

РЕШЕНИЕ

№ 7860

гр. София, 13.12.2013 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪД - СОФИЯ-ГРАД, Първо отделение 44 състав, в публично заседание на 26.11.2013 г. в следния състав:

АДМИНИСТРАТИВЕН СЪДИЯ: Юлия Тодорова

при участието на секретаря Емилия Митова, като разгледа дело номер **4092** по описа за **2013** година докладвано от съдията, и за да се произнесе взе предвид следното:

Жалбоподателката В. М. Ц. ЕГН: [ЕГН], с адрес призоваване: [населено място], ул. „ И. Г. „, № 38 оспорва ЗАПОВЕД № 2/ 21.02.2013г. на управителя на НЗОК д-р П. Ц..

Поддържа, че е работила в Р. П. като държавен служител въз основа на Заповед № 59/31.07.2012г. на управителя на НЗОК. Заемала длъжността старши експерт, V ранг младши, длъжностно ниво 10, наименование на длъжностното ниво Експертно ниво б в Р. П., Обща администрация Дирекция „ Администриране и правно обслужване на дейността, отдел „Правно обслужване, Е., обжалване и комуникации”, считано от 01.08.2012г.

Със заповед № 2 от 21.02.2013г. на управителя на НЗОК на основание чл.107, ал.2 от Закона за държавния служител било прекратено служебното ѝ правоотношение поради получена възможно най-ниска годишна оценка на изпълнението на длъжността.

Счита този заповед за неправилна и незаконосъобразна, поради което я обжалва в срок и излага съображения. Длъжностната характеристика за изпълняваната от нея длъжност лицето получило на 11.09.2012г.

На 11.10.2012г. ѝ били предоставени два формуляра съгласно Приложение №2 към чл.19, ал.1, т.1. Единият бил с период за оценяване от 01.08.2012г. до 31.12.2012г., а другият от 01.07.2012г. до 31.12.2012г. Формулярът с период от 01.07.2012г. до 31.12.2012г. съдържал индивидуален работен план с оценяващия ръководител, а другият се подписвал само от нея.

И на двата формуляра направила възражение, че е съгласна с така представения индивидуален работен план, тъй като същият не отговаря на описанието по длъжностна характеристика, връчена на 11.09.2012г.

На 24.01.2013г. на жалбоподателката била дадена годишна оценка на изпълнението, определена от оценяващия ръководител като „неприемливо изпълнение”.

За мотиви било записано, че „служителят отказва за изпълнява възложеното в индивидуалния план. Не била обработвала заявления за издаване на ЕЗОК, както и решения за отказ”. Жалбоподателката два пъти възразявала срещу тези констатации.

Поддържа, че съгласно преходните разпоредби на Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация, по изключение за ЕЗОК е прието индивидуалните работни планове да се изготвят в периода от 1 юли до 15 август 2012г. Индивидуалният ѝ работен план е изготвен на 10.10.2012г.

Пак там е предвидено И. да обхващат периода от 01.07.2012г. до 31.12.2012г. Били и предложени два формуляра с различни периоди. Следва да се има предвид и обстоятелството, че заповедта за назначаване за оценяваната длъжност е от 01.08.2012г.

Съгласно чл.2 от Наредбата, оценяването се извършва въз основа на предварително определени цели или изпълнението на преките задължения и поставени задачи. В нейния /индивидуален работен план/И. били определени две цели - за обработване на заявления за издаване на ЕЗОК и изготвяне решения за отказ. Счита, че това не са цели по смисъла на Закона за държавния служител и Наредбата, а съвсем конкретни задачи.

Съгласно чл.2 от Наредбата оценяването се извършва кумулативно от постигането на предварително определени цели и от показаните компетентност. В нейната оценка не се оценявала на компетентността ми и по никакъв начин не се коментира защо оценката ми е възможно най-ниската.

Жалбоподателката поддържа и, че съществено бил нарушен чл.9 от Наредбата. Индивидуалният работен план изобщо не бил съгласуван с нея по никакъв начин и не е обсъждан. На т.нар. заключителна среща оценката ѝ била предварително определена и изобщо не се състоял разговор по този въпросите. Дори не било отбелязано в индивидуалния работен план, че е имало опит за постигане на съгласие по него, и че е налице невъзможност да се постигне съгласие съгласно чл.10, ал.2 от Наредбата.

Освен посочените съществени според жалбоподателката процесуални нарушения, преди издаването на атакуваната заповед за уволнение, оценяващият орган и органът по назначаването не ѝ създали условия за да изпълнява работата, за която била назначена.

От инвентаризационен опис с дата 31.12.2012г. било видно, че получава компютър и монитор без принтер, който е изключително необходим за конкретната ѝ работа.

На 29.01.2013г. получила потребителско име, за да може да работи с компютърната система по обработка на европейските карти. До тази дата нямала достъп до нея и била в абсолютна невъзможност да работи какво и да било. При тези фактически твърдения моли съдът да отмени като незаконосъобразна оспорената заповед и да ѝ се присъдят сторените по делото разноски.

Ответникът-Управителят на Национална здравноосигурителна каса оспорва жалбата, като твърди, че не е основателна и моли да се отхвърли като такава. Представя писмени бележки по делото от 11.12.2013г.

Съдът, след като обсъди доводите на страните и прецени по реда на [чл. 235 ал. 1 от](#)

[ГПК](#) във вр. с [чл. 144 от АПК](#), събраните и приети по делото писмени доказателства, приема за установено от фактическа страна, следното:

Жалбата е подадена срещу индивидуален административен акт, който подлежи на обжалване по смисъла на чл. 145 и сл. от АПК. Жалбата е подадена в преклузивния срок по чл. 149, ал.1 от АПК. Това е така, защото същата е депозирана до съда на дата 07.03.2013г. като е отбелязан вх.№ 19-01-11 по описа на НЗОК, а оспорената заповед е връчена на своя адресат на дата 25.02.2013г. Последната се оспорва от В. Ц., която се явява неин адресат и заинтересовано лице по чл.147, ал.1 от АПК.

Със Заповед № 59 от 31.07.2012г. на Управителя на НЗОК жалбоподателката е назначена на длъжност старши експерт, ранг V в Р. [населено място], обща администрация, Дирекция „Администриране и правно обслужване на дейността”, отдел ”Правно обслужване, Е., обжалване и комуникации”.

Със Заповед №2 от 21.02.2013г. на осн.чл.107, ал.2 от Закона за държавния служител на жалбоподателката е прекратено служебното правоотношение, в качеството ѝ на заемаш длъжност старши експерт, ранг V в Р. [населено място], обща администрация, Дирекция „Администриране и правно обслужване на дейността”, отдел ”Правно обслужване, Е., обжалване и комуникации”.

Като мотиви или съображения за постановяване на оспорения административен акт, е посочено, че същата е получила възможно най-ниска годишна оценка на изпълнение на дейността.

Съдът е приел и длъжностна характеристика на В. Ц. на длъжността „старши експерт” в посочената дирекция и отдел, която тя е заемала към дата 21.02.2013 година. Длъжностната характеристика е подписана от лицето на дата 27.06.2012 година.

Съдът е приел като писмени доказателства и личното кадрово досие на жалбоподателката като от стр. 15 до 18 са документи относно разрешен платен годишен отпуск на лицето.

Видно е от друга длъжностна характеристика на стр. 19 от делото, че същата е връчена на жалбоподателката на дата 11.09.2013 година. Според нея В. Ц. като старши експерт, е пряко подчинена на Началник отдел „ПОЕРМСОК”.

Съгласно приложения по делото формуляр Приложение №2, към чл.19, ал.1, т.1 за оценка на изпълнението на длъжността на висшите държавни служители и др. същият се отнася за период на оценяване 01.07.2012г. до 31.12.2012година. Посочен е във формуляра и индивидуален работен план на лицето. Във формуляра няма данни да е проведена междинна среща. Според него на дата 11.10.2012г. жалбоподателката е възразила писмено, че не е съгласна с така предложения ѝ работен план, тъй като същият не отговаря на описанието по длъжностна характеристика, връчена ѝ на дата 11.09.2012г. Според формуляра тя е получила като годишна оценка на изпълнение на задълженията си-„неприемливо изпълнение”. Като мотиви на оценяващия ръководител за определената годишна оценка на изпълнението, е посочено, че служителят отказва да изпълнява възложеното ѝ в индивидуалния план. Не е обработвала заявления за издаване на ЕЗОК както и решения.

Формулярът е подписан от оценяващия ръководител и от оценявания, респ. от контролиращият ръководител.

Жалбоподателката е запозната с формуляра на дата 04.02.2013г. С оглед на дадената ѝ атестация за процесния период на формуляра, същата е подала писмено възразение до управителя на НЗОК, до директора на Р.-П.. Преписката е окомплектована с

изложение на Е. М., която към този момент е била началник отдел ПОЕРМСОК към Р.-П.. Според тях се установява, че жалбоподателката отказва да изпълнява задълженията си в изработения индивидуален план, както и отказва да ѝ бъдат инсталирани програми, с които да работи.

На стр. 30 от делото съдът е приел като писмено доказателство и друг формуляр към чл.24 ал.2 за корекция на годишна оценка на изпълнение на длъжността. Според този формуляр контролиращият орган е посочил, че дадената по-рано оценка е обективна, като е прието, че окончателната годишна оценка за изпълнение на длъжността на служителя е неприемливо изпълнение.

С докладна от 21.09.2012г. Е. М. е докладвала на директора на НЗОК [населено място], че на жалбоподателката следва да ѝ бъде инсталиран акаунт за обработване на заявления за издаване на европейски здравноосигурителни карти. Според друга докладна записка от 30.11.2012г. на началник отдел ПОЕРМСОК при НЗОК [населено място], адресирана до директора на НЗОК [населено място], същата заявява, че жалбоподателката е отказала да ѝ бъде инсталирана посочената програма. Неинсталирането на този продукт на персоналния компютър на В. Ц., се установява и от докладна записка от 06.02.2013г. на началник отдел „ИД” при НЗОК [населено място].

Установява се от протокол от дата 28.02.2013г. съставен от комисия в състав служители на НЗОК [населено място], че същите са установили, че последното включване на компютъра на В. Ц. е било на дата 24.09.2012г., а преди тази дата на 13.07.2012 година.

Съдът установява, че според заповед за ползване на платен годишен отпуск Ц. е била в отпуск от 06.08.2012г. до 31.08.2012г. Със Заповед № 739 от 25.07.2012г. на жалбоподателката е прекратен платеният годишен отпуск, считано от 06.08.2012г., поради служебна ангажираност. Жалбоподателката е представила болничен лист № 0109391, видно от който същата е била в отпуск по болест от 23.07.2012г. до 03.08.2012г. С друга заповед №30-797 от 03.08.2012г. ѝ е разрешено ползването на платен годишен отпуск от 07.08.2012г. до 31.08.2012г.

Допълнително с писмена молба по делото съдът е приел представените от ответника писмени доказателства, а именно: длъжностно разписание на Р.-П., в сила от 01.07.2012г. , която установява лицата, които съответно са били оценяващ и контролиращ орган на жалбоподателката при изготвяне на годишната ѝ оценка по формуляра за 2012г.

Видно е от Допълнително споразумение №181 от 25.06.2012г., че В. Ц. считано от тази дата, е била преназначена от длъжност финансов директор, на длъжност „старши инспектор” в посочения по-горе отдел.

Съдът е приел и писмени обяснения и възражения на жалбоподателката /стр.134-140/, в които тя описва фактичката обстановка довела до поставяне на атестационната оценка.

Не се спори, а това се установи и от становище от ответника по молба от 13.06.2013г., че В. М. Ц. към момента на оценяването е заемала длъжността „старши експерт” в отдел „Правно обслужване, европейски регламенти и международни спогодби, обжалване и комуникации”/ПОЕРМСОК/. Горепосоченият отдел ПОЕРМСОК е ръководен от началник отдел ПОЕРМСОК и е част от общата администрация на Р.-П. - Дирекция „Администриране и правно обслужване на дейността”/АПОД/. Начело на дирекция АПОД е директор на дирекция, като в периода на оценяване на

жалбоподателката тази длъжност е била вакантна в Р.-П.. Двете дирекции в Р.-П. -АПОД и ДКИМДПА са под шапката на Директор на Р.-П..

С оглед гореизложеното и представеното длъжностно разписание към 01.07.2012г., съдът намира, че оценяващ ръководител съгласно чл.4 ал.1 от Наредба за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация, е началникът на отдел ПОЕРМСОК в Р.-П., която длъжност се заема Е. И. М.. Контролиращ ръководител на В. М. И. съгласно чл.5 ал.1 от същата Наредбата би трябвало да бъде ръководителят, на когото началник отдел ПОЕРМС е непосредствено подчинен, а именно директор на дирекция АПОД. В периода на оценяване на жалбоподателката обаче длъжността „директор на дирекция АПОД” е незаета и следователно началникът на отдел ПОЕРМС е непосредствено подчинен на Директора на Р.-П.. Директорът на Р.-П.-д-р И. Я. М. е контролиращ ръководител на В. М. Ц.. Той обаче се възползва от възможността да делегира функциите на контролиращ ръководител на свой заместник, а именно на заместник-директора на Р.-П..С изрична Заповед № РД-09-39/25.01.2013г. д-р И. Я. М. възлага на заемащия длъжността Заместник-директор на Р.-П. правомощията по отношение на служителите в двете дирекции в Р.-П..

В. М. Ц. е била оценявана от началник отдел ПОЕРМС -Е. И. М., а контролиращ ръководител е бил заместник-директора на Р.-П. - Н. С. Р..

За установяване на горните факти съдът е приел като писмени доказателства копие на Заповед № 2/31.07.2012 за назначаване на Е. И. М. на длъжността началник на отдел, заверено копие на длъжностната характеристика на Е. И. М., заверено копие на трудов договор на Н. С. Р.-заместник-директор на Р.-П., заверено копие на длъжностната характеристика на Н. С. Р., удостоверение с изх.№90-00-57/06.06.2013г. относно вакантната длъжност на Директор на дирекция АПОД, заверено копие на Заповед № РД-09-39/25.01.2013г. на директора на Р.-П. за възлагане на правомощия, заверено копие на длъжностна характеристика на директор на Р.-П.-д-р И. Я. М..

За опровергаване на твърденията на жалбоподателката релевиращи в първото по делото съдебно заседание, а именно липсата на техника и условия за изпълнение на задълженията и задачите, съдът е приел като писмени доказателства заверени копия на инвентаризационен опис на представения стопански инвентар на В. М. Ц.-3 бр., заверено копие на Заповед № РД-09-202/27.09.2012г. на директора на Р.-П. за извършване на годишна инвентаризация, заверени копия на заявки от Е. М. с вх.№ 93-00-173/10.07.2012 и 93- 00173/17.07.2012г. във връзка със създаване условия за работа на В. М. Ц.. От последните се установява, че жалбоподателката е разполагала с персонален компютър.

За да установи релевантните за спора факти, съдът е събрал гласни доказателства.

От разпита на свидетеля Т. И. Б. се установи, че е служител в НЗОК, в централното управление на касата, като Началник отдел в „Координация на системите за социална сигурност”. Свидетелят има преки впечатления от В. Ц., която познава лично отпреди 2006г.Според него жалбоподателката била един от най-активните служители, тъй като на тях се налагало да консултират 28 здравно-осигурителни каси и най-активните служители изпъквали. Знае от нея, че била понижена в длъжност, като са ѝ възложили задължения, които по същество представляват изпълнителска работа под ръководството на служител, който преди това не е бил обучаван. От нея научил, че е преместена на друго структурно звено и в друга стая.

Според показанията му Ц., не само, че не била обезпечена с компютър, но не й били възлагани и други задачи. Същият е заявил и, че имало разлика между това, което жалбоподателката работила и следващите специалисти сред нея. Свидетелят е заявил в хода на разпита, че няма преки впечатления за работата на В. Ц.. Тя се обаждала, за да сподели проблеми свързани с невъзможността да изпълни възложена работа. Свидетелят не знае какви задачи са и били възлагани от прекия ръководител в този период. Това, което разбрал от нея е, че нямала оборудвано работно място и компютър.

Свидетелката М. сочи, че жалбоподателката е била в нейния отдел от юни 2012г.. Към онзи момент отделът се казвал „Правен и европейски регламенти и международни спогодби“. През този период жалбоподателката била подчинена на свидетелката. Госпожа Ц. преминала към нейния сектор, след като сектор „Европейски регламенти и международни спогодби“ се бил преобразувал. Според свидетелката В. Ц. заявила пред всички служители, че новите й задължения били под достойнството й. Свидетелката й възлагала като работа обработка на заявления за европейски здравни карти и откази за тяхното издаване. Свидетелката заявява и, че мотивите ми за поставяне на оценката, била, че тя през цялото време отказвала и не извършвала това, което й се възлагало. Изготвили два формуляра за годишната оценка, тъй като всички началници на отдели допуснали грешка.

Свидетелката Л. също работи в НЗОК С. от края на януари 2002г. Понастоящем е Директор на Дирекция „Европейски въпроси и координация на системите за социална сигурност“. Познава г-жа Ц. от 2006 г., когато се подготвяли за членството в европейския съюз. Знае от жалбоподателката, с която поддържала основно контакти по телефона, че последната имала проблеми, откакто била понижена в длъжност и била преместена на друга работа. Знае от Ц., че тя не можела да изпълнява задълженията си, т.с. да обработва европейски здравноосигурителни карти. Споделила със свидетелката и, че не е имала достъп до компютър и до принтер. Свидетелката в заключение сочи, че компетенциите на В. Ц. били на доста високо ниво, и тя била един от колегите, с които работили без всякакви проблеми.

От правна страна, съдът намира следното:

Жалбата срещу заповедта е процесуално допустима, разгледана по същество е основателна, по следните съображения:

В настоящото производство съгласно чл. 168 АПК съдът следва да провери законосъобразността на издадения административен акт на всички основания по чл. 146 АПК, като установи дали актът е издаден от компетентен орган и в съответната форма, спазени ли са процесуалноправните и материалноправни разпоредби по издаването му и съответен ли е същият с целта на закона.

В случая атакуваният административен акт е издаден от компетентен орган – Управителя на НЗОК, който според Закона за НЗОК, е изрично овластен да прекратява служебните правоотношения на държавните служители в тази администрация.

При издаването на заповедта е спазена предписаната от закона писмена форма, с изключение на чл.59, ал.2 от АПК, съобразен е с целта на закона. При извършеното атестиране са допуснати нарушения на правилата, предвидени в действащата за атестирания период нормативна уредба .

Оценяването на изпълнението на длъжността на жалбоподателя е извършено от оценяващия ръководител под наблюдението и контрола на контролиращ ръководител, съгласно длъжностната характеристика на жалбоподателя и организационната структура на съответната администрация. Условието и редът за атестиране на служителите в държавната администрация, са уредени с Наредба за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация (НУРОИСДА), в сила от 01.07.2012 г., уреждаща възникналите служебноправни отношения между страните по делото, след тази дата. Наредбата, с оглед основните цели на атестирането и правилата за извършването му предвижда, окончателната оценка за качеството на изпълнение на служебните задължения от държавния служител да бъде изготвена от неговия непосредствен ръководител, наречен „оценяващ“ :чл. 4, ал. 1/. Оценката подлежи на проверка от страна на контролиращия ръководител, след подадено от оценявания възражение. Ответникът представи доказателства за това, кой е оценяващия и кой е контролиращия ръководител на В. Ц., които с оглед и приетото като доказателство щатно разписание на длъжностите в НЗОК [населено място] към датата на изготвяне на формуляра за окончателна годишна оценка, съдът намира за правилно определени .

При оценяването на Ц., съдът приема, че не са спазени разпоредбите на чл.6 от Наредбата, тъй като видно от приложения формуляр и обсъдените по-горе писмени доказателства от служебното досие на жалбоподателката, периодът на атестиране е от 01.07.2012. до 31.12.2012г. включващ действително отработеното време от служителя, но то не е поне 6 месеца за календарната година. Това е така, защото според заповед №59 от 31.07.2012г. жалбоподателката заема длъжността, за която се оценява считано от 01.08.2012г.

По делото не е спорно, а това се установи и от съответните заповеди и длъжностна характеристика на лицето, както и приложения от нея формуляр за годишна корекция, че същата заема длъжност „старши експерт” считано от 01.08.2012г.

Според § 3 на ПЗР на Наредбата, 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. Оценката на изпълнението на длъжността за 2012 г. обхваща периода от 1 декември 2011 г. до 31 декември 2012 г. Междинната среща при жалбоподателката не е проведена . Отделно от това и работният план е съставен извън тези срокове, в случая на 10.10.2012г. видно от формуляра на стр. 22-23 от делото.

За да постанови оспорената заповед, ответникът се е позовал на чл.107, ал.2 от ЗДСл. С този текст законодателят е въвел като материалноправна предпоставка за прекратяване на служебно правоотношение и наличието на получена възможно най - ниска обща оценка при атестиране.

Прекратяването на това основание, предвид израза „може да прекрати” не е

задължително, но възможността да бъде направено е ограничена с едномесечен срок от получаването на такава оценка. В случая прекратяването е сторено именно в този едномесечен срок, считано от дата 04.02.2013г.-датата, на която жалбоподателката е уведомена за получената оценка при атестирането.

На практика, при решаването на въпроса за правилността и законосъобразността на прекратяването на това основание, от решаващо значение са нормите на НУРОИСДА.

Изричната разпоредба на чл. 24, ал. 1, изр. първо от Наредбата за окончателност на решението на контролиращия ръководител, не означава, че съдът не може да осъществява контрол относно правилността на поставената обща оценка при атестирането, от гледна точка на качествено и съответстващо на изискванията изпълнение на служебните задължения.

Според ал. 7 на чл. 76 ЗДСл. и чл. 18, ал. 1 от Наредбата, оценката на изпълнението на длъжността на държавния служител следва да бъде мотивирана, като се основава на обективно установили факти и обстоятелства. Наличието на мотиви е част от изискванията за законосъобразност на административния акт, и по аргумент от чл. 169 АПК подлежи на съдебен контрол.

В конкретния случай, съдът с оглед посочените съображения за издаване на заповедта, намира, че тя не съдържа мотиви, които да обосноват решението, защо компетентният административен орган е решил, независимо от получената най - ниска оценка, че следва да прекрати правоотношението на държавния служител, при положение, че разпоредбата на чл. 107, ал. 2 ЗДСЛ, не е императивна. В заповедта липсва дори позоваване на фактите, свързани с оценяването на служителя, респ. – посочване на периода на оценяване, цитиране на формуляра за оценка и този на контролиращия ръководител, с който тя е потвърдена. Действително, имайки предвид датата на издаване на заповедта може да бъде направено основателно предположение, че тя се отнася до последното по време оценяване, но мотивите на административния акт не могат да бъдат заместени с предположения. Предназначението на мотивите, особено в случай като процесния, когато прекратяването не е единствено възможното действие на органа по назначаване, е възможността да бъде извършен последващия контрол за законосъобразност, с оглед чл. 169 АПК. Дори да се приеме, че позоваването в заповедта на „формуляра за оценка на индивидуалното изпълнение на длъжността” може да замести мотивите, в самия формуляр /л. 22/ негативната оценка на дейността на служителя е мотивирана абстрактно, по следния начин: „служителят отказва да изпълнява възложеното в индивидуалния план. Не е обработвала заявления за издаване на ЕЗОС, както и решения за отказ”.

Действително според съображенията дадени в Тълкувателно решение №16 от 31.03.1975г. на ВС на ОСГК, мотивите могат да бъдат дадени и отделно то акта. Ответникът обаче не представи такива доказателства, от които да са видни конкретните му съображения за налагане на посочената годишна оценка на жалбоподателката относно дейността ѝ през целия период на оценяване.

По показателите на годишния план от стр.22 от делото, са поставени цели, които не е ясно дали са изпълнени в посочения вид, нито дали те отговорят на изискванията за поставяне на най-ниската оценка по Приложение №1 към чл.15 от Наредбата, респ. Приложение №2, както се сочи във формуляра на стр. 22 от делото.

Във формулярът за корекция на оценката, „становище на контролиращия ръководител” са възприети мотивите на оценяващия и е прието, че окончателната оценка на Ц. е обективна.

Действително според приетата от съда длъжностна характеристика на жалбоподателката, относима за периода на оценяването-01.07.2012г.-31.12.2012г. същата е имала пряко задължение да приема и утвърждава документация във връзка с приемане на документи и упражняване на здравноосигурителни права в ЕС, както и отказите за това. По делото обаче няма категорични доказателства, които ответникът следваше да ангажира с оглед указаната му от съда доказателствена тежест, че причина за това неизпълнение, е невъзможността да бъде поставен акаунт на компютъра на жалбоподателката. Освен това, според констативния протокол на стр.35 от делото е било установено, че последното включване на компютъра на жалбоподателката е било на 24.09.2012г., а преди това на 13.07.2012г. Доказа се обаче, че за част от периода на атестация жалбоподателката, е била в годишен платен отпуск и по болест, което прави обективно невъзможно лицето да борави с компютър.

Видно е от длъжностната характеристика на жалбоподателката, одобрена на 11.09.2012г. от нея на стр. 19, че за заемане на длъжността се изисква компютърна грамотност, но никъде не е посочено, че единствено чрез използване на компютър, жалбоподателката може да извършва вменените ѝ преки задължения по длъжностна характеристика. Освен това ответникът не доказва каква работа е възлагал прекият ръководител на жалбоподателката в случая свидетелката М., та да се направи извод и какво не е изпълнила В. Ц.. Това следва от обстоятелството, че именно началник отдел ПОЕРМСОК организира и възлага работата на жалбоподателката, според длъжностната ѝ характеристика. Показанията ѝ в тази насока съдът не кредитира, тъй като същата е възможно да бъде заинтересована то изхода на спора, защото е пряк ръководител на жалбоподателката. Съдът кредитира показанията на свидетелите Л. и Б. в частта, в която те свидетелстват за лично възприети факти и обстоятелства релевантни за спора, в случая, че В. Ц. била специалист в областта на европейското здравно осигуряване. Което за съда сочи на извод, че не е логично тя да отказва да работи в тази насока след дата 01.07.2012г.

В заключение следва да се посочи, че абстрактно мотивираното от оценяващия ръководител „неприемливо изпълнение”, по начина, цитиран по - горе не дава възможност да бъде разбрано, въз основа на кои „обективно установими факти и обстоятелства” се основава тази оценка. Определянето на критериите за оценка на изпълнението означава, че когато оценяващият ръководител поставя оценките си, той следва да изложи подробни и обосновани мотиви за това, защо приема за обективната оценка „5” /неприемливо изпълнение/ е съответната на изпълняваните задължения,

което ответникът не стори до приключване на устните състезания по делото. В обобщение съдът намира, че констатираните нарушения на изискванията за атестиране, регламентирани в действащата по време Наредба, в сила от 01.07.2012г. опорочават изцяло изготвената обща оценка. Поседната в нарушение на чл. 18, ал. от Наредбата, не отразява безпристрастно и обективно преценката за изпълнението на длъжността, за която служителът е оценяван с оглед обективно установени факти и обстоятелства. В това отношение са основателни доводите в жалбата. Получената от жалбоподателя обща оценка при атестирането, като съставена в нарушение на материалноправни и процесуалноправните разпоредби, не обосновава прилагането на чл. 107, ал. 2 от ЗДСл от страна на органа по назначаването. Материалноправните предпоставки в цитираната норма, като основание за прекратяване на служебното правоотношение не са налице, поради което издадената заповед е незаконосъобразна – основание по чл. 146, т.2, т.3 и т.4 от АПК за нейната отмяна по съдебен ред. С оглед изхода на спора на жалбоподателката на осн.чл.78, ал.1 от ГПК във вр. с чл.144 и чл.143 от АПК се следват сторените по делото разноси в размер на 800лв. за заплатено адв. възнаграждение за един адвокат по делото.

Р Е Ш И:

ОТМЕНЯ по жалбата от В. М. Ц. ЕГН: [ЕГН], с адрес призоваване: П., [улица], Заповед № 2/ 21.02.2013г. на управителя на НЗОК д-р П. Ц. за едностранно прекратяване на служебно правоотношение без предизвестие на осн.чл. 107, ал.2 от Закона за държавния служител.

ОСЪЖДА Национална здравноосигурителна каса [населено място], [улица] да заплати на В. М. Ц. ЕГН: [ЕГН], с адрес призоваване: [населено място], ул. „ Й. Г.” № 38, съдебно-деловодни разноси за един адвокат по делото в размер на 800 /осемстотин лева/.

Решението може да бъде обжалвано с касационна жалба пред Върховния административен съд на Република Б., в 14-дневен срок от съобщаването до страните и СГП.

СЪДИЯ: