

РЕШЕНИЕ

№ 6631

гр. София, 03.11.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Първо отделение 19 състав, в публично заседание на 25.10.2023 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Доброслав Руков

при участието на секретаря Станислава Данаилова, като разгледа дело номер **8149** по описа за **2023** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 121, ал. 1, т. 1 от Закона за държавния служител (ЗДСл), във връзка с чл. 145 и следващите от АПК.

Делото е образувано по жалба на Л. А. А., чрез адвокат Ю. С. срещу Заповед № ЧР-194/26.07.2023 г. на Вр.и.д. Управител на Националната Здравно-осигурителна каса (НЗОК), с която на основание чл. 106, ал. 1, т. 2 от ЗДСл е прекратено служебното правоотношение на оспорващата.

В жалбата, от съда се иска оспорената заповед да бъде отменена, като незаконосъобразна. Сочи, че същата е издадена без да е налице действително извършено съкращаване на длъжността „главен експерт“ в отдел „Административно обслужване и архив“, дирекция „Човешки ресурси и административно обслужване“ (ЧРАО), по смисъла на чл. 106, ал. 1, т. 2 от ЗДСл. Не се установява премахване на функциите, задачите и задълженията, установени с длъжностната характеристика, или изменение, което да е толкова значително, че новата им съвкупност и критериите за тяхното осъществяване да налагат извод за наличие на качествено нова длъжност. Инвокирани са доводи, че Заповедта е издадена въз основа на мотиви, с които се предлага запазване на общата численост на дирекция „ЧРАО“, което изключва да е извършено съкращаване на длъжността чрез намаляване на щата на служителите.

В жалбата се твърди, че в съответствие с чл. 15, ал. 1, т. 1 от ЗЗО от Надзорния съвет на НЗОК е приет Правилник за устройството и дейността на НЗОК (наричан за краткост по-надолу само правилника), в който функциите на всяка от дирекциите в НЗОК са ясно очертани. Същевременно с Приложение към чл. 19, ал. 3 и 4 от

ПУДНЗОК са определени и числените състави на всяко от административните звена в НЗОК. За да се приеме, че е налице съкращаване на длъжността следва да бъде извършено изменение в предвидения за дирекция „ЧРАО“ числен състав, който съгласно горепосоченото приложение възлиза на 25 служители. Посочва се, че доколкото такова не е извършено не е налице съкращаване на длъжността и съответно основания за прекратяване на служебното правоотношение на жалбоподателката. В Докладната записка, въз основа на която е издадена Заповедта, липсват твърдения някои от възложените на дирекция „ЧРАО“ функции и дейности да са отпаднали изцяло или обемът им да е намалал, като предпоставка за извършеното „съкращение“. Това от своя страна разкрива, че с уволнението не се преследват изложените в Докладната записка цели, а други такива, които не намират законово основание, т.е. заповедта е издадена в противоречие с целта на закона.

По-нататък се твърди, че в случай че отдел „Човешки ресурси“ в действителност се нуждае от служител на длъжност „главен юрисконсулт“, органът по назначение разполага с възможност да премести незаета длъжност от друга дирекция или отдел и да увеличи числения състав на дирекция „ЧРАО“ без да е необходимо да трансформира заета длъжност от друг служител, което би било в съответствие с принципа за стабилитет на държавната служба, прогласен в чл. 81 от ЗДСл и принципа на съразмерност по чл. 6 от АПК.

Според жалбоподателя, съгласно чл. 7, ал. 9 от Наредбата за прилагане на Класификатора на длъжностите в администрацията, длъжността „юрисконсулт“ е свързана с осъществяването на процесуално представителство на съответния орган на държавната власт или юридическото лице, както и с изразяването на становища или с разработването на предложения за решения на правни проблеми, свързани с дейността на съответната администрация. Същевременно функциите на дирекция „ЧРАО“ при ЦУ на НЗОК, описани в чл. 26 от Правилника, не предвиждат функции, свързани с процесуално представителство на НЗОК или с изразяване на становища и разработването на предложения за решения на правни проблеми. Твърди се, че анализът на функциите, които дирекцията следва да изпълнява не води до изводи за необходимост от разкриване на длъжност „главен юрисконсулт“, особено вземайки предвид наличието на дирекция „Правна“ в структурата на НЗОК, на която с чл. 29 от Правилника са възложени правните въпроси, свързани с дейността на административния орган и процесуалното му представителство. Цитираните в докладната записка дейности, изпълнявани от отдел „Човешки ресурси“, за чието подобряване на изпълнението се твърди, че ще спомогне разкриването на длъжност „главен юрисконсулт“, не обосновават извършената трансформация на длъжностите. В Докладната записка са изложени твърдения, че служител на длъжност „главен юрисконсулт“ ще спомогне за изпълнението на дейностите по чл. 26, т. 5 от Правилника - изготвяне на всички актове, свързани с възникването, изменението и прекратяването на служебните и трудовите правоотношения на служителите в ЦУ на НЗОК и директорите на РЗОК при спазването на изискванията на действащото в страната законодателство и вътрешноадминистративни документи на НЗОК и по чл. 26, т. 15 от Правилника - изработване на становища по възникнали казуси, жалби и сигнали, касаещи трудовите и служебните правоотношения в НЗОК. Изрично следва да се обърне внимание, че тези дейности попадат сред вменените за длъжност „главен експерт“, съгласно чл. 7, ал. 1 от Наредбата за прилагане на Класификатора на длъжностите в администрацията.

Оспорващият сочи, че изложените в докладната заповед мотиви за извършване на процесната трансформация, са несъстоятелни доколкото разпоредбата на чл. 26, т. 5 от Правилника, не вменява задължения, подобни на описаните на отдел „Човешки ресурси“. От посочената разпоредба по никакъв начин не следват задължения за многобройни устни консултации във връзка с възникнала спешна необходимост от разрешаване на сложни юридически казуси, при изготвянето на писмени указания, проследяване за спазването на нормативно определени преклузивни срокове. Цитираните дейности са изцяло в компетентността на дирекция „Правна“ при ЦУ на НЗОК и не попадат сред функциите на дирекция „ЧРАО“, поради което мотивите в Докладната записка са несъстоятелни по своята същност.

Твърди се, че в случай, че в действителност е налице необходимост от подобряване на изпълнението на дейностите в отдел „Човешки ресурси“, то трансформацията следва да бъде извършена с длъжност в същия отдел. По този начин ще се постигне желаното подобряване без да се засяга качеството на изпълнение на дейностите на други отдели. Същевременно и доколкото липсват твърдения за намаляване обемите на работа или отпадане на функции в отдел „Административно обслужване и архив“, подобряването на изпълнението на даден отдел не може да бъде за сметка на друг. Поведението на органа по назначение разкрива, че в случая не се цели реално подобряване на изпълнението, а прекратяване на правоотношението на конкретен служител.

На последно място се сочи, че предложените критерии за преценка кой служител да бъде съкратен, в случай че предложението за трансформация бъде прието, макар привидно да се твърди, че със същите се цели избягване на субективизъм, всъщност са избрани именно с цел прекратяване на служебното правоотношение на жалбоподателката. Видно от представеното извлечение от служебната книжка на жалбоподателката, същата е държавен служител с непрекъснат служебен стаж от 2014 г. Общият служебен стаж на жалбоподателката значително надвишава служебния стаж на другия служител на длъжност „главен експерт“ в отдела. Именно по тази причина при извършване на преценката кой служител да бъде съкратен, неправилно е взет предвид единствено стажът в НЗОК, а не общото прослужено време като държавен служител.

По време на проведеното по делото открито заседание, оспорващата се представлява от адвокат С., който поддържа жалбата. В дадения от съда срок са представени съображения в писмен вид.

Ответникът по оспорването, в лицето на Вр.и.д. Управител на Националната Здравно-осигурителна каса не се явява. Пълномощникът му юрисконсулт Г. оспорва жалбата. Счита, че заповедта е законосъобразно издадена в съответствие с материално-правни разпоредби и целта на закона. Представени са допълнителни писмени бележки.

Административен Съд С. - град, I отделение, 19-ти състав, след като взе предвид наведените в жалбата доводи и изразеното становище на ответника и се запозна с приетите по делото писмени доказателства, намира за установено от фактическа страна, следното:

Между страните не се спори, че към момента на прекратяването на служебното правоотношение, Л. А. А. е заемала длъжността „главен експерт“ в отдел „Административно обслужване и архив“, в дирекция „Човешки ресурси и административно обслужване“ (ЧРАО) на НЗОК.

С докладна записка изх. № 21-01-297/27.07.2023 г. до Вр.и.д. Управител на Националната Здравно-осигурителна каса, съставена от Директора на Дирекция ЧРАО, е предложено извършване на структурни промени в Дирекцията с оглед по-доброто изпълнение на целите на отдел „Човешки ресурси”.

Предложено е при запазване на общата численост на дирекция ЧРАО, считано от 01.08.2023 г., да бъде закрыта една щатна бройка за длъжност „главен експерт“ в отдел „Административно обслужване и архив“, а в отдел „Човешки ресурси“ да бъде разкрита една щатна бройка за длъжност „главен юрисконсулт“.

Като мотиви за тази трансформация е посочено, че поради спецификата на работата по изпълнението на тези функциите на Дирекция „ЧРАО”, а именно стриктното прилагане на относимото законодателство при изготвянето на проекти за индивидуални административни актове (за назначаване на служители по трудови и служебни правоотношения, за прекратяване на такива при наличието на многобройни сложни хипотези), при администрирането на провежданите конкурси за държавни служители не само в ЦУ на НЗОК, но и в 28-те РЗОК, при нуждата от устни консултации, във връзка с възникнала спешна необходимост от разрешаване на сложни юридически казуси, при изготвянето на писмени указания, проследяване за спазване на нормативно определени преклузивни срокове и т. н. в отдел „Човешки ресурси” на Дирекцията е необходимо назначаването на служител със специални юридически познания, позволяващи му да извършва правни анализи, с каквито познания главните експерти от отдел ЧР не разполагат. Изискването на становище от дирекция „Правна“ не е приложимо в случаите, които налагат бързина на реакциите и действията с оглед спазване на нормативно определените срокове и др. подобни обстоятелства, защото съгласно чл. 26, т. 15 от Правилника, една от основните функции на Дирекция ЧРАО е самостоятелно да „изработва становища до възникнали казуси, жалби и сигнали, касаещи трудовите и служебните правоотношения в НЗОК“. Съгласуването на изготвени от отдел „Човешки ресурси” проекти на административни актове с дирекция „Правна“ е един краен етап, отделен от самото изготвяне на съответния административен акт, който етап не обхваща участие на юрисконсулт от дирекция „Правна“ при разрешаване на казусите и изготвянето на съответни проекти на становища, проекти на отговори, проекти на индивидуални административни актове. Посочено е, че в случай че бъде разкрита длъжност „главен юрисконсулт“ в отдел „Човешки ресурси“, назначеният служител е възможно да осъществява и процесуално представителство по образувани от служители на НЗОК дела срещу индивидуални административни актове, касаещи спорове относно прекратяване на трудови или служебни правоотношения, заповеди за дисциплинарно уволнение и др.

В докладната записка е посочено също, че предвид спецификата на работата на отдел „Човешки ресурси“, която обхваща администриране на дейността за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и профилактика на заболяванията, ежегодно отдел „Човешки ресурси“ инициира процедури по Закона за обществените поръчки. Наличието на служител на длъжност „главен юрисконсулт“ в отдел „Човешки ресурси“ ще повиши качеството на изготвените документи и ще осигури спазването на съответните вътрешно-административни и нормативни срокове.

Посочено е, че така предложената промяна няма да се отрази негативно на изпълнението на функциите на отдел „Административно обслужване и архив“ да осигурява цялостния административен документооборота в ЦУ на НЗОК, като извършва деловодни операции по приемане и регистриране на входяща, изходяща и

вътрешна кореспонденция посредством електронна система за управление на документооборота. В отдел „Административно обслужване и архив“ са назначени 16 служители, включително началник на отдела. Предвид функциите и задачите на отдела, не се налага да се използват експертни познания на повече от един главен експерт. Дейността ще се обезпечава достатъчно добре и при съкращаване на едната длъжност „главен експерт“.

Направено е предложение, с оглед избягване на субективизъм, преценката, кой от двамата служители, заемащи длъжността „главен експерт“ в отдел „Административно обслужване и архив“ да бъде съкратен, да се извърши на базата на обективни критерии, а името: продължителност на професионалния опит в НЗОК, както и оценката от последното годишно оценяване.

На 26.07.2023 г. Вр.и.д. Управител на Националната Здравно-осигурителна каса е поставил на докладната записка резолюция „за изпълнение“.

Вземайки предвид изложеното в докладната записка, Вр.и.д. Управител на Националната Здравно-осигурителна каса е издал Заповед № ЧР-6/26.07.2023 г., с която е наредил, считано от 01.08.2023 г. в рамките на утвърдената щатна численост на Дирекция ЧРАО 25 щатни бройки да се направят следните промени: 1. Числеността на отдел „Административно обслужване и архив“ да се намали от 16 на 15 щатни бройки, като се закрие една заета щатна бройка за длъжността „главен експерт“ и 2. числеността на отдел „Човешки ресурси“ да се увеличи от 8 на 9 щатни бройки, като се открие една щатна бройка за длъжността „главен юрисконсулт“.

Със същата заповед са утвърдени промени в длъжностното и поименното длъжностно разписание на Дирекция ЧРАО при НЗОК.

С предложение на Началника на отдел „Административно обслужване и архив“ и на Директора на Дирекция „Човешки ресурси и административно обслужване“ (ЧРАО), е предложено на Вр.и.д. Управител на Националната Здравно-осигурителна каса, съгласно описаните в докладната записка критерии, кой от двамата служители, заемащи длъжността „главен експерт“ в отдел „Административно обслужване и архив“ да бъде съкратен.

Съобразявайки направените предложения и утвърдените изменения в длъжностното разписание на НЗОК, Вр.и.д. Управител на Националната Здравно-осигурителна каса е издал оспорената заповед.

Като част от административната преписка е представено досието на жалбоподателката, включително длъжностна характеристика за длъжността „главен експерт“ в отдел „Административно обслужване и архив“, дирекция „Човешки ресурси и административно обслужване“ (ЧРАО) и длъжностна характеристика за длъжността „Главен юрисконсулт“.

Прието е решение на надзорния съвет на НЗОК от 13.01.2023 г., с което, във връзка с решение на Народното събрание на НЗОК, е прекратен договора на проф. П. С., като Управител на Националната Здравно-осигурителна каса и изпълнението на длъжността Вр.и.д. Управител на Националната Здравно-осигурителна каса е възложено на д-р Й. П..

Административен Съд С. - град, I отделение, 19-ти състав, след преценка на събраните по делото доказателства по отделно и в съвкупност и съобразявайки доводите на страните, приема от правна страна следното:

По допустимостта на жалбата: Оспорената заповед е получена лично от Л. А. А. на 28.07.2023 г. Жалбата е подадена директно в АССГ на 11.08.2023 г., т.е. в рамките на

14-дневния преклузивен срок по чл. 149, ал. 1 от АПК. Съдът е сезиран от надлежна страна – участник в административното производство срещу акт, с който се засягат негови законни права и интереси и следователно е подлежащ на оспорване. Във връзка с изложеното, съдът счита, че жалбата е процесуално допустима и като такава следва да бъде разгледана.

Разгледана по същество, жалбата е неоснователна.

За да издаде оспорения акт, административният орган е приел, че са налице основанията на чл. 106, ал. 1, т. 2 от ЗДСл.

На първо място съдът намира, че оспорената заповед е издадена от компетентен орган, т.е. тя не е нищожна. Видно от цитираното по-горе Решение на надзорния съвет на НЗОК от 13.01.2023 г., с което, във връзка с решение на Народното събрание на НЗОК, е прекратен договора на проф. П. С., като Управител на Националната Здравно-осигурителна каса и изпълнението на длъжността Вр.и.д. Управител на Националната Здравно-осигурителна каса е възложено на д-р Й. П..

По силата на чл.17, т. 3 и т. 4 от Правилника, Управителят на НЗОК, утвърждава длъжностното разписание и поименното разписание на длъжностите на ЦУ на НЗОК и на районните здравноосигурителни каси (РЗОК) и сключва трудови договори, допълнителни споразумения и издава заповеди за възникване, изменение и прекратяване на трудови и служебни правоотношения, както и заповеди за налагане на дисциплинарни наказания по Кодекса на труда и Закона за държавния служител.

Съгласно чл. 11 от Наредбата за прилагане на Класификатора на длъжностите в администрацията, ръководителят на администрацията утвърждава длъжностно разписание по образец съгласно приложение № 1. В длъжностното разписание се определят конкретните длъжности, които ще се използват в администрацията, при спазване Класификатора на длъжностите в администрацията, разпоредбите на наредбата и специфичните изисквания, определени с нормативен акт.

На основание на посочените по-горе норми, компетентният административен орган в лицето на Вр.и.д. Управител на Националната Здравно-осигурителна каса е утвърдил и длъжностно разписание и поименно длъжностно разписание на процесната администрация, в сила съответно от 01.06.2023 г. и от 01.08.2023 г. Видно от тези разписания и от Заповед № ЧР-6/26.07.2023 г., считано от 01.08.2023 г. в рамките на утвърдената щатна численост на Дирекция ЧРАО 25 щатни бройки са направени следните промени: 1. Числеността на отдел „Административно обслужване и архив“ е намалена от 16 на 15 щатни бройки, като е закрыта една заета щатна бройка за длъжността „главен експерт“ и 2. числеността на отдел „Човешки ресурси“ увеличена от 8 на 9 щатни бройки, като открита една щатна бройка за длъжността „главен юрисконсулт“.

Дефиницията на понятието „длъжност в администрацията“ се съдържа в разпоредбата на чл. 2, ал. 1 от Наредбата за прилагане на Класификатора на длъжностите в администрацията (ДВ, бр. 2 от 2019 г.) и според тази дефиниция "длъжност в администрацията", е нормативно определена позиция, която се заема по служебно или по трудово правоотношение, включително по правоотношение, възникнало на основание на Закона за Министерството на вътрешните работи, на Закона за отбраната и

въоръжените сили на Република България, на Закона за изпълнение на наказанията и задържането под стража, на Закона за митниците или на Закона за дипломатическата служба, 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, задължения и изисквания, утвърдени с длъжностна характеристика. Според т. 152 от класификатора на длъжностите в администрацията, длъжността "главен експерт" в НЗОК експертно ниво 2.

По отношение на заеманата от жалбоподателката длъжност е установено, че посочените изисквания са били налице - тя е заемала длъжността „главен експерт“ в отдел „Административно обслужване и архив“, дирекция „Човешки ресурси и административно обслужване“ (ЧРАО).

С влизането в сила на новото длъжностно разписание и издадената от органа по назначаването заповед е направена описаната по-горе трансформация, като в рамките на щатната численост на Дирекция „Човешки ресурси и административно обслужване“ (ЧРАО) е извършено действително съкращение на една щатна бройка за длъжността „главен експерт“ в отдел „Административно обслужване и архив“ и е открита една щатна бройка за длъжността „главен юрисконсулт“ в отдел „Човешки ресурси“.

В случая няма спор, че длъжността „главен експерт“ в отдел „Административно обслужване и архив“ е продължила да съществува, като система от функции, задължения и изисквания, утвърдени с длъжностна характеристика.

За да е налице съкращаване на длъжност в администрацията по смисъла на чл. 106, ал. 1, т. 2 от ЗДСл, във връзка с чл. 2, ал. 1 от Наредбата за прилагане на Класификатора на длъжностите в администрацията, е необходимо да се е реализирана една от следните хипотези: 1) длъжността вече да не фигурира като наименование/нормативно определена позиция в щатното разписание и едновременно с това да не съществува като съвкупност от функции, задачи и задължения, утвърдени с длъжностна характеристика, изпълнявани при определен ред и изисквания (двете предпоставки изискуеми кумулативно) или 2) макар и запазена като нормативна позиция и система от функции, задачи и задължения, длъжността е предвидена за изпълнение от по-малък брой служители.

Намаляването на щатните бройки за определена длъжност, която продължава да се изпълнява, съгласно константната съдебна практика съставлява една от двете хипотези на съкращаване на длъжността по смисъла на чл. 106, ал. 1, т. 2 от ЗДСл. Настоящият съдебен състав счита, че в конкретния случай не са налице основания за отклоняване от така установената съдебна практика. Не са представени доказателства, подкрепящи твърдението на жалбоподателката за превратно упражняване на власт от страна на административния орган при издаване на процесната заповед.

По аргумент от чл. 108, ал. 1 от ЗДСл, освен позоваването на новото щатно разписание, съставляващо основанието по чл. 106, ал. 1, т. 2 от ЗДСл, законът не поставя други изисквания за фактическо и правно мотивиране на заповедта за прекратяване на служебното правоотношение поради настъпило съкращаване на длъжността. В тази връзка съдът намира за неоснователен довода, че в заповедта не са посочени фактическите основания за нейното

издаване, което е нарушение на нормата по чл. 59, ал. 1, т. 4 от АПК. Фактическите основания за прекратяване на служебното правоотношение са описани в заповедта, като е конкретизирано материално-правно основание - чл. 106, ал. 1, т. 2 от ЗДСЛ - съкращаване на длъжността. Налице е и точно описание на заеманата от А. длъжност. Посочена е и датата, считано, от която се съкращава длъжността.

Органът по назначаването не е длъжен да посочи мотиви защо се закрива една или друга структура в подчинената му администрация, защото това е свързано в оптимизацията на нейното функциониране. Не подлежи на съдебен контрол и въпроса дали действително е целесъобразно съкращаването заеманата от жалбоподателя длъжност. Това обстоятелство е свързано с по-доброто и оптимално функциониране на ведомството, което изцяло зависи от преценката на ръководителя на съответната администрация. Независимо от тези правни аргументи, настоящият съдебен състав намира, че в разглеждания казус, е налице достатъчно обоснована мотивировка, изложена в описаната по-горе докладна записка, изготвена от Директора на Дирекция „Човешки ресурси и административно обслужване“, който би следвало да е най-добре запознат с работата на дирекцията и условията и начините за подобряването на ефективността на работата ѝ.

Съдът не споделя аргументите, изложени в жалбата, касаещи ненужното разкриване на една щатна бройка за длъжността „главен юрисконсулт“ в отдел „Човешки ресурси“ на Дирекция ЧРАО. Видно от разпоредбата на чл. 26, т. 5 и т. 15 от Правилника, Дирекцията, изготвя всички актове, свързани с възникването, изменението и прекратяването на служебните и трудовите правоотношения на служителите в ЦУ на НЗОК и директорите на РЗОК при спазването на изискванията на действащото в страната законодателство и вътрешноадминистративни документи на НЗОК и изработва становища по възникнали казуси, жалби и сигнали, касаещи трудовите и служебните правоотношения в НЗОК.

В приложената по преписката длъжностна характеристика за длъжността „главен юрисконсулт“ в НЗОК, като област на дейност за длъжността е посочено „Осигуряване на текуща правна консултация относно дейности, свързани с издаване на индивидуални административни актове за възникване, изменение и прекратяване на служебните и трудовите правоотношения на служителите на НЗОК. В т. 5.1., т. 5.4. и т. 5.9. от същата длъжностна характеристика, като преки задължения за длъжността са посочени: изготвяне на становища по възникнали казуси, жалби и сигнали, касаещи трудовите и служебните правоотношения в ЦУ на НЗОК, оказване на правна помощ за решаването на проблеми, свързани с прилагането на законодателството в областта на човешките ресурси и изготвяне на актове за назначаване, преназначаване и освобождаване на държавни служители, при спазване изискванията на ЗДСл и подзаконовите актове за прилагането му.

Анализът на цитираните задължения за длъжността „главен юрисконсулт“, наляга безусловно заключението, че тази длъжност безусловно е свързана с организацията и управлението на човешките ресурси, каквато дейност безусловно е в правомощията на Дирекция ЧРАО, според цитираните вече разпоредби от Правилника.

Необходимостта от назначаването на лице с юридическо образование в дирекцията е обосновано и отговаря на нуждата от по-добро изпълнение на целите на процесната административната структура (чл. 14, ал. 2, т. 2 от Наредбата).

От друга страна в същата докладна записка е посочено, че предложената промяна няма да се отрази негативно на изпълнението на функциите на отдел „Административно обслужване и архив“ да осигурява цялостния административен документооборота в ЦУ на НЗОК. В този отдел работят достатъчно на брой служители, които да извършват деловодни операции по приемане и регистриране на входяща, изходяща и вътрешна кореспонденция посредством електронна система за управление на документооборота.

Настоящият съдебен състав намира, че не следва да поставя под съмнение или да анализира верността и целесъобразността на изложените в докладната записка пространни мотиви за извършването на процесната трансформация в дирекцията. Този документ отразява становището на Директора на Дирекция ЧРАО, който най-добре познава работата ѝ и може да направи най-адекватни предложения за оптимизация при постигане на целите, посочени в чл. 14 от Наредбата за прилагане на Класификатора на длъжностите в администрацията, а именно: адекватно изпълнение на функциите на административната структура или звено, по-добро изпълнение на целите на административната структура и промяна в организацията и/или обема на работа, т.е. извършената реорганизация не е самоцелна и не е била насочена към преднамереното уволнение на А..

Като допълнителен аргумент в подкрепа на този извод се явява обстоятелството, че в много от дирекциите от общата и специализираната администрация на НЗОК, а именно дирекция "Обществени поръчки и управление на собствеността", дирекция "Контрол върху дейността по задължителното здравно осигуряване", дирекция "Методология на медицинските дейности и на денталните дейности", дирекция "Лечение в България и чужбина и трансгранично здравно обслужване" и дирекция "Международна дейност и координация на системите за социална сигурност" има назначени повече от един държавен служител на длъжност „юрисконсулт“ и „главен юрисконсулт“.

Това обстоятелство оборва твърдението на жалбоподателя, че специфичните задължения за новоразкритата длъжност „главен юрисконсулт“ в отдел „Човешки ресурси“ в Дирекция ЧРАО не отговарят специфичните задължения на тази дирекция. Очевидно назначаване на служители с юридическо образование не е свързано единствено с нуждите от такива служители в Дирекция „Правна“, чиито функции са свързани основно с осъществяване на процесуално представителство на НЗОК, но е необходимо и в други звена на НЗОК, където те изпълняват дейности, според придобитата образователна степен и квалификация.

Без значение в случая е и обстоятелството, дали към настоящия момент на новоразкритата длъжност „главен юрисконсулт“ в отдел „човешки ресурси“ към Дирекция ЧРАО е назначен конкретен служител. За да може да бъде назначен служител е необходимо първо да бъде извършена трансформация, чрез съкращаване на една щатна бройка и разкриване на нова и промяна в

длъжностното разписание, което в случая е направено. Кога и кое лице ще бъде назначено на новоразкритата длъжност е въпрос отново на оперативна самостоятелност на органа по назначаването, която е неотнормима към спора за законосъобразността на прекратяването на служебното правоотношение във връзка със съкращаването на длъжността, заемана от жалбоподателката. В процесния казус не се спори, че с описаната по-горе докладна записка са предложени и съответно одобрени от органа по назначаването критерии за подбор на служителите, които е следвало да бъдат съкратени. Подборът на служителите не е законово уредена процедура, която трябва да бъде проведена като част от производството за прекратяване на служебните правоотношения по чл. 106, ал. 1, т. 2 от ЗДСл. Извършването на подбора е въпрос на целесъобразност и тъй като има отношение единствено към оптимизиране на изпълнението на служебната дейност, поради което съдът намира за лишени от правна опора оплакванията, че Л. А. А. е имала по-дълъг стаж като държавен служител от другия служител заемащ длъжността „главен експерт“ в отдел „Административно обслужване и архив“ Т. М.. Органът по назначаването има оперативна самостоятелност да утвърди собствени критерии, по които да извърши подбор на държавните служители, които следва да бъдат съкратени в хипотезата на чл. 106, ал. 1, т. 2 от ЗДСл. В случая Вр.и.д. Управител на Националната Здравно-осигурителна каса е приел, че на работа следва да остане служител, който има по-дълъг служебен стаж в НЗОК и при последното периодично оценяване е получил по-висока оценка. Т. М. има по-дълъг стаж от оспорващата в НЗОК, а последната ѝ годишна оценка за изпълнението на длъжността е „Изпълнението надвишава изискванията“, докато на А. е била „Изпълнението напълно отговаря на изискванията“, т.е. при процесното съкращаване са спазени предварително утвърдените критерии.

Не съществува и законово задължение, при извършване на съкращения на структурни звена в дадена администрация, на съкратените служители да се предложат други подходящи длъжности или да им се предложи да заемат незаети длъжности. Т. решение е отново въпрос на целесъобразност и имайки отношение единствено към оптимизиране на изпълнението на служебната дейност, неговата законосъобразност не се проверява от съда при оспорването на административния акт. Тези изводи имат пряка връзка с оплакването, че ако е имало нужда от разкриване на нова длъжност „главен юристконсулт“ в отдел „Човешки ресурси“, тази длъжност е можело да бъде разкрита чрез трансформация на някои от незаетите длъжности в други структурни звена на НЗОК, т.е. чрез увеличаването на щатната численост на Дирекция ЧРАО. Настоящият съдебен състав не може да съгласи с този довод. Той би бил от значение за спора, ако в самото звено, към момента, в който е извършена трансформацията, е имало незаети щатни бройки. Ако е имал незаети бройки и въпреки това е била съкратена бройка, заета от конкретен служител, би могло да се направи извода, за това, че уволнителната заповед е издадена в нарушение на целта на закона, т.е. при превратно упражняване на власт. Т. обстоятелство не се установи по време на производството по делото. Не съществува законово основание, задължаващо органа по назначаването, при реорганизация на дадено звено,

каквото в случая е дирекция ЧРАО, да провери дали в други звена съществуват незаети бройки и задължително да закрие някоя от тях, за да открие друга щатна бройка, в друго звено, поради възникнала служебна необходимост.

От направените разсъждения следва единствено възможният извод - оспорената заповед е издадена от компетентен орган, без съществени нарушения на административно-производствените правила, в предвидената от закона форма, при спазване на материално-правните разпоредби и в съответствие с целта на закона, поради което следва да се остави в сила, а жалбата да се отхвърли като неоснователна.

По отношение на направените разноски, предвид на факта, че ответникът по оспорването, чрез процесуалния си представител не е поискал такива, на същия не следва да се присъдят разноски.

Водим от горното и на основание чл. 172, ал. 2, пр. 4 от АПК,
Административен Съд С. - град, I отделение, 19-ти състав,

Р Е Ш И:

ОТХВЪРЛЯ жалбата на Л. А. А., чрез адвокат Ю. С. срещу Заповед № ЧР-194/26.07.2023 г. на Вр.и.д. Управител на Националната Здравно-осигурителна каса (НЗОК), с която на основание чл. 106, ал. 1, т. 2 от ЗДСл е прекратено служебното правоотношение на оспорващата.

Решението подлежи на обжалване в 14-дневен срок от съобщаването му на страните, с касационна жалба пред Върховния Административен Съд на Република България.