

РЕШЕНИЕ

№ 3097

гр. София, 13.10.2010 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД СОФИЯ-ГРАД, Първо отделение 4 състав, в публично заседание на 20.09.2010 г. в следния състав:

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪДИЯ: Весела Павлова

при участието на секретаря Петя Кръстева, като разгледа дело номер **3859** по описа за **2010** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 145 – чл. 178 и чл. 226 от Административно-процесуалния кодекс (АПК) във връзка с чл. 124 от Закона за държавния служител (ЗДСл).

Образувано е по жалба на П. С. М. от Г. К срещу заповед № 2 от 06.01.2009 г. на генералния Д. на Националната ветеринарномедицинска служба, с която на основание чл. 107, ал. 2 от ЗДСл е прекратено служебното му правоотношение като началник отдел ДВСК при РВМС Г. Разград.

В жалбата се излагат подробни доводи за незаконосъобразност на оспорената заповед, като издадена при съществени нарушения на административно-производствените правила и в нарушение на материалния закон. Жалбоподателят поддържа, че са били нарушени разпоредбите на чл. 76, ал. 4 от ЗДСл и чл. 29, ал. 3 от Наредбата за условията и реда за атестиране на служителите в държавната администрация (НУРАСДА), на чл. 23 и чл. 24 от Наредбата, както и че в административния акт няма изложени конкретни мотиви във формуляра за оценка, съставен на жалбоподателя. Жалбоподателят и процесуалният му представител адв. З молят съда да отмени оспорената заповед и претендират направените по делото разноски.

Ответната страна – генералният Д. на Националната ветеринарномедицинска служба (Н.), не се представлява и не изразява становище по жалбата.

Административен съд С. град, като обсъди доводите на страните и събраните по делото писмени доказателства по реда на чл. 235, ал. 2 и чл. 236, ал. 2 от ГПК във връзка с чл. 144 от АПК, приема за установена следната фактическа обстановка:

Със заповед № 63 от 30.03.2001 г. на генералния Д. на Н. жалбоподателят е назначен на

длъжността Д. на РВМС Разград, като на 24.02.2005 г. е преназначен на длъжността началник на отдел ДВСК към същата администрация.

Съгласно длъжностната характеристика за заеманата от П. М. длъжност, с която същият е запознат на 09.03.2005 г. служителят има следните задължения: ежедневно осъществяване на връзки с останалите отдели, периодичен контрол и експертиза върху качеството и безопасността на животинските продукти и суровини при техния добив, преработка, съхранение, транспорт и реализация, износ и внос и др. При оценяване на индивидуалното трудово изпълнение за периода 01.03.2005 г. – 30.11.2005 г. му е поставена обща оценка 4 – „Изпълнението не отговаря напълно на изискванията, необходимо е подобрене”. За следващите два периода на оценяване 30.11.2005 г. – 30.11.2006 г. и 30.11.2006 г. – 30.11.2007 г. общата оценка на същото е „Неприемливо изпълнение”. На 16.01.2008 г. жалбоподателят е запознат с длъжностната характеристика на длъжността „началник отдел ДВСК в РВМС Разград”, в преките задължения на която е включено и ежедневно събиране, обработване и свеждане на необходимата информация. Със заповед № 278 от 25.01.2008 г. П. М. е преназначен на длъжност началник отдел в отдел „ДВСК” към РВМС Разград с ранг V старши, длъжностни ниво А7, код по НКПД – 11227021.

НА 28.11.2007 г. е съставен и подписан от жалбоподателя и неговия оценяващ ръководител работен план за периода на оценяване 01.12.2007 г. – 30.11.2008 г., като на 11.07.2008 г. е проведена междинна среща, при която не са отразени коментари от оценяващия ръководител или оценявания. На 28.11.2008 г. е проведена заключителна среща, при която оценяващият ръководител е определил на оценявания най-ниската обща оценка за изпълнение на служебните задължения – „5 Неприемливо изпълнение”. Пи подписването на оценката М. е отразил, че не е съгласен с нея. Изложил е, че тя е субективна, а не се основава върху работата му като началник отдел и резултатите на отдела, че оценяващият ръководител неправилно се възползва да упражни натиск за освобождаване. На 09.12.2008 г. в администрацията на Н. е постъпила жалба вх. № 5088 от 09.12.2008 г., адресирана до генералния Д., в която са развити подробно възражения срещу оценката на директора на РВМС Разград.

На 02.12.2008 г. е съставен формуляр по възражението за оценка на индивидуалното изпълнение на длъжността, подписан от контролиращия ръководител и от оценяващия ръководител. Служителят е запознат с последния формуляр на 23.01.2009 г.

По делото е разпитан свидетелят И Я, Д. на РВМС Разград и оценяващ ръководител на оспорващия, който посочва, че след подписването на формуляра за оценка на индивидуалното изпълнение на длъжността от негова страна и от оценявания на 28.11.2008 г. (петък), по време на служебно посещение в Н., е предоставил същия на контролиращия ръководител. Това станало на 02.12.2008 г. , когато Яхов положил подписа си върху формуляр по възражение за оценка на индивидуалното изпълнение на длъжността. Свидетелят допълва, че чрез РВМС Разград такова не е постъпвало, а контролиращият ръководител не го е уведомил за такова обстоятелство.

Производството е приключило с издаването на оспорената заповед № 2 от 06.01.2009 г. на генералния Д. на Н., с която е прекратено служебното правоотношение с жалбоподателя. Върху нея на 07.01.2009 г. двама служители на Н. са положили подписите си под изявление, че М. отказва да я получи.

При така установената фактическа обстановка Административен съд С. град направи следните правни изводи:

Видно от данните по делото жалбата срещу административния акт е подадена на право

пред Административен съд С. град с вх. № 1123 от 22.01.2009 г. с дата на пощенското клеймо. Следователно, жалбата е подадена в рамките на 14-дневния преклузивен срок по чл. 149, ал. 1 от АПК, от надлежна страна и същата е процесуално допустима. Разгледана по същество е и основателна.

Настоящото производство се развива в изпълнение на указанията, дадени с решение № 6967 от 19.05.2010 г. по адм. дело № 11126/09 г. по описа на Върховния административен съд, V отделение.

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

Оспорената заповед е издадена от компетентен орган съгласно чл. 108 от ЗДСл – генералния Д. на Н., който е орган по назначаването на оспорващия (чл. 5, ал. 1, т. 9 от Устройствения правилник на Н.) и съдържа посочените в нормата реквизити. Служебното правоотношение на жалбоподателя е прекратено след като при атестиране за периода 01.12.2007 г. – 30.11.2008 г. той е получил възможно най-ниската оценка за индивидуално изпълнение на длъжността. С НУРАСДА се определят условията и редът за атестиране на служителите в държавната администрация. Основна цел на системата за атестиране чрез оценка на трудовото изпълнение 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. Друга важна задача на атестирането е да се определят нуждите от развитие на всеки служител и подобряване на професионалната му компетентност. За постигането на така регламентирани с чл. 1, ал. 2 от Наредбата цели, в Глава II от нормативния акт са уредени задължителни правила за атестирането на държавните служители, чието стриктно съблюдаване е гаранция за обективността, безпристрастността и компетентността на извършваното оценяване. Съгласно предписанието на чл. 3, ал. 2 от Наредбата, 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 представителните синдикати в администрацията. Атестирането чрез оценяване на трудовото изпълнение включва следните етапи: 1). Изготвяне и съгласуване на работен план в началото на периода; 2). Междинна среща в средата на периода; 3). Заключителна среща и определяне на обща оценка на трудовото изпълнение в края на периода.

Видно от данните по делото, описаните три етапа на процедурата по атестирането на държавния служител П. М. са проведени от компетентните длъжностни лица, но не са спазени установените с Наредбата срокове и изисквания.

Основателен е доводът на жалбоподателя за липсата на изложени мотиви (коментар) от страна на оценяващия ръководител относно поставените оценки по отделните пунктове във формуляр – приложение № 1 към чл. 24, ал. 1, т. 1 от Наредбата – по т. 1. „управленска компетентност“; т. 3- „Комуникационна компетентност“; по т. 4 – „Компетентност относно промените и управлението ми“; по т. 6 „Компютърна компетентност“ и по т. 7 „Обща оценка на компетентностите“. Съгласно чл. 25, ал. 1, изр. 2 от Наредбата оценяващият ръководител е длъжен да мотивира писмено своите оценки, като вписва мотивите в съответните полета от раздел III на формуляра за

оценка. Анализът на цитираната разпоредба води до извода, че оценяващият ръководител е длъжен да посочи конкретни мотиви (съображения) по отделните компоненти – показатели за компетентности, обосноваващи съответната оценка (от 1 до 3). От съдържанието на формуляра за оценка е видно, че по посочените показатели в раздел III, графа В, т.1, т.3, т. 4, т. 6 и т. 7 липсва изложен коментар (мотиви) от страна на оценяващия ръководител. Установява се също, че при попълване на формуляра в раздел III, В по п. 5 „Компетентност при работа с клиенти” е попълнен коментар на оценяващия ръководител, но не е отразена конкретна оценка по този показател.

При попълване на формуляра от оценяващия ръководител в графа III, б. „А” са дадени общи и абстрактни формулировки („незадоволителен принос при реализиране на общите цели на ДВСК), а не конкретен коментар (конкретни съображения) относно степента на реализация на целите от работния план от страна на атестиращия служител. Отразеното съдържание „лоша трудова дисциплина и неспазване на работното време” нямат отношение към поставените цели и тяхното реализация съобразно заложеното в работния план, а тези въпроси биха били относими към евентуално налагане на дисциплинарно наказание на служителя.

При попълване на формуляра за оценка в графа Б „Степен на изпълнение на задълженията, определени в длъжностната характеристика на заеманата длъжност” липсват конкретизация на мотивите – посочването, че по-голяма част от задълженията на длъжностната характеристика са изпълнени формално, не съставлява изпълнение на изискването на надлежно поставен коментар по посочения пункт от оценяващия ръководител. Няма посочване кои точно задължения от длъжностната характеристика са изпълнени формално и кои не. Абстрактно се явява и твърдението, че не е изпълнена годишната програма на началник отдел по смисъла на чл. 4 от Регламент 882/2004 г.

С оглед на гореизложеното съдът намира, че не са спазени изискванията на чл. 25, ал. 1 от Наредбата, като оценяващият ръководител не е мотивирал поотделно конкретните показатели относно изпълнението на длъжността от страна на атестиращия служител П. М.. С така допуснатото нарушение се засяга съществено правната сфера на жалбоподателя, доколкото същият е следвало да бъде запознат с наличието на обективно обосновани и мотивирани оценки по изпълнението на длъжността по конкретните показатели. От друга страна, съдът констатира, че във формуляра е записано изрично несъгласието на оценявания с дадената обща оценка, като формулярът за оценка не е подписан от контролиращия ръководител, което представлява нарушение на чл. 26, ал. 2 от НУРАСДА. Едновременно с това се установява, че контролиращият ръководител се е произнесъл по възражение на служителя съгласно формуляр № 4 към чл. 29, ал. 2 от НУРАСДА, но в попълнения формуляр няма изложено мотивирано становище по изразеното несъгласие с определената на служителя обща оценка. Във формуляр № 4 е отразено, че „служителят не изпълнява задълженията, възложени му с длъжностна характеристика”; че е налице „лоша трудова дисциплина” и че същият „системно нарушава трудовата дисциплина”. Така дадените от контролиращия ръководител формулировки не могат да обосноват спазването на императивното изискване атестирането на служителите в държавната администрация да се извършва при обективно установени критерии и да почива на безпристрастно, честно и мотивирано оценяване.

В допълнение на гореизложеното следва да се посочи, че върху формуляр № 4 относно становището на контролиращия ръководител е поставена дата 02.12.2008 г. с положени подписи на оценяващия и контролиращия ръководител, а датата на извършеното

оценяване (заключителната среща) е 28.11.2008 г. Това означава, че в процесния случай не е спазено и изискването на чл. 25, ал. 2, изр. 2 от НУРАСДА оценяващият ръководител да предаде формуляра за оценка на контролиращия ръководител след изтичане на 7-дневния срок, в който оценяваният има право да подаде възражения срещу определената му оценка по реда на чл. 28 от НУРАСДА. Към 02.12.2008 г. не е бил изтекъл срока за подаване на възражение на служителя М. по изготвената обща оценка за изпълнението.

Съдът намира, че за установяване на точната дата на постъпване на възражението (нар. жалба – прил. на л. 199 – 202 от делото) срещу определената обща оценка при атестирането на служителя тежестта за доказване лежи върху ответната страна, а не върху жалбоподателя. Отбелязване върху подаденото възражение с резолюция на текста „подготвите становище за потвърждение на оценката – срок до 30.12.2008г.” служи като допълнителна индичия за липсата на категорични данни относно датата на дадената оценка (коментар) на контролиращия ръководител (формуляр № 4 към чл. 29, ал. 2 от НУРАСДА).

От друга страна, по делото по категоричен начин се установява, че формуляр № 4 не е подписан от оценявания и същият му е бил предявен за връчване на 07.01.2009 г., на която дата му е представена и обжалваната заповед № 2 от 06.01.2009 г. за прекратяване на служебното му правоотношение. При наличието на тези данни се обосновава извода, че служителят не е бил надлежно запознат със становището на контролиращия ръководител, с което е допуснато нарушение на чл. 76, ал. 4 от ЗДСл и чл. 29, ал. 3 от НУРАСДА. В тази връзка без значение е обстоятелството, че служителят е бил в законоустановен отпуск за времето от 15.12. до 30.12.2008 г., доколкото в ЗДСл и в НУРАСДА е уредено задължителното запознаване на атестирания служител с дадената крайна обща оценка, включително и със становището на контролиращия ръководител.

Основателен е доводът на жалбоподателя, че не е спазен едномесечния срок по чл. 107, ал. 2 от ЗДСл. Така установения срок, в който административният орган може да прекрати служебното правоотношение със служителя, получил най-ниската обща оценка при атестирането тече от датата на получаване на оценката, което изискване не е било изпълнено. На служителя не е връчена крайната оценка – становището на контролиращия ръководител, поради което не е изпълнено изискването по чл. 107, ал. 2 от ЗДСл.

По така изложените съображения съдът намира, че при извършеното атестиране на служителя са допуснати съществени процесуални нарушения, които водят до незаконосъобразност на обжалваната заповед и обуславят нейната отмяна.

При този изход на спора и с оглед направеното искане за присъждане на направените по делото разноски, на основание чл. 143, ал. 1 от АПК ответната страна следва да бъде осъдена да заплати адвокатско възнаграждение в размер на 1000 (хиляда) лева. По делото от жалбоподателя не са направени други разноски, включително и пред касационната инстанция.

Водим от горното и на основание чл. 172, ал. 2, предл. 2 и чл. 143, ал. 1от АПК, Административен съд С. град, I отделение, IV състав

РЕШИ:

ОТМЕНЯ по оспорването на П. С. М. заповед № 2 от 06.01.2009 г. на генералния Д. на

Националната ветеринарномедицинска служба.

ОСЪЖДА Националната ветеринарномедицинска служба да заплати на П. С. М. сумата в размер на 1000 (хиляда) лева, представляваща направени по делото разноски.

Решението подлежи на касационно обжалване пред Върховния административен съд в 14 – дневен срок от съобщението на страните и получаването на препис от съдебния акт.

СЪДИЯ: