

РЕШЕНИЕ

№ 96

гр. София, 04.01.2013 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД СОФИЯ-ГРАД, Първо отделение 10 състав, в
открито заседание на 05.12.2012 г. в следния състав:

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪДИЯ: Камелия Стоянова

при участието на секретаря Велина Димитрова, като разгледа дело номер **5091** по описа за **2012** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 145 и сл. от АПК, вр. чл. 124, ал. 1 от Закона за държавния служител.

Образувано е по жалба от Н. Г. Г. - Т. срещу Заповед № 03-25/02.05.2012 г. на изпълнителния директор на Изпълнителната агенция за насърчаване на малките и средните предприятия, с която на основание чл. 106, ал. 1, т. 2 от Закона за държавния служител е прекратено служебното правоотношение на Н. Г. Г. - Т. за заеманата от нея длъжност старши експерт в отдел „Развитие на експортния потенциал”, дирекция „Развитие и интернационализация на малките и средните предприятия” в ИАНМСП. В жалбата се поддържа, че актът е постановен в противоречие с материалноправни норми - отменително основание по чл. 146, т. 4 от АПК. Искане за отмяната на заповедта. Претендират се разноси.

Ответникът – изпълнителният директор на ИАНМСП изразява становище за неоснователност на жалбата, административният акт е законосъобразен, издаден в съответствие с материалния закон, при спазване на административно производствените правила за издаването му и в съответствие с целта на закона. Претендира юрисконсултско възнаграждение.

Съдът, като обсъди становищата на страните и доказателствата по делото и направи проверка, на основание чл. 168, ал. 1 от АПК, на законосъобразността на оспорения административен акт и на посоченото в жалбата основание по чл. 146, т. 4 от АПК, приема за установени следните обстоятелства по делото.

Със Заповед № 03-25/02.05.2012 г. на изпълнителния директор на Изпълнителната

агенция за насърчаване на малките и средните предприятия на основание чл. 106, ал. 1, т. 2 от Закона за държавния служител е прекратено служебното правоотношение на жалбоподателя за заеманата от нея длъжност старши експерт в отдел „Развитие на експортния потенциал”, дирекция „Развитие и интернационализация на малките и средните предприятия” в ИАНМСП. Като основание за прекратяване на служебното правоотношение на жалбоподателя е посочено това по чл. 106, ал. 1, т. 2 от Закона за държавния служител, а именно съкращаване на длъжността. В тази връзка и като доказателства по спора е представена заповед № РД-12-9/27.04.2012 г. на изпълнителния директор на ИАНМСП, съгласно т. 2 от която, считано от 01.05.2012 г. се съкращават 2 длъжности старши експерт в отдел „Развитие на експортния потенциал”, дирекция „Развитие и интернационализация на малките и средните предприятия”. Съгласно т. 3 от заповедта, считано от 01.05.2012 г. се открива 1 длъжност младши експерт в отдел „Развитие на експортния потенциал”, дирекция „Развитие и интернационализация на малките и средните предприятия”. Като доказателства по спора са представени също така поименно длъжностно разписание на ИАНМСП в сила от 01.05.2012 г., видно, от което дирекция „Развитие и интернационализация на малките и средните предприятия се състои от 29 щатни бройки, дирекцията се състои от 3 отдела – отдел „Информационно обслужване на бизнеса” – 12 щатни бройки, отдел „Развитие на експортния потенциал” – 7 щатни бройки и отдел „Международно сътрудничество” – 7 щатни бройки и 3 щатни бройки за юристи, които са на пряко подчинение на директора на дирекцията. Отдел „Развитие на експортния потенциал” се състои от 7 щатни бройки – 4 бройки за длъжността главен експерт, 1 бройка за длъжността старши експерт и 1 бройка за длъжността младши експерт. Представено е като доказателство по спора също така длъжностно разписание на ИАНМСП от 01.04.2012 г. (преди прекратяване на служебното правоотношение на жалбоподателя), видно, от което дирекция „Развитие и интернационализация на малките и средните предприятия се състои от 29 щатни бройки, дирекцията се състои от 3 отдела – отдел „Информационно обслужване на бизнеса” – 13 щатни бройки, отдел „Развитие на експортния потенциал” – 8 щатни бройки и отдел „Международно сътрудничество” – 7 щатни бройки. Отдел „Развитие на експортния потенциал” се състои от 1 бройка за длъжността началник на отдел, 4 бройки за длъжността главен експерт и 3 бройки за длъжността старши експерт.

При така установената фактическа обстановка съдът прави следните правни изводи: Жалбата е подадена в преклузивния срок по чл. 149, ал. 1 от АПК, подадена е от надлежна страна по чл. 147, ал. 1 от АПК, срещу подлежащ на оспорване административен акт и е допустима.

По същество, същата е неоснователна по следните съображения:

Служебното правоотношение на Н. Г. Г. - Т. за заеманата от нея длъжност старши експерт в отдел „Развитие на експортния потенциал”, дирекция „Развитие и интернационализация на малките и средните предприятия” в ИАНМСП е прекратено на основание чл. 106, ал. 1, т. 2 от Закона за държавния служител. Съгласно чл. 106, ал. 1, т. 2 от Закона за държавния служител органът по назначаването може да прекрати служебното правоотношение с едномесечно предизвестие при съкращаване на длъжността. Основният спор между страните, и това, което следва да изследва и настоящата инстанция е обстоятелството дали е налице реално съкращаване на длъжността, заемана от жалбоподателя. Видно от представените и приети като доказателства по спора длъжностни разписания на ИАНМСП, действително

числеността на персонала на агенцията е 238 бройки преди прекратяване на служебното правоотношение на жалбоподателя, като към момента на прекратяване на същото числеността на персонала на агенцията е 56 бройки. Това, обаче не е обстоятелство, което е относимо и от значение за настоящия спор и от значение за отговора на въпроса дали е налице реално съкращаване на длъжността с оглед на факта, че реалното съкращаване на съответната длъжност се преценява не отнесено към всички служители в администрацията на ИАНМСП, а отнесено и съотносимо към длъжността, която е изпълнявал държавният служител в съответната дирекция, отдел, сектор, и към функциите на длъжността, която същата е заемала. Във всички случаи, обаче не може да се отрече правомощието на административния орган относно начина на организация на администрацията на ръководената от него изпълнителна агенция и с оглед на това, че на него е възложено ръководството на агенцията и изпълнението на определени функции, за постигането на които същият има безусловното право да организира по такъв начин работата на администрацията, включително и нейното реструктуриране за постигането на възложените му функции. В процесния случай, видно и от представените по делото доказателства изпълнителният директор на агенцията е направил преценката, че постигането на функциите на агенцията ще се извърши включително и чрез реструктуриране на администрацията ѝ, което включва и намаляване на броя на заетите служители в някои от дирекциите, отделите или секторите и увеличаване на броя на служителите в други дирекции, отделите или сектори, както и преценката на обстоятелството служители от какво длъжностно ниво са необходими за изпълнението на определени функции. Така със заповед № РД-12-9/27.04.2012 г. на изпълнителния директор на ИАНМСП, съгласно т. 2 от която, считано от 01.05.2012 г. се съкращават 2 длъжности старши експерт в отдел „Развитие на експортния потенциал”, дирекция „Развитие и интернационализация на малките и средните предприятия”. Съгласно т. 3 от заповедта, считано от 01.05.2012 г. се открива 1 длъжност младши експерт в отдел „Развитие на експортния потенциал”, дирекция „Развитие и интернационализация на малките и средните предприятия”. В резултат на тази заповед е утвърдено и новото длъжностно разписание ИАНМСП в сила от 01.05.2012 г., видно, от което дирекция „Развитие и интернационализация на малките и средните предприятия се състои от 29 щатни бройки, дирекцията се състои от 3 отдела – отдел „Информационно обслужване на бизнеса” – 12 щатни бройки, отдел „Развитие на експортния потенциал” – 7 щатни бройки и отдел „Международно сътрудничество” – 7 щатни бройки и 3 щатни бройки за юристи, които са на пряко подчинение на директора на дирекцията. Отдел „Развитие на експортния потенциал” се състои от 7 щатни бройки – 4 бройки за длъжността главен експерт, 1 бройка за длъжността старши експерт и 1 бройка за длъжността младши експерт. Представено е като доказателство по спора също така длъжностно разписание на ИАНМСП от 01.04.2012 г. (преди прекратяване на служебното правоотношение на жалбоподателя), видно, от което дирекция „Развитие и интернационализация на малките и средните предприятия се състои от 29 щатни бройки, дирекцията се състои от 3 отдела – отдел „Информационно обслужване на бизнеса” – 13 щатни бройки, отдел „Развитие на експортния потенциал” – 8 щатни бройки и отдел „Международно сътрудничество” – 7 щатни бройки. Отдел „Развитие на експортния потенциал” се състои от 1 бройка за длъжността началник на отдел, 4 бройки за длъжността главен експерт и 3 бройки за длъжността старши експерт. Следователно, в процесния случай е налице намаляване на бройките за заеманите длъжности старши експерт в отдел „Развитие на експортния

потенциал” с 2 бройки и това съкращаване е налице към момента на издаване на оспорваната в производството пред настоящата инстанция заповед. Длъжност в администрацията съгласно легалната дефиниция, съдържаща се в чл. 2, ал. 1 от Наредбата за прилагане на Единния класификатор на длъжностите в администрацията е нормативно определена позиция, която се заема по служебно или по трудово правоотношение, включително по правоотношение, възникнало на основание на Закона за Министерството на вътрешните работи, на Закона за отбраната и въоръжените сили на Р. Б., на Закона за изпълнение на наказанията или на Закона за дипломатическата служба, въз основа на определени изисквания и критерии, свързана е с конкретен вид дейност на лицето, което я заема, и се изразява в система от функции, задължения и изисквания, утвърдени с длъжностна характеристика. Обстоятелството, дали функциите, присъщи на длъжността на Н. Г. Г. - Т. съществуват и продължават да се осъществяват от лица, заемащи друга длъжност не означава, че не е налице съкращаването на длъжността. Дори длъжността да е продължила да съществува като нормативно определена позиция и система от функции, задължения и изисквания, утвърдени с длъжностната характеристика, то са намалени бройките, определени да изпълняват длъжността. Следователно заповедта е издадена в съответствие с материалноправната разпоредба на чл. 106, ал. 1, т. 2 от Закона за държавния служител. Действително, от събраните по делото доказателства се установява, че в посочения отдел при съкращаването на двете щатни бройки за длъжността старши експерт едновременно с това е налице разкриване на нова щатна бройка – такава за длъжност младши експерт. Така осъществилото се обстоятелство не може да се определи като промяна на наименованието на длъжността, каквито оплаквания се съдържат в жалбата и са посочени в проведените съдебни заседания от страна на жалбоподателя. Действително също така при сравняване на основните области на дейност и основните задължения за двете длъжности – тази на старши експерт и тази на младши експерт се установява, че в същите в по-голямата си част са идентични, но тази идентичност се преодолява от обстоятелството на различното длъжностно ниво – за длъжността младши експерт длъжностното ниво е Б7, докато за длъжността старши експерт длъжностното ниво е Б6. Следва също така да се съобрази и обстоятелството, че едно от основните задължения на младшия експерт съобразно и представената длъжностна характеристика е чрез събиране и систематизиране на информация да подпомага дейността на по-високите длъжностни нива. В тази връзка и съгласно чл. 6, ал. 3, т. 3 от Наредбата за прилагане на Единния класификатор на длъжностите в администрацията (редакция към момента на издаване на обжалваната заповед) длъжността старши експерт е свързана с обработката на преписки, изготвянето на анализи и предложения, засягащи дейността на съответната администрация и гражданите, поддържането на регистри и бази данни, с осъществяването на дейности, свързани с правомощията на органа на държавна власт като ръководител на съответната администрация; старшият експерт носи пряка отговорност за извършваните от него действия във връзка с изпълнението на длъжността, докато длъжността младши експерт съобразно чл. 6, ал. 3, т. 4 от Наредбата за прилагане на Единния класификатор на длъжностите в администрацията е свързана с подкрепа на дейността на по-високите длъжностни нива чрез събиране и систематизиране на информация, с обработка на бази данни, с проучване и обобщаване на различни практики, проблеми и алтернативни решения във връзка с дейността на администрацията; младшите експерти могат да осъществяват дейности

по административното обслужване. Предвид това обстоятелство и доколкото не е налице еднакво длъжностно ниво, то е неоснователно оплакването, че не е налице съкращаване на длъжността, а е налице промяна в наименованието на длъжността.

В тази връзка и оплакванията, съдържащи се в жалбата за абсолютна идентичност на функциите на съответните длъжности при наличие само на промяна на наименованията на отделни функции не се доказаха. При реално извършване на структурни промени въпрос за преценка по целесъобразност на органа по назначаването, неподлежаща на съдебен контрол, е кои лица и на кои длъжности съобразно новосъздадената структура да бъдат съкратени. След като по несъмнен начин по делото е установено, че спрямо жалбоподателя е осъществен фактическият състав на чл. 106, ал. 1, т. 2 от Закона за държавния служител, то оспорената заповед е съответна и на целта на закона. Следователно е налице реално съкращаване на заеманата от жалбоподателя длъжност, което предпоставя и правото на органа да прекрати служебното правоотношение.

Видно от представените и приети като доказателства по спора длъжностни разписания, същите са утвърдени от изпълнителния директор ИАНМСП, съдържат общ брой на служителите в общата администрация и специализираната администрация, подписани са от началника на отдел „Човешки ресурси” и от главния счетоводител на администрацията. Длъжностното разписание е изготвено съобразно приложение № 1 към чл. 11, ал. 1 от Наредбата за прилагане на Единния класификатор на длъжностите в администрацията (редакция към момента на изготвяне на длъжностното разписание). Посочената наредба не съдържа допълнителни изисквания при изготвянето на длъжностните разписания освен посочените, а именно длъжностното разписание да бъде утвърдено от ръководителя на съответната администрация, да съдържа дата на влизането му в сила, да посочва числеността на общата и специализираната администрация, да бъде подписано от началника на отдел „Човешки ресурси” и от главния счетоводител в съответната администрация. Същото представлява вътрешнослужебен акт на администрацията със специално предназначение и не съществуват изисквания същото да бъде завеждано под определен номер или пък в определен регистър. Съгласно чл. 11, ал. 1 от Наредбата за прилагане на Единния класификатор на длъжностите в администрацията ръководителят на администрацията утвърждава длъжностно разписание по образец съгласно приложение № 1, като съгласно ал. 2 в длъжностното разписание се определят конкретните длъжности, които ще се използват в администрацията, при спазване на Единния класификатор на длъжностите в администрацията, разпоредбите на наредбата и специфичните изисквания, определени с нормативен акт.

Оспореният административен акт е издаден и от компетентен орган – изпълнителният директор на ИАНМСП. Съгласно чл. 6, т. 9 от Устройствения правилник на ИАНМСП изпълнителният директор назначава и освобождава държавните служители в агенцията.

Актът за прекратяване на служебното правоотношение отговаря на изискванията на чл. 108, ал. 1, изр. 1 от Закона за държавния служител – съдържа правното основание за прекратяване на служебното правоотношение, дължимите обезщетения и придобития ранг на държавна служба.

Следователно, при издаването на акта за прекратяване на служебното правоотношение не са били допуснати нарушения на административно производствените правила, актът съдържа мотиви - в обстоятелствената му част има

позоваване на правнорелевантните факти, а удостоверяващите ги доказателства са приложени към административната преписка, издаден е от компетентен орган. Изложените фактически предпоставки за извършената преценка и цитираното правно основание, позволяват да се извърши контрол за законосъобразност на волеизявлението на административния орган. По изложените съображения оспореният административен акт е законосъобразен, поради което жалбата като неоснователна следва да бъде отхвърлена.

От страна на ответника е направено искане за присъждане на юрисконсултско възнаграждение, което с оглед изхода на спора следва да бъде уважено в размер на 150 лв.

Като взе предвид направените фактически и правни изводи и на основание чл. 172, ал. 2, предложение последно от АПК, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ оспорването на Н. Г. Г. - Т. срещу Заповед № 03-25/02.05.2012 г. на изпълнителния директор на Изпълнителната агенция за насърчаване на малките и средните предприятия, с която на основание чл. 106, ал. 1, т. 2 от Закона за държавния служител е прекратено служебното правоотношение на Н. Г. Г. - Т. за заеманата от нея длъжност старши експерт в отдел „Развитие на експортния потенциал”, дирекция „Развитие и интернационализация на малките и средните предприятия” в Изпълнителната агенция за насърчаване на малките и средните предприятия, като неоснователно.

ОСЪЖДА Н. Г. Г. – Т. да заплати в полза на Изпълнителната агенция за насърчаване на малките и средните предприятия юрисконсултско възнаграждение в размер на 150 лв.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване с касационна жалба в 14-дневен срок от съобщаването му, пред Върховния административен съд, с връчване на преписи за страните по чл. 138 от АПК.

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪДИЯ