

# РЕШЕНИЕ

№ 6109

гр. София, 27.10.2021 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Второ отделение 48 състав,**  
в публично заседание на 27.09.2021 г. в следния състав:

**СЪДИЯ: Калина Пецова**

при участието на секретаря Евгения Стоичкова, като разгледа дело номер **3123** по описа за **2021** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 124, ал. 1 от Закона за държавния служител /ЗДСл/ във вр. с чл. 145 и следващи от Административнопроцесуалния кодекс /АПК/.

Делото е образувано по повод подадена жалба от С. Г. Т. от [населено място] срещу Заповед № 45-55-38/09.03.2021 г. на главния директор на Главна дирекция „Гражданска въздухоплавателна администрация“, с която е прекратено служебното правоотношение на лицето на длъжност старши експерт, отдел „ЛГ на Г.“, дирекция „Летателни стандарти“, с придобит II младши ранг, на основание чл. 107, ал. 2 във връзка с чл. 108 ЗДСл, във вр. с чл. 16, т. 5 от Наредба за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация (НУРОИСДА). В жалбата и представените писмени бележки са изложени съображения, обуславящи незаконосъобразност на оспорената заповед, като издадена при допуснати съществени нарушения на административнопроизводствените правила, при неспазване на материалния закон и в несъответствие с целта на закона. Посочва се, че оценяването е извършено по начин, който е довел до опорочаване на определената обща оценка. Твърди се, че при извършване на атестирането са допуснати редица нарушения на НУРОИСДА, както и че работният план е съставен в нарушение на разпоредбите на НУРОИСДА. Сочи се, че не е била извършвана нито междинна, нито заключителна среща в нарушение на разпоредбите на закона. Твърди се, че не се сочат конкретни допуснати пропуски, а се правят общи изводи за непознаване на законовата и нормативна база. Заявява се, че отказът ѝ да изпълнява определени дейности, като

оценка на лизингови договори, изготвяне на план за безопасност в гражданското въздухоплаване и др., е законосъобразен, тъй като не са й били провеждани обучения и това са нови дейности за нея. Допълва се, че включването ѝ в Група по безопасност е дейност извън целите и задачите поставени в индивидуалния ѝ работен план. Посочват се мотиви, че атестацията е проведена в нарушение на разпоредбата на чл. 14, ал. 2, т. 1 НУРОИСДА – работният план не е бил обсъждан; липсват мотиви в кои части и кои цели не са изпълнени и по какъв начин се е отразило на работата. Сочи се, че обраната връзка от страна на оценяващия ръководител във връзка с дейността на лицето, няма. Очевидно е налице тенденциозно и необективно отношение към изпълняваната работа от страна на оценяващия ръководител, което се счита за недопустимо. При потвърждение на крайната ѝ оценка, в коментара липсват конкретни факти и обстоятелства. На практика не съществуват обективни данни, които да мотивират контролиращия ръководител да потвърди годишната оценка. Според оспорващия контролиращият ръководител се е позовал на доклади на двама служители, с които през атестирания период не е работил, не са им възлагани общи задачи и те нямат впечатления как изпълнява задълженията си като държавен служител. Поставената крайна оценка не отразява изпълнението на целите и задачите, както и демонстрираните професионални компетентности за периода на оценяване, а съдържа общи фрази и констатации за неизпълнение на други задачи, поставяни по време на работа на лицето и невключени в индивидуалния работен план. Иска се отмяна на заповедта.

В съдебно заседание жалбоподателят се представлява от адв. Н.. Поддържа жалбата и моли за отмяна на заповедта. Претендира направените по делото разноси според представения списък.

Ответникът – главният директор на Главна дирекция „Гражданска въздухоплавателна администрация“, оспорва жалбата и моли същата да бъде оставена без уважение. Моли съда да постанови решение, с което да потвърди оспорения акт. В съдебно заседание ответникът се представлява от юрк. К., която поддържа становището за законосъобразност на оспорения акт. Сочи, че от събраните по делото доказателства е ясно, че процедурата е била спазена. При прекратяване на служебното правоотношение на г-жа Т. и двете кумулативни предпоставки за това са били изпълнени. Допълва се, че с отказът си да изпълнява възложените ѝ задачи, г-жа Т. е нарушила принципа на йерархична подчиненост, като не изпълнява законосъобразните актове и заповеди на по-горестоящите органи и държавни служители. Неизпълнение на служебните задължения от страна на държавен служител е основание за търсене на дисциплинарна отговорност. Претендира юрисконсултско възнаграждение.

Софийска градска прокуратура, редовно уведомена, не изпраща представител и не ангажира становище по жалбата.

Съдът, за да се произнесе по жалбата, съобрази следното:

Жалбата е подадена в законоустановения 14-дневен срок и от активно легитимирано лице, поради което е процесуално допустима.

Разгледана по същество е основателна, предвид следните съображения:

От представените и служебно приложени към делото доказателства, неоспорени от страните, от фактическа страна се установи следното:

Установява се от доказателствата по делото и не е спорно от фактическа страна между страните, че жалбоподателят С. Г. Т. е работила в Главна дирекция „Гражданска

въздухоплавателна администрация“ като старши експерт отдел „ЛГ на Г.“, дирекция „Летателни стандарти“. Към момента на издаване на оспорената заповед, Т. е изпълнявала същата длъжност.

Съгласно приложената по делото длъжностна характеристика, заеманата от Т. длъжност старши експерт отдел „Летателна годност на Г.“, дирекция „Летателни стандарти“ в Главна дирекция „Гражданска въздухоплавателна администрация“ е пряко подчинена на началника на отдел „Летателна годност на Г.“, който следва да е оценяващ ръководител - чл. 4, ал. 1 НУРОИСДА. Контролиращ е ръководителят, на когото оценяващият ръководител е непосредствено подчинен – директорът на дирекция „Летателни стандарти“. Главният директор на ГД „Г.“ се явява орган по назначаването на служители, съобразно разпоредбата на чл. 9, ал. 1 от Устройствения правилник на ГД „Г.“.

Видно от приложения формуляр за оценка на индивидуалното изпълнение на длъжността старши експерт отдел „Летателна годност на Г.“, дирекция „Летателни стандарти“ в Главна дирекция „Гражданска въздухоплавателна администрация“, за периода от 01.01.2020 г. до 31.12.2020 г., са вписани цели, период на изпълнението – 01.01.2020 г. до 31.12.2020 г. и изисквания/критерии за изпълнението, както следва: 1. Подобряване на работната среда с цел повишаване мотивацията на персонала и предоставяне на перспективи за развитие – актуализиране и поддържане на електронна база данни за поднадзорните ВС/организации/лица и уеднаквяване с наличните досиета на хартиен носител; даване на предложения за оптимизация; 2. Уеднаквяване на процеса по извършване на одити/инспекции и запознаване на персонала – подготвя и представя за одобрение на началника на отдела годишен график на надзора на авиационните субекти, дава предложения за промяната му при невъзможност за изпълнението му, прави отчет на изпълнението му; участие в актуализиране на рисковия профил на организациите; 3. Преглед на съществуващите работни процеси и последващо оптимизиране с цел равновесие с настоящи и бъдещи предизвикателства – предложения и участия в изготвяне изменения в НИ ЛГ; 5. Постоянен контрол върху качествено изпълнение на услугите в съответствие със сроковете, изискванията и очакванията на субектите – изготвяне на статистически отчетни форми за ВС/одобрените организации/персонал/изпълнени административни услуги/контрол на таксите по Тарифа № 5; 6. Поддържане и развитие на С. в ГД Г. – даване на предложения за разработване и осъвременяване на документацията за ефективно функциониране на С.: участие в разработване и осъвременяване на документацията за ефективно функциониране на С.; поддържане и развитие на С..

Проведена е междинна среща на 27.07.2020 г., с което е спазено изискването на чл. 12, ал. 1 от НУРОИСДА. Отразените коментари на оценяващия ръководител са, че „Служителката полага старание при изпълнение на постановите задачи. Препоръчва се да се фокусира върху повишаване на професионалните си умения, за да може ефективно да изпълнява заложените изисквания в длъжностната характеристика. Също така препоръчвам да участва активно в работните процеси в отдела, както самостоятелно, така и съвместно с останали колеги“. В коментар към формуляра за оценка – междинна среща – оспорващият е посочил, че следва да бъдат съобразена т. 4 от длъжностната ѝ характеристика и възлаганите ѝ задачи да бъдат съобразени с квалификацията и компетентността ѝ.

Изготвянето и съгласуването на индивидуалния работен план е станало на 31.01.2020 г. За оценяващ ръководител се е подписал началника на отдел „Летателна годност на

Г.“ съобразно изискването на чл. 4, ал. 1 НУРОИСДА.

Поставената годишна оценка на изпълнението е „неприемливо изпълнение“.

Изложените мотиви на оценяващия ръководител са (л. 30 - 31 по делото), че служителката не успява да изпълни всички задължения на нивото на изискванията за обем, качество и срокове. Служителката не е изпълнила качествено и ефективно голяма част от заложените цели в индивидуалния си работен план спрямо изискванията и критериите, определени в него и не е допринесла за подобряване на резултатите от дейността на отдела. С начина на изпълнение на възложените дейности и задачи служителката не показва знания, умения и компетентности спрямо заеманата длъжност. Същата не може да изготвя и представя аргументирани становища и е показала следното поведение при изпълнение на задълженията си: - Ориентация към резултати: действията при изпълнение на задачите не са оптимизирани с цел постигане на желания резултат. Не успява винаги да изпълнява възлаганите задачи и да постига навременен резултат. Служителката изпитва големи затруднения, когато трябва да работи по няколко задачи едновременно. Не може да изпълнява самостоятелно задачи, изискващи вземане на решение и постоянно търси напътствие и мнение от останалите колеги или от началника на отдела; - Работа в екип: служителката изпълнява индивидуалните си задачи, но не се включва в екипни дейности и не се сработва с останалите колеги за постигане на общата цел. Поведението ѝ, както и начинът и на работа, водят до създаване на напрежение между останалите служители в отдела; - Комуникативна компетентност: комуникира и се изразява добре на български език; не използва английски език на добро работно ниво, което води до затруднения при изпълнение на част от възлаганите задачи по оценка на лизингови договори на ВС.; - Ф. към клиента: няма ясна представа за интересите и очакванията на авиационната индустрия относно предлаганите от отдела услуги. Не е отправяла предложения за оптимизация и подобряване на цялостната дейност на отдела и на администрацията; - Професионална компетентност: не познава законодателството в областта на летателната годност и демонстрира незадоволително равнище на знания и умения за изпълнение на задълженията, присъщи на заеманата длъжност. С молба служителката е посочила, че ѝ е непосилно да оценява лизингови договори и поради липса на подходяща квалификация и компетентност не може да изпълнява контролни и аналитични функции. Служителката демонстрира компетенции за заемане на длъжност със спомагателни и подпомагащи функции, поради което се стига до отказ за изпълняване на възлагани задачи и/или до неефективно и качествено изпълнение. По време на оценявания период служителката не е отправяла предложения за оптимизация и подобрене на действащите процедури, въпреки често отправяните критики за неяснота и непълнота; не е участвала ефективно и в екипни задачи. Служителката не е участвала качествено и пълноценно в работната среда и с поведението си не е допринесла за оправдаване на изискванията и потребностите на авиационните субекти, предвид неизпълнение на заложените цели. За оценявания период не са изготвени точни статистически форми на ВС/организации, от които във всеки момент да е ясен броя на представените административни услуги, издадени удостоверения със съответния обхват и др. Публикуваните списъци на одобрените организации на интернет страницата на ГД Г. са от м. 04/2019 г., което води до оплакване и недоволство от страна на авиационната индустрия. Служителката не е участвала в поддържането и развитието на С. на ГД Г.. Не е изготвяла и отправяла предложения за подобрене на функционирането на действащата С..

Поставената оценка е била предоставена за запознаване, коментар и подпис на оценявания на 27.01.2021 г., който е посочил като коментар, че не е съгласен с направената оценка и че ще подаде възражение. На 02.02.2021 г. служителят Т. е подала възражение до контролиращия орган (л. 33 - 36 по делото), което е в насока за тенденциозно отношение спрямо нея и работата ѝ, за изпълняване на всички задължения, които са се увеличили многократно както по обем, така и по степен на сложност и компетентност, за това, че в периода на атестация е била в дългосрочен отпуск по болест, че са ѝ възлагани дейности, изискващи тясно специализирани знания, опит и инженерно-техническа компетентност, с молба за преразглеждане на оценката. Във формуляра контролиращият орган на 09.02.2021 г., е посочил коментар, че не приема мотивите за обжалване на оценката, че оценяващият ръководител е поставил обективна оценка за изпълнението на длъжността на Т. и че потвърждава оценката „Неприемливо изпълнение“. Допълнено е, че съгласно чл. 21 НУРОИСДА е изискал от оценяващия ръководител допълнителна информация и аргументация относно поставената оценка, а също така и допълнително мнение от други служители в отдела за работата на оценявания. С. Т., според контролиращия ръководител, не е изпълнила преобладаващата част от целите в индивидуалния си работен план за 2020 г. на нивото на определените изисквания и критерии, като неизпълнението е поради обстоятелства, зависещи от нея. Едновременно с това е показала за преобладаващата част от компетентностите знания, умения и поведение, неотговарящи на изискванията. Във връзка с така поставената оценка, главният директор на ГД „Г.“ е издал Заповед № 45-55-38/09.03.2021 г. за прекратяване на служебното правоотношение на С. Г. Т., считано от 09.03.2021 г., поради получена възможно най-ниска оценка „Неприемливо изпълнение“ от служител при изпълнение на длъжността за 2020 г. На основание чл. 61 ЗДСл. било разпредено изплащане на обезщетение за използван платен годишен отпуск. Заповедта била връчена на служител на 09.03.2021 г.

Разпитани по делото са следните свидетели: В. Ц. Ц., която от 2014 г. до м. март 2021 г. е работила в ГД „Г.“ на 4-часов допълнителен трудов договор. Заявява в съдебно заседание, че през 2020 г. е била атестирана, като индивидуалния план бил изготвен от служител на база предварително изпратени по имейл цели. Последните сами си избирали и ги поставяли в бланка. Твърди се, че обсъждане по плана не е имало. Всичко, което било написано после се одобрява. Сочни, че провеждането на междинните и заключителни срещи се осъществявало по електронен път като попълнена бланка от началника на отдела им била прашана, те само я разписвали и пак я изпращали обратно. Посочва, че през 2019 г. е имало голямо текучество на колеги, била напуснала колега, която се занимава с лизинги и когато се е върнала от отпуск е видяла, че тези задължения са прехвърлени на госпожа Т.. Твърди, че много колеги били напуснали и е оставала много работа. Ц. сочи, че не са имали допълнителни обучения за инцидентите. Посочва още, че от 13 март 2020 г. е направено разпределение на служителите кой кога да се явява в офиса на работа, а останалите работели от вкъщи. Задачите си получавала на имейл. Свидетелят изяснява, че е участвала в промяната на наръчника на инспектора през 2021 г., но не и в тази през 2020 г. Твърди, че през 2020 г. е разширена процедурата за одобрение на лизинговите договори, където не може само от експерт да бъде одобрен. Сочни, че никой от колегите ѝ не се е оплаквал от г-жа Т.. По отношение на лизингите не са работили заедно, тъй като тя е имала последващо действие по документите. Заявява, че винаги е получавала съдействие от оспорващата, както и че последната е

извършвала квалифициране на инцидентите.

Свидетелят Н. И. Д. е работил от 2012 г. до 10.01.2020 г. в ГД „Г.“ като е бил инспектор, главен инспектор, началник на отдел. По отношение на лизинговите договори изяснява, че същите са дошли в отдела 2013 – 2014 г., като той е минал обучение по процедурата в наръчника на инспектора, като целият отдел минал тази процедура. Сочи, че основно двама човека са се занимавали с тях, като след напускането на С. К., С. Т. е започнала да се занимава с тях. По отношение на атестациите казва, че са протичали формално с уведомяване, по негово време не е правил специални срещи, представял се готов формуляр. За госпожа Т. казва, че е много деликатен човек и че не е виждал да влиза в конфликт с някого. Заявява, че общи преписки тя не е имала с много хора, работела е самостоятелно. Относно Групата за безопасност казва, че е създадена след напускането му и че в тази група е трябвало да се назначат специалисти – инженери, пилоти, специалисти по сигурността, които са завършили тези специалности, както и че се ползва практика на всички държави членки в ЕС.

Свидетелят Н. Т. Т., началник отдел „ЛГ на Г.“ от 02.05.2019 г., заявява, че е провеждала срещи при поставяне на междинна и годишна оценка, коментирала е изпълнението на целите в плана, дали има затруднения, след което приключвали с попълване на формуляр и качване на образеца в деловодната система. През 2020 г. казва, че е провеждала лични срещи в стаята си с жалбоподателя, по телефона, като са обсъждали това, което е в индивидуалния работен план, проблемите които има с лизинговите договори. Счита, че не е било необходимо г-жа Т. да има инженерно образование, за да изпълнява поставените и задачи. Практиката била да се разглеждат от хора, които не са инженери. Заявява, че има разработена папка за всички служители, в която се събират всички обучения през годините. За лизинговите договори тя самата е организираща и провеждала обучения през 2016 г., след това в процедурата за изпълнение на тези дейности е в наръчника на инспектора, където се въвежда със заповед на главния директор. За изпълнение на задълженията си, госпожа Т. като цяло се забавяла в изпълнение на задачите си, не можела сама да се ориентира в лизинговите договори, не била сигурна дали да препоръча договора или да го откаже, като търсела помощ от нея. Свидетелят сочи, че заедно са писали писмата и становищата. По отношение на групата по безопасност, била с още един колега от отдела, поставяни им били общи задачи, но тя не участвала и не е съдействала в тази дейност. Изяснява, че задачите, които били възлагани на Т. са били по отношение на авиационните събития, които са насочени към отдела. Това, което се очаквало от нея, е само да препрати имейл и инженерни познания не били

необходими. Дейности по квалифициране не и били възлагани. По отношение на националния план за безопасност, свидетелят изяснява, че той е един общ за цялата администрация, който се изработва от всички колеги, като хората дават предложения. Свидетелят твърди, че госпожа Т. има достатъчно обучения и ръководни материали. В съвместна задача с Ф. П., който е с авиационно образование, е следвало да изработят план за безопасност. Свидетелят пояснява още, че е правила два-три лизингови договора с колегата, който преди това ти е правил и че няма нарочно обучение за нея. Казва, че работи в отдела от 2010 г., а договорите дошли по-късно. Казва, че в началото тя е работила основно с тях, заедно с госпожа С. К.. Свидетелят заявява, че има авиационно образование. За лизинговите договори казва, че няма нарочно обучение и че била дала целия материал на оспорващия, където са разписани детайлно изискванията за лизинговите договори.

Свидетелят И. И. С., заявява в съдебно заседание, че са му били поставяни общи задачи с госпожа Т.. Казва, че тя се е справяла с тях и ги е изпълнявала. Сочи, че за задачите, които е трябвало да изпълни, които са ѝ влизали в длъжностната характеристика, по които е трябвало да дава становище, например одобряване на лизингови договори – не ѝ се е занимавало. За тази дейност, според него, не е било нужно да има човек инженерни познания. За поставянето на междинни и годишни оценки е имало провеждане на обсъждания, имало е лични срещи в кабинета на началника. С. се е запознал с г-жа Т. на среща за оценката. Заявява, че осповащата не е искала да се занимава с лизинговите договори. Казва, че е замествал Т., но не помни колко пъти.

Свидетелят Г. Й., колега на госпожа Т. от повече от три години, заявява в съдебна заседание, че заедно са им били поставяни работни задачи, с които тя трудно се справяла. В повечето случаи в екип, понякога с помощта на началника. Заявява, че заедно с нея е изпълнявал задачи за одобрение на лизинги. Когато се работело дистанционно, свидетелят бил постоянно на работа и подготвял всички документи за Т.. Изпълнявал и нейните задачи. Казва, че това забавяло изпълнението на задачите. Казва, че оценяването и било предхождано от лични срещи с началника на отдела. За провеждането на обучения за лизингови договори твърди, че са били за целия отдел, като лично той е присъствал на две от тях, където била и жалбоподателката. Оценката на лизинговите договори преди това се е извършвала от напуснал служител, който според него бил специалист. Казва, че в началото на 2020 г. съвместно с Т. са обучавали нов колега В. Н..

В хода на производството по събиране на доказателства са представени:

ЕР на ТЕЛК; Заповеди за създаване на Група по безопасност; Доклад на Инспектората към Министерство на транспорта, информационните технологии и съобщенията; доказателства за извършвани обучения; множество имейли; болнични листове на С. Т. за 2020 г.; работни графици; отчети за извършена работа от разстояние от Т..

Предвид установеното от фактическа страна съдът намира следното от правна страна.

Съгласно чл. 168, ал. 1 АПК съдът преценява законосъобразността на оспорения административен акт на всички основание по чл. 146 АПК, а именно: дали актът е издаден от компетентен административен орган и в установената форма, спазени ли са административнопроизводствените правила и материалноправните разпоредби по издаването му, съобразен ли е актът с целта на закона.

Заповедта е издадена от компетентен орган - главният директор на ГД „Г.“, в качеството му на орган по назначаването – чл. 108, ал. 1 ЗДСл и чл. 9, ал. 1 от Устройствения правилник на ГД „Г.“.

Заповедта отговаря на посочените в чл. 108 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 правни основания по смисъла на чл. 59, ал. 2, т. 4 АПК и фактически основания за издаването ѝ, като изрично е посочено, че причината за прекратяване на служебното правоотношение е получена оценка „неприемливо изпълнение“ за 2020 г.

Констатира се обаче, че процесната заповед е издадена при допуснати нарушения на оценяването и несъответствие с целта на закона, представляващи основания за отмяна със самостоятелно правно значение. Съгласно разпоредбата на чл. 107, ал. 2 ЗДСл, посочена като правно основание в оспорената заповед, органът по назначаването може да прекрати служебното правоотношение без предизвестие с държавен служител, получил възможно най-ниската годишна оценка за изпълнението на длъжността в едномесечен срок от получаване на окончателната оценка. Съгласно разпоредбата на чл. 76, ал. 5 ЗДСл държавният служител се оценява ежегодно за изпълнението на длъжността, като се преценява постигането на предварително определените цели, степента на изпълнение на задълженията и поставените задачи и професионалните компетентности. Според чл. 2 от НУРОИСДА, оценяването на изпълнението на длъжността от служителите в държавната администрация се извършва ежегодно, въз



основа на постигането на предварително определени цели или изпълнението на преките задължения и поставените задачи и на показаните компетентности. Оценяването се извършва на три етапа, като съдържанието на същите, както изготвянето и целите на работния план и общата оценка са подробно регламентирани с разпоредбите на чл. 9-11 от НУРОИСДА. Общата оценка следва да отразява изпълнението на целите на работния план и показаните компетентности от служителя за целия период на атестиране, да е извършена от оценяващия ръководител безпристрастно и компетентно, въз основа на обективно установени факти и обстоятелства, да е мотивирана и да намери отражение в съответния формуляр по образец (чл. 16, ал. 1, чл. 18, ал. 1 и чл. 19, ал. 1 от НУРОИСДА).

Следва да се отбележи, че още при съставянето на работния план са допуснати нарушения, които компрометират изпълнението на целите по чл. 76 ЗДСл, във вр. с чл. 2 от НУРОИСДА. В противоречие с нормата на чл. 9, ал. 2 и ал. 3 от НУРОИСДА, в работния план са посочени задължения, които не са конкретни, обективно измерими по обем, качество и срокове цели. Описаните нарушения са съществени, тъй като липсата на работен план, съставен съгласно изискванията на наредбата, опорочава следващите етапи от процедурата по атестиране - не е възможна преценка на постигане на целите от работния план на междинната среща, както и на заключителната.

Въпреки посочването от административния орган и част от свидетелските показания, съдът намира, че заключителна среща не е била проведена, което представлява съществено нарушение на административно-процесуалните правила. Административният орган по никакъв начин не е удостоверил провеждане на заключителна среща с Т.. Липсва представена покана за такава, няма протокол или друго писмено удостоверяване за провеждането ѝ, което сочи, че такава не е проведена в съответствие с изискванията на чл. 13, ал. 2 и ал. 3 от НУРОИСДА. В действителност, в представен доклад, вх. № 45-09-140/04.03.2021 г. е посочено, че е била проведена заключителна среща на 27.01.2021 г., но с това не отпада задължението на ответника да удостовери провеждането ѝ, какво е било съдържанието ѝ (както е направено за междинната среща), доколкото същото е съществена част от процедурата по издаване на оспорената заповед.

Настоящият съдебен състав намира, че както в индивидуалния работен план, така и в материалите по административната преписка, няма заложен количествен измерител, въз основа на който да се установи какво е очакваното изпълнение на служебните задължения и да позволи

обективна проверка на нивото на изпълнение по отделните показатели, както по време на междинната среща, така и по време на заключителната такава (ако е била проведена). При провеждане на междинната среща с жалбоподателя е посочено, че полага старание при изпълнение на поставените задачи. Дадена е препоръка да се фокусира върху повишаване на професионалните си умения, за да може да изпълнява ефективно заложените изисквания в длъжностната характеристика, както и да участва активно в работните процеси – самостоятелно и съвместно с останалите колеги. Няма обаче коментар, дали свършената работа съответства на очаквания обем работа за изминалия период, ако има изоставяне на какво се дължи, няма обсъждане на нивото на компетентност при изпълнение на служебните задачи. Следователно от мотивите на оценяващия ръководител не може да се направи извод какво е нивото на изпълнение на работа на служителя към този момент. Такива данни и изведено въз основа на тях заключение за количествено и качествено изпълнение на функционалните задачи, липсват и в мотивите при определяне на годишната оценка. Посоченото е съществено, тъй като през оценявания период госпожа Т., през голяма част от времето, е била в болничен, а през времето, в което е била на работа е било необходимо да изпълнява допълнително възложените и задачи поради намаляване броя на служителите в отдела. Съгласно доклад на Инспектората било идентифицирано наличието на увеличаващи се задължения в ГД „Г.“ при недостатъчен брой квалифициран и опитен персонал, което създава затруднения за ефективно изпълнение на надзорните и регулаторни функции, отговаряйки на европейските и международни стандарти на отделите, изразени в няколко направления – увеличаващи се задължения, недостатъчен брой квалифицирани служители, висока средна възраст на персонала.

Според чл. 16, т. 5 от НУРОИСДА оценка „неприемливо изпълнение” се поставя, когато оценяваният едновременно:

а) не е изпълнил преобладаващата част от целите в индивидуалния си работен план на нивото на изискванията/критериите, определени в него, като неизпълнението е предизвикано от обстоятелства, зависещи от служителя;

б) показал за преобладаваща част от компетентностите знания, умения и поведение, неотговарящо на изискванията в Приложение № 1.

Относно второто кумулативно условие, за да бъде поставена подобна оценка – преобладаващата част от показаните компетентности, знания, умения и поведение не трябва да отговарят на изискванията по приложение № 1 – липсва анализ каква е длъжността по разграничението

в приложението, кои са изискуемите компетентности за нея по същото приложение и защо поведението е неприемливо съгласно критериите на приложението. Декларативните твърдения към годишната оценка, че служителят постига ненавременен резултат, че изпълнява индивидуалните си задачи, но не се включва в екипни дейности, не използва английски език на добро работно ниво, лесно се отказва от поставени задачи, не е предлагала предложения за оптимизация и подобрене на действащите процедури и т.н. не сочат наличието на предпоставката по чл. 16, т. 5, б. „б“. Налице е и неправилна преценка за наличието и на другата кумулативно необходима предпоставка – да не е изпълнил преобладаващата част от целите в индивидуалния си работен план на нивото на изискванията/критериите, определени в него, като неизпълнението е предизвикано от обстоятелства, зависещи от служителя. При шест задачи по индивидуалния план, не става ясно кои от тях са изпълнени от служителя или не са, как са изпълнени. Липсват мотиви за неизпълнение по зависещи от служителя причини. Не се установява неизпълнение на преобладаващата част от целите в индивидуалния план. Посочените мотиви на оценяващият ръководител са лишени от конкретика относно изпълнението или лошото изпълнение на задълженията от страна на служителя, не засягат цялостната дейност и компетентности на лицето, поради което не следва да се отчитат при годишна оценка за изпълнение и най-вече към поставяне на най-ниската оценка, а евентуално биха могли да обосноват евентуално възникване на дисциплинарна отговорност.

За осъществено съдът намира и отменителното основание по чл. 146, т. 5 АПК - несъответствие на оспорената заповед с целта на закона. Основна цел на системата за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация е да се подобри дейността на съответната администрация чрез ефективно управление на изпълнението на всеки отделен служител по отношение на постигането на целите, изпълнението на задълженията и развиването на личната компетентност, както и да се определят нуждите от развитие на всеки служител и подобряване на професионалната му компетентност. Формалното и тенденциозно осъществяване на процедурата по оценяване, без да реално да са проверени и защитени с конкретни факти действителните служебни качества и изпълнение на длъжността от служителя, или пък прилагането ѝ само с цел да бъде освободен служителя, е в нарушение на целта на закона. При неизпълнение на конкретно възложената задача, при липсата на време и възможност за изпълнение на поставени допълнителни функции, органът по назначаването е могъл да потърси дисциплинарна

отговорност на служителя, а не директно да се използва процедурата за годишно оценяване, с цел да се накаже служителя, като го освободи от заеманата длъжност.

С оглед на изложено, съдът намери, че при издаването оспорената заповед са допуснати съществени процесуални нарушения, противоречия с материалния закон и несъответствие с целта му, които обуславят незаконосъобразността ѝ на основанията по чл. 146, т. 3, 4 и т. 5 АПК.

При този изход на спора, в полза на жалбоподателя следва да бъдат присъдени направените и претендирани разноски в размер на 510 лева – петстотин лева адвокатски хонорар и десет лева – държавна такса за разглеждане на делото.

Воден от горното и на основание чл. 172, ал. 2, предл. второ и чл. 143 от АПК, съдът

#### РЕШИ:

ОТМЕНЯ Заповед № 45-55-38/09.03.2021 г. на главния директор на Главна дирекция „Гражданска въздухоплавателна администрация“, с която е прекратено служебното правоотношение на С. Г. Т. на длъжност старши експерт, отдел „ЛГ на Г.“, дирекция „Летателни стандарти“, с придобит II младши ранг, на основание чл. 107, ал. 2 във връзка с чл. 108 ЗДСл, във вр. с чл. 16, т. 5 от Наредба за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация.

ОСЪЖДА Главна дирекция „Гражданска въздухоплавателна администрация“ да заплати в полза на С. Г. Т. сумата от 510 (петстотин и десет) лева, представляващи разноски по делото - заплатен адвокатски хонорар и платена държавна такса.

Решението може да бъде обжалвано чрез Административен съд София-град пред Върховен административен съд на РБ в 14-дневен срок от съобщаването му на страните.

Преписи от решението да се изпратят на страните.

#### СЪДИЯ: