

# РЕШЕНИЕ

№ 6848

гр. София, 16.11.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Първо отделение 21 състав**, в публично заседание на 03.11.2022 г. в следния състав:

**СЪДИЯ: Красимира Проданова**

при участието на секретаря Кристина Петрова, като разгледа дело номер **2887** по описа за **2022** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 145 и сл. от Административно процесуалния кодекс (АПК) във връзка с чл. 124 от Закона за държавния служител (ЗДСл).

Производството е по реда на чл. 145 и сл. от Административно – процесуалния кодекс (АПК) вр. чл. 124 от Закона за държавния служител /ЗДСл/. Образувано е по жалба на Е. Л. И. срещу Заповед № 206/28.02.2022 г. на Изпълнителния директор на Национална агенция за приходите /НАП/, с която на осн чл. 107, ал. 2 от ЗДСл, е прекратено служебното правоотношение на жалбоподателя поради получена окончателна годишна оценка за 2021 г. на изпълнението на длъжността "Неприемливо изпълнение".

В жалбата и допълнителното становището твърди допуснати съществени нарушения на административнопроизводствените правила и материална незаконосъобразност на оспорения акт. Целите в индивидуалния работен план не били конкретни, постижими и съгласувани с целите на административната структура като цяло. Липсвали данни да е осъществено наблюдение от синдикалната организация. На междинната среща не били набелязани конкретни действия за подобряване изпълнението, посочените примери представлявали единични случаи на забавяне. Не било конкретно посочено степента на изпълнение на всяка от целите по индивидуалния работен план. Контролиращият орган не бил извършил конкретна проверка по възражението срещу годишната ѝ оценка за изпълнение на длъжността. Не са налице данни за отчитане от оценяващия на информация за мнението на външни потребители относно работата ѝ.

/чл. 18, ал. 3 от НУРОИСДА/. Излага, че крайните изводи на оценяващия ръководител не се базират на конкретно установими факти. Нарушенията били съществени, поради което опорочавали общата оценка, която в нарушение на чл. 18, ал. 1 от НУРОИСДА и чл. 76 от ЗДСл не отразявала безпристрастно и обективно преценката за изпълнението на длъжността. В допълнение излага и че оценката е поставена от лице без легитимация. В оценявания период била натоварена в пъти повече от колегите си, като ответникът се позовавал на брой проверки, а не резултата и качеството им. Моли да се отмени оспорената заповед. Претендира разноски. Представя писмени бележки. Ответникът - Изпълнителния директор на Национална агенция за приходите /НАП/, в с. з. чрез процесуалния си представител оспорва жалбата и моли съда да я отхвърли като неоснователна. Претендира юрисконсултско възнаграждение и прави възражение за прекомерност на адвокатското възнаграждение. Представя писмени бележки.

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - С.-град, след като обсъди доводите на страните и прецени по реда на чл. 235, ал. 2 ГПК във вр. чл. 144 АПК приетите по делото относими писмени доказателства, приема за установено от фактическа и правна страна следното:

Не е спорно, че към момента на издаване на оспорения акт (28.2.2022 г.) Е. Л. И. е изпълнявал длъжността главен инспектор по приходи сектор „Ревизии“, отдел „Ревизии“, дирекция „Контрол“, ТД на НАП - С..

Видно от представения формуляр за оценка на изпълнението на длъжността от висшите държавни служители, служители, заемащи ръководни длъжности и експертни длъжности с аналитични и/или контролни функции, представляващ приложение № 2, към чл. 19, ал. 1, т. 1 от Наредба за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация (НУРОИСДА), за периода от 01.01.2021 г. до 31.12.2021 г. жалбоподателят е получил годишна оценка на изпълнението "Неприемливо изпълнение". /лист 18-21/. В посочения формуляр за оценка на изпълнението на длъжността от висшите държавни служители, служители, заемащи ръководни длъжности и експертни длъжности с аналитични и/или контролни функции, освен работния план са отбелязани изискванията към служителя, коментарите и констатациите на оценяващия ръководител при проведената междинна среща (удостоверени с подписите на оценяващия и оценявания), определената обща оценка за периода. Оспореният акт е издаден именно въз основа цитирания формуляр за оценка.

На 21.1.2022 г., Е. Л. И. е депозирал възражение относно поставената му за 2021 г. оценка, в което е посочил, че не е съгласен с годишната оценка на изпълнението на длъжността.

Във формуляр за корекция на годишна оценка за изпълнение на длъжността, контролиращият орган е изложил подробни мотиви за потвърждаване на оценката /лист 24-25/.

На 28.2.2022 г., Изпълнителният директор на НАП, на осн чл. 107, ал. 2 от ЗДСл, във връзка с формуляр за оценка на изпълнението на длъжността за 2021 г. е прекратил служебното правоотношение на жалбоподателя поради получена окончателна годишна оценка на изпълнението на длъжността за 2021 г. "Неприемливо изпълнение".

Представени са доказателствата /доклади, протоколи за извършени проверки за спазване трудовата дисциплина/ касаещи неизпълнение, нарушения на служебната дисциплина.

По делото са изслушани свидетелските показания на И. Р. Н. и К. Г. М..

В показанията си свидетелката И. Р. Н., работила в ТД на НАП – С. като главен инспектор по приходите, ръководител на екип „Ревизии“ от 5 август 1996 година, и към момента. Жалбоподателят бил в нейния екип през цялата 2021 г. Ръководеният от нея екип се е състоял през цялата 2021 г. от шестима души – 5 главни инспектори по приходите и един старши инспектор по приходите. Не счита, че Е. Л. И. в екипа е бил по-натоварен. Изхождайки от съставените ревизионни доклади за цялата година общо като брой на екипа, средно на човек са по 25, като на Е. Л. И. са издадени 13 ревизионни доклада – 11 от които са съставени от нея, само два са съставени от него. При съпоставка с други колеги на същата длъжност и същото натоварване не е съставяла ревизионни доклади. Качеството на изпратените от него било незадоволително, без нормативни основания. Не била разгледана преписката по същество и не бяха обсъдени всички събрани в хода на производството доказателства и не били анализирани. Основно за това са поправяни от нея и връщани на жалбоподателя. Когато човек е болен или в платен годишен отпуск, не се възлагат производства. Възложените ревизионни производства са определени със срокове от 3, 5 и 1 година и същите не са спирани да текат. Сроктът на приключване на същите е 3, 5, 1 година. Болният служител се замества за нещо текущо, но не и по възложеното ревизионно производство. В месеца може да няма нито едно производство. Няма спиране на сроковете. Принципът на разпределение е случаен. Първоначално определеният срок за извършване на ревизия на физическо лице е 3 месеца от датата на връчване на ЗВР, а когато е проверка от датата на възлагане на проверката, като максималният срок за проверка на физическо лице е 1 година. След като се върне от отпуск, най-вероятно му се възлагат нови ревизии и проверки. Със забавените ревизии поради отпуска той трябва да отработи и забавените ревизии. Всички колеги имат ревизии от 2020 и 2021 г. В екипа, ръководен от свидетелката не е имало разграничение в натовареността. Категорично твърди, че няма разлика в натовареността. Няма друг колега, който за 1 ден има 6 разпределени ревизии. Но не са те забавените. Тези 6 производства, той не е работил по тях и не ги е приключил. Те били пренасочени и приключени от други колеги. Забавата не била в резултат на отпуска по болест. Докато бил болен 3 месеца, свидетелката работела по неговите производства.

В показанията си свидетелят К. Г. М. обяснява, че работи в ТД на НАП – С., като началник сектор „Ревизии“ от 2012 г., а в НАП от 2006 г. През цялата 2021 г. била оценяващ ръководител. Жалбоподателят не е бил по-натоварен от останалите колеги. Началник секторът преценява какво е изпълнението на целите съгласно наредбата, на междинна среща със служителите. Тогава се преценяват изпълнението на целите по първото полугодие. Има задължение да следи текущите ревизионни производства, като е в контакт със служителите в сектора и е информирана за действията на всички служители, за които има пряка отговорност. Следи и извършва текущ преглед ежедневно – както на текущите дейности, така и на документите, които ѝ се представят за съгласуване. След издаване на ЗВР се насочва към съответният ревизиращ екип. Съставът се определя със съответната заповед. Задължение на инспектора е да инициира действията, да предприема указаните действия, изпълнението в основната част. Основната тежест е на инспектора в състава на ревизиращия екип. Основните пропуски на Е. Л. И. и след разговори с г-жа И. Н. се установила наличие на несвоевременно предприемане на процесуални действия,

забавяне на същите, което забавя целия процес по приключване на цялото производство. Грешки, нетипични за служител на тази длъжност. Описани са в доклада, който е представила. В междинната среща на служителя също е обърнато внимание да избегне пропуските си за следващото полугодие. Е. Л. И. бил в болничен около два месеца, което довело до забавяне, но свидетелката твърди, че се е стремяла този процес да не се отрази на задължените лица. Според нея забавянето се дължи по-скоро на хаотичност в работата, на липса на организация. Това продължило и след връщането му на работа. Не го е преодолял. За оценявания период - 2021 г., не би казала, че има амплитуди в поведението му, не е работил по различен начин. Оценките се определяли всяко тримесечие за изплащане на възнаграждения по количествени и качествени показатели, утвърдени в първична форма. Съдържат информация и данни за брой РД и приключени проверки. При качествените показатели са сроковете, потвърдените актове пред висшестоящ орган и др. В количествените показатели – това е стационарна величина, независимо дали ръководителят на ревизионното производство е работил, той участва. Налагало се е да коригира оценките на жалбоподателя по причина забавяне. През оценявания период разговаряла неформално с Е. Л. И., за да потърси причините, да потърсят помощ заедно. Смята, че съм положила всички усилия. Той проявявал разбиране. Казва, че е признателен за помощта на колегите и ще се старее това да бъде избегнато, но не се случило и се стигнало до тази оценка, за нейно съжаление. Потвърждава, че в НАП жалбоподателят работи над 30 години. От изпълнителния директор е получавал поздравителен адрес по повод 30-годишен стаж в системата както всички служители. Сроковете не спират да текат, когато служителят е в болничен. Ревизионното производство продължава да е действащо. Проверките на физически лица също не спират. Разпределението е автоматизирано. Всичко се преценява на ниво натовареност на служителя. Индивидуалната натовареност се прави въз основа натовареността на другите. Формулата е за всички служители в системата. Имало случай да му се разпредели повече от една ревизия. Имало повреда в системата, когато му се разпределили необичаен брой проверки. Този ден бил факт. Шест проверки ПСИДФЛ не е обичайно да се възлагат. След научаване на този проблем, свидетелката разговаряла с Е. Л. И. и му казала да не се притеснява. Казала на всички колеги, че в случай че той изпита затруднения, да се обърне към тях и ще бъдат включени да му окажат помощ. Преценили с г-жа Н., че той би могъл да се справи и да не се прави превъзлагане. Превъзлагане направили след прекратяване на служебното му правоотношение. Към 2021 г. средно производствата на служител в екипа били в рамките на 9 ревизии за Е. Л. И., 6 ПСИФ, един ПУФО. Това били нововъзложени. Текущи не знае. Допускал е забавяне. По-скоро системно. Свидетелката била оценяващ ръководител за 2020 и за 2021 г. Тази справка била изготвена само за възложени през 2021 г. производства, а заварените от 2020 г. не били включени, но трябвало да си ги довърши. В сравнение с другите служители изброява: Е. В. има 18 ревизии и 4 ПСФ, М. И. – 13 ревизии, 4 ПСИДФЛ и 1 ПУФО, Е. А. – 15 ревизии, 4 ПСИДФЛ, 2 ПУФО, М. К. – 14 ревизии, 3 ПСИДФЛ и 1 ПУФО. Те били в същия ревизиращ екип на г-жа Н.. И те имали недовършени ревизии от предходен период. Тези данни били за процесния период – 2021 г. Спирането на сроковете не е императивна разпоредба, а е по преценка на органа, възложил ревизията. Спирането на ревизионното производство поради отсъствие спира всички процесуални действия по това производство и не е честа практика в ТД на НАП – С.,

това да се прави. Тогава всички били в ковид пандемия, с много отсъстващи и спиране на производствата би довело до неудобства и на ревизираните лица. Не били спирани възложенията на Е. Л. И..

Въз основа на така установеното от фактическа страна, настоящият съдебен състав обосновава следните правни изводи:

Жалбата е ПРОЦЕСУАЛНО ДОПУСТИМА, подадена от надлежна страна с наличен правен интерес, засегната неблагоприятно от обективизираното в заповедта властническо волеизявление.

Заповедта е издадена от компетентен орган - Изпълнителният директор на НАП, който е орган по назначаването на държавните служители в агенцията по арг. от чл. 13, ал. 1 от Закона за Националната агенция по приходите във връзка с чл. 107, ал. 2 ЗДСл.

Съдът намира за спазена установената в чл. 108, ал. 1 от ЗДСл писмена форма на акта за прекратяване на служебното правоотношение, с изричното посочване в него на правното основание за прекратяване - чл. 107, ал. 2 от ЗДСл, придобития ранг на държавна служба и дължимите обезщетения. Възприетото от органа по назначаването основание за прекратяване на служебното правоотношение с жалбоподателя е получената от него възможно най-ниската окончателна годишна оценка на изпълнението на длъжността, а именно оценка "Неприемливо изпълнение". Актът съдържа реквизитите, установени в нормата на чл. 97, ал. 1 ЗДСл. Мотиви се съдържат, както в самата заповед, като е отразено, че правоотношението се прекратява поради поставена най-ниска годишна оценка на изпълнението на длъжността "Неприемливо изпълнение", така и в атестационния формуляр, в който са обективизирани мотивите за поставената оценка. С посочване на основанието за прекратяване на служебното правоотношение, а именно поставена най-ниска годишна оценка на изпълнението на длъжността, органът формално препраща към атестационния формуляр, като това не е процесуално нарушение, водещо до отмяна на акта, тъй като е възможно препращане към друг документ, предхождащ издаването на административния акт, за да се счете, че съответният акт е мотивиран. Съгласно ТР № 16/1975 г. на ОС на съдиите от Върховния съд се приема, че ако мотивите не са изложени в самия административен акт, то същите може да са изложени отделно или да се съдържат в друг документ от административната преписка. Доколкото двата документа – атестационният формуляр и заповедта са обвързани, то не съществува пречка, мотивите за поставената оценка да не се приповтарят отново в заповедта, щом в последната има позоваване на формуляра.

В съответствие с правомощията си по чл. 146 от АПК, съдът е длъжен да извърши проверка за законосъобразността на административния акт, която в случая, с оглед основанието за неговото издаване, включва и преценка за спазване на изискванията на НУРОИСДА, както по отношение на процедурата по оценяване, така и по отношение на начина на оценяване, с оглед установените в нормативния акт правила. /вж. Решение № 3401 от 26.03.2015 г. на ВАС по адм. д. № 8669/2014 г., V о./.

Съдържанието на оценката и обективността ѝ не са предмет на съдебен контрол, но в правомощията на съда е осъществяване на такъв относно спазване приоритетите на оценяване. Съгласно разпоредбата на чл. 76 от ЗДСл, държавният служител ежегодно се оценява за изпълнението на длъжността, като оценяването на изпълнението на длъжността се извършва въз основа на постигането на предварително

определени цели или изпълнението на преките задължения и поставените задачи и показаните компетентности. Редът за оценяване на изпълнението на длъжността се определя с наредба на Министерския съвет, като в случая е приложима Наредба за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация /НУРОИСДА/. Според чл. 76, ал. 2 от ЗДсЛ оценяването на изпълнението на длъжността обхваща периода от 1 януари до 31 декември на съответната година, а според ал. 3 всеки служител, който има действително отработени най-малко 6 месеца за една календарна година, подлежи на оценяване. НУРОИСДА урежда задължителни правила за атестирането на държавните служители, чието стриктно съблюдаване е гаранция за обективността, безпристрастността и компетентността на извършваното оценяване. Оценяването на изпълнението на длъжността включва три етапа: 1. изготвяне и съгласуване на индивидуален работен план; 2. провеждане на междинна среща; 3. провеждане на заключителна среща и определяне на годишна оценка на изпълнението – арг. от чл. 8, ал. 1 от НУРОИСДА. Правилата за провеждане на всеки от етапите на оценяването са подробно регламентирани в НУРОИСДА. Спазването на всеки от етапите е гаранция за обективността на извършеното оценяване.

Съгласно чл. 3, ал. 2 НУРОИСДА процедурата по атестирането чрез ежегодно оценяване на изпълнението на длъжността на всеки служител в държавната администрация се извършва от оценяващ ръководител под наблюдението и контрола на контролиращ ръководител и на синдикалната организация на работниците и служителите в администрацията.

Съгласно чл. 14, ал. 1 във вр. с чл. 16 и чл. 13, ал. 3, т. 1 НУРОИСДА, общата оценка на длъжността, заемана от жалбоподателя, следва да отразява изпълнението на целите на работния план и показаните от него компетентности за целия период на атестиране. Същевременно, тази оценка следва да е извършена от оценяващия ръководител безпристрастно и компетентно въз основа на обективно установими факти и обстоятелства, да е мотивирана и да намери отражение в съответния формуляр по образец (л. 16, ал. 1, чл. 18, ал. 1 и чл. 19, ал. 1 НУРОИСДА). В процесният случай, периодът на атестацията е 01.01.2021 г. – 31.12.2021 г.

Съгласно чл. 9, ал. 1 и чл. 10, ал. 1 НУРОИСДА, изготвянето и съгласуването на индивидуалния работен план (И.) се извършват съвместно от оценяващия ръководител и от оценявания в периода от 1 до 31 януари на съответната година. Такава среща се установява да е проведена на 25.2.2021 г. съвместно от оценявания и оценяващия, извън указания в Наредбата период, за което служителят е положил подписа си, без да е направил възражения относно поставените цели. Е. Л. И. бил в отпуск поради временна неработоспособност от 30.12.2020 г. до 21.2.2021 г., поради което и в съответствие с чл. 10, ал. 3 от Наредбата, И. е съгласуван след завръщането му. НУРОИСДА предвижда, по изключение, И. да се съгласува в 30-дневен срок от завръщането на отсъстващ служител, което е изпълнено. И. се състои от 7 (седем) цели, конкретни, изпълними и измерими, ясни и точни, с конкретно поставени срокове и критерии за изпълнението им.

Поставените цели не стоят във волята на служителя. Посредством своя подпис, без да са изложени никакви възражения и забележки по отношение на

съдържанието му, жалбоподателят се е съгласил със съдържанието на Формуляра в тази му част. Целите в индивидуалния работен план са конкретни, постижими, съгласувани с целите на административната структура и звено и измерими по обем, качество и срокове. Работният план е изготвен подробно, с конкретни срокове и изисквания за качество на издаваните административни документи, съгласно утвърдени процедури, инструкции и указания. Предвидените цели отразяват особеностите на длъжността „главен инспектор по приходите“ в отдел „Ревизии“, дирекция „Контрол“, но не преповтарят задълженията от длъжностната характеристика, както се твърди в жалбата. Длъжностната характеристика, връчена на жалбоподателя, е представена по делото като част от административната преписка и при сравнение с целите в И. може да се установи, че не се припокриват. В този смисъл доводите на жалбоподателя, че е налице нарушение на чл. 9, ал. 2 и 3 от Наредбата е абсолютно неоснователно.

Видно от Схема за оценяващите и контролиращите ръководители /приложена към административната преписка/ при оценяване изпълнението на длъжността на служителите в ТД на НАП - С. за 2021 г. оценяващ ръководител на Е. Л. И. бил св. К. М. - началник на сектор „Ревизии“, отдел „Ревизии“, дирекция „Контрол“, ТД на НАП С., съгласно утвърдената от главния секретар на НАП. Оценяващ ръководител на органите по приходите в сектори „Ревизии“ е началникът на сектор, а контролиращ ръководител е началникът на отдел „Ревизии“ - П. Г.. Следователно, неоснователни са доводите застъпени в становището на жалбоподателя, че оценката е поставена от лице без легитимация.

На следващо място, противно на доводите на жалбоподателя, съдът намира, че описаните в индивидуалния план цели са конкретно определени, отговарят на законовите изисквания – чл. 76, ал. 6 от Закона за държавния служител /ЗДСл. /, чл. 9, ал. 3 от НУРОИСДА. Те не надвишават предвидения максимум от седем цели и са конкретни, постижими, съгласувани с целите на административната структура като цяло и/или на административното звено, измерими по обем, качество и срокове, и са свързани с осъществяваната от жалбоподателя дейност. Неоснователни са доводите в жалбата, че те възпроизвеждат задълженията, определени в длъжностната характеристика. Определените цели в индивидуалния работен план са свързани с преките задължения по длъжностна характеристика и ги конкретизират, но не ги възпроизвеждат, с което е спазено изискването на чл. 11, ал. 1 от НУРОИСДА. Посочените цели представляват конкретни, постижими и измерими по обем цели, свързани с дейността на инспектора по приходи. Определени са конкретни изисквания за изпълнението на целите, които по начина на формулиране позволяват оценяване компетентностите на служителя. Следователно, работният план е съобразен с основните задължения и задачи на жалбоподателя, посочени в длъжностната му характеристика, а дефинираните цели са свързани с конкретни дейности, които са му възложени и са в обхвата на определеното ниво на професионална компетентност. Работният план е подписан от Е. Л. И., с което е изразено съгласие с поставените цели, тяхната адекватност и постижимост.

Предвид това, съдът намира, че индивидуалният работен план на Е. Л. И. е

изготвен съобразно изискванията на НУРОИСДА. Целите конкретизират и доразвиват задълженията описани дължностната характеристика, които по правило се характеризират с висока степен на обобщеност. В съответствие с нормата на чл. 9, ал. 2 и ал. 3 НУРОИСДА в работния план са определени конкретни, измерими, постижими, ориентирани към резултати и определени във времето цели, както и изисквания към изпълнението, които служителят следва да реализира през периода. Налице е конкретен и изпълним работен план, съставен съгласно изискванията на наредбата. Това от своя страна е база за следващите етапи от процедурата по атестиране, при които следва да се извърши преценка за степента на постигане на целите в индивидуалния работен план.

В съответствие с изискването на чл. 8, ал. 1, т. 2 и чл. 12 от НУРОИСДА и в регламентирания в изречение първо от ал. 1 на чл. 12 от посочения подзаконов нормативен акт срок – на 29.06.2021 г. е проведена междинна среща, резултатите от която са отразени в съответната графа на формуляра за оценка на изпълнението на длъжността, който е подписан от двете страни. Още на междинната среща оценяващият ръководител е изразил мнение за несправяне с работата от страна на жалбоподателя, като е изложил съображения, че се наблюдават пропуски. Набелязани са конкретни действия и мерки за подобряване изпълнението на задълженията на лицето /л. 17/. Провеждането на междинната среща е удостоверено с подписите на оценяващия ръководител и оценявания. Констатирано е неизпълнение, изразяващо се в непредприемане на процесуални действия и неспазване на регламентираните, срокове, с оглед на което оценяващият ръководител дава и препоръки за подобряване организацията на работния процес и своевременно предприемане на необходимите процесуални действия. Липсват данни за изразено несъгласие от страна на служителя с констатациите на оценяващия ръководител от междинната среща. Проведената междинна среща е подробна, конкретно е посочено в какво се изразява съответното неизпълнение, пропуски и забавяне при изпълнение на служебните задължения на Е. Л. И.. Дадените препоръки да се обърне сериозно внимание на организацията на работния процес и да се предприеме своевременно предприемане на необходимите процесуални действия /л. 17 от делото/, съдът намира за достатъчно конкретни и разбираеми за оценявания, за да подобри работата си.

Проведена е и заключителна среща на 20.1.2022 г. със същия оценяващ ръководител, съгласно схема за оценяващите и контролиращите ръководители при оценяване изпълнението на длъжността на служителите в ТД на НАП С. през 2022 г., в срока по чл. 13, ал. 1, изречение първо от НУРОИСДА, като формулярът за оценка е попълнен и подписан и от двете страни. Спазена е регламентираната в чл. 13, ал. 2 и ал. 3 от НУРОИСДА процедура за провеждане на заключителната среща, резултатите от нея са отразени в съответната графа на формуляра за оценка, като са изложени мотиви за неизпълнение на всяка от целите по индивидуалния работен план. На заключителната среща поставените цели също са разгледани поотделно, като от изложените факти се установява, че преобладаващата част от тях не са изпълнени на нивото на изискванията/ критериите, определени в него.



Посочени са множество конкретни и подробни примери за пропуски, несправяне със сроковете от страна на оценявания, както и множество производства, в които процесуалните действия са предприети от ръководителя на екипа, в който е разпределен жалбоподателя, поради неговото бездействие. Коментирани са компетентностите, необходими за изпълнението на длъжността, като служителят е показал знания, умения и поведение, неотговарящи на изискванията, посочени в приложение № 1 и № 1а от НУРОИСДА. От изложените във формуляра констатации е видно, че причините за несправяне с работата се дължат на личната организация на Е. Л. И.. Неизпълнението е предизвикано от обстоятелства, зависещи от него.

Мотивите за определяне на годишната оценка са достатъчно конкретни, подкрепени с редица примери, посочване степента на изпълнение по всяка от целите, както и посочване на конкретни случаи на неизпълнение, лошо изпълнение или забавяне на служебните задължения на атестирания служител. В годишната оценка е коментиран броя приключили/неприключили в срок преписки и качеството на изпълнение, конкретно посочване степента на изпълнение по всяка от целите. Цитираните коментари и мотиви на оценявания ръководител на оценката „Неприемливо изпълнение“ дават възможност да бъде разбрано, на кои „обективно установими факти и обстоятелства“ се основава тази оценка. Както се посочи, оценяването на постигнатите резултати е в оперативната самостоятелност на административния орган, като съдът извършва проверка на процедурата за поставяне на оценката от органа и съобразяването ѝ с критериите за оценяване. При изготвяне на годишната оценка е спазена процедурата предвидена в НУРОИСДА и са съобразени поставените критерии.

Необосновано е твърдението на жалбоподателя, че е налице противоречие между междинната среща и определената годишна оценка. Видно от формуляра за проведената междинна среща, още в средата на оценявания период е констатирано неизпълнение по целите, което е продължило и през втората половина на годината, поради кофто е поставена обективно и законосъобразно годишна оценка „Неприемливо изпълнение“. При проведения разпит в откритото съдебно заседание на 3.11.2022 г. оценяваният ръководител потвърди, че още на проведената междинна среща е констатирала неизпълнение по целите, заложи в И. на служителя. Наред с това, не само на междинната среща, но и през целия оценяван период многократно е разговаряла с него за необходимостта да предприема съответните процесуални действия по възложените му производства и да спазва регламентираният срокове, но въпреки това Е. Л. И. продължил да не изпълнява заложените цели.

Изготвената въз основа определените цели годишна оценка съответства на изискването на чл. 76, ал. 7 от ЗДСл. Е. Л. И. се е възползвал от правото си на възражение срещу поставената оценка. В срока по чл 24, ал. 1 от Наредбата за произнасяне по възражението постъпило на 21.1.2022 г., контролиращият ръководител началник отдел "Проверки" подписва на 28.1.2022 г. формуляр за корекция на годишна оценка като потвърждава годишната оценка на служителя. Формулярът е надлежно попълнен и подписан съгласно образеца по приложение № 5 към чл. 24, ал. 2 от НУРОИСДА. Дадена е оценка по

отделните показани компетентности. Контролиращият ръководител е отговорил на възраженията на оспорващия и е посочил мотивите си за потвърждаване на годишната оценка. Както оценяващият, така и контролиращият ръководител, са изложили собствени мотиви за поставената оценка, които са непротиворечиви и отразяват оценяването на показаните от служителя компетентности. В тази връзка, неоснователни са доводите, че контролиращият ръководител не се е запознал с възражението. На 28.1.2022 г. оценката става окончателна - чл. 24, ал. 1 от НУРОИСДА: „Контролиращият ръководител е длъжен да се произнесе по възражението в 7- дневен срок от получаването му, като неговото решение е окончателно...“. Оценяващият и оценяваният са запознати в срок и срещу подпис, с попълнения от контролиращия ръководител формуляр и с окончателната оценка.

По доводите, че не са налице данни за отчитане от оценяващия на информация за мнението на външни потребители относно работата на служителя /чл. 18, ал. 3 от НУРОИСДА/, то посоченото изискване е относимо при условие, че има такава "налична" информация. Ако не е била налична /оплаквания, жалби/, то не е и налице опорочаване процедурата поради неотчитането ѝ.

Основни аргументи на жалбоподателя за неизпълнението на заложените в И. цели е твърдението на прекомерна натовареност и по-конкретно, че средната натовареност на „ревизорите“ в страната е 11,5 производства за година, а той е бил с 25 през 2021 г., като неговата натовареност е вследствие от срив в системата. Видно от събраните по делото доказателства натовареността на органите по приходите в отдел „Ревизии“ на ТД на НАП С. не е с 10 пъти или с 300 % повече от тази в останалите териториални дирекции. Наред с това, през 2021 г., за която е и оценката на жалбоподателя е налице и намаляване на броя на производства в сравнение с предходната година, което е резултат от мерките, предприети в НАП през последните години към облекчаване натовареността на органите по приходите в отдел „Ревизии“ на ТД на НАП - С..

Видно от справките, Е. Л. И. не само не е най-товарен, а напротив, той има най-малко възложени производства от всички в екипа. Същото е посочено и от контролиращия ръководител във формуляра - Приложения № 5 към чл. 24, ал. 2 от НУРОИСДА и беше потвърдено и на проведения разпит, на който оценяващия ръководител св. М., посочи конкретните данни за броя възложени контролни производства на служителите в екипа, а именно:

> Е. И. - 9 бр. ревизии, 6 бр. ПСИДФЛ, 1 бр. Проверка за установяване на факти и обстоятелства (ПУФО);

> Е. В. - 18 бр. ревизии; 4 бр. ПСИДФЛ;

> М. И. - 13 бр. ревизии; 4 бр. ПСИДФЛ, 1 бр. ПУФО;

> Е. А. - 15 бр. ревизии; 4 бр. ПСИДФЛ, 2 бр. ПУФО;

> М. К. - 14 бр. ревизии; 3 бр. ПСИДФЛ; 1 бр. ПУФО.

Видно от представените справки производства са възложени на Е. Л. И. след ползвания отпуск за временна неработоспособност и същият не е бил възпрепятстван от обективни причини да предприеме необходимите процесуални действия, както се твърди в жалбата.

Видно от разпита на свидетелите И. Н., главен инспектор по приходите,

изпълняващ функциите на ръководител на екипа, в който е разпределен жалбоподателя и св. К. М. - оценяващ ръководител на жалбоподателя, действително на Е. Л. И. в един ден са възложени 6 бр. ПСИДФЛ, но на други трима служители са възложени в същия ден по 4 бр. ПСИДФЛ. След съпоставка на броя на възложените ревизии на служителите, може да се види, че другите членове на екипа имат повече ревизии от него, а както разясниха свидетелите при ПСИДФЛ срокът може да се удължи до 1 година. Отново, видно от представените справки и потвърдено при разпита на свидетелите, след 10.06.2022 г. не Е. Л. И. не са възлагани повече нови производства. В този смисъл, липсват обективни причини, възпрепятствали жалбоподателя да предприеме необходимите процесуални действия, както по въпросните 6 бр. ПСИДФЛ, така и по възложените му ревизии. Отсъствието поради болест, с което жалбоподателя се опитва да оправдае неизпълнението на целите си, обхваща само началото на оценявания период, но и през останалите част от годината, въпреки че е бил на работа, Е. Л. И. е продължим да не работи активно по производствата си.

Жалбоподателят нееднократно подчертава и че възложените му производства не са просрочени. Това се дължи на предприемането на необходимите процесуални действия от страна на ръководителя на екипа – св. И. Н., поради непредприемането им от жалбоподателя. В своите показания и двете свидетелки по делото разясниха, че в контролните производства органът по приходите има задължението да предприема необходимите процесуални действия, да събира информация и доказателства, да анализира същите и да изготвя проекти на приключващите документи, а ръководителят на екипа има основно контролни функции, прави текущ преглед по производствата на всички служители в екипа и съгласува изготвяните от тях документи. В производствата, възложени на Е. Л. И. обаче, ръководителят на екипа предприема по-голямата част от действията и сама изготвя по-голямата част от документите, видно и от констатациите във формуляра за оценка.

В жалбата си Е. Л. И. се позовава и на това, че освен производствата, възложени му през 2021 г., има и такива, които са висящи от предходната година, но същото важи и за останалите органи по приходите в отдел „Ревизии“, тъй като, както разясниха свидетелите, когато производството е възложено в края на предходната година, сроковете по него продължават да текат и през следващата, когато същото трябва да приключи.

В своите показанията си, които съдът кредитира изцяло св. Н. сочи, че за цялата 2021 г. служителите в нейния екип са изготвили средно по 25 ревизионни доклада, а по производствата на Е. Л. И. са издадени 13 ревизионни доклада, от които обаче 11 са изготвени от св. Н.. Жалбоподателят е изготвил изцяло само два от тях. Издадените през 2021 г. ревизионни Доклади, обхващат, както производствата от 2020 г., които са продължили да бъдат висящи и през 2021 г., така и тези, възложени и приключили през 2021 г. очевидно е обстоятелството, че Е. Л. И. не е бил по-натоварен с производства от останалите служители, които са приключили почти два пъти повече ревизии от него през 2021 г. Не без значение е и че от своите производства той е приключил само две от тях.

М. К. също е констатирала неизпълнение по възложените цели, както и това,

че голяма част от Проектите на ревизионни доклади по възложените производства се изготвят от ръководителя на екипа, вместо от Е. Л. И., а тези, които са изготвени от него се налага да бъдат коригирани. Същото ясно показва, че макар да е дългогодишен служител, е налице тенденция към сериозно влошаване в изпълнението на длъжността и нужда ръководители на екипите, в които е разпределен, да поемат вместо него изготвянето на документите по възложените контролни производства, за да се избегне просрочването на същите. Това е констатирано от двама различни оценяващи ръководители. Наред с това, през 2020 г., видно от справката за отсъствията му, която е представена като доказателство, той не е отсъствал дългосрочно от работа, но въпреки това пак не е изпълнявал възложените цели на необходимото ниво, което води до извода, че причините за константното неизпълнение на целите и през 2021 г. не са свързани с боледуването му, обхващащо последните дни на 2020 г. и началото на 2021 г.

Установената практика е производствата да не се спират, тъй като в този случай и другия член на ревизиращия екип не може да предприема никакви действия, а това е във вреда и на задължените лица, които искат производствата да приключват максимално бързо. Св. М. подчерта, че през периода на ковид пандемията голяма част от органите по приходите са отсъствали, не само Е. Л. И., поради което не може сроковете по всички производствата да бъдат спирани постоянно при всяко отсъствие. Наред с това, по време на отсъствието му ръководителят на екипа е работил по възложените производства, като нови не са възлагани на жалбоподателя, такива са му възложени след завръщането, му на работа. Съгласно нормативните разпоредби и видно от свидетелските показания, сроковете за извършване на производствата се удължават при необходимост, с оглед на което отсъствието му не е пречка, след завръщането му на работа да започне активно да работи по същите, което не се е случило.

Жалбоподателят се позова и на поздравителния адрес за 30 години стаж в администрацията, който е получил. Същият беше представен в оригинал. Видно от писмените доказателства, които са приложени към отговора на жалбата, такъв поздравителен адрес е връчен не само на жалбоподателя, но и на всички останали служители, които към 31.12.2021 г. имат 30 години стаж в данъчната администрация. Същото е част от кампанията за отбелязване на 30 години от обособяването на данъчната администрация като самостоятелна държавна структура. Единственото изискване, за да попадне един служител в списъците на тези, които получават такъв поздравителен адрес, е към 31.12.2021 г. да има 30 години стаж в данъчната администрация, без да се отчитат индивидуалните постижения, принос и др.

В дадените пред съда показания оценяващият ръководител разясни, че оценяването за ДВПР в дирекция „Контрол“ се извършва съобразно конкретни количествени и качествени показатели. При Е. Л. И. поставените оценки за три от четирите тримесечия не са най-ниските, тъй като количествените показатели отразяват броя издадени документи по възложените му производства, независимо че по-голямата част са изготвени реално не от него, а от ръководителя на екипа. Именно поради тази причина оценяващият ръководител св. М. е правила корекции в оценките в посока намаляване на

същите, тъй като реалният принос на жалбоподателя е много по-малък. Същото се потвърждава не само от нейните свидетелски показания, но и от представените писмени доказателства.

Твърденията в жалбата, че са допуснати съществени нарушения на НУРОИСДА при извършеното оценяване са недоказани и неоснователни.

Изготвената оценка отговаря на изисквания на нормата на чл. 76, ал. 7 от ЗДСл, т. е. оценяването на изпълнението на длъжността на Е. Л. И. е извършено безпристрастно и компетентно, въз основа на обективно установими факти и обстоятелства и отговаря на целите на оценяването, регламентирани в чл. 1, ал. 2 от НУРОИСДА.

По тези съображения съдът приема, че процедурата по оценяване на изпълнението по чл. 76 ЗДСл в случая е проведена без процесуални нарушения от категорията на съществените, същата представлява материалноправно основание по **чл. 107, ал. 2 ЗДСл**. Базираното на нея и разпоредено с оспорената заповед прекратяване на служебното правоотношение на жалбоподателя по този законов текст е правомерно извършено. Жалбата като неоснователна следва да се отхвърли.

**Относно разноските:**

С оглед изхода на спора и направеното от процесуалния представител на ответната страна искане за присъждане на разноски, на същата се дължат разноски за юрисконсултско възнаграждение в минимален размер от 100 лв., определен съгласно чл. 78, ал. 8 от ГПК във връзка с чл. 143, ал. 4 и чл. 144 от АПК вр. с чл. 37, ал. 1 от Закона за правната помощ и чл. 24 от Наредбата за заплащането на правната помощ.

Така мотивиран, съдът

**РЕШИ:**

**ОТХВЪРЛЯ** жалбата на Е. Л. И. срещу Заповед № 206/28.02.2022 г. на Изпълнителния директор на Национална агенция за приходите /НАП/.

**ОСЪЖДА** Е. Л. И. да заплати на Националната агенция за приходите юрисконсултско възнаграждение в размер на 100,00 лева.

**РЕШЕНИЕТО** може да бъде обжалвано пред Върховния административен съд в 14-дневен срок от съобщаването му на страните.

Препис от решението **ДА СЕ ИЗПРАТИ** на страните.

**СЪДИЯ:**