

РЕШЕНИЕ

№ 3948

гр. София, 16.06.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 56 състав,
в публично заседание на 21.04.2021 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Мария Ситнилка

при участието на секретаря Макрина Христова, като разгледа дело номер **3077** 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 Административно процесуалния кодекс (АПК) във връзка с чл. 124 от Закона за държавния служител (ЗДСл).

Образувано е по жалбата на К. М. К. от [населено място] против заповед № ЧР 65/28.02.2020 г., издадена от Изпълнителния директор на Изпълнителната агенция по околна среда, с която е прекратено служебното ѝ правоотношение за заеманата длъжност главен експерт в отдел "Комплексно предотвратяване и контрол на замърсяването" в дирекция "Разрешителни режими". Обосновава доводи за материална незаконосъобразност. Твърди, че поставената оценка е субективна и неправилна, несъответстваща на извършената служебна дейност. Оспорващата сочи, че има дългогодишен опит в системата на ИАОС, като познава и прилага всички закони и подзаконови актове, както и вътрешно ведомствените правила. Излага твърдения и за нарушение на социалното законодателство, изразяващо се в това, че е самотна майка на малолетно дете. Претендира присъждане на направените по делото разноски.

Ответникът Изпълнителният директор на Изпълнителната агенция по околна среда /ИАОС/, чрез процесуалния си представител изразява становище за неоснователност на жалбата и моли за отхвърлянето ѝ. В депозираното по делото писмено становище излага доводи, че нормативно установената процедура за оценяване на служителя е спазена, изготвената по надлежния ред оценка е правно основание за издаване на оспорената заповед. Претендира присъждане на възнаграждение, съобразно приложен

списък. Прави възражение за прекомерност на адвокатското възнаграждение.

Настоящият съдебен състав, като взе предвид доводите на оспорващата и извърши преценка на събраните по делото доказателства, приема за установено от фактическа страна следното:

К. М. К. е заемала длъжността главен експерт в отдел "Комплексно предотвратяване и контрол на замърсяването" в дирекция "Разрешителни режими" на ИАОС.

По делото е приложен формуляр за оценка на изпълнението на длъжността от висшите държавни служители, служители, заемащи ръководни длъжности и експертни длъжности с аналитични и/или контролни функции. В него е посочено, че оценяваният период е от 01.01.2019 г. до 31.12.2019 г. Оценяването е извършено от оценяващия ръководител. Съгласно представената длъжностна характеристика за длъжността - главен инспектор в отдел „Комплексно предотвратяване и контрол на замърсяването”, дирекция „Разрешителни режими”, заемана от К. К., тази длъжност е пряко подчинена на началник отдел, директор на дирекция, главен секретар и т.н.

В посочения формуляр за оценка на изпълнението на длъжността от висшите държавни служители, служители, заемащи ръководни длъжности и експертни длъжности с аналитични и/или контролни функции, освен работния план са отбелязани изискванията към служителя, коментарите и констатациите на оценяващия ръководител при проведената междинна среща (удостоверени с подписите на оценяващия и оценявания), определената обща оценка за периода. Въз основа на направените за периода на атестирането констатации оценяващият ръководител /директора на дирекция „Разрешителни режими/ е определил на К. К. годишна оценка за изпълнение на служебните задължения „неприемливо изпълнение”.

Съставянето на работния план на 30.01.2019 г. е удостоверено с подписите на оценяващия ръководител и на оценявания.

В рамките на проведената на 31.07.2019 г. междинна среща оценяващият ръководител е отразил коментар, че задачите на индивидуалния план се изпълняват частично, с незадоволително и ниско качество, като част от поставените задачи са изпълнени извън предвидените в месечните планове срокове или извън сроковете по закон. Посочено е, че оценяваната допуска сериозни технически, граматически, смислови и законови грешки, като са дадени примери с конкретни процедури. За повишаване на качеството и ефективността на работа, към служителя са направени конкретни препоръки, сред които: подобряване на качеството и бързината на извършваната работа, проява на по-голяма инициативност, отговорност и комуникация, стремеж за поддържане на по-високо ниво на компетентност и т.н.

В същия формуляр, в частта относно годишната оценка на изпълнението, оценяващият ръководител е обосновал в заключение за оценявания служител "неприемливо изпълнение". Мотивите на оценяващия ръководител са както следва: задачите от индивидуалния се изпълняват частично, с незадоволително и ниско качество, като преобладаваща част от тях въобще не са изпълнени. Голяма част от поставените задачи са изпълнени извън предвидените в месечните планове срокове. Посочено е, че почти няма процедура и/или изготвени документи от оценяваната, в които да липсват грешки. Постоянно се налага началник на отдел или директор да правят сериозни редакции на изготвените от нея документи. Отбелязано е, че дадените на междинната среща препоръки не само че не са изпълнени, но и оценяваната изляло е влошила начина си на работа и представяне, за което са даден конкретни примери.

Така дадената оценка е потвърдена от контролиращия ръководител.

На 17.01.2019г., К. К. е депозирала възражение вътр. № 76 до изпълнителния директор на ИАОС относно поставената ѝ за 2019 г. оценка, в което е посочила, че не е съгласна с годишната оценка на изпълнението на длъжността.

Във формуляр за корекция на годишна оценка за изпълнение на длъжността, контролиращият орган /главния секретар на ИАОС/ е изложил подробни мотиви за потвърждаване на оценката, като е посочил, че отразеното в т. 1 във възражението не отговаря на истината, предвид допълнително изисквана информация от оценяващия ръководител от 21.01.2020 г. Като неоснователни са определени и доводите изложени в т. 2 от възражението, тъй като оценяваната е работила по конкретната процедура /Т. Б. дол/ през 2019 г., като новото комплексно разрешително е издадено на 09.04.2020 г. Окончателното становище на контролиращия ръководител е, че оценяваният служител не е изпълнил преобладаваща част целите в индивидуалния си работен план, както и поставяните задачи съобразно нивото на изисквания за обем, качество и срокове. През оценявания период К. е показала за преобладаващата част от компетентностите знания и поведение, които не отговарят на изискванията съгласно приложение № 1 от НУРОИЗДА. Налице е както неизпълнение на цели, така и отклонения от изискванията за компетентност – комуникативна, работа в екип, ориентация към резултати и аналитична компетентност.

Въз основа на така проведено административно производство е издадена оспорената заповед № ЧР 65/28.02.2020 г. на изпълнителния директор на ИАОС, с която на основание чл. 107, ал. 2 ЗДСл е прекратено служебното правоотношение на К. К.. Издаването на заповедта е мотивирано с получена от служителя възможно най-ниска обща оценка на изпълнението на длъжността за 2019 г. Служебното правоотношение е прекратено считано от 02.03.2020г. – в рамките на едномесечния срок от приключване на процедурата по атестация, предвиден в чл. 107, ал. 2 ЗДСл. Заповедта е връчена на служителя на 05.03.2020 г. Жалбата е депозирана на 12.03.2020 г.

По делото са изслушани свидетелските показания на М. М. Д. и В. Л. Й..

В показанията си свидетелката Д., работила на длъжност „младши експерт“ в ИАОС от 2019 до 10.06.2020 г., заявя, че е работила в една стая с К., в различни отдели в дирекция „Разрешителни режими“. Свидетелства за наличието на междуличностен конфликт между К. и директора на дирекцията Б. Ч., при които е имало умишлено забавяне на нейни процедури и отработени материали от негова страна. Не ѝ е правило впечатление К. да е забавяла процедури, да излиза от работа по-рано и да закъснява.

В показанията си свидетелят Й., работил на длъжност „младши експерт“ в отдел „Комплексно предотвратяване и контрол на замърсяването“, дирекция „Разрешителни режими“ до 26.04.2021 г., заявява че на официалната електронна поща на дирекцията е имало съобщения до К. от директора Б. Ч. за просрочени и забавени процедури от нейна страна. Част от

тези процедури са разпределени на него, както и на други колеги.

Въз основа на така установеното от фактическа страна, настоящият съдебен състав обосновава следните правни изводи:

Жалбата е подадена срещу подлежащ на оспорване административен акт, от процесуално легитимирана страна и в срока по чл. 149, ал. 1 от АПК, с оглед на което е ПРОЦЕСУАЛНО ДОПУСТИМА.

Разгледана по същество, жалбата е НЕОСНОВАТЕЛНА.

Оспорената заповед е издадена от компетентния орган по назначаването – Изпълнителният директор на ИАОС, който съгласно чл. 5, ал. 2, т. 17 от Устройствения правилник на ИАОС е орган по назначаване на служителите в Агенцията, с което е спазено изискването на чл.108, ал.1 от ЗДСл за прекратяване на правоотношението от органа по назначаването.

Заповедта отговаря 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.

Не се констатираха и допуснати съществени нарушения на административно производствените правила при изготвяне на оценката и при нейния контрол, които да опорочат процедурата по оценяване.

Разпоредбата на чл. 107, ал. 2 от ЗДСл предвижда органът по назначаването 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.

Съгласно чл. 76, ал. 1 и ал. 5 от ЗДСл държавният служител се оценява ежегодно за изпълнението на длъжността, въз основа на постигането на предварително определени цели или изпълнението на преките задължения и поставените задачи и показаните компетентности.

Редът за провеждане и атестиране на държавните служители е регламентиран в Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация (НУРОИСДА), приета с ПМС № 129 от 26.06.2012 г., обн., ДВ, бр.49 от 29.06.2012 г., в сила от 01.07.2012 г., изм. и доп., бр. 27 от 15.03.2013 г. Съгласно чл. 3, ал. 2 от Наредбата процедурата по атестирането чрез ежегодно оценяване на изпълнението на длъжността на всеки служител в държавната администрация се извършва от оценяващ ръководител под наблюдението и контрола на контролиращ ръководител и на синдикалната организация на работниците и служителите в администрацията. Оценяването на изпълнението на длъжността се състои от следните етапи: изготвяне и съгласуване на работен план в началото на периода; междинна среща и заключителна среща за определяне на обща оценка на изпълнението на длъжността.

Видно от приложения по делото формуляр за оценка на изпълнението на длъжността, същото е проведено и в трите му етапа - изготвяне и съгласуване на индивидуален работен план в началото на периода; провеждане на междинна среща и на заключителна среща, с определяне на обща годишна оценка на изпълнението на длъжността в края на периода, с което са спазени и изискванията на чл. 8, ал. 1 от НУРОИДА. Отделните етапи са удостоверени с подписите на оценяващия ръководител и на оценявания служител.

Изготвянето и съгласуването на работните планове е процес, който съгласно разпоредбата на чл. 9, ал. 1 от НУРОИСДА се извършва съвместно от оценяващия ръководител и от оценявания, като се отчитат основната цел, преките задължения, управляваните ресурси и компетентности, определени в длъжностната характеристика за длъжността, заемана от оценяваната. Видно от приложената и приета по делото длъжностна характеристика, целите в изготвения работен план са съобразени с преките задължения на служителя, определени в нея. В случая оспорващата се е

съгласила с поставените цели и задачи, като е положила подпис, без да изложи възражения и забележки по съдържанието на работния план. Целите в индивидуалния работен план са конкретни, постижими, съгласувани с целите на административната структура и звено и измерими по обем, качество и срокове. Работният план е изготвен подробно, с конкретни срокове и изисквания за качество на издадените административни документи, съгласно утвърдени процедури. Ето защо, следва да се приеме, че са налице конкретни показатели, по които може да се проследи изпълнението.

Междинната среща е проведена от прекия ръководител за атестирания период – директора на дирекция „Разрешителни режими“, в срока съгласно чл. 12, ал. 1 от НУРОИСДА - в периода от 15 юни до 31 юли на съответната календарна година. Формулярът съдържа всички задължителни реквизити и е подписан от оценяващия ръководител и оценявания. Набелязани са пропуските в изпълнението на плана и са дадени препоръки за подобряване на личната организация.

Съгласно чл. 6, ал. 1 от Наредбата, оценяването на изпълнението на длъжността обхваща периода от 1 януари до 31 декември на съответната година. В случая, К. К., през целия атестиран период е заемала длъжност „главен експерт“ в отдел „Комплексно предотвратяване и контрол на замърсяването“, дирекция „Разрешителни режими“. Годишната оценка на изпълнението на длъжността правилно е извършена от ръководителя, на когото служителката е непосредствено подчинена към момента на извършването оценката. Така осъщественият начин на оценяване съответства на изискването на apis://base=narh&doccode=4706&topar=art76_al7&type=201/h/ закона, което обосновава извод за липса на допуснати съществени нарушения на процедурата.

В съответствие с изискванията на НУРОИСДА контролиращия орган – главния секретар на ИАОС е изискал допълнителна информация от оценяващия ръководител и е изложил подробни мотиви в коментара на формуляра за потвърдената от него окончателна оценка „неприемливо изпълнение“. Контролиращият ръководител се е възползвал от правата си по чл. 21 от Наредбата за допълнителна информация и аргументация за оценките и е направил коментар, който е записал в съответния раздел на формуляра за оценка, което води до извод за обосноваване на тази крайна отрицателна оценка и сочи на провеждане на атестирането в съответствие с чл. 18 от НУРОИСДА.

По изложените съображения съдът приема, че процедурата по атестиране на служителя е изпълнена и не са допуснати нарушения, които да опорочават определената годишна оценка. Горният извод, както и получената от К. К. най-ниска възможна оценка при атестирането за последния годишен период, обосновават и крайното заключение, че предпоставките на чл. 107, ал. 2 от ЗДСл са изпълнени и е налице соченото в процесната заповед основание за прекратяване на служебното правоотношение. Разпоредбата на чл. 107, ал. 2 от ЗДСл предоставя възможност на органа по назначаването да прецени дали да прекрати служебното правоотношение на служител, получил най-ниската годишна оценка, т. е. актът за прекратяване се издава при условията на оперативна самостоятелност. В случая констатациите на оценяващия и контролиращия ръководител имат характера на мотиви, въз основа на които ответникът е формирал заключение за трайното неприемливо изпълнение на длъжността. С излагането на конкретните съображения във формуляра за оценка е спазен принципът на чл. 6 от АПК за съразмерност, от което следва, че прекратяването на служебното правоотношение е в съответствие със стабилитета на

държавната служба.

На следващо място, правомощието на органа по назначаването да прекрати служебното правоотношение е упражнено в предвидения едномесечен срок по чл. 107, ал. 2 от ЗДСл, с което са спазени всички законови изисквания за издаване на заповедта.

Съгласно чл. 16, т. 5 от НУРОИСДА оценка "неприемливо изпълнение" се поставя, когато оценяваният едновременно:

- не е изпълнил преобладаващата част от целите в индивидуалния си работен план на нивото на изискванията, определени в него, като неизпълнението е предизвикано от обстоятелства, зависещи от служителя и
- е показал за преобладаваща част от компетентностите знания, умения и поведение, неотговарящо на изискванията.

Недоказани са твърденията на оспорващата, че оценяващият ръководител при поставяне на оценката не е бил безпристрастен и не я е извършил на база обективно установими факти и обстоятелства. Оценката е мотивирана с анализ на изпълнението на целите от плана, както и коментар по компетентностите на служителя. Дадени са и конкретни примери.

Същевременно както оценяващият, така и контролиращият ръководител са установили, че К. К. не е изпълнила преобладаваща част от целите в индивидуалния си работен план, както и поставените задачи съобразно нивото на изисквания за обем, качество и срокове, налице са както неизпълнение на цели, така и отклонения от изискванията за компетентност – комуникативна, работа в екип, ориентация към резултати и аналитична компетентност. Не се потвърждава по делото и изтъкнатото от оспорващото твърдение, че просрочията на отработените от нея служебни задачи се дължи на неподвижването на същите от директора на дирекцията по причина на междуличностен конфликт.

В представения формуляр оценяващият ръководител и контролиращият ръководител в достатъчна степен са обосנוвали най-ниската оценка с обективно установими факти и обстоятелства. Мотивирали са наличието и на двете предпоставки за определяне на най-ниската оценка "Неприемливо изпълнение": неизпълнение преобладаващата част от целите на плана и поведение по компетентностите в преобладаваща част, неотговарящо на поставените в наредбата изисквания. Посочени са конкретни производства, при които е допуснато просрочие. Оспорващата не доказва по делото, че неизпълнението в срок се дължи на обективни причини. Контролиращият ръководител е разгледал отделните компетентности и е изложил още аргументи по тях, за да формира становище, че по отношение на преобладаващата част от показаните компетентности, е налице неприемливо изпълнение. С основание е приел, че служителят не е постигнал преобладаващата част от целите в работния

си план на нивото на изисквания по отношение на качество и срок. В подкрепа на това са и приложените по делото копия от електронна кореспонденция между служителя и неговия ръководител, както и други служебни документи.

След като нормативно предписаната процедура за атестация на държавния служител е спазена, обосновавано е прилагането на хипотезата по чл. 107, ал. 2 от ЗДСл от страна на органа по назначаването, който с издаването на оспорената заповед го е сторил в едномесечен срок от получаване на окончателната оценка.

Не е налице несъответствие и с една от основните цели на ЗДСл, която е държавната служба да бъде изпълнявана съобразно установените изисквания към нея. В случая се доказва по убедителен начин, че за оценявания период, е налице установено изпълнение от оспорващата на основни задачи на службата под изискванията за тях и невладеене на компетентностите в необходимата за качествено изпълнение степен.

В обобщение на изложеното, настоящият съдебен състав намира оспорената заповед е законосъобразна, а жалбата срещу нея за неоснователна, което налага същата да бъде отхвърлена.

С оглед изхода на делото и направеното от процесуалния представител на ответника искане за присъждане на възнаграждение, съдът намира, че на основание чл. 78, ал. 8 от ГПК във връзка с чл. 144 от АПК, в полза на ответника следва да се присъдят разноските по водене на делото в размер на 150 лв. юрисконсултско възнаграждение, определен по реда на чл. 24 от Наредбата за заплащането на правната помощ.

Предвид изложеното и на основание чл. 172, ал. 2 от Административно процесуалния кодекс, Административен съд София-град, Второ отделение, 56-ти състав

Р Е Ш И :

ОТХВЪРЛЯ жалбата на К. М. К. от [населено място] против заповед № ЧР 65/28.02.2020 г. на изпълнителния директор на Изпълнителната агенция по околна среда.

ОСЪЖДА К. М. К. да заплати на Изпълнителната агенция по околна среда юрисконсултско възнаграждение в размер на 150 лв. (сто и петдесет лева).

Решението може да бъде обжалвано с касационна жалба пред Върховния административен съд в 14-дневен срок от съобщаването му.

СЪДИЯ:

