

# РЕШЕНИЕ

№ 2565

гр. София, 18.05.2020 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Първо отделение 14 състав**, в публично заседание на 02.03.2020 г. в следния състав:

**СЪДИЯ: Пламен Горелски**

при участието на секретаря Илияна Янева, като разгледа дело номер **5236** по описа за **2019** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Съдебното производство е по реда на чл. чл. 145 - 178 от Административнопроцесуалния кодекс, вр. чл. 107, ал. 2 от Закона за държавния служител и Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация (НУРОИСДА)

Образувано е по жалбата от М. К. М.-П., против издадена от главния секретар на Министерство на регионалното развитие и благоустройството ЗАПОВЕД № РД-02-16-1235/15.03.2019 г., с която, на основание чл. 107, ал. 2 от Закона за държавния служител е прекратено служебното правоотношение с жалбоподателя - държавен служител, на длъжността „главен експерт“ в Отдел „Планиране и провеждане на обществени поръчки“, Дирекция „Обществени поръчки“ в същото министерство.

В съдебно заседание жалбоподателят лично и с упълномощен адвокат: поддържа жалбата, с която твърди процесуална и материална незаконосъобразност на заповедта - допуснати съществени нарушения на процедурата по Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация; изисква представяне от страна на ответника, на писмени доказателства, които са приети по делото; претендират се разноси за водене на делото – заплатено адвокатско възнаграждение, съгласно списък. Представена е и писмена защита.

Ответникът, представляван от юрисконсулт: оспорва жалбата; желае юрисконсултско възнаграждение и възразява за прекомерност на адвокатското такова; представя писмена защита.

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД С. - ГРАД, въз основа на писмените доказателства приема за установено следното.

М. К. М. - П. е заемала по служебно правоотношение експертна длъжност „главен експерт“ в Отдел „Планиране и провеждане на обществени поръчки“, Дирекция „Обществени поръчки“, в МРРБ. С оспорената и предмет на съдебното производство заповед органът по назначаване е прекратил служебното правоотношение с държавния служител, считано от 16.03.2019 г., като се позовавал на разпоредбата на чл. 107, ал. 2 ЗДСл., имайки предвид получената при атестиране възможно най – ниска обща оценка на индивидуалното изпълнение на длъжността – „неприемливо изпълнение“. Представени са писмени доказателства, от които се установява, че оценяването на служебната дейност е за периода от 01.01.2018 г., до 31.12.2018 г. (формуляр на л. 20 от делото). На дата 30.01.2018 г. е подписан от оценяващ ръководител и от оценявания служител индивидуален работен план (л. 21), с който, в общо седем пункта са описани целите, периода за изпълнение и критериите за изпълнение. Проведена е на 26.07.2018 г. междинна среща с държавния служител, с коментар: „допуска пропуски при изпълнение на задълженията си, които рефлектират в/у крайния резултат“. Коментарът е подписан от оценяващ ръководител Д. А. – началник на Отдел „Планиране и провеждане на обществени поръчки. В частта от формуляра: „Годишна оценка на изпълнението, определена от оценяващия ръководител“, същият е написал: „неприемливо изпълнение“, като е изложил по – долу и подробни мотиви (например, не изчерпателно: „не изпълнява задълженията си качествено и в срок; не показва знания, умения и поведение, отговарящо на заеманата длъжност – няма нужните познания, не се запознава с промените в нормативните актове и др. документи...“). Като конкретен пример в подкрепа на горните мотиви е посочена обществена поръчка № 10-18-05, „при която обемът от работа и прогнозната стойност на поръчката не са съобразени с офертите от офериралите участници по рамковото споразумение цени, поради което участниците предлагат ценови предложения, трикратно надвишаващи прогнозните стойности на поръчката“. В друга част от мотивите (л. 23 от делото) са цитирани още конкретни данни, съставляващи твърдения за лошо изпълнение на служебни задължения, с посочване на конкретни примери. Оценката е подписана от оценявания служител М. на 17.02.2019 г., която на 19.02.2019 г. е подала писмено възражение до контролиращия ръководител – директорът на дирекцията. Той, на 25.02.2019 г. е потвърдил оценката „неприемливо изпълнение“, с конкретни мотиви (л. 25). Изготвен е от директора на Дирекция „Обществени поръчки“ и доклад (л. 40), до министъра. Докладът е цитиран в мотивите на заповедта за прекратяване на правоотношението.

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД С. – ГРАД, като съобрази доказателствата и становищата на страните, приема от правна страна следното.

Жалбата срещу заповедта е процесуално допустима, за да бъде разгледана по същество, но е неоснователна.

Условията и редът за атестиране на служителите в държавната администрация са уредени с Наредба за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация (НУРОИСДА). Наредбата, с оглед основните цели на атестирането и правилата за извършването му предвижда, окончателната оценка за качеството на изпълнение на служебните задължения от държавния служител да бъде изготвена от неговия непосредствен ръководител, наречен „оценяващ“ - чл. 4, ал. 1. Оценката подлежи на проверка от страна на контролиращия ръководител, след

подадено от оценявания възражение.

Законът за държавния служител, предвид съдържанието на Раздел VIIa „Оценяване на изпълнението“ (чл. 76), не предвижда възможност за съдебно оспорване отделно на самата оценката, потвърдена от контролиращия ръководител, но получаването на възможно най-ниската оценка е самостоятелно основание за прекратяване на служебното правоотношение – чл. 107, ал. 2. С оглед на това, за да бъде гарантирано правото на защита на засегнатия служител, от особена важност е той да получи възможност за безпристрастно разглеждане на възражението, против поставената му от оценяващия ръководител оценка. Такова разглеждане очевидно е било направено, предвид споменатите по – горе конкретни мотиви на контролиращия и на оценяващия ръководител. Прекратяването на служебно правоотношение, на основание чл. 107, ал. 2 ЗДСл., предвид израза „може да прекрати“ не е задължително, но възможността да бъде направено е ограничена с едномесечен срок от получаването на такава оценка. В случая този срок е спазен. На практика, при решаването на въпроса за правилността и законосъобразността на прекратяването на това основание, от решаващо значение са нормите на НУРОИСДА, която е издадена на основание чл. 76, ал. 11 ЗДСл.

Изричната разпоредба на чл. 24, ал. 1, изр. първо НУРОИСДА за окончателност на решението на контролиращия ръководител не означава, че Съдът не може да осъществява контрол, относно правилността на поставената обща оценка при атестирането, от гледна точка качествено и съответстващо на изискванията изпълнение на служебните задължения. Според ал. 7 на чл. 76 ЗДСл. и чл. 18, ал. 1 от наредбата, оценката на изпълнението на длъжността на държавния служител следва да бъде мотивирана, като се основава на обективно установими факти и обстоятелства. Наличието на мотиви е и част от изискванията за законосъобразност на административния акт, и по аргумент от чл. 169 АПК подлежи на съдебен контрол, само в обхвата на тази норма – разполагал ли е административният орган (главният секретар) с оперативна самостоятелност; спазил ли е изискванията за законосъобразност на акта, с който е прекратил служебното правоотношение. Оспорената заповед съдържа подробни мотиви, от които е ясно, защо компетентният административен орган е решил, предвид получената най - ниска оценка да прекрати правоотношението с държавния служител. Тази крайна оценка се основава на твърдения на ответника (изложени в мотивите му), свързани с конкретната служебна дейност на жалбоподателя М., срещу които тя възразява. Съдът приема (чл. 169 АПК), че главният секретар на МРРБ е разполагал с оперативната самостоятелност да вземе решение за прекратяване правоотношението със служителя, на основание чл. 107, ал. 2 ЗДСл., основавайки се на становищата на оценяващия и на контролиращия ръководител, изготвени въз основа на обективно установими факти. Именно прекият ръководител (началник на отдела) и контролиращият (директорът на дирекцията) са тези, които имат непосредствени, преки впечатления от начина на изпълнение на служебните задължения, от страна на експертите. Междинната оценка от 26.07.2018 г. за допускане на пропуски в дейността на служителя кореспондира с мотивите на крайната оценка. В тази връзка Съдът не счита, че дължи да изследва подробно всеки конкретен факт, от гледна точка правилно и в срок изпълнение на вменените на жалбоподателя служебни задължения, като например за: спазване на срокове за изготвяне на покани за провеждане на обществени поръчки; публикуване в срок на обявления; несъобразяване с предварително утвърдени формуляри; грешки при изготвянето на документация за обществени поръчки и пр. Каза се, че във формуляра,

след подписа на контролиращия, същият изрично е потвърдил оценката за неприемливо изпълнение, излагайки от своя страна самостоятелни мотиви. Вярно е, че във формуляра има положен само подпис на контролиращия, без име, но това обстоятелство не съставлява съществено процесуално нарушение. Няма спор, понеже и в жалбата, с позоваване на длъжностната характеристика е посочено, кой е контролиращ ръководител – директорът на Дирекция „ОП“. Описанието на целите пред М. М., така както е дефинирано във формуляра на пръв прочит изглежда абстрактно, с оглед изискването на чл. 9, ал. 3 НУРОИСДА за максимална конкретност. Нереално е обаче да се изисква подробно изброяване на конкретни изисквания, в смисъл на срокове, посочване на отделни дейности и пр. От друга страна това описание е съобразено с нормата на ал. 4, чл. 9 за ограничаване броя на целите до седем.

С оглед изложеното, от гледна точка на съдебния контрол за законосъобразност следва да бъде прието, че заповедта е мотивирана. Цитираните коментари и мотиви на оценяващия/контролиращия ръководител на оценката „неприемливо изпълнение“ дават възможност да бъде разбрано, на кои „обективно установими факти и обстоятелства“ се основава тази оценка. Освен това, според изискването на чл. 14, ал. 1 НУРОИСДА, „изпълнението на длъжностите от служителите на експертни длъжности се оценява с годишна оценка, въз основа на: степента на постигане на целите от индивидуалния работен план; показаните компетентности. Компетентностите, които трябва да покажат служителите в държавната администрация, дефинициите на тези компетенции, както и поведението, отговарящо на изискванията, и неприемливото поведение, са посочени в „рамки на компетентностите“, съставляващо Приложение № 1 към чл. 15 от НУРОИСДА. За държавните служители с експертни функции приложимите рамки на компетентност са очертана в т. 3 от приложението. Смисълът, вложен във всеки един от тези показатели е подробно дефиниран в колона втора от таблицата – приложение, в колона 3 е посочено поведението, което отговаря на изискванията, а това, което не съответства на изискванията – в колона 4. Определянето на критериите за оценка на изпълнението означава, че когато оценяващият ръководител поставя оценките си, той дължи (както е в случая) да изложи подробни и обосновани мотиви за това, защо приема за обективна оценката „5“ (неприемливо изпълнение), т.е., защо приема, че: (чл. 16, т. 5 от Наредбата) „оценяваният едновременно: не е изпълнил преобладаващата част от целите в индивидуалния си работен план на нивото на изискванията/критериите, определени в него, като неизпълнението е предизвикано от обстоятелства, зависещи от служителя; е показал за преобладаващата част от компетентностите знания, умения и поведение, неотговарящи на изискванията в приложение № 1“. Изложените от оценяващия ръководител, както и от контролиращи мотиви в процесния формуляр съответстват на тези изисквания. Ответникът, с представените писмени доказателства установи и доказа, че се е съобразил с материалноправните изисквания за прекратяване на служебното правоотношение, на основание чл. 107, ал. 2 ЗДСл., както и с процесуалните такива.

В заключение - заповедта, с която е прекратено служебното правоотношение с М. К. М. – П. е издадена от компетентен административен орган (заповед на л. 49 от делото, вр. чл. 6, ал. 2 ЗДСл.), в едномесечния срок по чл. 107, ал. 2 с.з., след получена възможно най-ниска обща оценка при атестиране. Тази заповед е мотивирана по начин, който дава възможност за извършване на съдебен контрол за

законосъобразност. Възможно най – ниската оценка, предвидена в НУРОИСДА е била поставена след точно спазване на изискванията за изготвяне на работен план, за провеждане на междинна среща, за излагане на мотиви, които да обосновават безпристрастно, честно и компетентно, въз основа на обективно установими конкретни факти и обстоятелства оценяване. Жалбата, като неоснователна подлежи на отхвърляне.

Този изход на съдебния спор определя като основателна претенцията на ответника за юрисконсултско възнаграждение, което Съдът определя (чл. 78, ал. 8 ГПК, вр. чл. 24 от Наредбата за заплащането на правната помощ), в размер на 100 лева.

Водим от горното и на основание чл. 172, ал. 2, вр. ал. 1, чл. 143, ал. 4 АПК, Административен съд София - град, 14<sup>-ти</sup> състав

### Р Е Ш И:

ОТХВЪРЛЯ оспорването по жалбата от М. К. М. - П., против издадена от главния секретар на Министерство на регионалното развитие и благоустройството ЗАПОВЕД № РД-02-16-1235/15.03.2019 г.

ОСЪЖДА М. К. М. - П. – ЕГН: [ЕГН] да заплати на Министерство на регионалното развитие и благоустройството юрисконсултско възнаграждение, в размер на 100 лв. (сто лева).

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

СЪДИЯ: