

РЕШЕНИЕ

№ 4942

гр. София, 17.07.2013 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

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

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪДИЯ: Камелия Серафимова

при участието на секретаря Мая Миланова, като разгледа дело номер **2308** по описа за **2013** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

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

Образувано е по жалба на Д. И. Д. от [населено място] срещу Заповед№43/11.02.2013 година на Изпълнителен директор на Агенция по заетостта [населено място]-с която последният на основание чл.107,ал.2 и чл.108 от ЗДСЛ прекратил служебното правоотношение на Д. И. Д. с ранг II младши на длъжност Началник отдел"Посреднически услуги" в Дирекция" Бюро по труда" [населено място] ,считано от 11.02.2013 година.

Развитите в жалбата оплаквания са за незаконосъобразност на оспорената заповед.Твърди се,че при провеждането на атестирането са допуснати съществени нарушения на процесуалните правила,като с нея е проведена два пъти междинна среща- един път на 29.06.2012 година и втори път на 15.08.2012 година. Сочи се още ,че не и предлаган формулярът за подаване на възражение срещу изготвената и оценка, коментарът на контролиращия ръководител е нечетим и поставя служителя в невъзможност да разбере въз основа на какво е определил най- ниската оценка.Иска се отмяна на заповедта и се претендират сторените по делото разноски.

В съдебно заседание,оспорващата Д. И. Д.,редовно уведомена при условията на чл.137,ал.7 АПК се явява лично и с адвокат П. ,редовно упълномощен, който поддържа жалбата на заявените основания. Заявява претенция за присъждане на разноски. Подробни съображения в тази насока развива и в представените по делото писмени бележки.

Ответникът по оспорването-Изпълнителен директор на Агенция по заетостта [населено място], редовно уведомен при условията на чл.137,ал.7 АПК, се представлява от юриконсулт В.,редовно упълномощена,която оспорва жалбата като неоснователна. Съображения в тази насока развива и в представените по делото писмени бележки.

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

От приложените към административната преписка писмени доказателства е видно ,че със Заповед № 113/01.07.2007 година на Изпълнителен директор на Изпълнителна агенция по заетостта Д. И. Д. е назначена за държавен служител на длъжността-Началник отдел”Посреднически услуги” в Дирекция”Бюро по труда” [населено място], считано от 01.03.2007 година.

На 30.11.2011 година е изготвен работен план на оспорващата за периода на оценяване от 01.12.2012 година, в който са набелязани основните цели.

На 29.06.2012 година, с оспорващата е проведена междинна среща, при която е попълнена съответната част от формула за оценка и са дадени препоръки за подобряване на резултатите.

На 15.08.2012 година е проведена нова междинна среща между оспорващата и оценяващия ръководител, като е утвърден нов работен план и определен нов период на оценяване на оспорващата- 01.12.2011 година 30.12.2012 година.

Формулярът е подписан от оспорващата от оценяващия ръководител.

На 18.01.2013 година е проведена заключителна срещу между оценявания служител и оценяващия ръководител, като е дадена оценка на изпълнението на оспорващата – изпълнението отговаря не напълно на изискванията.

Оспорващата е подписала формуляра за оценка с отбелязване ,че не е съгласна с дадената оценка ,но няма да подаде възражения срещу нея.

На 29.01.2013 година ,контролиращият ръководител коригирал оценката на Д. и поставил неприемливо изпълнение .

Оспорващата е запозната лично срещу подпис с оценката на 29.01.2013 година.

На 11.02.2013 година ,ответникът по оспорването издал оспорената заповед ,с която прекратил служебното правоотношение на оспорващата.

По делото са приложени всички събрани в хода на административното производство доказателства, заверено копие на личното служебно досие на оспорващата,доказателства,че лицето издало заповедта заема длъжността-Изпълнителен директор на Агенция по заетостта, заповедите за назначаване на оценяващия и контролиращия ръководител .

По делото са разпитани трима- свидетели.

От показанията на свидетеля С. У. – пряк ръководител на оспорващата ,се установява защо и въз основа на какво е дала оценка-изпълнението не отговаря напълно на изискванията.

В показанията си свидетелят С. сочи че ,не познава пряко дейността на отдел” Посреднически услуги”.

От показанията на свидетеля З. се установява ,че е била трети член пир извършената проверка в Дирекция „Бюро по труда” и какво е констатирано при извършената проверка, възложена със заповед на Директор на Дирекция”Бюро по труда”- [населено място].

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

Оспорената заповед №43/11.02.2013 г., с която Изпълнителен директор на Агенция по заетостта-гр.С. прекратил служебното правоотношение на Д. И. Д. на основание чл.107,ал.2 ЗДСл, е индивидуален административен акт по смисъла на чл. чл.21,ал.1 АПК, вр. с чл.154,ал.2, т.1 АПК и като такъв подлежи на съдебен контрол за законосъобразност, по критериите, визирани в разпоредбата на чл.108 от ЗДСл. При проверката съдът следва да прецени актът издаден ли е от орган по назначаването в предвидената от закона форма, съдържа ли правното основание за прекратяване на служебното правоотношение, дължимите обезщетения и придобития ранг.

Доказателствата по делото сочат, че оспорената заповед е издадена от орган по назначаването-това е Изпълнителен директор на Агенция по заетостта-гр.С. на когото изрично разпоредбата на чл.5,ал.1, т.15 от У. правилник на Агенция на Агенция по заетостта е предоставено правото да издава актове за възникване, изменение и прекратяване на служебните правоотношения с държавните служители в агенцията и за реализиране на дисциплинарната им отговорност, и в този смисъл той е орган по назначаването по смисъла на Закона за държавния служител. Наред с това, между страните няма спор, а и от приложените по делото доказателства се установява че, лицето К. Л. заема длъжността- Изпълнителен директор на Агенция по заетостта.

При издаването на заповедта, органът по назначаването е спазил изискването за писмена форма, като заповедта съдържа предвидените в чл.108 от ЗДСл задължителни реквизити. При издаването на заповедта обаче, са допуснати съществени нарушения на съдопроизводствените правила, което е довело и до нарушаване на материално-правните разпоредби.

Разпоредбата на чл.107,ал.2 от ЗДСл постановява, че органът по назначаването може да прекрати служебното правоотношение без предизвестие с държавен служител, получил възможно най-ниската обща оценка при атестиране, в едномесечен срок от получаване на окончателната оценка.

. Правната регламентация на оценяването на държавните служители, се съдържа в чл.76 от ЗДСЛ. Според тази разпоредба, държавният служител ежегодно се оценява за изпълнението на длъжността, оценяването на изпълнението на длъжността обхваща периода от 1 януари до 31 декември на съответната година и всеки служител, който има действително отработени най-малко 6 месеца за една календарна година, подлежи на оценяване. Редът за провеждане и атестиране на държавните служители е регламентиран в Наредбата за реда и условията за атестиране на служителите в държавната администрация/отм/, а сега в Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация, в сила от 01.07.2012 година. Целите на оценяването са визирани в чл.1,ал.2 от Наредбата-създаване на условия за ефективно управление на изпълнението на ниво администрация, административно звено и отделен служител за постигане целите на съответната административна структура, оценяване приноса на отделния служител за

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

В настоящия случай доказателствата по делото сочат, че периодът за оценяване на оспорващата Д. във формуляра за оценка, е определен от 01.12.2011 година до 30.12.2012 година. Предвид обстоятелството, че Наредбата за условията и реда за атестиране на служителите в държавната администрация е отменена от 01.07.2012 година, в съответствие с § 3. (1) от ПЗР на Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация, Индивидуалните работни планове за 2012 г., изготвени по реда на отменената [Наредба за условията и реда за атестиране на служителите в държавната администрация](#), се привеждат в съответствие с [приложение № 2 към чл. 19, ал. 1, т. 1](#) по време на междинната среща между оценяващия ръководител и оценявания, междинната среща между оценяващия ръководител и оценявания за 2012 г. се провежда в периода от 1 юли до 15 август 2012 г. и Оценката на изпълнението на длъжността за 2012 г. обхваща периода от 1 декември 2011 г. до 31 декември 2012 г./ В случая, предвид обстоятелството, че междинната среща с Д. е проведена на 29.06.2012 година преди да е влязла в сила новата Наредба и предвид необходимостта от привеждане в съответствие на индивидуалния работен план с новите изисквания на новата наредба, на 15.08.2012 година с оспорващата е проведена нова междинна среща и е утвърден нов работен план. Новият работен план обаче, не е приведен в съответствие с новите изисквания на наредбата, а само са преписани предишните цели от предишния работен плана и е увеличен обемът на целите и то драстично. Изготвеният нов работен план, не отговаря на изискванията на чл. 9 от Наредбата, според която, изготвянето и съгласуването на индивидуалния работен план се извършват съвместно от оценяващия ръководител и от оценявания, като се отчитат основната цел, преките задължения, управляваните ресурси и компетентностите, определени в длъжностната характеристика на длъжността, заемана от оценявания, в

индивидуалния работен план се определят целите, срокът и изискванията/критериите за изпълнението, които оценяваният трябва да постигне през периода, а целите в индивидуалния работен план на оценявания трябва да са в максимална степен конкретни, постижими, съгласувани с целите на административната структура като цяло и/или на административното звено и измерими по обем, качество и срокове. В случая не е ясно кое е обусловило поставяне на нови цели различни от първоначалния план и кое е обусловило увеличаването на обявените свободни работни места - преди изменението на работния план по този показател са заложили 1150 броя, а по новия - 1280, устроени на работа на първичен пазар на труда по стария план 910 броя, а по новия план са заложили 1020 броя, включени в програми за заетост по стария работен план - 50 лица и мерки за заетост 60 лица, включени в курсове за професионална квалификация - 10 лица, а по новия - включени в програми за заетост 223 лица и в мерки за заетост 82 лица, включени в курсове за повишаване на квалификацията - 17 лица, по стария работен план - включени в схема за развитие - 130 лица, а по новия план - 305 лица, по стария план включени 30 лица в програма - създаване на заетост при младежите чрез осигуряване на възможност за стаж, а по новия - 80 лица, което поставя под съмнение постижимостта на целите, които са поставени - те многократно надхвърлят заложеното в първоначалния работен план и не е ясно кое в крайна сметка е допринесло за завишаване целите в работния план и то с такива значителни стойности.

На проведената втора междинна среща/ която не води до нарушаване правото на защита на оспорващата/, са набелязани целите, посочени по-горе в работния план и са дадени препоръки за подобряване на дейността - попълнен е съответният формуляр на новия работен план, същият е подписан от страна на оспорващата и на оценяващия ръководител. Независимо от обстоятелството, че след изтичане на периода, с оспорващата Д. е проведена заключителна среща - на 18.01.2013 година/ при съобразяване с обстоятелството, че по новата наредба заключителната среща се провежда в периода от 1 до 31 януари на следващата година/ аргумент от разпоредбата на чл.13 от Наредбата/, сам по себе си този факт, не води до спазена процедура по оценяването.

При тази среща е констатирано от страна на оспорващата Д., че тя е изпълнила една част от целите в работния план, но въпреки дадените насоки, включително и при провеждане на междинната среща, по отношение на прецизирането на работата по подбор за безработни лица за заявените работни места на първичен пазар на труда, изготвени профили и незабавно насочване на заявките на работодателите, при извършване на комплексна проверка от екип на Агенцията по заетостта, определена със Заповед на Изпълнителния директор на Агенция по заетостта № АЗ № 2239/20.08.2012 година/ приложена по делото/, е установено, че съществуват пропуски - не се спазва установеният в Технологията за заявки от работодатели, не по всички заявки има списъци с подходящи лица за заемане на работното място, не са изготвени профил и портрет на търсещите работа лица. Констатирани са и други пропуски в работата на отдел "ПУ" по - сериозните от които са - несъответствие на заложените стъпки в индивидуалния работен план за действие на безработните лица с определената фаза на ТРЛ, липса на дата в изходящия дневник за насочващи писма на безработните лица, липса на резултат по отделни стъпки в плановете за действие на безработните лица, след комплексната проверка е разработен план за действие в Д. М., но при извършена вътрешна проверка е установено, че пропуските не са

отстранени, констатирани са пропуски в отдел ПУ- грешки при изготвяне на документите, липса на документи, както и неспазване на някой от процедурите от Методическите указания по проекта, не е прекратена регистрацията в Дирекция БТ на 18 лица, включени в стажуване по проекта с трудови договори през 2012 година , а е станало едва през 2013 година и е поставена оценка- Изпълнението отговаря не напълно на изискванията.

Оспорващата подписала формуляра за оценка с отбелязване ,че не е съгласна с дадената оценка, но не се възползвала се е от правото си да подаде възражение съобразно предвиденото в чл.23 от Наредбата право. От така представения формуляр – атестационен, обаче ,не може да се приеме ,че оценяващият ръководител е оформил надлежно атестационния формуляр при атестирането на държавния служител и по този начин да е изпълнил задължението си по чл. 18 от Наредбата за безпристрастно и компетентно извършване на оценката,въз основа на обективно установими факти и обстоятелства.Оценките по нормативно уредените показатели за атестиране, формиращи крайната обща оценка на изпълнението на длъжността на държавния служител, не са определени с конкретни,изложени коментари (мотиви) по всеки раздел срещу съответната оценка.Мотивите на оценяващия ръководител са общи, без конкретизация и без да посочват никакви "обективно установими факти и обстоятелства", мотивирали го да даде въпросната оценка. Нещо повече дори- като основа за даване на оценката са посочени извършени проверки в Дирекция"Бюро по труда" – М.,възложени със съответните заповеди, които обаче проверки касаят цялостната дейност на Дирекция" Бюро по труда" и на отдела ,в който тя работи, а не конкретно дейността на служителя. Наред с това дори и да са констатирани пропуски в работата на оспорващата, то тези пропуски биха били основание за ангажиране на нейната дисциплинарна отговорност, не до поставяне на оценка- Изпълнението отговаря не напълно на изискванията, да не говорим, е от така представения формуляр за оценка не е ясно в какво точно се изразяват пропуските на оспорващата, по кои показатели и по кои цели от индивидуалния работен план те не са осъществени и в каква степен. Така посочените бегли и почти никакви мотиви, безспорно не могат да обусловят преценката за изпълнението- отговаря не напълно на изискванията, не е обективна и не почива на установените факти.

Настоящият съдебен състав на обсъжда доводите на оспорващата ,че проверките , извършени в Дирекция" Бюро по труда" – [населено място] са от некомпетентни лица ,защото въпросът за състава на комисията ,провела проверките е ирелевантен за спора, предмет на делото и какви лица са участвали и дали са имали съответната компетентност , не може да бъде разглеждан в настоящото производство.

Обстоятелството ,че посоченият контролиращ ръководител е изразил не съгласието с така дадената оценка, дал е друга оценка- Неприемливо изпълнение на длъжността, посочил е мотиви, които трудно се разбират- написани са на ръка и трудно се разчитат, също не прави оценката мотивирана. Контролиращият ръководител само с няколко думи е посочил, че оспорващата има сериозни пропуски в работата си ,което се установява от приложените по делото Протоколи за извършени проверки, което обаче не прави дадената от него крайна оценка мотивирана.Контролиращият ръководител се е задоволил да посочи ,че оспорващата има пропуски/ които при казаното по- горе дори да са налице, водят до друг вид отговорност на служителя, не е извършил конкретно оценяване по всеки един от показателите и по критериите ,заложили в индивидуалния работен палн,и оценката му изобщо не почива на никакви установими факти и обстоятелства. Неоснователен е доводът на оспорващата, че формулярът за оценка не е

подписан от страна на оценяващия и контролиращия ръководител, защото на първо място, формулярът за оценка е подписан от тях. На второ място, оспорващата е наясно както с това кой и е оценяващ, така и кой е контролиращ ръководител.

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

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

В полза на оспорващата следва да се присъдят направените по делото разноски в размер на 370 лева възнаграждение за адвокат и за свидетели . Доказателства за направените разходи за пътуване от страна на оспорващата и на нейния процесуален представител по делото не се съдържат, и съдът не присъжда разноски на адвокат ,направени от него за пътувания/ няма такова право и задължение/.

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

Р Е Ш И:

ОТМЕНЯ Заповед №43/11.02.2013 година на Изпълнителен директор на Агенция по заетостта [населено място]-с която последният на основание чл.107,ал.2 и чл.108 от ЗДСЛ прекратил служебното правоотношение на Д. И. Д. с ранг II младши на длъжност Началник отдел"Посреднически услуги" в Дирекция" Бюро по труда" [населено място] ,считано от 11.02.2013 година.

ОСЪЖДА ИЗПЪЛНИТЕЛЕН ДИРЕКТОР НА АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА ГР.С. ДА ЗАПЛАТИ НА Д. И. Д. ОТ ГР.М. СУМАТА ОТ 370 ЛЕВА- РАЗНОСКИ ПО ДЕЛОТО, КАТО СЪЩАТА СЛЕДВА ДА БЪДЕ ВЪЗСТАНОВЕНА ОТ БЮДЖЕТА НА АГЕНЦИЯ ПО ЗАЕТОСТТА- ГР.С.

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

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

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪДИЯ: