

РЕШЕНИЕ

№ 3144

гр. София, 18.10.2010 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД СОФИЯ-ГРАД, Първо отделение 6 състав, в публично заседание на 19.04.2010 г. в следния състав:

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪДИЯ: Боряна Бороджиева

при участието на секретаря Ася Атанасова, като разгледа дело номер **253** по описа за **2010** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

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

Образувано е по жалба вх. № 623 от 11.01.2010г. по описа на Административен съд С.-град (АССГ), подадена от М. Д. Д. - Г. от Г., съдебен адрес Г., ул. "К И." № 7, .2, А. срещу заповед № 03-037/28.12.2009г. на изпълнителния директор на Изпълнителна агенция за Н. на М. и С. П. (ИАНМСП), с която на основание чл. 107, ал. 2 от ЗДСл. е прекратено служебното й правоотношение.

Жалбоподателката Ч. процесуалните си представители адвокати К. и А счита обжалваната заповед за незаконосъобразна поради: 1) нарушена процедура при атестирането – непровеждане на междинна среща съгласно изискванията на чл.13 от Наредбата за условията и реда за атестиране на служителите в държавната администрация (НУРАСДА), - неосъществяване на заключителна среща в нарушение на чл.11, т.3 от НУРАСДА, - невръчване на формуляр по подаденото възражение, - непосочване във формуляра за оценка на данни от оценяващия и контролиращия ръководител във връзка с компетентност по чл.4 и 5 от НУРАСДА за оценка на индивидуалното изпълнение; 2) Немотивиране на заповед – нарушения на чл.25, ал.1, изр.1 от НУРАСДА, непопълване на формулярите по оценките съгласно изискванията на чл.14 от Наредбата, неконкретизиране на дадените оценки, 3) Нарушена процедура по връчването на заповедта – връчване на заповедта по време на отпуск по болест, като намира за приложим по аналогия чл.333, ал.1, т.4 от КТ. Прави искане за отмяна на заповедта. Претендира разноски, като представя списък – адвокатски хонорар по договор за правна защита в размер на 400 лв.

Ответникът–изпълнителния директор на Изпълнителна агенция за Н. на М. и С. П., Ч. процесуалния си представител юриконсулт М, в писмено възражение и в съдебно заседание, счита, че жалбата е неоснователна, като се аргументира по отделните доводи в нея. Относно възраженията за нарушение по връчването на заповедта по време на отпуск по болест се позовава на липса на специална закрила в ЗДСл, недопустимост на прилагане по аналогия на специалната закрила на чл.333, ал.1, т.3 от КТ и прилагане на КТ само в изрично посочени в ЗДСл случаи, а не субсидиарно за неуредените. Сочи надлежно оформяне на междинната среща съгласно чл.13, ал.5 от НУРАСДА, на заключителната среща съгласно чл.14, ал.4 и чл.25, ал.1 от Наредбата и на формуляра по възражение за оценка на индивидуално изпълнение. В заключение намира обжалваната заповед за законосъобразен административен акт, издаден след надлежно оценяване в рамките на ежегодното атестиране на държавните служители. Поддържа становище, че съдържанието, обективността и правилността на оценката не са предмет на съдебен контрол, тъй като право на административния ръководител при атестирането е да преценява индивидуалното изпълнение на служителите. Иска отхвърляне на жалбата като неоснователна и недоказана и оставяне в сила на спорната заповед. Претендира съдебни разноски и юриконсултско възнаграждение.

Съдът, след като прецени събраните по делото доказателства и обсъди доводите и възраженията на страните, приема за установено от фактическа страна следното:

Видно от приложената по делото заповед № 01-004/25.02.2008г. на изпълнителния директор на ИАНМСП жалбоподателката е била назначена на длъжност „старши юриконсулт” с ранг IV-ти младши в отдел „Правен”, дирекция „Финансово и административно-правно обслужване” в ИАНМСП, за срок до завръщане на замествания държавен служител. Със заповед № 559/14.10.2008г. на изпълнителния директор на ИАНМСП жалбоподателката е преназначена на същата длъжност за неопределено време при условията на срок на изпитване по чл.12 от ЗДСл.

Съгласно приетата по делото длъжностна характеристика за длъжността „старши юриконсулт” в отдел „Правен”, дирекция „Финансово и административно-правно обслужване” в ИАНМСП, заемана от жалбоподателката е пряко подчинена на началник отдел „Правен”.

Видно от съдържанието на приетия по делото формуляр за оценка на индивидуалното трудово изпълнение (л.35-39 по делото), м. ноември 2008г. (не е посочена конкретна дата от ноември) е съставен и подписан от жалбоподателката и нейният оценяващ ръководител работен план на М. Д. Д. - Г., на длъжност старши юриконсулт, отдел „Правен”, Дирекция „ФАПО”, ИАНМСП, за периода на оценяване 01.12.2008г. – 30.11.2009г.

Във формуляра (л.36 по делото) е отразена проведена на 18.06.2009г. междинна среща, при която оценяващият ръководител е вписал коментар, че оценяваната изпълнява задачите от работния план; внимателна и любезна с колегите, като цяло спазва необходимата дисциплина на работното място; има изградени навици за работа в екип; има правилна ориентация и реагира на промените. Формулярът за междинната среща е оформен с позписа на оценяващия ръководител и на оценявания служител.

На 27.11.2009г. е проведена заключителна среща, при която въз основа на установените за периода на атестирането факти и обстоятелства, оценяващият ръководител А С (не е посочена длъжност) определя на жалбоподателката най-ниската обща оценка за изпълнение на служебните задължения „5- неприемливо изпълнение”. За да постави обща оценка „5” ръководителят е оценил изпълнението на длъжността по отделни

показатели както следва: Степен на реализация на целите от работния план -3; степен на изпълнение на задълженията, определени в длъжностната характеристика на заеманата длъжност – 3; по показатели за компетентности общата оценка е 3, като всяка отделна компетентност е оценявана поотделно (аналитична компетентност - 3, ориентация към резултати - 3, изграждане на отношения - 3, познаване на заинтересуваните страни -3 и комуникативна компетентност - 3), с посочване на мотиви по всяка от оценките. Направен е коментар на оценявания по общите постижения и поведение на оценявания.

При подписването на оценката на 27.11.2009г. Д. не е направила коментар на оценявания във формуляра (л.39).

Оценката е оспорена от Д. с възражение вх. № 93-14-179-7/02.12.2009г., което не е прието от контролиращия ръководител – Т Я, и.д. директор на Дирекция „ФАПО”, която е потвърдила поставената оценка 5 „Неприемливо изпълнение” в приложен формуляр по възражението на служителката за оценка на индивидуалното изпълнение на длъжността вх.№ 93-14-179-8/04.12.2009г. Във формуляра по възражението за оценката за индивидуалното изпълнение на длъжността е направен коментар на контролиращия ръководител, че изложените мотиви за обжалване не са подкрепени с конкретни факти относно изпълнението на длъжността и не дават достатъчно основания по мотивите за обжалване на оценката и е дадено становището на контролиращия ръководител по общата оценка на изпълнението на оценявания за потвърждаване оценката на М. Д. Д. - Г., поставена от оценявания ръководител.

Служителката е запозната с последния формуляр и становището на контролиращия ръководител на 04.12.2009г., видно от положения от нея подпис в съответния реквизит (л.31 по делото).

Със служебна бележка вх.№ 93-14-204/23.12.2009г. до и.д. директор на Дирекция „ФАПО” началник отдел „Правен” А С предлага в едномесечен срок от получаване на окончателната оценка да бъде прекратено служебното правоотношение на жалбоподателката във връзка с проведената ѝ атестация, получената възможно най-ниска обща оценка „5 – неприемливо изпълнение,“ и на основание чл.107, ал.2 от ЗДСл. В служебната бележка се прави и констатация, че в периода след заключителната среща независимо от получената атестационна оценка служителката продължила да допуска многобройни грешки при изпълнение на поставените задачи, като в подкрепа е посочено прилагане на съответните документи по 5 пункта. В заключение е предложено изготвяне на докладна записка до изпълнителния директор за прекратяване на служебното правоотношение на Д., на основание чл.107, ал.2 от ЗДСл. С докладна записка вх.№93-14-204-1/23.12.2009г. до изпълнителния директор на ИАНМСП директорът на Дирекция „ФАПО” предлага за одобрение направеното от началника на отдел „Правен” предложение за прекратяване на служебното правоотношение на жалбоподателката на основание чл.107, ал.2 от ЗДСл. Върху докладната записка е поставена резолюция „Да” от 23.12.2009г.

Въз основа на така получената от служителката окончателна оценка „5” –Неприемливо изпълнение,“ която е най-ниската възможна при атестиране, съобразно формуляр по възражение за оценка на индивидуалното изпълнение на длъжността вх.№ 93-14-179/04.12.2009г. и одобрената докладна записка вх.№93-14-204-1/23.12.2009г., посочени като фактически основания и като правно основание разпоредбата на чл.107, ал.2 от ЗДСл изпълнителният директор на ИАНМСП издава тук обжалваната заповед № 03-037/28.12.2009г., с която прекратява служебното правоотношение на

жалбоподателката М. Д. Д. - Г., считано от 01.01.2010г. Заповедта е връчена на служителката на 29.12.2009г., а жалбата срещу нея е подадена на 11.01.2010г.

От представения по делото в заверено копие болничен лист № 689/28.12.2009г. се установява, че жалбоподателката е в отпуск за гледане на болно дете до 18г. от 28.12.2009г. до 30.12.2009г. същият е заведен в регистъра на осигурителя с рег. № 570/29.12.2010г.

Събрани са като доказателства по делото протокол от проведено съдебно заседание от 30.10.2009г. и решение по гр.дело № 34142 по описа на СРС за 2009г., от които се установява, че по делото процесуално представителството за ответната Агенция е осъществявано от жалбоподателката, като не е представен протокола от съдебното заседание от 11.12.2009г. Именно действията от това заседание по посоченото дело са обект на констатацията в служебната бележка вх.№ 93-14-204/23.12.2009г., но като последващи периода на процесната атестация (01.12.2008г.- 30.11.2009г.) са неотнормими към спора.

По делото е прието като доказателства заверено копие от документите по служебното досие на М. Д. – Г., като отделните документите от досието, които имат отношение по спора са посочени по-горе, останалите като неотнормими не се обсъждат поотделно.

При така установеното от фактическа страна, съдът обосновава следните правни изводи:

Съдът намира жалбата за процесуално допустима, като подадена в срок и от лице с правен интерес от оспорването. Оспорената заповед е връчена на 29.12.2009г., а жалбата е подадена на 11.01.2010г., тоест в рамките на 14 дневния срок от съобщаването ѝ, предвиден в чл.149, ал.1 от АПК. Като процесуално допустима жалбата следва да бъде разгледана по същество Ч. преценка на нейната основателност.

При извършената служебна проверка за законосъобразността на заповедта, на основанията посочени в чл. 146 от АПК, съдът намира, че тя е издадена от компетентния орган по назначаването – изпълнителния директор на ИАНМСП, в качеството му на орган по назначаването на служителите от ИАНМСП, на основание чл. 6, ал.1, т.9 от Устройствения правилник на ИАНМСП. Според тази разпоредба, изпълнителния директор на ИАНМСП назначава и освобождава държавните служители в Агенцията, с което е спазено изискването на чл. 108, ал. 1 от ЗДСл за прекратяване на правоотношението от органа по назначаването. Заповедта отговаря както на общите изисквания за форма на административните актове (съдържа съществени реквизити по чл.59, ал.2, т.1, 2, 3, 4, 5 и т.8 от АПК), така и на посочените в чл. 108 от ЗДСл особени изисквания за форма и съдържание на акта за прекратяване на служебното правоотношение – подписана е от органа по назначаването и съдържа правното основание за прекратяване на служебното правоотношение, дължимите обезщетения и придобития ранг на държавна служба. От изложеното до тук следва, че обжалваната заповед е издадена от компетентен орган и не са налице нарушения, свързани с формата на административния акт.

Съдът намира, че не са допуснати съществени процесуални нарушения в производството по издаването на заповедта, като съображенията са: Относно провеждане процедурата по атестирането: С НУРАСДА законодателят е определил условията и реда за атестиране на служителите в администрацията, като в Глава II от Наредбата са уредени задължителни правила за атестиране на държавните служители. Спазването им е гаранция за обективност, безпристрастност и компетентност на извършеното оценяване и съответно предмет на преценка за законосъобразност от съда

при оспорване на заповед с правно основание чл.107, ал.2 от ЗДСл. Съгласно чл. 3, ал. 2 от Наредбата, процедурата по атестирането Ч. ежегодно оценяване на индивидуалното изпълнение на длъжността от всеки служител в държавната администрация, се извършва от оценяващ ръководител под наблюдението и контрола на контролиращ ръководител. Оценяващ е ръководителят на когото съответният служител е непосредствено подчинен (чл.4, ал.1 от Наредбата). Контролиращ е ръководителят, на когото е непосредствено подчинен оценяващият ръководител (чл.5, ал.1 от Наредбата). В случая оценяващ ръководител за заеманата от жалбоподателката длъжност съгласно длъжностната характеристика се явява началникът на отдел „Правен” в дирекция „ФАПО”, като формулярът за индивидуално изпълнение е оформен в съответните му части с подписа на длъжностно лице срещу реквизита подпис на оценяващия ръководител с посочени за име и фамилия (за заключителната оценка) А С. Не се оспорва по делото, а и се извежда от представените по делото докладни записки, служебни бележки и други документи, изготвени и подписани от служител с имена А С, че същата е заемала длъжността началник отдел „Правен” в дирекция „ФАПО” на ИАНМСП. Следователно съдът приема, че оценяването е извършено от компетентно съгласно чл.4, ал.1. във връзка с чл.9, ал.1 от Наредбата длъжностно лице. Установява се и компетентност съгласно чл.5, ал.1 от Наредбата на наблюдаващия оценяването контролиращ ръководител, който е директорът на дирекция „ФАПО”, пряк ръководител на оценяващия. Формулярът за оценка на индивидуалното трудово изпълнение в частта му на коментар на контролиращия ръководител и формулярът по възражение за оценка на индивидуално изпълнение на длъжността са подписани от лице с посочено на реквизита „подпис на контролиращият ръководител (име и фамилия) Теменужка Янкова, за която не се оспорва, а и се извежда от документите по делото (например докладна записка вх.№ 93-14-204-1/23.12.2009г., самата процесна заповед, екземплярът със съгласувателните подписи – л.12 на гърба), че е и.д. директор на дирекция „ФАПО”. Предвид така констатираното съдът намира за неоснователен довода на жалбоподателката, че не е удостоверена компетентността на длъжностните лица по чл.4 и 5 от Наредбата, поради непосочване данни от оценяващия и контролиращия ръководител. В НУРАСДА не се съдържа изискване за посочване на имената и длъжността на оценяващия и контролиращия ръководител. Графи за длъжността няма и в одобрените формуляр - образец по приложение № 1.2 по чл.24, ал.1 ,т.3 от Наредбата и формуляра по възражение за оценка на индивидуалното изпълнение на длъжността, освен само в първия формуляр (за оценка на индивидуалното изпълнение) посочване на име и фамилия при подписа на оценяващия ръководител при работния план, междинната среща и общата оценка, име и фамилия на контролиращия орган при коментара му на оценката при възражение. В случая във формуляра за оценка на индивидуалното трудово изпълнение – при подписа срещу общата оценка на оценяващия ръководител и при подписа на контролиращия ръководител, са посочени име и фамилия на съответните лица и те съответстват на имената на лицата, заемащи съответните длъжности, съгласно събраните доказателства. Тоест лицата, подписали формулярите, и персонално и като длъжностно качество безспорно са установени по делото, не се оспорва от жалбоподателя, че това са съответните лица, заемащи съответните длъжности и положили подписите и тези лица имат компетентностите по атестирането.

Съгласно чл. 11 НУРАСДА атестирането Ч. оценяване на трудовото изпълнение включва следните три етапа: 1. Изготвяне и съгласуване на работен план в началото на

периода; 2. Междинна среща в средата на периода; 3. Заключителна среща и определяне на обща оценка на изпълнението на длъжността в края на периода.

В случая съобразно изискванията на чл.12., ал.1-5 от Наредбата е изготвен работен план, подписан през ноември 2008г. от оценявания и оценяващия ръководител.

От представения по делото формуляр за оценка на индивидуалното изпълнение се установява, че в предвидения съгласно чл.13, ал.1 от Наредбата срок, на 18.06.2009г., е проведена междинна среща между оценяваната и оценяващия ѝ ръководител началника на отдел „Правен” А С. Този етап е удостоверен Ч. попълване на съответния раздел на формуляра. Действително, коментарът на оценяващия ръководител е положителен–относно изпълняване на задачите от работния план, относно отношение с колегите, дисциплината, реакцията на промените. Налице е формалното спазване на процедурата на този ѝ етап, доколкото формулярът за оценка на индивидуалното изпълнение, в тази му част е надлежно оформен, съгласно чл.13, ал.5 от НУРАСДА. – дата на междинната среща, коментар на оценяващия и подписи на оценяващия ръководител и подпис на оценявания. (л.36 по делото). Съдът намира за недоказани твърденията в жалбата, че не е провеждана междинна среща, така както е удостоверено с формуляра и че жалбоподателката е подписала формуляра в тази му част на 09.11.2009г. Представеният по делото формуляр носи подписите на оценяваната и оценяващата под датата 18.06.2009г. Въпреки указаната от съда с определението за насрочване на делото доказателствена тежест за установяване на фактите, на които основава възраженията си, жалбоподателката не е ангажирала доказателства относно наведените в жалбата твърдения за непровеждане на междинна среща и подписване на формуляра на негова стр.2, раздел II „Междинна среща” от нейна страна на дата различна от там поставената дата 18.06.2009г. От своя страна ответникът прилага посочения формуляр, с който се удостоверява с подписите на съответните участници в междинната среща, в това число ѝ на жалбоподателката, провеждането ѝ и то на отбелязаната дата 18.06.2010г. Друго не се установява по делото и твърденията в жалбата в тази ѝ част остават недоказани.

По нататък, след така оформената междинна среща, спорната атестационна процедура продължава Ч. проведена заключителна среща, удостоверена Ч. оформяне на съответния раздел от формуляра. Неоснователно е възражението, че в нарушение на чл.11, т.3 от Наредбата не е осъществена заключителна среща, преди да бъде определена общата оценка за изпълнението на длъжността. Видно от формуляра, заключителна среща е проведена и реквизитите относно оценката попълнени на 27.11.2009г., като Д. е потвърдила това с подписа си в мястото за подпис на оценявания. Що се отнася до възраженията за немотивираност на общата оценка с индивидуални констатации и конкретни факти и съответно немотивираност на заповедта, съдът не ги споделя, тъй като от анализа на изложеното във формуляра намира, че общата оценка е мотивирана съобразно изискванията на образеца на този документ - раздел III от формуляра, като и съдържателно са посочени конкретни констатации на оценяващия по отношение работата на жалбоподателката по отделните показатели (л.37 и 38 по делото) и е направен подробен коментар по общите постижения и поведение на оценяваната. В атестационния формуляр има коментар на поставените оценки по отделните показатели, визирани в чл. 16 от Наредбата. Оценяващият ръководител е оформил формуляра при атестирането на държавния служител, като е изпълнил разпоредбите на чл. 23 и 24 от Наредбата, изпълнил е и задължението си по чл. 25, ал.1, предл. второ от същата да мотивира писмено своите

оценки, като е вписал мотиви в съответните полета от раздел III на формуляра за оценка.

За жалбоподателката е бил обезпечен и съответния спорен етап от атестационната процедура по оспорване на оценката, като е подала и съответното възражение. Съгласно чл. 26, ал. 1 от Наредбата контролиращият ръководител преглежда формуляра за оценка и подписва същия в 7-дневен срок от получаването му. Тези задължения по контрол на оценката в случая са изпълнени като част от процедурата по оценяване на държавния служител при негово възразяване. Контролиращият ръководител в установения срок е прегледал формуляра и потвърдил поставената оценка, като е приложил формуляр по възражението, в който е изложил, макар и кратък, коментар по възраженията на служителката за обжалване на оценката, дал становище за потвърждаване на оценката, поставена от оценяващия ръководител и окончателна обща оценка, съвпадаща с оспорената. Не се подкрепя от установеното по делото оплакването, че на жалбоподателката не е връчен формуляр по възражението за оценка, видно от положения от нея подпис в съответния реквизит на този формуляр (л.31 по делото) и отбелязана дата.

При горния анализ на проведеното атестиране съдът намира същото за извършено при спазване на нормативноустановените му етапи и последователност.

Що се отнася до възражението относно това, че атестирането не е изискуемото се в чл.25, ал.1 от Наредбата, тъй като било формално, неаргументирано и тенденциозно, съдът има следното становище: Съгласно чл.169 от АПК обхватът на съдебния контрол при оспорване на административен акт, издаден при оперативна самостоятелност се ограничава до проверка разполага ли административният орган с оперативна самостоятелност (безспорно съгласно формулировката на чл.107, ал.2 от ЗДСл – „може“) и спазил ли е изискването за законосъобразност на административните актове. От гореизложеня анализ следва извода, че нормативноустановената процедура за атестация на държавните служители е спазена относно жалбоподателката. Получената вследствие спазване на процедурата за атестиране възможно най-ниска оценка съставлява предпоставката за упражняване правото на органа по назначаване по чл.107, ал.2 да прекрати служебното правоотношение с тази служителка. Самата оценка като убеждение на оценяващия ръководител, като негова преценка за нивото на ефективност при изпълнение на служебните задължения от служителя няма как да се контролира от съда, който не може да замести този орган в компететностите му на оценяващ изпълнението и който има преки наблюдения от оценявания. Съдът дължи контрол доколко оценката е формирана по съответните критерии, надлежно документирана и мотивирана съобразно нормативните изисквания. Определяйки общата оценка по съответните установени правила, в надлежните срокове и форма, мотивирайки я, се предполага, че оценяващият ръководител е извършил преценката на изпълнението безпристрастно, честно и компетентно въз основа на обективно установими факти и обстоятелства – освен ако се докаже нещо обратно, каквото доказване в случая няма проведено. Наведените от жалбоподателката оплаквания за липса на индивидуални констатации и непосочване на конкретни факти във формуляра не се подкрепят при прочита на съдържащите се във формуляра мотиви на оценяващия ръководител към общата оценка и коментар по общите постижения и поведение на оценявания. При анализа как е изведена общата оценка, по всеки от отделните показатели е видно излагане на съответните мотиви за това оценяване, така както предписва чл. 25, ал.1, предл. второ от Наредбата – тоест оценката от атестирането е аргументирана съобразно

нормативните изисквания. А и изложените мотиви съдът намира индивидуализирани с описание на съответното поведение и преценка качествата на служителката от страна на оценяващия. Дали обаче тази преценка на поведението при изпълнение на задълженията на служителката и качествата е формална и тенденциозна както твърди жалбоподателката не се доказва по делото. Жалбоподателката не ангажира доказателства за оборване на изложеното в мотивите на оценяващия я ръководител и обосноваване твърденията в жалбата до съда по този повод. Що се отнася до наведеното противоречие между положителния коментар от междинната среща и оценката и коментара от заключителната среща, то следва да се има предвид, че на междинната среща съгласно чл.13, ал.2 от Наредбата се прави преглед на изпълнението на длъжността на оценявания относно реализирането на целите, определени в работния план, и изпълнението на задълженията от длъжностната характеристика и евентуално се прецизират и конкретизират задачите по работния план, а не се прави оценка на това изпълнение, каквато на заключителната среща и то за целия оценяван период. Освен това при анализа на коментара от междинната среща и оценката от заключителната среща съдът не намира никакво очевидно смислово противоречие доколкото в първият е отбелязано изпълнение на задачите от работния план (предимно такива с характер на постоянно изпълнение), а във втората е направена преценка за начина на това изпълнение като цяло от страна на жалбоподателката. Отделен е въпросът, че оценяващият ръководител в това си качество, съобразно компетентността си и преките наблюдения върху оценяваната би следвало да отрази още на междинната среща забележките си към начина на индивидуалното ѝ изпълнение и да набележи конкретни действия за подобряването му, отразявайки го в коментара си. Този пропуск от страна на оценяващия ръководител сам за себе си обаче не може да обоснове незаконосъобразност на атестирането на оценявания служител, извършено от компетентен орган, при спазване на етапите и мотивиране на оценката, още повече негова е преценката дали е необходимо това набелязване на препоръки.

Съдът намира за неоснователни възраженията на жалбоподателката за нарушена процедура по връчването на обжалваната заповед. Споделя изложеното от процесуалния представител на ответника във възражението по жалбата, че не е приложим било по аналогия, било субсидиарно за неуредените случаи, Кодекса на труда. Правният режим, на който се подчиняват служебните правоотношения, не предвижда закрита при уволнение на държавните служители, ползващи отпуск за временна нетрудоспособност, аналогична с тази по чл. 333, ал.1, т.4 от КТ. Специална закрита при прекратяване на служебното правоотношение ЗДСл предвижда с разпоредбата на чл. 107б, но по отношение на служителки, ползващи отпуск за бременност и раждане и бременни. Съдът застъпва становището изложено и в практиката на Върховния административен съд (например Решение № 10112 от 3.12.2004 г. на ВАС по адм. д. № 5405/2004 г., V о.), че при наличието на нарочна уредба на правното положение на държавните служители, отклонения от нея могат се предвидят само с изрична правна норма, а отсъствието на идентична норма в ЗДСл, не означава непълнота на правната уредба, даваща възможност да се правоприлага по аналогия, с оглед други специални разпоредби, отнасящи се до подобни случаи; а сочи на неприложимост на подобна закрита.

Съдът намира за неотнормосимо позоваването на Конвенцията № 94 за трудовите клаузи в договорите, сключени с публичната власт и Конвенция № 111 относно дискриминацията в областта на труда и професиите. Същите са приложими за

правоотношения, възникнали в резултат на свободно договаряне между равнопоставени правни субекти, но не и по отношение такива, породени от властническо волеизявление на административен орган, какъвто характер имат служебните правоотношения по смисъла на чл. 11, чл. 14, ал. 1, изр. 2-ро от ЗДСл. А и втората от цитираните конвенции е неотнормирана и защото касае премахване на всички форми на дискриминация на жените, докато в случая ползваният отпуск не е свързан с пола на жалбоподателката (например такъв за бременност и раждане), а е за временна нетрудоспособност - за гледане на болен член от семейството. Не намира опора в самия текст на цитирания в жалбата чл.6, ал.2 от Конституцията на Република Б оплакването за дискриминация по признака служебно положение и нарушаване признака на равенство. Първо защото съгласно посочената разпоредба не се допускат никакви ограничения на правата или привилегии, основани на раса, народност, етническа принадлежност, пол, произход, религия, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично и обществено положение или имуществено състояние, като визираните от жалбоподателя „социалното положение” и „служебното положение” не са изброени в конституционната норма. Още повече, че различният режим на трудовите и служебните правоотношения е предвиден в съответните закони и произнасяне дали същите са в съответствие с конституционните разпоредби е от компетентност на Конституционният съд на РБ. Съдът не намира (предвид непосредственото действие на разпоредбите на Конституцията) в случая да е налице нарушение на чл.6, ал.2 от същата при връчване на процесната заповед и съответно незаконосъобразност на това основание.

Освен това същественото е, че към момента на прекратяване на служебното правоотношение на жалбоподателката, посочен в заповедта и последващ момента на връчването ѝ (29.12.2009г.) – 01.01.2010г. е бил изтекъл и ползваният от нея отпуск за временна неработоспособност, който е разрешен от здравните органи за периода 28.12.2009г.-30.12.2009г.

Съдът намира и съответствие на заповедта с целта на закона. Основни цели на ЗДСл и подзаконовите нормативни правила за атестирането на държавните служители е обезпечаване на ефективна държавна администрация, с работещи в нея компетентни за изпълняваните длъжности държавни служители, като правата на същите при оценяването им за оставането и израстването им в тази администрация са обезпечени със съответния ред и задължителни правила за атестиране, разписани в НУСАРДА, които, както беше установено, са спазени.

С оглед всичко гореизложено, съдът намира, че са изпълнени изискванията за законосъобразно прекратяване на служебното правоотношение с оспорващата, по реда и на основание чл. 107, ал. 2 от ЗДСл. Правото на административния орган да прекрати едностранно съществуващото служебно правоотношение е упражнено при наличие на визираната в закона материалноправна предпоставка, съставляваща фактическото основание на издадения индивидуален административен акт (държавната служителка е получила възможно най-ниската обща оценка при атестиране, като прекратяването е в едномесечния срок от получаване на окончателната оценка), при спазване на нормативно установените административнопроизводствени правила и в съответствие с целта на закона. Издадената от изпълнителния директор на ИАНМСП заповед № 03-037/28.12.2009г. е законосъобразен административен акт, оспорването срещу който следва да бъде отхвърлено.

Предвид изхода на спора, неоснователно се явява искането на оспорващия за

присъждане на направените по делото разноси. Заявеното от процесуалния представител на ответника искане за присъждане на юрисконсултско възнаграждение е основателно, поради което и на основание чл. 143, ал. 4 от АПК вр. с чл.8, вр. с чл. 7, ал. 1, т. 4 от Наредба № 1 от 09.07.2004 г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения, оспорващата следва да бъде осъдена да заплати в полза на бюджета на ответника сумата от 150 лв., представляваща юрисконсултско възнаграждение.

По изложените съображения и на основание чл. 172, ал. 2, предл. 5 от АПК, Административен съд – С. град, I – во отделение, 6-ти състав,

Р Е Ш И:

ОТХВЪРЛЯ оспорването по жалбата на М. Д. Д. - Г. срещу заповед № 03-037/28.12.2009г. на изпълнителния директор на Изпълнителна агенция за Н. на М. и С. П., с която на основание чл.107, ал.2 от Закона за държавния служител е прекратено служебното правоотношение на М. Д. Д. - Г. на длъжност старши юрисконсулт в отдел „Правен”, Дирекция „Финансово и административно-правно обслужване” в Изпълнителната агенция за Н. на М. и С. П. с придобит ранг на държавна служба IV-ти младши, считано от 01.01.2010г.

ОСЪЖДА М. Д. Д. - Г., ЕГН *, Г., ж.к. „М-1” бл.46, вх.2, .2, ап.20, да заплати в полза на бюджета на Изпълнителна агенция за Н. на М. и С. П. сумата от 150 (сто и петдесет) лева юрисконсултско възнаграждение.

Решението може да се обжалва пред Върховния административен съд на Република Б в четиринадесетдневен срок от съобщението до страните за изготвянето му и връчването на препис от съдебния акт.

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪДИЯ: