

# РЕШЕНИЕ

№ 4943

гр. София, 17.07.2013 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Първо отделение 9 състав,**  
в публично заседание на 02.07.2013 г. в следния състав:

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪДИЯ: Камелия Серафимова**

при участието на секретаря Мая Миланова, като разгледа дело номер **3140** по описа за **2013** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Настоящото административно производство е по реда на чл.145-178 АПК, вр.С чл.107,ал.2 и чл.108 от ЗДСл.

Образувано е по жалба на В. И. И. от [населено място] срещу Заповед №ЧС—Сс-1/12.02.2013 година на Председател на Управителен съвет на Агенция”Пътна инфраструктура- [населено място]-с която последният на основание чл.107,ал.2 и чл.108 от ЗДСЛ прекратил служебното правоотношение на В. И. И. с ранг V младши на длъжност главен експерт в отдел” Инвестиционно- ремонтни дейности, Областно пътно управление [населено място] при Агенция” Пътна инфраструктура”.

Развитите в жалбата оплаквания са за незаконосъобразност на оспорената заповед.Твърди се,че заповедта не е мотивирана, не са посочени фактическите и правните основания за издаването и е необоснована. Сочи се още ,че нормативно установената процедура по оценяване на държавните служители не е спазена, оценката не е изготвена по надлежния ред, за да съставлява и материално- правното основание за издаване на заповедта. Соци се още ,че индивидуалният работен план не е подписан от оценяващия ръководител и при провеждане на заключителната среща са допуснати нарушения на наредбата. Иска се отмяна на заповедта и се претендират сторените по делото разноски.

В съдебно заседание,оспорващият В. И. И.,редовно уведомен при условията на чл.137,ал.7 АПК, не се явява и не изпраща представител.

Ответникът по оспорването- Председател на Управителен съвет на Агенция”

Пътна инфраструктура”-гр. С., редовно уведомен при условията на чл.137,ал.7 АПК, се представлява от юриконсулт В.,редовно упълномощен,който оспорва жалбата като неоснователна.

Административен съд София-град,след като прецени събраните по делото доказателства,ведно с доводите и възраженията на страните,при условията на чл.142,ал.1 АПК,вр. с чл.188 ГПК, прие за установено следното:

От приложените към административната преписка писмени доказателства е видно ,че с Договор № РД-02-16-598/31.05.2010 година е възложено на Л. А. Л. да изпълнява длъжността- Председател на Управителния съвет на А., със срок на изпитване 6 месеца.

С Допълнително споразумение към Трудов договор № РД-02-16-598/31.05.2010 година са изменени чл.1 и чл.6 от Трудовия договор на Л. А. Л..

Със заповед № ЧР-СС-6/30.07.2012 година на Председател на УС на А., оспорващият В. И. И. на основание чл.9 от ЗДСЛ, вр. с параграф 85 от ПЗР на ЗДСЛ е назначен за държавен служител на длъжността-Главен експерт”, Инвестиционно ремонтни дейности в Отдел” Инвестиционно ремонтни дейности”, считано от 01.08 .2012 година. Заповедта е връчена лично на оспорващия на 01.08.2012 година.

Със Заповед № ЧР-Сс-13/21.09.2012 година на Председател на УПИ, считано от 01.08.2012 година е определена нова месечна основна заплата на служителя.

Приложен е Формуляр за оценка изпълнението на длъжността на оспорващия, обхващащ периода 01.07.2012 година-31.12.2012 година.

На 14.01.2013 година, е извършена среща между оценявания служител и оценявания ръководител и е дадена оценка- Изпълнението отговаря не напълно на изискванията.

На 16.01.2013 година ,оспорващият депозирал своето писмено възражение срещу изготвената му годишна оценка ,в което подробно изложил несъгласието си с дадената оценка от страна на оценявания ръководител.

На 22.01.2013 година, контролиращият ръководител се произнесъл по възражението срещу формуляра за оценка изпълнението на длъжността, като посочил ,че оценката трябва да се занижи и определил годишна оценка от изпълнението на оспорващия – Неприемливо изпълнение.

На 12.02.2013 година ,ответникът по оспорването издал оспорената Заповед № ЧР-сс-1, с която на основание чл.107,ал.2, във връзка с чл.108 от ЗДСЛ поради получаване на най- ниската оценка- Неприемливо изпълнение ,считано от 14.02.2013 година прекратил служебното правоотношение с оспорващия.

Заповедта е връчена лично срещу подпис на И. на 18.02.2013 година.

По делото са приложени всички събрани в хода на административното производство доказателства.

С оглед на така установената фактическа обстановка,Административен съд-София град намира предявената жалба срещу оспорената заповед за прекратяване на служебното правоотношение на основание чл.107,ал.2 от ЗДСл за процесуално допустима,подадена в преклузивния двумесечен срок по чл. 140,ал.1 АПК/ предвид обстоятелството ,че в нея не е посочено пред кой орган и в какъв срок може да се обжалва от легитимирана страна и при наличие на правен интерес от обжалване. Разгледана по същество,същата се явява основателна, но не по всички изложени в нея съображения.

Оспорената заповед №ЧР-Сс-1/12.02.2013 г.,с която Председател на Управителен

съвет на Агенция” Пътна инфраструктура”-гр.С. прекратил служебното правоотношение на В. И. И. на основание чл.107,ал.2 ЗДСл,е индивидуален административен акт по смисъла на чл. чл.21,ал.1 АПК,вр. с чл.154,ал.2,т.1 АПК и като такъв подлежи на съдебен контрол за законосъобразност,по критериите,визирани в разпоредбата на чл.108 от ЗДСл.При проверката съдът следва да прецени актът издаден ли е от орган по назначаването в предвидената от закона форма,съдържа ли правното основание за прекратяване на служебното правоотношение,дължимите обезщетения и придобития ранг.

Доказателствата по делото сочат, че оспорената заповед е издадена от орган по назначаването-това е-Председател на Управителен съвет на А.-гр.С. на когото изрично разпоредбата на чл.11,ал.1 от Правилника за структурата, дейността и организацията на работа на Агенция” Пътна инфраструктура” е предоставила правото да назначава държавните служители и в този смисъл той е орган по назначаването по смисъла на Закона за държавния служител.Наред с това,между страните няма спор, а и от приложените по делото доказателства се установява че, лицето Л. Л. заема длъжността- Председател на Управителен съвет на А..

При издаването на заповедта,органът по назначаването е спазил изискването за писмена форма. Заповедта съдържа посочените в чл.108 от ЗДСЛ задължителни реквизити- правното основание за прекратяване, дължимите обезщетения и придобития ранг на държавна служба. В тази насока напълно неоснователен е доводът на оспорващия ,че заповедта не отговаря на изискванията за форма по чл.59 от АПК. На първо място, ЗДСл е специален по отношение на АПК и изключва приложението на чл.59 от последния. На второ място, съгласно цитираната по- горе разпоредба на чл.108 от ЗДСл, законодателят е посочил точно какви реквизити следва да съдържа издаденият административен акт при прекратяване на служебното правоотношение на държавния служител. На следващо място, в тази хипотеза ,административният орган изобщо не е длъжен да мотивира заповедта си и липсата на мотиви , не прави издадената заповед незаконосъобразна.

При издаването на заповедта,органът по назначаването е нарушил процесуално правните разпоредби, което е довело и до нарушаване на материално- правните..

Разпоредбата на чл.107,ал.2 от ЗДСл постановява,че органът по назначаването може 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. Правната регламентация на оценяването на държавните служители, се съдържа в чл.76 от ЗДСЛ. Според тази разпоредба,държавният служител ежегодно се оценява за изпълнението на длъжността,оценяването на изпълнението на длъжността обхваща периода от 1 януари до 31 декември на съответната година и всеки служител, който има действително отработени най-малко 6 месеца за една календарна година, подлежи на оценяване.

.Редът за оценяване изпълнението на длъжността, се намира в Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация, в сила от 01.07.2012 година. Целите на оценяването са визирани в чл.1,ал.2 от Наредбата-създаване на условия за ефективно управление на изпълнението на ниво администрация, административно звено и отделен служител за постигане целите на съответната административна структура, оценяване приноса на отделния служител за изпълнението на целите на съответните административно звено

и административна структура, справедливо определяне на възнагражденията на служителите спрямо техните постижения, определяне на нуждите от развитие на всеки служител и подобряване на неговите компетентности, подобряване на работните взаимоотношения, включително между ръководители и подчинени, създаване на условия за реализиране на справедливи и прозрачни процедури за професионално и кариерно развитие. За постигането на така регламентирани с чл. 1, ал. 2 от Наредбата цели, в Глава II от нормативния акт са уредени задължителни правила за оценяването на държавните служители, чието стриктно съблюдаване е гаранция за обективността, безпристрастността и компетентността на извършваното оценяване. В чл. 6 ал. 1 от Наредбата е посочено, че оценяването на изпълнението на длъжността обхваща периода от 1 януари до 31 декември на съответната година и изпълнението на длъжността включва времето, което действително е отработено от служителите. Самото оценяване на служителите преминава през няколко етапа, в зависимост от това каква длъжност заема служителите. Оценяването на изпълнението на длъжността за висшите държавни служители, служителите на ръководни длъжности и на експертни длъжности с аналитични и/или контролни функции включва следните етапи: изготвяне и съгласуване на индивидуален работен план, провеждане на междинна среща, провеждане на заключителна среща и определяне на годишна оценка на изпълнението. Оценяването на държавния служител се извършва от оценяващ ръководител под наблюдението и контрола на контролиращ ръководител и на представителните синдикати в администрацията.

В настоящия случай, на първо място от доказателствата по делото се установява, че оспорваният е назначен за държавен служител на длъжността - Главен експерт в отдел "Инвестиционно ремонтни дейности", Областно пътно управление С. при А., считано от 01.08.2012 година. Изготвеният му работен план, обаче обхваща периода от 01.07.2012 година до 31.12.2012 година/ когато оспорваният на дата 01.07.2012 година не е бил назначен за държавен служител. Оценяването на оспорвания е извършено преди той да е изпълнявал длъжността - най- малко 6 месеца, като атестирането е проведено за реално отработени от него 5 месеца - от 01.08.2012 година, до 31.12.2012 година. Това е абсолютно процесуално нарушение и най- вече на чл. 10, ал. 3 от Наредбата в редакцията, действаща към момента на съгласуването на работния план на оспорвания - 01.08.2012 година, според която, индивидуалните работни планове на служителите се изготвят и съгласуват в срок до 30 дни след назначаването, преназначаването, предсрочното прекратяване на командировката в чужбина или завръщането от отпуск с продължителност повече от 6 месеца. Наред с това, самият работен план на оспорвания не отговаря на изискванията на чл. 9. от Наредбата, според която изготвянето и съгласуването на индивидуалния работен план се извършват съвместно от оценяващия ръководител и от оценявания, като се отчитат основната цел, преките задължения, управляваните ресурси и компетентностите, определени в длъжностната характеристика на длъжността, заемана от оценявания, в индивидуалния работен план се определят целите, срокът и изискванията/критериите за изпълнението, които оценяваният трябва да постигне през периода, а целите в индивидуалния работен план на оценявания трябва да са в максимална степен конкретни, постижими, съгласувани с целите на административната структура като цяло и/или на административното звено и измерими по обем, качество и срокове и броят на целите в индивидуалния работен план не трябва да надвишава 7

В приложения Работен план на оспорващия е посочено , че оспорващият следва да подобри знанията и уменията при работа по ЗОП, подобряване знанията и уменията в областта на пътното строителство и повишаване на квалификацията си – в срок до края на годината. Така очертаните цели безспорно не отговарят на изискванията на чл.9 и сл. от Наредбата ,нито са ясни и конкретни, нито пък могат да доведат до конкретно измерими и постижими цели ,коти държавният служител следва да постигне. Наред с това, от приложените по делото доказателства и най- вече от формуляра за оценка , не може да се установи кой е оценяващ и кой е контролиращ ръководител ,за да се приеме ,че оценяването е проведено от компетентни длъжностни лица. Съдът два пъти задължи ответника по оспорването да представи доказателства кой е контролиращ и кой е оценяващ ръководител,но такива доказателства не се представиха. Представянето на длъжностните характеристики на сочения като оценяващ и контролиращ ръководител, безспорно не могат да доведат до извода,че именно посочените лица са подписали формуляра за оценка изпълнението на длъжността на оспорващия. Обстоятелството ,че с оспорващия е проведена заключителна среща на 14.01.2013 година, не може да доведе до спазване на процесуално- правните разпоредби и материално правните такива. Това е така защото , на първо място, посоченото от страна на оценяващия ръководител- целите в индивидуалния работен план не са съгласувани с целите на О. С./ при положение ,че такива цели в работния план изобщо не са посочени/, наблюдава се ориентация към резултат в личен план, липсва ангажираност и съпричастност към дейността на отдела, липсва принос за постигане целите на административното звено и е посочено, че служителят следва да повиши компетентностите ,които да са обвързани с реализацията на общата цел на А. С., не могат и не представляват поставяне на оценка въз основа на конкретно установими факти. На второ място, независимо от обстоятелството ,че оспорващият се е възползвал от предоставеното му право да подаде възражение срещу изготвената му оценка и е налице произнасяне от страна на контролиращия ръководител, съобразно предвиденото в чл.23 от Наредбата право, контролиращият ръководител се е произнесъл по възражението в предвидения 7 дневен срок от получаване на възражението и е занижил дадената годишна оценка с една единица, като за целта е попълнил и съответната част от формуляра за оценка, то това не може да доведе до спазена процедура при оценяването на държавния служител. От така представения формуляр – атестационен, обаче ,не може да се приеме ,че оценяващият ръководител е го е оформил надлежно при оценяването на държавния служител и по този начин да е изпълнил задължението си по чл. 18 от Наредбата за безпристрастно и компетентно извършване на оценката,въз основа на обективно установими факти и обстоятелства. Оценките по нормативно уредените показатели за атестиране, формиращи крайната обща оценка на изпълнението на длъжността на държавния служител, не са определени с конкретни,изложени коментари (мотиви) по всеки раздел срещу съответната оценка. Мотивите на оценяващия ръководител са общи, без конкретизация и без да посочват никакви "обективно установими факти и обстоятелства", мотивирали го да даде въпросните оценки- липсва посочване кои цели от работния план не са съгласувани с целите на О. -С., както и кои са тези цели, в какво се изразява ориентация към резултати в личен план/ при съобразяване, че именно целите на работния план са предимно с оглед конкретния служител/, в какво се изразява липсата на ангажираност и съпричастност към дейността на отдела/ при съобразяване ,че такива цели изобщо не

са поставени в работния план/. Така посочените бегли и почти никакви мотиви, безспорно не могат да обусловят преценката за изпълнението отговаря не напълно на изискванията. Дадената крайна оценка от страна на контролиращия ръководител също не се базира на конкретно установими факти, като по делото липсват каквито и да било доказателства сочещи ,че контролиращият ръководител е събрал допълнителна информация за служителя и въз основа на нея да е дал оценка на И.- Неприемливо изпълнение на длъжността, още повече ,че при неизпълнение на задълженията, са цитирани и такива по трудовото правоотношение на оспорващия/ обхващащи периода от 01.07.2012 година, когато същият е работил по трудово правоотношение,което е напълно недопустимо. Оценяването на държавния служител се извършва само за длъжността ,която заемат по служебно правоотношение,а изпълнението,респективно неизпълнените на задълженията по трудово правоотношение, изобщо не попадат под обсега на ЗДСЛ и то не може да бъде включено при оценяването на държавния служител.Така дадената крайна оценка-Неприемливо изпълнение на длъжността не е обективна и не почива на установените факти.

Изготвената не по надлежния ред оценка на оспорващия, обаче не може да бъде материалноправното основание за издаване на оспорената заповед за прекратяване на служебното правоотношение-именно получената възможно най-ниска обща оценка при атестиране. Обстоятелството, че.заповедта е издадена и в предвидения по чл.107,ал.2 ЗДСЛ едномесечен срок от получаване на формуляра за оценка, също не може да доведе до законосъобразност на същата.Настоящият съдебен състав не споделя твърдението на оспорващия, че заповедта е немотивирана,защото, от една страна,при едностранното прекратяване на служебното правоотношение,органът по назначаването по силата на самия закон-чл.108,ал.1 от ЗДсл не е длъжен да излага фактически основания и да аргументира защо и по какви причини прекратява служебното правоотношение.Единствено и само при прекратяване на служебното правоотношение на основание чл.107,ал.1,т.5 от ЗДСл/ при обективна невъзможност държавният служител да изпълнява служебните си задължения/,органът по назначаването следва да изложи мотиви относно тази обективна невъзможност-хипотеза,която безспорно в настоящия случай не е налице.От друга страна при прекратяване на служебното правоотношение на основание чл.107,ал.2 ЗДСл,преценката за прекратяване на служебното правоотношение е такава по целесъобразност и не подлежи на съдебен контрол.В подкрепа на тази теза и самият израз в закона/чл.12”може” и безспорно прекратяването на служебното правоотношение от страна на органа по назначаването по реда на чл.107,ал.2 от ЗДСл представлява законова призната възможност при наличието на визираните в тази норма предпоставки, органът по назначаването да прекрати едностранно възникналото служебно правоотношение и то без предизвестие.

С оглед на всичко изложено дотук,настоящият съдебен състав намира,че оспорената заповед е незаконосъобразна и подлежи на отмяна.

Претенцията на оспорващия за присъждане на разноски е неоснователна, защото той не е направил никакви разноски по делото ,които следва да му бъдат присъдени.

Воден от гореизложеното на основание чл.122 от ЗДСл,вр.с чл.173 АПК, Административен съд София град

#### **Р Е Ш И:**

**ОТМЕНЯ Заповед №ЧС—Сс-1/12.02.2013 година на Председател на Управителен съвет на Агенция”Пътна инфраструктура”-гр.С.,с която последният на основание чл.107,ал.2 и чл.108 от ЗДСЛ прекратил служебното**

правоотношение на В. И. И. с ранг V младши на длъжност-Главен експерт в Отдел "Инвестиционно- ремонтни дейности", Областно пътно управление [населено място] при Агенция "Пътна инфраструктура".

НА ОСНОВАНИЕ ЧЛ.138,АЛ.1 АПК, ПРЕПИС ОТ РЕШЕНИЕТО ДА СЕ ИЗПРАТИ НА ОСПОРВАЩИЯ И НА ОТВЕТНИКА ПО ОСПОРВАНЕТО.

РЕШЕНИЕТО ПОДЛЕЖИ НА КАСАЦИОННО ОСПОРВАНЕ -В 14 ДНЕВЕН СРОК ОТ ПОЛУЧАВАНЕ НА ПРЕПИС ОТ СЪЩОТО ПРЕД ВАС НА РБ.

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪДИЯ:**