

РЕШЕНИЕ

№ 4456

гр. С, 13.03.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 126 СЪСТАВ, в публично заседание на седми март през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Б.М.

при участието на секретаря И.Т.Т.
като разгледа докладваното от Б.М. Гражданско дело № 20231110156831 по описа за 2023 година

Предявени са от В. М. Б. срещу ответника „ДГ *** „Д“ следните кумулативно обективно съединени искиове:

1) за признаване за незаконно на уволнението, извършено със Заповед № ЛС 497/17.08.2023г. и неговата отмяна – правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ;

2) за възстановяване на длъжността, заемана преди незаконното уволнение – чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ;

Ищцата излага в исковата молба, че е работила при ответника на длъжност „Л“ по силата на безсрочен трудов договор № 23 от 09.12.2011г., като с посочената заповед трудовото правоотношение е прекратено на основание чл.328, ал.1,т.5 от КТ- поради липса на качества за ефективно изпълнение на работата. Поддържа, че гореописаната заповед е незаконосъобразна по подробно изложените в исковата молба съображения, тъй като не е налице фактическият състав на прекратителното основание. Излага доводи, че по силата на Трудов договор № 12 / 09.12.2010 г. сключен между ищцата, в качеството и на работник, и ответника, в качеството му на работодател, е възникнало ТПО за длъжността „старши учител-Л“, което е изменено в безсрочно за длъжността „Л“ с трудов договор № 23 / 09.12.2011 г. Последното допълнително споразумение между страните е сключено на

20.09.2022 г. С предизвестие изх.№ 149/15.06.2023 г. за прекратяване на ТПО ищцата е предизвестена, че след изтичане на двумесечен срок, който започва да тече от 16.06.2023г., трудовото правоотношение с работодателя ще бъде прекратено на осн.чл.328 ал.1 т.5 от КТ, поради липса на качества за ефективно изпълнение на работата. Излага подробни съображения за незаконосъобразност на заповедта, които се изразяват в това, че посочените в предизвестието за прекратяване на ТПО като *липсващи качества на ищцата*, нужни ѝ за ефективно изпълнение на задълженията, *не кореспондират с уволнителното основание* чл.328, ал.1, т.5 КТ- „*липсата на качества за изпълнение на работата*“, което включва трайно неизпълнение на трудово задължение в качествено, количествено или във времево отношение, причинено от липса на знания, умения или навици. На второ място се излагат съображения, че всяко отделно по вид неизпълнение, както и всяка отделна липса на знания, умения или навици, биха могли да станат причина за прекратяване на трудовия договор, но за да индивидуализира волеизявлението си при прекратяване на трудовия договор по чл.328, ал.1, т.5 КТ, работодателят следва да посочи фактическата причина за прекратяване на договора. Твърди, че е налице изначално нарушение на правото на защита на уволненото лице, тъй като в предизвестието са изредени бланкетно редица причини, които според работодателя сочат за липса на качества на служителя да изпълнява ефективно възложената му работа, но нито едно от тях не е конкретизирано като време и място на извършването - чрез действие или бездействие, нито подкрепено с писмени доказателства, които да са връчени на ищцата, преди уволнението. Обстоятелството, че заповедта за прекратяване на ТПО не препраща към нито един друг документ, освен предизвестието /напр. констативни протоколи или докладни записки от проверки, извършени от служители на работодателя/, който да са връчени на ищцата преди уволнението и в който да е обективизирано и описано в конкретика /време, място, деяние/ едно или повече от твърденията, посочени в заповедта или предизвестието, чрез техните фактически проявления, е самостоятелно основание за признаване уволнението за незаконно. Излага доводи, че от заповедта не се установява трайна липса у ищцата на конкретни качества за ефективно изпълнение на трудовите функции, съобразно длъжностната характеристика, нито кои са конкретните вменени трудови задължения, останали лошо или неточно изпълнени в резултат отсъствието на

тези качества, която може да обоснове прекратяване на трудовото правоотношение на основание [чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ](#). В уволнителната заповед не се сочи периодът, за който се твърди настъпилата липса на качества за ефективно изпълнение на длъжността. Процесните предизвестие и заповед не кореспондират и с факта, че от датата на възникване на ТПО до датата на уволнението, ищцата не е имала наложено нито едно дисциплинарно наказание, не е уволнявана в срока за изпитване по чл.70 КТ, нито пък има извършена проверки от страна на работодателя за работата ѝ. На следващо място, на ищцата не са искани никакви обяснения по реда на чл.193 КТ, за да може работодателят **ДА НАПРАВИ ПРЕЦЕНКА** дали се касае за дисциплинарни нарушения /виновно поведение/ или за безвиновна отговорност по чл.328 ал.1 т.5 КТ, досежно липсата на качества. С това е нарушено правото на защита на уволненото лице, което има право да даде своите обяснения по повод посочените в заповедта твърдения. Част от посочените причини касаят бездействия по повод възложени от работодателя в Длъжностна характеристика или в закон задължения, неизпълнението на които е повод за вземане на дисциплинарна отговорност, а не уволнение по чл.328 ал.1 т.5 КТ, тъй като не е установено, че извършването поради липсата на качества или са извършени поради липса на умения. Излага доводи, че в длъжностната характеристика за длъжността „Л“ в институциите в системата на предучилищното и училищното образование **ОСНОВНАТА ЦЕЛ** на същата е заемащия да *„изпълнява функции, свързани с провеждане на ефективна превенция, диагностика, терапия и консултация по отношение на комуникативните нарушения на децата и учениците.“* Това задължение, освен от работодателя, е възложено и от законодателят чл.19 т.1 от Наредба № 15 от 22 юли 2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти. В мотивите за уволнение обаче, не се твърди тази му основна цел да не е била изпълнена. Излага доводи, че е изпълнявала съвестно и експертно своите задължения, като не е налице нито едно от твърдените в предизвестието и заповедта причини за прекратяване на ТПО по чл.328 ал.1 т.5 КТ. Редовно попълвала електронния дневник, работила с всяко едно от общо 25 децата със СОП /7 бр./ и комуникативни нарушения /18 бр./, писала и представяла Доклади за резултати от проследяване развитието на децата и динамиката в езиково-говорното развитие на децата със СОП и комуникативни нарушения в края на

първия учебен срок и в края на учебната година, както и Лични оценки, като участвала в заседания на педагогическия съвет /ПС/ и екипа за подкрепа за личностно развитие /ЕПЛР/. Ако е имало случаи, в които не е взимала участия в заседанията на ПС или ЕПЛР, то е защото не е била уведомена от работодателя или екипа по надлежния ред за провеждането им, като по този начин е създадена пречка да взима участие в тях, тъй като дори не е включена в съответната онлайн „VIBER-група“ на колегите от детската градина, чрез която да се уведомява за заседанията. Но счита, че неприсъствието в тези заседания представлява дисциплинарно нарушение, а не такова, касаещо липсата на качества за ефективно изпълнение на задълженията. Излага доводи, че уволнението е извършено в нарушение на чл.8 ал.1 КТ при злоупотреба с право и превратно упражняване на власт от страна на директора на ответната ДГ с цел прекратяване на ТПО, независимо дали са налице основанията за това. На 07.06.2023 г. Гацева е предложила на Б. да си подаде самостоятелно молба за напускане на работа, на което предложение ищцата е отказала.

Ответникът в законоустановения едномесечен срок, е представил отговор на исковата молба, с който оспорва исковете. Не оспорва, че по силата на Трудов договор № 12 от 09.12.2011г. е възникнало трудово правоотношение, като ищцата е назначена на длъжност „старши учител-Л“, което се е изменило от срочно в безсрочно за длъжността „Л“ с Трудов договор № 23/09.12.2011г., като последното допълнително споразумение между страните е сключено на 20.09.2022г. Не оспорва, че с предизвестие изх.№ 149/15.06.2023г. за прекратяване на ТПО ищцата е предизвестена, че след изтичане на *двумесечен срок*, който започва да тече от 16.06.2023г. трудовото ѝ правоотношение с работодателя ще бъде прекратено на основание чл.328, ал.1, т.5 от КТ, поради *липса на качества* за ефективно изпълнение на работата. Със Заповед № ЛС - 497/ 17.08.2023г. за прекратяване на ТПО на Директора на ДГ № *** „Д“ - гр.С на осн. чл.328, ал.1, т.5 от КТ, връчена на ищцата В. М. Б. на 18.08.2023г. ТПД е прекратено, считано от 18.08.2023г. Счита за неоснователно твърдението за *незаконност* на уволнението, че с издадената Заповед № ЛС - 497/ 17.08.2023г. на директора на ДГ № *** „Д“ - гр. С, ТПО на ищцата е прекратено на 18.08.2023г., а не когато изтича срока на Предизвестие изх.№ 149/15.06.2023г. на 16.08.2023г. за *неоснователно*. Със Заявление вх.№ 550 / 15.06.2023г.

ищцата е поискала да ползва по време на срока на Предизвестието полагаемия ѝ се платен отпуск, който за 2022г. е в размер на 11 дни, а за 2023г. 34 дни, или общо 45 дни. Директорът на ДГ № *** „Д“ - гр.С със Заповед рег.№ РД-388/15.06.2023г. е разрешила ползването на заявения платен отпуск от 45 дни, считано от 16.06.2023г. до 17.08.2023г. Заповедта за прекратяване на ТПО е с дата 17.08.2023г., като е спазен срока за ползването на платения отпуск на ищцата и трудовия договор е прекратен съобразно изискванията на КТ. Счита за неоснователно направеното оспорване, че издадената Заповед № ЛС - 497/17.08.2023г. за прекратяване на ТПО на директора на ДГ № *** „Д“ - гр.С на осн. чл.328, ал.1, т.5 от КТ, не кореспондира с изложените в Предизвестието мотиви, към които заповедта препраща. Твърди, че ищцата в своята работа не изпълнявала ефективно задълженията си. По никакъв начин и повод не работела с децата от редовните групи, които не са деца със специални образователни потребности /СОП/ или комуникативни нарушения, като дори не считала, че трябва да отрази тяхното състояние и Лични нужди. През 2021-2022 и 2022-2023 учебни години тя не се запознала със състоянието на нито едно дете от редовните групи. Не отразила за тези деца дали имат някаква нужда от Лична подкрепа, помощ и процес на корекция. Ищцата работела само и единствено с деца, които са със специални образователни потребности /СОП/ и комуникативни нарушения, но не изпълнява задълженията, които има към тях. През учебната 2021-2022г. не изготвила оценка в качеството на Л за развитието на дете от 4-та група за края на учебната година. За учебната 2022-2023г. във всички Функционални карти ищцата не извършила Лична оценка за първия учебен срок и за края на учебната година на седем деца със специални образователни потребности, с които работи. Поради това, че не е изпълнила задълженията си за даване на Лични оценки на индивидуалните потребности на всяко от тези деца и оценка за тяхното развитие, тя ги лишила, като член на Екипа за подкрепа на личностното развитие на децата /ЕПЛР/, от възможността да им бъде осигурена Обща подкрепа за личностно развитие в детската градина. Липсата на тези оценки лишила децата от възможността останалите членове на Екипа за подкрепа на личностното развитие на децата /ЕПЛР/ в детската градина, който се състои от психолог, ресурсен учител, педагог и Л, да вземат правилно и вярно решение за необходимата подкрепа от учители и родители, за по-нататъшно обучение и предприемане на необходими действия, които следва да бъдат извършени за

по-нататъшен напредък в развитието на тези деца. На следващо място ищцата категорично отказвала да участва в работата на Екипа за подкрепа на личностното развитие на децата /ЕПЛР/, на който е член. По този начин в голяма степен осуетявала работата на екипа, тъй като не съдействала за поставяне на правилна диагностика на комуникативните нарушения на децата и вземане на правилни решения за осигуряване на необходимата Обща подкрепа за личностно развитие на децата в детската градина. Освен това не давала информация на останалите преподаватели за това дали едно дете със СОП или комуникативни нарушения, има напредък след занимания с него в Лично отношение и какви действия от общ и специализиран характер трябва да бъдат предприети в бъдеще от останалите преподаватели. Тези действия на ищцата, според ответника, говорели за абсолютна *невъзможност* и *непригодност* да работи в екип с останалите преподаватели - членове на Екипа за подкрепа на личностното развитие на децата. За учебната 2022г. участвала само в един съвет на ЕПЛР, проведен на 10.06.2022г. А през 2023г. не е участвала в нито един съвет на ЕПЛР и не е взела участие в обсъждането на състоянието на нито едно дете, за неговото личностно развитие и евентуални мерки за подкрепа за напредък в бъдеще. Оправданието на ищцата, че не била уведомявана за заседанията на ЕПЛР и поради това не участвала в тях, според ответника, не отговаря на действителността, тъй като уведомяването за всички членове ставало по един и същи начин, а останалите членове на екипа присъствали във всички заседания и винаги били. В своите доклади заявявала, че няма да присъства на срещи с родителите, което означава, че отказва категорично да присъства и на заседанията на ЕПЛР, които в много случаи се провеждат съвместно с родителите. Ищцата отказвала всякакви срещи с родителите на децата, които са със СОП и комуникативни нарушения, с които работи. С тези си действия нарушила чл. 128, ал.5 от Наредбата за приобщаващото образование /Приета с ПМС № 232 от 20.10.2017г., изм. ДВ бр.105 от 2018г./ Липсата на комуникация между нея и родителите на децата водело до абсолютна невъзможност родителите да бъдат информирани за състоянието на децата си. Липсата на изготвена документация за Лична оценка на индивидуалните потребности на всяко от тези деца и оценка за тяхното развитие, както и пряк контакт с родителите за даване на информация и указания за работа с децата, водело до невъзможност на родителите да получат представа за състоянието на децата си и да

предприемат действия за подпомагане и извършване на действия за осъществяване на напредък в тяхното развитие и израстване. Ищцата не участвала в нито едно мероприятие, свързано с вътрешно-институционални и външни *квалификации*, провеждани през периода, в който тя работи в ДГ № *** „Д“ - гр. С, никога не е участвала в организационните и методически форми и мероприятия, свързани с дейността на институцията, в която работи и никога не проявила интерес към провежданите мероприятия, което води до пълно отчуждение на Б. от всички преподаватели, от децата и техните родители, каквото отношение тя демонстрирала непрекъснато с всичките си действия. Претендира разноски.

Съдът, като прецени относимите доказателства и доводите на страните, приема за установено от фактическа страна следното:

Не се спори между страните и от представените писмени доказателства се установява наличието на трудово правоотношение между страните, възникнало с подписване на Трудов договор № 12 / 09.12.2010 г. сключен между ищцата, в качеството ѝ на работник, и ответника, в качеството му на работодател, за длъжността „старши учител-Л“, което е изменено в безсрочно за длъжността „Л“ с трудов договор № 23 / 09.12.2011 г. Това трудово правоотношение е прекратено със *заповед № ЛС-497 / 17.08.2023г.*, връчена на 18.08.2023г. на осн.чл.328 ал.1 т.5 от КТ, считано от същата дата. В заповедта е посочено, че причините за прекратяване на трудовото правоотношение са посочени в предизвестие за прекратяване на трудов договор на В. Б. с вх.№ 149/15.06.2023г. С посоченото предизвестие Б. е уведомена, че след изтичане на двумесечното предизвестие, считано от 16.06.2023г., трудовото ѝ правоотношение ще бъде прекратено на основание чл.328, ал.1, т.5 от КТ, като са изложени следните мотиви: 1. липса на активност и инициативност;2. липса на умения за работа в екип и сътрудничество с екипа за подкрепа на личностното развитие на детето;3.липсата на обмен на информация и обсъждане на добри практики с учителите, което затруднява работата на екипа за подкрепа, както и развитието и израстването на децата нуждаещи се от обща и допълнителна подкрепа; 4. нежелание за участие в общи срещи с родители, организирани съгласно чл. 128, ал.5 от Наредбата за приобщаващото образование (Приета с ПМС№232 от 20.10.2017; изм.-ДВ, бр. 105 от 2018 г.), което възпрепятства работата на екипа за подкрепа за личностното развитие на детето и прави

невъзможно изграждането на доверие и партньорски взаимоотношения с родителите, както и тяхното консултиране, мотивация и подкрепа; 5. не взимате участие в работата на педагогическия съвет в ДГ № *** „Д“; 6. не се включвате в провеждането на вътрешно-институционални и външни квалификации; 7. не проявявате заинтересованост към организационните и методически форми и мероприятия, свързани с дейността на институцията.

В заключението е отбелязано, че липсата на посочените качества води до неефективно изпълнение на служебните задължения.

Представена е длъжностна характеристика за длъжността „Л“, която не е спорно, че е връчена на ищцата.

С писмения отговор ответникът представя трудовото досие на ищцата. Установява се, че са съставени констативни протоколи за установяване нарушение на трудовата дисциплина, в които е удостоверено, че ищцата не присъствала на заседанията на ЕПЛР за приемане планове за подкрепа на определени деца, както и протоколи от заседание на посочената комисия в които не е удостоверено да участва ищцата, като Л. Представени са протоколи от заседания на педагогическия съвет в детската градина, на които ищцата не е присъствала. Налице се протоколи, в които не е отбелязано нейното отсъствие.

Не е спорно между страните и от представените писмени доказателства –дневници на сборна Лична група едно и две, се установява, че ищцата е изпълнявала по график задълженията си да работи с децата от групата, като датата и часът на проведените занимания са отразени в дневниците. Изготвени са от ищцата доклади за постигнатите резултати по отношение на конкретни деца за първи и втори срок. Установява се, че са изготвени и попълвани функционални карти за различни деца.

Събрани са гласни доказателства чрез разпит на двама свидетели, служители при ответника.

Свидетелката Кристина Пелова дава показания, че работи в ДГ № *** „Д“, като ресурсен учител и познава ищцата, която работи като Л. Свидетелката участва в екип за работа към детската градина и се занимава с деца със специални педагогически потребности. По принцип В. Б. също трябвало да участва в този екип, но не го правела. Два пъти годишно имали срещи, едната за първо учебно полугодие, а втората за второто годишно

полугодие, които са задължителни по регламент и в които запознават родителите с развитието на децата и с документацията. Те са екип за ресурсно подпомагане и се занимават с всички деца, с едни и същи деца работят по установен график. Свидетелката и колегата ѝ от екипа нямали обратна връзка с ищцата. При приключване на работа с едно дете, информацията трябвало да се сподели веднага или на следващия ден. Споделяли устно, но изготвяли и доклади, което се прави с цел оптимално подпомагане. „ЕПЛР“ е екип за личностно развитие. Когато се събират, ръководителят на екипа насрочва ден и час за срещите. Ръководител на екипа трябва да е психологът. През 2022 г. - 2023 г. Б. не участвала в екипа и не присъствала на общите събрания. Не присъствала на задължителни обучения. Не работела с актуалните функционални карти, които свалят от сайта на МОН. На общите екипни срещи обменяли информация относно развитието на децата устно. За първо учебно полугодие и за второто канят родителите на децата, а Б. не присъствала на организиранияте срещи с родителите, но не знае дали е отговаряла на запитването на родителите и дали се е срещала с тях, те се допитвали до нея и колегата психолог, тъй като не могли да осъществят контакт за обратна връзка с Ла. Тримата работели в екип и работата им е свързана, тъй като без становище на Ла не може да се изготви цялостен доклад.

Според свидетелката работодателят има достъп до информацията за децата публикувана от отделните учители, в случай че е администратор на данни, той следи дали редовно се попълват данни в програмите. Според нея Б. вероятно също е попълвала документи за свършената работа с децата и електронен дневник, но не участвала в заседанията на съвета за личностното развитие, педагогическите съвети и като цяло дейността на детската градина. Свидетелства че при определяне на дата и час за заседание на екипа за личностно развитие ръководителят ги питал кога им е удобно. Не знае Б. е питана от ръководителя и защо не е идвала на срещите. Спомня си, че е виждала веднъж ръководителя на екипа да я пита за удобен час за провеждане на събрание. Знае, че я е питал много пъти, но е виждала веднъж да е питана, защото и свидетелката я попитала дали ще присъства, но тя отказала, не знае поради какви причини, тъй като разговорът бил около 30 секунди. Тя не желала да комуникира с тях.

Свидетелят Добромир Николов дава показания, че познава Б. и от около 3 години работи в *** ДГ на длъжност психолог и координатор на екипа за личностно развитие и свиква заседанията му, които се провеждат 3 пъти в учебната година. Свиква ги или чрез уведомяване с телефонно обаждане или личен разговор. За проведените заседания уведомявал Б. чрез Viber. В началото се опитвал да се обаждат лично, но тя не отговаряла. След като разбрала номера му, отново се опитвал да я покани лично, но тя не отговаряла на обажданията. Не се виждали в детската градина, тъй като тя била първа смяна, а той втора. За този период се виждали 2 или 3 пъти максимум, като едната среща била, когато дошла на събранието. Тогава я поканил на срещата, но тя не се е обаждала, нито по друг начин давала обяснение защо не идва на определените срещи. Не е получавал информация от колега за нейната работа. Тя също не давала информация. Доколкото знае не можели да виждат как работи, нито попълнените от нея данни в електронния дневник. Достъп имал единствено директорът. Нямали комуникация и не им е предоставяна информация относно работата с децата по никакъв начин. За този период имал около 5 – 6 срещи с родителите, които търсели контакт с Б., които казвали, че са ѝ звънели, но тя не отговаряла, нито после се обаждала. Под никаква форма Б. не давала информация на родителите как да работят с децата си въкъщи. С г-жа Пелова ежеседмично обсъждали развитието на децата, с нея работят в една смяна, срещат се като тя остава след работа за около половин час. Основно на срещите е екипна работа, но не била пълна, защото липсвал един от членовете, тоест Ла. Знае за наличието на писмени доклади, в които Б. записвала данни за извършената с децата работа, до които имал достъп, но не било негова работа да преценява и да дава информация на родителите. Нейното писмено мнение било налично. Няма информация дали си е спазвала графика за работа с деца. Ако детето няма говорни проблеми или родителят не е направил искане, Лът не е длъжен да работи с децата. Ръководител на екипа е някой учител, а той свиквал заседанията, защото има заповед на директора от началото на миналата година, с която съм определен за координатор на екипа.

При така установената фактическа обстановка съдът намира от правна страна следното:

Относно иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ

В процесната уволнителна заповед е посочено като основание за прекратяване на трудовия договор – по чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ, съгласно която работодателят може да прекрати трудовия договор, като отпрати писмено предизвестие до работника или служителя в сроковете по чл. 326, ал. 2, поради липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата.

За да е налице основанието по чл. 328, ал. 1, т. 5 от КТ за упражняване на субективното потестативно право на работодателя за прекратяване на трудовото правоотношение с работник или служител, установяването на законността на което, съгласно правилата на чл. 154, ал. 1 от ГПК, е в тежест на работодателя, трябва уволнителната заповед да е издадена от компетентен орган на работодателя, ищецът да е в невъзможност да изпълнява своите трудови задължения поради липса на професионални или личностни качества, като това състояние следва да се дължи на негово безвиновно поведение - обективни по своя характер причини, стоящи извън неговата воля и заповедта за уволнение да е мотивирана с очертаване на конкретни качества на служителя, липсата на които пречат изпълнението на трудовите функции.

В разглеждания случай не се спори от страните, че процесната уволнителна заповед е издадена от компетентен орган. С оглед общото формулиране на уволнително основание по чл. 328, ал. 1, т. 5 от КТ съдебна практика изисква при прилагането му заповедта да бъде мотивирана като бъдат конкретизирани фактическите основания, обосновали преценката на органа на работодателска власт, че работникът или служителя не притежава съответните качества за ефективно изпълнение на възложената му работа. (в този смисъл решение № 501/15.07.1998 г., решение № 595 от 6.06.2001 г., решение № 342 от 19.03.2002 г. на ВКС, III г.о., и др.) Липсата на качества на работника или служителя може да се изразява в липсата както на професионални или личностни качества, като липсата се изразява в недостиг на тези качества, необходими за ефективно, резултатно изпълнение на конкретно възложената работа и трябва да изразява едно трайно състояние на работника или служителя. Това налага в съдебното производство да бъде установена по убедителен начин от работодателя обективната невъзможност служителят успешно да се справя с възложените му задачи в сравнително продължителен период от време. Необходимо е в заповедта за уволнение

работодателят да посочи конкретни факти, обуславящи извода му за липса на определени качества - професионални умения, навици, знания, които работникът или служителят не притежава, за да изпълнява възложената му работа ефективно. Само въз основа на посочените в заповедта конкретни обстоятелства и относимите към тях доказателства се извършва преценката правилно ли е прекратено трудовото правоотношение. Липсата в заповедта на конкретни обстоятелства, относими към посоченото в нея основание, обуславя незаконността ѝ. От значение за законността на уволнението по чл. 328, ал. 1, т. 5 от КТ е посочването в заповедта за уволнение на конкретни факти и данни, относими към възложената работа на работника или служителя по трудово правоотношение, за да може съдът да направи преценка за законността на уволнението като провери съществуването на фактите от действителността, както и правилното им квалифициране и подвеждане под правната норма. (в този смисъл решение № 150 от 11.06.2015 г. на ВКС по гр. д. № 5166/2014 г., III г. о., ГК).

В процесната заповед № ЛС-497 / 17.08.2023г., е посочено, че причините за прекратяване на трудовото правоотношение са отразени в предизвестие за прекратяване на трудов договор на В. Б. с вх.№ 149/15.06.2023г., което ѝ е надлежно връчено, поради което следва да се приема, че заповедта е мотивирана.

Следва да се има предвид, че в тежест на работодателя е да докаже липсата на претендираните качества. Доказването на отрицателните факти „липса на качества” се осъществява чрез доказването на положителните факти, които имат отношение към начина, по който работникът се справя с възложената работа и способността му да изпълнява определени свои задължения. Без правно значение е дали несправянето с възложената работа или неизпълнението на определени задължения се дължи на недостатъчно познания, липса на конкретни умения, немарливост, неспособност за работа в екип, недисциплинираност или други подобни причини, на кумулативното наличие на всички, на някои или само на една от тях. (в този смисъл решение № 165/06.07.2011 г. по гр.д.№1611/2009г., на ВКС, IV г.о.).

Съдебната защита се състои в цялостен съдебен контрол по отношение на всички правни въпроси, релевантни за законността на уволнението. Когато преценката на работодателя е обективизирана в писмен документ, същият

представлява писмено доказателство и при оспорване от уволнения работник или служител истинността на отразените в него обстоятелства подлежат на пълно доказване от работодателя чрез разпит на свидетели или прилагането на други доказателствени средства, с оглед установяване, че уволненият работник или служител не притежава посочените в заповедта за уволнение професионални качества, знания, умения, навици. Това гарантира предотвратяването на евентуална проява на субективизъм от негова страна при извършване на уволнението, което е в съответствие с една от целите на КТ, предвидени в разпоредбата на чл. 1, ал. 3 - осигуряването на справедливи и достойни условия на труд.

Ищцата още с исковата си молба, изрично е изразила становище, че изложените в предизвестието мотиви, от които е направен извод за липса на качества за изпълнение на възложената работа, представляват дисциплинарни нарушения, каквито са твърденията за неприсъствие на срещи на екипа за личностно развитие, нежелание за участие в срещи с родители, не участие в педагогически съвети и при провеждането на вътрешно-институционални и външни квалификации. От съдържанието на предизвестието следва извод, че в първите два абзаца има изводи за липса на активност и инициативност, както умения за работа в екип, а останалите представляват констатации за извършени дисциплинарни нарушения.

В тази връзка следва да се вземе предвид относимата съдебна практика, обективирана в решение № 425 / 18.10.2011 г. по гр. д. № 1966/2010 г. на ВКС, IV ГО, според която „Когато неизпълнението на трудовите задължения не се дължи на обективните възможности на работника или служителя, а на умишленото му или небрежно поведение, то е налице нарушение на трудовата дисциплина, което се санкционира по правилата за търсене на дисциплинарна отговорност. Заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ следва да съдържа конкретните данни, мотивирали волята на работодателя да прекрати трудовото правоотношение, за да могат да се разграничат двете хипотези. Липсата на мотиви за приложеното основание за уволнение затруднява защитата на работника или служителя, който следва да получи пълна информация за обстоятелствата, на които се основава уволнението, за да може да ги обори при евентуално оспорване в съда. “

В случая заповедта за уволнение е мотивирана с препращане към предизвестието, в което са изложени твърдения за дисциплинарни нарушения, без конкретизация на дата и място на извършването им. Изброени са допуснати нарушения в трудовата дисциплина, свързани с липса на присъствие на срещите на екипа за личностно развитие, което не може да бъде основание за прекратяване на трудовия договор на посоченото в заповедта основание. На следващо място, от доказателствата по делото се установява, че ищцата е спазвала графика си за работа с деца от поверените ѝ две групи, което е видно от представения от ответника дневник. Същата е изготвяла писмени доклади за свършената работа с децата и постигнатите резултати, като е попълвала и функционални карти. Ако ищцата е работила с неактуални карти и е отказвала да използва предвидени от МОН форми, то това също представлява дисциплинарно нарушение, за което е следвало да се проведе процедура и да се поискат обяснения по реда на чл.193 от КТ. Ако неползването на актуални функционални карти за работата с децата се дължи на липсата на участие в задължителни обучения, то това също представлява дисциплинарно нарушение, за което е следвало да се поиска обяснение, след конкретизирането му по време и място на извършване.

Следва да се има предвид, че посочените в процесната заповед констатации за неучастие в педагогически съвети, в съвети за личностно развитие и курсове за професионална квалификация, не биха могли да се дължат единствено на липсата на професионални или личностни качества у ищцата, с оглед дългогодишната ѝ работа в детската градина, липсата на дисциплинарни наказания, както и наличните доказателства за изпълнение на същинските ѝ трудови задължения, свързани с работата с деца. Констатираните недостатъци в работата на ищцата са свързани с неучастие в съвети за личностно развитие, които по думите на ръководителя на екипа са свиквани в неговото работно време, а с ищцата са работели в различни смени, поради което не са се срещали в детската градина по време на работа. Докато със свидетелката Пелова са работели в една смяна и са обменяли информация. От показанията на свидетеля Добромир Николов се установява, че той е определял срещите на екипа в своето работно време и не е имал възможност да ги определи в смяната на ищцата, тъй като работи и на друго място в останалата част от деня.

От справката на НОИ за актуалното състояние на сключените от ищцата трудови договори е видно, че от 01.10.2019г. същата работи в още една ДГ като Л, поради което за нея също е било невъзможно да бъде на целодневно разположение за посещение на определените часове за провеждане на съвети за личностно развитие, съобразени с графика на ръководителя на екипа. Поради това посоченото нарушение на трудовата дисциплина не се дължи на виновно поведение на ищцата, а на организацията на работа в детската градина, при която е поставена в невъзможност за посещение на срещите.

Работодателят не установи в процеса на доказване, че при издаване на процесната заповед обективно са изяснени действителните качества на ищцата, включително нейните професионални, лични и делови качества чрез всички допустими по ГПК доказателствени средства – по правилата на чл. 154, ал. 1 ГПК, а именно чрез пълно и главно доказване.

Такова доказване за тези правнорелевантни факти не бе проведено до края на съдебното дирене пред настоящата съдебна инстанция. Нещо повече, бяха установени обстоятелства, които навеждат към обратното твърдение на ищцата. От събраните писмени доказателства е видно, че ищцата е изпълнявала графика си за работа с децата, определени в нейната група, попълвала е дневник, изготвяла е доклади. Представени са доказателства за това, че ищцата е посещавала някои от насрочените педагогически съвети, както и срещи за личностно развитие. От констативните протоколи за дисциплинарни нарушения се установява, че не е присъствала на някои от насрочените срещи, но това не обосновава извод за липса на професионални качества за изпълнение на трудовите задължения, свързани с длъжността Л. От събраните гласни доказателства може да се прави извод единствено за това, че ищцата не е участвала в срещи на екипа за личностно развитие, но нито един от свидетелите не дава показания за факти, които да обосноват извод за липса на професионални качества.

При така установените факти настоящият съдебен състав приема, че работодателят не установи в процеса на доказване чрез пълно и главно доказване, както предписва правната норма на чл. 154, ал. 1 ГПК, законността на едностранното прекратяване на трудовото правоотношение, поради което искът с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ е основателен и уволнението

на ищцата следва да бъде отменено.

Относно иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ

С оглед акцесорния характер на иска за възстановяване на работа и обстоятелството, че атакуваното уволнение е незаконно, както и, че трудовото правоотношение между страните е за неопределено време, искът се явява основателен.

При този изход на спора на ищцата на основание чл. 78, ал. 1 от ГПК следва да се присъдят своевременно поисканите разноски по производството в размер на 1 700.00 лв. – за заплатеното адвокатско възнаграждение по договор за правна защита и съдействие.

На основание чл. 78, ал. 6 ГПК ответникът следва да бъде осъден да заплати в полза на СРС държавна такса за уважените искове в размер на по 80 лв. за неоценяемите искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и 2 от КТ.

Така мотивиран, *съдът*

РЕШИ:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО И ОТМЕНЯ на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ уволнението на В. М. Б., ЕГН ***** от длъжността „Л“ в ДГ № *** „Д“ - гр.С с БУЛСТАТ ***** , извършено с Предизвестие изх.№ 149/ 15.06.2023 г. за прекратяване на ТПО и Заповед № ЛС-497 / 17.08.2023 г. за прекратяване на ТПО на Директора на ДГ № *** „Д“ - гр.С на осн.чл.328 ал.1 т.5 от КТ, считано от 16.08.2023 г

ВЪЗСТАНОВЯВА на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ В. М. Б., ЕГН ***** на заеманата преди уволнението длъжност „Л“ при ДГ № *** „Д“ - гр.С.

ОСЪЖДА ДГ № *** „Д“ - гр.С с БУЛСТАТ ***** с ъс седалище и адрес на управление - гр. С, кв.“Д“, ул. „33” № 1, да заплати на В. М. Б., ЕГН ***** на основание чл. 78, ал. 1 от ГПК и сумата от 1 700.00 лв., представляваща направени разноски за адвокатско възнаграждение.

ОСЪЖДА ДГ № *** „Д“ - гр.С с БУЛСТАТ ***** с ъс седалище и адрес на управление - гр. С, кв.“Д“, ул. „33” № 1 да заплати по сметка на СРС на основание чл. 78, ал. 6 от ГПК сумата от ***,00лв. – държавна такса.

РЕШЕНИЕТО може да обжалва с въззивна жалба пред Сйския градски съд в двуседмичен срок от уведомяването на страните.

Съдия при Сйски районен съд: _____