

РЕШЕНИЕ

№ 5864

гр. София, 27.10.2020 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Първо отделение 47 състав, в публично заседание на 13.10.2020 г. в следния състав:

СЪДИЯ: Катя Аспарухова

при участието на секретаря Елеонора М Стоянова, като разгледа дело номер **12551** по описа за **2019** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по чл.124, ал.1 от Закона за държавния служител и във връзка с чл.97 от ЗДСл..

Образувано е по жалба на С. Х. И. от [населено място] срещу ЗАПОВЕД №ЗЦУ-1505 от 09.10.2019г. на Изпълнителния директор на НАП, с която на И. в качеството ѝ на главен инспектор по приходите в отдел „Ревизия и проверки“ –Д“СДО“ при ТД на НАП, ѝ е наложено дисциплинарно наказание „Порицание“.

По изложените в жалбата съображения, както и представените допълнително такива, се моли да се уважи същата и да се отмени заповедта. На първо място се релевират доводи за множество процесуални нарушения – от неяснота в описанието на деянието до неспазена процедура и нарушени права на оспорваща. Излагат се и твърдения за незаконосъобразност на заповедта по същество.

В съдебно заседание жалбоподателката лично и чрез процесуалния си представител –поддържа жалбата си и претендира разноски по списък.

Ответната страна чрез процесуалния си представител –оспорва жалбата и моли да се отхвърли. Претендира юрисконсултско възнаграждение.

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД С. ГРАД КАТО СЪОБРАЗИ СТАНОВИЩАТА НА СТРАНИТЕ И СЪБРАНИТЕ ПО ДЕЛОТО ДОКАЗАТЕЛСТВА, НАМЕРИ СЛЕДНОТО:

Жалбата като депозирана в срок и от страна с правен интерес е допустима, като по съществува ѝ е основателна.

За да достигне до този извод, съдът установява, че в производството по издаване на

акта е допуснато съществено процесуално нарушение.

Основен принцип при реализирането на отговорността е за едно деяние да се наложи едно наказание. Изключение от това правило при отделните отговорности може да се наблюдава, но само ако е разписано изрично. Напр. в чл.197, ал.3 от ЗМВР – за еднакви по вид нарушения- може едно наказание, в НК при продължаваните престъпни деяния и т.н.. Тази повеля накъде е и изрично разписана при реализиране на дисциплинарната отговорност – конкретно чл.90, ал.2 от ЗДСл., /също напр. чл.243, ал.2 от ЗВСОРБ/ визиращ, че за едно нарушение може да се наложи само едно наказание и обратното. От деня на нарушението се преценява дали не са изтегли процесуалните срокове за аргажиране на отговорността. Отделно при съдебното оспорване –при недоказаност на едно от множеството деяния по същество – при едно общо наказание, следва да се отмени изцяло акта. Налагането на едно наказание за няколко нарушения възпрепятства правото на защита на дееца. Конкретно ответникът е компетентен да наложи наказанието, но е следвало да го дефинира за всяко едно нарушение и за всяко едно да има отделна санкция. Възможно е това да стане с една заповед, но при спазване изискването да не се накърнява правото на защита с излагането на ясни фактически и правни основания за всяко деяние и след като не е сторил това -ответникът е допуснал съществено процесуално нарушение.

Следва да се има предвид, че само три са по детайлните описания на деянията в обстоятелствената част, приети за дисциплинарни нарушения, които са извършени на 22.05.2019г.: първото е, че на 22.05.2019г. в 9,20ч. жалбоподателката е посетила отдел „УЧР“ и след като е поискала да види как е оформена служебната ѝ книжка -на висок тон започнала да отправя обвинения към служителката П. Р. назабавно да впише думите „незаконно уволнение“, обвинила я в некомпетентност и дори в незаконни действия“.

На стр.9 от заповедта –тези действия не са подведени отделно като нарушение, а са към т.2 „неприемливо и неетично поведение спрямо нейни колеги, което е в нарушение на чл.5, ал.2 от КПСДА, чл.14, ал.1 и ал.2, чл.17, ал.2 и ал.3, т.1 от Раздел I на Общите правила на ЕН, раздел 10 на ЕН, които норми вменяват към колеги държавният служител да проявява уважение и коректност, да не допуска уронващо достойнството им поведение.

Съдът приема, че това деяние също в описателната си част страда от процесуален порок, тъй като не е ясно в какви незаконни действия И. е обвинила Р.. Също в какво се изразява обвинението в некомпетентност. „Обвинила я в некомпетентност“ е извод, но не е ясно това ли е казала. Дали това са конкретните думи да впише в служебната книжка, че има незаконно уволнение – обидни ли са, накърняват ли достойнството на служителката или такова е поведението на И. да настоява на висок тон това да се случи. Видно от заповедта има доклад, подписан от 6 служители, но е безспорно, че първоначално е била само Р.. Посочено е, че са дошли и други слуители, но не е ясно кои, а трябва да се предполага, че това са подписалите се 6-ма. Следователно - липсва посочване на конкретното изпълнително деяние, за да може да се прецени дали същото нарушава на чл.5, ал.2 от КПСДА, чл.14, ал.1 и ал.2, чл.17, ал.2 и ал.3, т.1 от раздел I на Общите правила на ЕН и на раздел 10.

Второто посочено нарушение от същата дата е това, че на 22.05.2019г. по повод обучение на тема „Промени в осигурителното законодателство“, провеждащо се от 9,30 до 17,30ч. в 11.07ч. И. отишла в стая 610 при началник сектор „Обучение и квалификация“ Д. И. и поискала присъствия списък, за да се разпише, при което ѝ е

отказано и е помолена да се върне в залата за обучение. И. отказала, „добрала се до бюрото, където е копие на списъка, успяла да откъсне част от него, смачкала го и го изхвърлила“. Посочено е, че двете страни са се дърпали и боричкали за списъка, като е установено по лявата ръка на Д. И. нараняване. След напускането на стаята, И. се върнала в 12,08ч. и отново поискала списъка, а И. ѝ отказала и вдигнала слушалката на телефона, за да повика охрана. Посочено е, че „И. издърпала слушалката, разбутала компютъра, клавиатурата и папките, но не успяла да вземе списъка и напуснала стаята“.

Това описание на л.9 от заповедта се свързва с т.1 „Унищожаване на присъствен списък-нарушение на т.1 от Раздел 3 „Въпроси, свързани с имуществото на организацията“ на Етичните норми за поведение на служителите на НАП /ЕН/, визиращо, че служителите на трябва да укриват, подправят или унищожават документи, собственост на организацията“.

Касателно това деяние, съдът намира, че има описание, но по същество не осъществява състава. С откъсването на част от копието от списъка не може да се наруши горепосочената норма. Последващото действие, отново да търси списъка, разкрива целта на жалбоподателката, изразена изначално- да вземе списъка, за да се разпише, а не за да го унищожи. Подобна умисъл няма. Следователно – ако игнорираме, че за това нарушение, ведно с другите – е наложено общото наказание, по същество това деяние не е материално-незаконнообразно. Следва да се има предвид, че на л.11 от заповедта – за налагане на наказанието, е преценена последицата конкретно от това нарушение – „увреда на имущество на агенцията“, което е несъстоятелно. Списъкът не е имущество на агенцията, а документ. За да бъде имущество –следва да е инвентаризиран, да има определена стойност и т.н.. Отново има неяснота и противоречие. Също касателно –като последица е преценено физическото нараняване на Д. И., „документирано“ със снимка на телефона, което отново не е допустимо. Съдът констатира, че последиците, които са настъпили от дисциплинарното нарушение по вид, тежест и интензитет –се преценяват само, ако са част от състава на нарушението. Дали Д. И. ще предяви или не претенции към С. И. и дали ще ги докаже, при реализирането на друг по вид отговорност – е ирелевантно по отношение на дисциплинарната отговорност.

От същата дата 22.05.2019г. е и третото прието за дисциплинарно нарушение-неспазеното работно време, тъй като И. е включена в проведено обучение от 9,30ч. до 17,30ч., а в началните часове не е била в залата и към 10,45ч. не е подписала списъка, което е посочено, че е в нарушение на чл.11 от КПСДА –да спазва работното време за изпълнение на задачите.

Съдът намира, че също има неяснота – неприсъствие в началните часове не е достатъчно. Да се приеме, че описанието се свежда до това, че към 10,45ч. не е била на обучение обаче не е нарушение на чл.11, защото след като е на обучение, лицето няма задължение да изпълнява служебните си задължения, точно обратното –временно по надлежен ред е освободено от тях.

Следва да се има предвид, че за поведението на жалбоподателката съдът има непосредствени наблюдения вкл. ѝ е наложена глоба/впоследствие отменена/, но е недопустимо ответникът да сумира проявите ѝ през годините и да ѝ наложи едно общо наказание. Например, че е нарушила етичните норми при проверка на [фирма], за което има жалба от дружеството от 23.01.2017г.; че е използвала обидни думи и квалификации по отношение на колеги, което е видно от доклад от 10.01.2017г. на Й.

Й.; също, че на 09.07.2019г. е обидила прекия ѝ ръководител И. И. и т.н.. Още повече в заповедта за конкретното наказание – да се излага описание на поведението на оспорващата общо през годините – е недопустимо. Например, че след възстановяването е имала претенции към същата стая и бюро, че е мнителна, че е конфликтна, че създава напрежение, че се държи грубо с колегите си. Изложеното са изводи, които следва, за да се накаже законосъобразно лицето, да последват от конкретните факти. Също неотнормено е защо е била уволнена /ниска оценка/ и този аспект коментарите са ирелевантни, тъй като по въпроса има влязло в сила съдебно решение, което е задължително за страните и следва да се зачита.

Следователно от трите описани деяния, осъществени на 22.05.2019г. дори да се приеме, въпреки гореизложените констатации за процесуални нарушения в част от описанието на някои от тях, че са надлежно посочени, то същите не са материално-законосъобразни, вкл. ако се кредитират гласните доказателства и се приеме, че са доказани.

Съдът следва да заключи, че като цяло заповедта представлява ретроспекция на отношенията между страните и ескалиращото напрежение помежду им, поради което заповедта е и несъобразна с целта на закона. Същата изисква дисциплинарното наказване да се насочи обективно към неправомерното поверение на служителя, което е дисциплинарно нарушение, да се оцени безпристрастно същото и да се наложи наказание вкл. с оглед не само личната, но и генералната превенция. Нито една от тези цели не е постигната. Нито наказаното лице е разбрало за какво точно се наказва и е осъзнало неправомерността на действията и бездействията си, нито към останалите служители е даден сигнал, че конкретното поведение е несъвместимо с правилата на етичния кодекс само по себе си, а не е израз на последиците от отмененото незаконно уволнение. Следва да се има предвид, че преди да ескалира ситуацията в отдела по човешки ресурси, жалбоподателката е депозирала няколко искания, за да провери как е оформена служебната ѝ книжка. Неглижирането им –отново е индигия, че за създалата се ситуация, както оспорващата, така и останалите служители на ответника – имат принос, което в действителност уронва престижа на държавната служба.

С оглед гореизложените изводи вкл. и защото не са относими към конкретно описано деяние, не следва да се разглеждат множеството възражения на двете страни и ангажираните в тази връзка, неотнормени доказателства. Отделно за деянията от 2016г. /т.1 на л.4/ отправена заплаха за физическа саморазправа към Й. М., от 2017г. –сигнала от „Х.“ т.2 на л.4 и т.3 –доклад от Й. Й. за системен тормоз –освен липса на описание в заповедта, за тези нарушения са изтекли сроковете за налагане на наказание по чл.94, ал.1 от ЗДСл. –два месеца от откриването му, но не по-късно от 1 година от извършването му. В тази връзка и конкретно следва да се маркира, че за да е законосъобразна заповедта по отношение на деянията, посочени за извършени на 22.05.2019г., то трябва ответникът да е научил за същите след 09.08.2019г.. Действията на И. на 22.05.2019г. по т.нар нахлуване в двата отдела, късането на списъка, нараняването на Д. И., претенциите към вписването по служебната ѝ книжка –не може да се приеме, че са станали известни на ответника след близо 2 месеца и половина, което е още едно основание за законосъобразност на акта.

Възприема се възражението в жалбата, че на лицето е наложено дисциплинарно наказание не „забележка“ по чл.90, ал.1 т.1 от ЗДСл., която разпоредба е посочена като правно основание, а „порицание“ т.е. по чл.90, ал.1, но т.2 от ЗДСл., което също е

процесуално нарушение.

С оглед изложеното оспорената заповед е процесуално и материално незаконосъобразна и следва да се отмени, ведно с последиците- уважаване на искането за разноси на жалбоподателя по списък в размер на 500лв..Във връзка с последното -следва да се посочи на жалбоподателката по искането ѝ да се отрази в диспозитива на решението сметката ѝ за разноси, че подобен реквизит не се вписва. Право на страната е след влизане в сила на акта -да иска издаването на изпълнителен лист и при образуване на изпълнителното производство пред съответния орган ще посочи номера на сметката си.

ВОДИМ СЪДЪТ

РЕШИ:

По жалба на С. Х. И. от [населено място]

ОТМЕНЯ като процесуално и материално незаконосъобразна ЗАПОВЕД №ЗЦУ-1505 от 09.10.2019г. на Изпълнителния директор на НАП, с която на И. в качеството ѝ на главен инспектор по приходите в отдел „Ревизия и проверки“ –Д“СДО“ при ТД на НАП, ѝ е наложено дисциплинарно наказание „Порицание“.

ОСЪЖДА НАП да заплати на жалбоподателката С. Х. И. разноси в размер на 500лв..

Решението не подлежи на касационно обжалване видно от чл.124 от ЗДСл.

Съдия: