Наредба № 1/2004г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения.

Воден от горното и на основание чл. 172, ал.2 и чл.143, ал.1 от АПК, Административен съд София-град, 6 състав,

РЕШИ:

ОТМЕНЯ заповед № РД-02-16-856/21.08.2020г. на главния секретар на Министерство на регионалното развитие и благоустройството.

ОСЪЖДА Министерство на регионалното развитие и благоустройството да заплати на Е. В. Г. разноски по делото за адвокатско възнаграждение в размер на 700 лв.

Решението може да се обжалва с касационна жалба пред Върховния административен съд на Република България в 14-дневен срок от съобщаването.

СЪДИЯ: