

РЕШЕНИЕ

№ 2708

гр. София, 06.06.2011 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД СОФИЯ-ГРАД, Първо отделение 12 състав, в публично заседание на 20.12.2010 г. в следния състав:

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪДИЯ: Наталия Ангелова

при участието на секретаря Цонка Вретенарова, като разгледа дело номер **8760** по описа за **2009** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 124 от Закона за държавния служител (ЗДСл.) във вр. с чл. 145 – 178 от Административно процесуалния кодекс (АПК).

Образувано е по жалба с дата 30.11.2009г., от Г. Б. М. от гр. С. срещу заповед № 8568 от 18.11.2009г. на директора на А. „М.“, за прекратяване на служебно правоотношение.

Становища на страните:

Жалбоподателят в жалбата и чрез процесуалният си представител излага доводи, че липсва реално съкращение на заеманата от него длъжност – младши инспектор при Митница С., предвид невръчено предизвестие, неутвърждаване на поименно щатно разписание като предпоставка за съкращението на длъжността му, незапознаването му с длъжностно щатно разписание от 17.11.2009г. на митницата, непосочване на дължимото му обезщетение по чл. 106, ал.2 и чл. 108, ал. 1 от ЗДСл.

С жалбата се иска се от съда да признае уволнението за незаконосъобразно и да отмени обжалваната заповед с произтичащите от това законни последици. Претендира се и присъждане на направените разноски.

Ответникът – директор на А. М. (АМ), чрез процесуалните си представител юрисконсулт П, счита жалбата за неоснователна, а заповедта за законосъобразна. Излагат се следните доводи:налице било реално съкращение на заеманата длъжност от жалбоподателя на посоченото в заповедта правно основание - чл.106, ал.1, т.2 от ЗДСл, в която хипотеза липсвало законоустановено задължение да се посочат мотиви в заповедта за съкращаване на конкретната длъжност по този закон; позовава се на незадължителността на извършване на

подбор и законоустановени критерии за оценка в ЗДСл, а утвърдената със заповед № ЗАМ -613 от 12.11.2009г. на ответника Процедура за съкращаване на персонала на агенцията (Процедура за съкращаване или само Процедурата) е във връзка с постановление № 302 от 15.12.2009г. за приемане на Устройствен правилник на АМ. Приемането на такива вътрешно-служебни актове, които не били насочени към лица извън администрацията, по никакъв начин не се отразявало на волеизявлението на ответника да при издаването на обжалваната заповед. Длъжността продължавала да съществува като позиция по щатното разписание и съвкупност от функции, утвърдени с длъжностна характеристика, но било налице реално съкращение, тъй като е налице намаление на щатната численост. Искане се присъжда на юрисконсулско възнаграждение.

Съдът, след като прецени събраните по делото доказателства и обсъди доводите и възраженията на страните, приема за установено от фактическа страна следното:

По фактите:

Със Заповед № 8568 от 18.11.2009г. на директора на А. „М.“, на основание чл. 106, ал. 1, т. 2 във вр. с чл. 108, ал. 1 от ЗДСл., Постановление № 261 на Министерския съвет от 2009г. за изменение на Устройствения правилник на А. „М.“ (АМ) и утвърдено длъжностно разписание на Митница С. от 17.11.2009г. е прекратено служебното правоотношение с Г. Б. М. за длъжността „младши инспектор“ с ранг IV младши в Регионална митническа дирекция – С., Митница С..

Със същата е разпоредено да се изплати обезщетение по чл.61 от ЗДСл за неизползван платен годишен отпуск и по чл.106,ал.1,т.4 от същия закон за неспазен срок на едномесечно предизвестие. Заповедта съдържа указание за реда на обжалване, а съгласно отбелязване върху екземпляр от същата, е връчена на 18.11.2009г. (л.6 от делото) В заповедта не се съдържа волеизявление, от която дата се прекратява служебното правоотношение.

Заповедта съдържа указание за реда на обжалване, а съгласно отбелязване върху екземпляр от същата, е връчена на 16.12.2009г. (л.84 от делото) .

От доказателствата по делото се установява, че към датата на издаване на обжалваната заповед, Г. Б. М. от гр. С. е изпълнявал функциите на длъжността „младши инспектор“, в РМД – С., Митница С., както следва от представената заповед № 5142/19.04.2004г. - л. 40 от делото. Представена е и длъжностна характеристика за същата длъжност в отдел „Митнически режими и проверки“ (МРП) на Митница С., утвърдена от началника на митницата и връчена на жалбоподателя на 27.06. 2006г. – л. 132 от делото.

С §.1, т.1 от Постановление № 261 от 5 ноември 2009 г. на МС на РБ (обн. ДВ. бр.90 от 13 ноември 2009г.) е изменена разпоредбата на чл.8, ал.1 от Устройствения правилник на АМ (отм.) като е намалена общата численост на персонала на Агенцията със 104 бройки - от 4003 на 3899 щатни бройки

За Митница С. е утвърдено длъжностно разписание в сила от 17.11.2009г., в което са предвидени за заемане на длъжността „младши инспектор“ 22 щатни бройки в специализираната администрация вместо предвидените по длъжностното разписание от 17.10.2009г. 27 щатни бройки численост на персонала за тази длъжност., с което фактически са премахнати 5 щатни бройки за длъжността.

От представеното по делото длъжностно разписание на Митница С., утвърдено от директора на АМ, в сила от 17.10.2009 г. (л.154 и сл. по делото), се установява, че числеността на персонала общо е 223 броя, от които в обща администрация – 36 броя и в специализирана администрация – 187, като в последната администрация за длъжността „младш инспектор“, заемана от жалбоподателя, са предвидени 27 броя.

Видно от поименното разписание на длъжностите на Митница а С. (л.207 и сл.по делото) към 19.10.2009г., жалбоподателят е посочен под № 55 като заемащ длъжността „младши инспектор“ в Отдел „МРП“, като името му не фигурира в поименното щатно разписание от

20.11.2009г. В посочения отдел на Митница С. такава длъжност се заема от 5 лица по последното щатно разписание (конкретно на л. 219 от делото), при 8 броя по предходното щатно разписание (конкретно л.209 от делото).

Видно от длъжностната характеристика на л.132 от делото, връчена и на жалбоподателя, същата е за длъжността "младши инспектор" в отдел "МРП"(Митнически режими и процедури), като същата се отнася за всички идентични длъжности в отдела, видно от общата информация за длъжността по същата.

Фактите за намалението на числеността на персонала на процесната митница, изложени подробно в писмената защита на ответника, не са спорни между страните, видно и от заключението на вещото лице.

По изслушаната съдебно-икономическа експертиза вещото лице след като е направило проверка на място, в. това число и по ведомостите за заплати, на въпроса назначени ли са нови служители на длъжността „младши инспектор” е отговорило, че не са назначавани, като щатните бройки са намалели в отдела на жалбоподателя от 8 на 5 броя, длъжността „младши инспектор” продължава да съществува в отдела, но с намалена численост, като лицата М Г, И Ц, М Т, Д С, К К, като продължават да заемат тази длъжност и след издаване на заповедта на жалбоподателя, вписани са и в следващото поименно щатно разписание. Вещото лице е извършило проверка на длъжностните характеристики на служителите, които могат да заемат процесната длъжност, като С второто заключение вещото лице по делото е направило анализ на последващите промени в щатното разписание на Митница С. за разглежданата длъжност, като дава заключение, че от 5 броя за длъжността в отдел „МРП” по поименното разписание от 20.11. 2009г. , в последното поименно разписание от 05.08.2010г. в този отдел числеността на длъжността е намалена само до една длъжност. Вещото лице дава заключение, че към датата на проверката – 20.10.2010г. ,няма незаета длъжност като процесната в тази митница, след структурни промени към тази дата вече Митница С.

Съдът възприема заключението на вещото лице като вярно и обективно дадено, в съответствие и с доказателствата по делото, неоспорено от страните, с оглед на което и го цени като доказателство по делото.

В обжалваното заповед не е посочен момент, от който се прекратява служебното правоотношение на жалбоподателя. Заповедта се сочи като издадена на 18.11.2009г., връчена е на същата дата, с оглед на което и съдът приема, че правоотношението е прекратено на 18.11.2009г.

По делото е приложена заповед № ЗАМ – 613/12.11.2009г. на ответника, с която на основание чл. 6,ал.1,т.2 и т.12 от УПАМ, с която е утвърдена процедура за съкращаване на персонала на същата А., съставляваща приложение към заповедта. Съгласно заповедта в срок до 5 работни дни ръководителите на митническите учреждения, в които ще се съкращава персонал, следва да представят по електронна поща проект на заповеди за започване на процедурата, съгласно приложения 5 и 13 към заповедта. Със заповед № ЗАМ -615/17.11.2009г. на ответника се изменя посочената заповед № ЗАМ–613/12.11.2009г., като срокът за изпращане на проектите на заповеди за започване на процедурата се изменя до 9 работни дни.

По делото не се представиха доказателства за проведена процедура за подбор на служителите, заемащи идентична на длъжността на жалбоподателя преди датата на издаване на обжалваната заповед, не се твърди и наличието на такова обстоятелство.

Правни изводи на съда:

Жалбата е подадена в срока по чл. 149, ал. 1 от АПК, от надлежна страна, с право и интерес от оспорването, с оглед на което като процесуално допустима следва да бъде разглеждана по същество относно нейната основателност, като съдът извърши служебна проверка на законосъобразността на заповедта на всички основания по чл.146 АПК.

По издаването на заповедта от компетентен орган:

Предвид правомощията на директора на А. "М." по чл.6, ал.1, т.5 от Устройствения правилник на АМ (Приет с ПМС № 1 от 08.01.2001 г., отм. ДВ. бр.100 от 15 Декември 2009г., но в сила към датата на издаване на заповедта) да назначава държавните служители и прекратява служебните правоотношения с тях, то следва че този орган е имал компетентността да издаде процесната заповед.

По спазване на изискванията на закона за форма и съдържание на заповедта:

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. Заповедта съдържа и фактическите основания, относими към посоченото правно основание, а именно – промяна на УПАМ и утвърденото във връзка с нея длъжностно разписание на Митница С., с оглед на което отговаря и на общите изисквания по чл.59,ал.2 АПК за съдържанието на индивидуалните административни актове.

В заповедта не се съдържа указание пред кой орган и в какъв срок може да се обжалва. Посоченото не е съществен порок, тъй като правото на защита на адресата ѝ е обезпечено с правилото на чл.140, ал.1 от АПК - неизпълнението на задължението на административния орган да укаже реда и срока за обжалване на акта има за правна последица удължаването на срока за обжалването му пред съда по силата на посочената разпоредба. С оглед на последното посочената нередовност на акта не съставлява основание за отмяната му, тъй като се преодолява по силата на закона и в конкретния случай не е нарушено правото на обжалване пред съда.

Съдът намира за неоснователни доводите в жалбата за нарушение на чл. 108,ал.1 във вр. чл. 106,ал.2 ЗДСл. Обезщетението по последната разпоредба е в зависимост от това дали след прекратяване на правоотношението в посочения в разпоредбата двумесечен срок жалбоподателят е заемал длъжност, което на ответника не би могло да му бъде предварително известно. Правото на посоченото обезщетение на жалбоподателя произтича по силата на закона и в случай, че е изпълнена предвидената в същата разпоредба предпоставка. Поради това непосочването на тази правна възможност в обжалваната заповед не съставлява допуснато съществено нарушение на закона, обосноваващо самостоятелно основание за отмяна.

По спазването на процесуалните правила по издаването на заповедта:

По делото не се съдържат доказателства за проведена окончателна среща и атестиране за 2009г. Нормата на чл. 9, ал. 2 от Наредбата за условията и реда за атестиране на служителите в държавната администрация (НУРАСДА) въвежда задължение за органа по назначаването да атестира държавния служител преди прекратяване на служебното му правоотношение на основание чл. 106, ал. 1, т. 2 от ЗДСл, но целта на тази атестация е служителят да не се оценява в друга администрация втори път в рамките на един и същ период за оценяване по чл. 6, ал. 1 (чл. 9, ал. 3 от Наредбата). Посоченото атестиране не е елемент от фактическия състав на чл. 106, ал. 1, т. 2 от ЗДСл, поради което липсата му е неотносима към законосъобразността на прекратяване на служебното правоотношение на това основание.

НУРАСДА е приета съгласно законова делегация по чл. 76, ал. 5 от ЗДСл и урежда условията и реда за атестиране. С подзаконовия нормативен акт не могат да се въвеждат допълнителни условия за прекратяване на служебното правоотношение, на основание чл. 116, ал. 2 от Конституцията на Република Б. Последната разпоредба въвежда изискването за определяне със закон на условията за освобождаване на държавните служители. В случая нормата следва да се тълкува ограничително относно органа, който да определи условията за освобождаване от длъжност, предвид неблагоприятните последици за адресата при едностранно прекратяване на правоотношението поради съкращаване на длъжността. Следователно, обстоятелствата,

свързани с атестирането на жалбоподателя преди прекратяване на служебното му правоотношение не водят до незаконосъобразност на оспорената заповед. В този смисъл изрично е съдебната практика по Решение № 15511 от 16.12.2009г. по адм.д. № 10885/2009г., 5 чл. с-в на ВАС.

По приложението на материалния закон

Правното основание на издадената заповед е чл. 106, ал. 1, т. 2 ЗДСл – при съкращаване на длъжността. Съгласно посочената разпоредба органът по назначаването може да прекрати служебното правоотношение с едномесечно предизвестие при съкращаване на длъжността.

Съгласно чл. 2, ал. 1 от ЗДСл, държавният служител по силата на административен акт за назначаване заема платена щатна длъжност в държавната администрация. Легалната дефиниция на понятието “длъжност в администрацията” се съдържа в чл. 2 от Наредбата за прилагане на Единния класификатор на длъжностите в администрацията. Според тази дефиниция “длъжност в администрацията” е нормативно определена позиция, която се заема по служебно или по трудово правоотношение, въз основа на определени изисквания и критерии, свързана с конкретен вид дейност на лицето, което я заема, и се изразява в система от функции, задължения и изисквания, утвърдени с длъжностна характеристика.

На основание чл. 2, ал. 3 от ЗДСл директорът на АМ, в качеството си на орган по назначаване, има право да утвърждава длъжностното разписание на Агенцията, която преценка е обвързана от нормативно установените параметри за численост, структура и съотношение между различните длъжности, и следва да отговаря на целта на закона – да съдържа такива длъжности, на които могат да бъдат възложени функции, които фактически ще подпомогнат органа на държавна власт при изпълнението на неговите функции.

Съкращение на длъжността по щатно разписание може да се осъществи като същата престане да съществува като позиция по щатното разписание и съвкупност от функции, или функциите се разпределят между останалите служители, както и когато се съкратят част от съществуващите повече от една идентични длъжности, като длъжността продължава да съществува като позиция и функции по щатното разписание.

В настоящия случай съкращението на длъжността на жалбоподателя е извършено чрез намаляване на числеността на осъществяващите функциите на длъжността „младши инспектор” в отдел „Митнически режими и процедури” на Митница С.. Жалбоподателят като се позовава само на първата хипотеза - изцяло премахване на функциите на длъжността му, т.е. преустановяване извършването на конкретната дейност, неоснователно твърди липсата на реално съкращение на заеманата от него длъжност.

Тези изводи се установяват безспорно от приложените длъжностни и поименни щатни разписания преди издаването на обжалваната заповед и след това, както и от заключението на вещото лице, подробно обсъдени по-горе.

Безспорно, с утвърждаването на длъжностното разписание от 17.11.2009г. броят на служителите, заемащи длъжността “младши инспектор” в Митница С. е намален, без да се премахва тази нормативна позиция и система от функции, задължения и изисквания въобще. Изпълнението на дейността не е било преустановено, но е намалена числеността на служителите, които са заети с изпълнението ѝ, в това число и в отдела на жалбоподателя – от 8 на 5 щатни броя численост на персонала.

Съкращаването на числеността на длъжността е налице към момента на прекратяване на служебното правоотношение с жалбоподателя - датата на издаване на заповедта – 18.11.2009г., доколкото няма и посочване на конкретна друга дата, т.е. след влизане в сила на утвърденото ново длъжностно разписание от 17.11.2009г., като числеността е продължила да намалява и впоследствие.

Съгласно чл. 6, ал. 1, т. 9 от действащия към датата на издаване на обжалваната заповед Устройствен правилник на А. М., директорът на агенцията има изрично предвиденото правомощие да утвърждава длъжностно щатно разписание на агенцията. С оглед на това в

рамките на нормативно утвърдената численост с посоченото ПМС и структура на агенцията от министъра на финансите, правомощие на ответника по делото е да утвърждава длъжностното разписание на всяка административна структура на агенцията.

От изложеното следва извод, че се установи намаление на числеността на длъжността, заемана от жалбоподателя, на основание приетите изменения в Устройствения правилник на АМ с ПМС № 261 от 2009г. и утвърденото към момента на прекратяване на правоотношението на жалбоподателя ново длъжностно разписание, с оглед на което е налице реално съкращаване на длъжността, но съдът намира, че само установяването на формалното спазване на чл.106,ал.1,т.2 ЗДСл.

Жалбоподателят обаче не е заемал конкретно длъжност, натоварена със специфични функции, които не са изпълнявани от никой друг служител в Митница С., видно от длъжностната му характеристика и както се установява от заключението на вещото лице. Същата е относима за заемането на длъжността от останалите служители в отдел „МРП”, в който е изпълнявал функциите на длъжността жалбоподателя.

Следователно, констатирането само на обстоятелството за извършено реално съкращение на броя на съответната длъжност, заемана от жалбоподателя не е достатъчно за да се приеме, че обжалваната заповед е изцяло законосъобразна, и следва да се прецени доколко органът е упражнил в предвидените от закона граници преценката си да прекрати точно правоотношението с жалбоподателя във връзка с намалението на щатната численост на заеманата от него длъжност.

По съответствието с целта на закона:

Доколкото тази преценка не е обвързана от волята на друг орган, то най-общо може да се определи, че преценката на органа по чл.106,ал.1,т.2 ЗДСл се упражнява при условията на оперативна самостоятелност. Критерият за законосъобразност при упражняване на оперативната самостоятелност, както следва от чл.146,т.5 от АПК, е съответствие с целта на закона на извършената преценка, т.е. съкращаването на съответната длъжност и прекратяване на правоотношението със служителя, който я заема.

В казуса по делото - когато длъжността не престава да съществува органът по назначаването извършва две различни по своята същност преценки:

-на първо място за броя и вида на длъжностите, които следва да бъдат съкратени, която се извършва чрез утвърждаване на длъжностно разписание, съгласно чл. 2, ал.3 ЗДСл, която е зависима само от нормативно определените изисквания за това, но не и от волята на друг орган, и

на второ - конкретно с кои лица, заемащи съкратени длъжности следва да се прекрати служебното правоотношение.

Когато съкратената длъжност престава да съществува като позиция по щатното разписание и като съвкупност от функции, тогава преценката на органа е изцяло при условията на оперативна самостоятелност, какъвто не е настоящият случай.

Целта на закона при назначаване на държавна служба се съдържа чл. 10, ал. 2 ЗДСл – конкурентен подбор, основан на професионални качества, преценени като съвкупност от знания, умения и опит, необходими за изпълнение на конкретната длъжност.Тази разпоредба въвежда и принцип - основен критерии са професионалните качества, който следва да се спазва не само при заемане на държавната служба, но и в случай като процесния, при който органът следва да извърши съкращение на длъжности, заемани от повече от едно лице и когато длъжността продължава да съществува като позиция по щатното разписание и съвкупност от функции, определени с длъжностна характеристика, какъвто е казуса по делото.

Предвид утвърдената длъжностна характеристика за заеманата длъжност от жалбоподателя „младши инспектор” и заключението на вещото лице за заемане на същата длъжност и от още 7 лице към датата на издаване на обжалваната заповед, то следва, че най-малкото е следвало да бъде извършена преценка кой точно служител измежду 8-те лица заемащи длъжността в

отдел „МРП“ на Митница С. е следвало да бъде съкратен по критерия професионални качества.

В обжалваната заповед като основание се посочва ПМС № 261/ 05.11.2009г., което не предвижда структурни промени в АМ, а само изменение на числеността и предхожда издаването на заповедта. От съдържанието на утвърдената процедура за съкращение и основанието на заповедта за утвърждаването ѝ, се установява, че същата се отнася до структурни промени в митническата администрация и е въз основа на организационно-управленската структура на персонала на АМ, утвърдена с Устройствения правилник на АМ, Заповед № ЗМФ 1441/09.11.2009г. на министъра на финансите, и фактически се извършват структурни промени в АМ на основание чл.8,ал.1 ЗМ.

Следователно, волята на директора на А. М. в посочената заповед за утвърждаване на Процедурата за съкращаване е да приложи подбор при съкращенията, основани на структурната реформа в АМ, свързана със закриване на едни и разкриване на други митнически учреждения, а с обжалваната заповед да приложи утвърденото длъжностно разписание на Митница С. от 17.11.2009г.

Формално не е започнало приложението на посочената Процедура за съкращаване на персонала към датата на издаване на обжалваната заповед поради удължаване на срока от 5 на 9 дни със Заповед 615/17.11.2009г. за издаване на заповедите за началото на процедурата – определяне на комисия брой лица и видове длъжности, подлежащи на съкращение, както и поименно определяне на лицата, заемащи тези длъжности и участващи в подбора.

Следователно, не съществуват утвърдени от директора на А. формално критерии и процедура за подбор на персонала чрез преценка на професионалните качества към датата на издаване на обжалваната заповед във връзка с намалението на щатната численост на персонала в АМ с ПМС 261 от 05.11.2009г.

Основните цели на ЗДСл, Закона за администрацията и ЗМ са създаване и поддържане на оптимална администрация за обезпечаване изпълнението на правомощията на органите на държавна власт, при предоставено право на преценка на органа по назначаване как да я организира, в пределите на нормативно предвидената ѝ обща численост, но като задължително съблюдава и правилото по чл.10,ал.2 ЗДСл - професионалните качества са основен принцип при преценката кое лице да назначи или при съкращение с кое точно лице да прекрати служебното правоотношение.

На основание чл.142,ал.2 АПК, както и чл.170,ал.2 от същия кодекс, съдът преценява само посочените фактически и правни основания, посочени в обжалваната заповед и съществуващи към момента на издаването ѝ. Следователно, издадената заповед № ЗАМ – 649/01.12.2009г., като последваща датата на издаването на обжалваната заповед, не е могла да послужи за основание за издаването ѝ, и съдът като неотнормосимо доказателство по делото не я обсъжда.

Необосновани са доводите в писмената защита по делото за компетентност на ответника при условията на оперативна самостоятелност по всички въпроси, относими към съкращение на длъжности, заемани по служебно правоотношение, поради следното: .

-При условията на оперативна самостоятелност е преценката на органа по назначаването колко длъжности да съкрати, но съобразно възложените им функции и съотношение, тъй като съществуването на всяка длъжност по служебно правоотношение по щатното разписание има за цел да подпомага органа при изпълнение на неговите правомощия, каквото е изискването по чл.2, ал.1 от ЗДСл. Такава е преценката да бъде съкратена 3 броя от общо 8 длъжности в отдел МРП от длъжността „младши инспектор“ по длъжностното щатно разписание. Посоченото съкращение е извършено с утвърждаването на длъжностното разписание от 17.11.2009 г.

- Определянето на конкретният служител, с който да бъде прекратено служебното правоотношение, следва да бъде извършено след обоснована преценка на професионалните качества на всички заемащи такава длъжност лица, за да останат на работа притежаващите по-високи професионални качества. На този етап органът по назначаването упражнява

оперативната си самостоятелност като преценява какви да бъдат критериите и тежестта на всеки от тях в общата оценка за преценката на тези качества.

-След като са оценени служителите на равна основа по определените от органа критерии, същият е длъжен да прекрати служебното правоотношение с тези лица, които са оценени най-ниско по професионални качества за изпълнението на тази длъжност.

Следователно, тъй като по делото не се доказва, че жалбоподателят по обективни, определени от ответника критерии, притежава най-ниски професионални качества за изпълнението на заеманата от него длъжност, в сравнение с всички останали лица, заемащи същата в отдел „МРП” на митницата, то не се доказва целта на закона – че с прекратяването на служебното му правоотношение, на държавна служба са останали лица, които притежават по-високи от него професионални качества.

Освен всичко изложено, утвърждаването на критерии и евентуално процедура за съкращаване на персонала, което ответникът е извършил впоследствие, както и спазването им, се изисква и от чл.13 от АПК – за спазване на принципите за последователност и предвидимост при упражняване на оперативната самостоятелност при прилагане на закона и постигане на целите му. Спазването на тези принципи е в подкрепа на всичко изложено за необходимостта от утвърждаване и спазването на критерии за прекратяване на служебното правоотношение с лице, притежаващо по-ниски професионални качества, които критерии определят и границите на упражняване на оперативната самостоятелност от органа по назначаването. Тази разпоредба също следва да се приеме за нарушена и още едно основание за нецелесъобразност на обжалваната заповед.

От изложеното следва извод, че обжалваната заповед е издадена в противоречие с целта на закона, представляващо основание по чл.146,т.5 за отмяната ѝ, с оглед на което следва да бъде отменена, а жалбата е основателна.

Предвид изхода на делото и поради своевременно направено искане за присъждане на разноски, съдът следва да присъди такива, в представеното по делото пълномощно, но само за един адвокат, на основание чл.143,ал.1 АПК. Жалбоподателят е упълномощил адвокат У, съгласно представения договор и пълномощно на л. 57 от делото, при договорено общо възнаграждение от 200 лв., която сума се сочи и като платена, както и за вещо лице в размер на 150 лв. С оглед на това съдът следва да присъди разноски на жалбоподателя само в размер на 350 лв.

По изложените съображения и на основание чл. 172, ал. 2, от АПК, Административен съд – С. град, I – во отделение, 12-ти състав,

Р Е Ш И :

ОТМЕНЯ Заповед № 8568/18.11.2009 г. на директор на А. М. по жалба на Г. Б. М. с ЕГН * от гр. С..

ОСЪЖДА директор на А. М. ДА ЗАПЛАТИ от бюджета на Агенцията на Г. Б. М. с ЕГН * от гр. С. от гр. С., сумата от 350 (триста и петдесет) лв. за разноски по делото.

РЕШЕНИЕТО може да се обжалва с касационна жалба пред Върховен административен съд в 14-дневен срок от съобщаването му на страните.

Административен съдия: