

РЕШЕНИЕ

№ 7564

гр. София, 13.05.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 170 СЪСТАВ, в публично заседание на тридесет и първи март през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: РОЗАЛИНА Г. БОТЕВА

при участието на секретаря ПЕТЯ АСП. ПЕТРОВА
като разгледа докладваното от РОЗАЛИНА Г. БОТЕВА Гражданско дело № 20221110123918 по описа за 2022 година

Производството е по реда на чл. 310 и сл. ГПК.

Ищецът Д. Б. У. извежда субективните си права при твърдения за съществувало между страните трудово правоотношение, възникнало по силата на трудов договор № 306.16/07.11.2016г., по силата на който същата изпълнявал длъжността “счетоводител, процес “Заявки”, прекратено със заповед № 61/ 08.03.2022г., на основание чл. 328, т. 5 КТ. Ищецът навежда доводи, че издадената заповед е незаконосъобразна, тъй като не е мотивирана; ответникът не е отправил предизвестие за прекратяване на трудовия договор; уволнението е извършено при злоупотреба с права от работодателя, както и не са осъществени предпоставките на фактическия състав на уволнителното основание, регламентирано с нормата на чл. 328, т. 5 КТ.

Доводът за немотивираност на заповедта е обоснован с аргументи, че макар и в заповедта да са изброени качествата, които не притежава работникът, то в нея не е посочено как те се свързват с конкретните задължения по длъжностната характеристика на заеманата длъжност, като не е обоснована и причинна връзка с неизпълнението на конкретните трудови задължения.

В исковата молба са развити съображения, че работодателят е злоупотребил с права, като е упражнил недобросъвестно предоставените му такива. Посоченият довод е аргументиран с доводи, че на работника не е дадена възможност да се запознае с финалния годишен преглед за оценяване на представянето на служителите за 2021г., не е спазена процедурата по изготвянето му, в резултат на което прекият ръководител на ищеца е възприел невярна оценка, работодателят не е спазил изискването да отправи предизвестие.

Ищецът оспорва твърдението, че през 2021г. е имал системно незадоволително представяне и поС.ен неуспех при постигане на целенасочени цели. Развива съображения, че работодателят няма непосредствени впечатления, а се цитират необективни констатации на прекия ръководител. Сочи, че изводите във финалния годишен преглед почиват на предположения. на обработването на фактурите и заявките не било в резултат на действията на ищеца. Ответникът оспорва да е получил годишна оценка 2,39, като сочи, че оценката не му е обяснена и не е имал възможност да я оспори. Същият изразява несъгласие с извода на работодателя, че е получил най- ниска оценка по отношение на показателите брой създадени редове за направени поръчки в система Оракъл за 2021г., средни дни на одобрение на направените от служителя поръчки в система Оракъл; брой създадени редове за направени поръчки в система САП (Пейсеф кард). Ищецът поддържа, че това са субективни оценки, които не кореспондират със създадените от него редове и поръчки, и с посочените качества. Според него, броят на създадените поръчки не зависи от ищеца, защото те се разпределяли между трима служители. Освен това, на ищеца били разпределени най- сложните за изпълнение поръчки.

В исковата молба се навеждат доводи, че през 2019г. и 2020г., ищецът получил годишна оценка на зададените цели “Отговаря на очакванията”, работил в екип, обучавал новоназначени служители и бил лоялен и вежлив с колегите си. В случай, че през 2021г. са констатирани пропуски в работата му, то те се дължали на пропуски в организацията на работата, в програмата, в която се въвеждат новите поръчки, наличието на обективни причини, свързани епидемичната обстановка в страната.

В обобщение, ищецът счита, че не е осъществен фактическият състав на уволнителното основание по чл. 328, т. 5 КТ, което обуславя незаконосъобразността на уволнението.

Ищецът сочи, че от прекратяване на трудовия договор не е сключил трудов договор с друг работодател, поради което търпи вреди от незаконното уволнение в размер на brutното трудово възнаграждение, получено за последния пълен отработен месец, при ответника.

Ето защо ищецът моли съда да постанови решение, с което да отмени заповедта за уволнение като незаконосъобразна, да го възстанови на заеманата преди уволнението длъжност и осъди ответника да плати обезщетение за претърпените вследствие уволнението вреди в размер на 14586 лева.

С определение от 24.2.2023г.е допуснато изменение на предявения иск за обезщетение за претърпените от уволнението вреди, като същият се счита предявен за периода 05.03.2021г.- 05.09.2021г.

В срока и реда по чл. 131 ГПК е постъпил отговор на исковата молба, в която ответникът оспорва предявените искове. Ответникът релевира доводи, че уволнението на ищеца е законосъобразно, тъй като ищецът не притежавал лични качества за изпълнение на трудовите му задължения. Сочи, че заповедта препраща към годишния доклад, който е достъпен за ищеца чрез вътрешния сайт на дружеството Jam.

С оглед изложеното, ответникът моли съда да постанови решение, с което да отхвърли

предявените искове.

В срока по чл. 131 ГПК, в условията на евентуалност, е предявено възражение за прихващане с насрещно вземане на ответника против ищеца за платено обезщетение за неспазено предизвестие в размер на 2418,21 лева.

Съдът, като прецени събраните по делото доказателства, намира за установено следното от фактическа страна:

На 07.11.2016г. между страните е сключен трудов договор № 306.16, по силата на който ищецът е заемал длъжността “счетоводител, процеса поръчки”. С допълнително споразумение от 01.04.2019г. е изменен трудовият договор по отношение на размера на основното трудово възнаграждение, което е изменено на 2235,98 лева. Размерът на допълнителното трудово възнаграждение е 0,6% за всяка година трудов стаж.

Със заповед № *****г. е прекратен трудовият договор между страните, на основание чл. 328, т. 5 КТ. В заповедта за уволнение е посочено, че през 2021г. ищецът системно е демонстрирал незадоволително представяне и поС.ен неуспех да постигне целенасочени резултати, съгласно трудов договор и длъжностна характеристика за длъжността “Счетоводител, процес заявки” и финалният годишен преглед за оценяване на представянето за служителите за календарната 2021г.

Посочено е, че служителят не притежава следните качества, необходими за ефективно изпълнение на възложената работа: аналитично мислене и самоинициативност при изпълнение на работата и при отстраняване на възникналите проблеми; умение за работа в екип, адаптивност и способност за самостоятелно справяне със задачите и способност да се самотивираш за постигане на поставените цели; демонстриране на способност за активно идентифициране на проблеми и възможност за подобряване и предлагане на решение; ефективно приоритизирана на задачите и спазване на зададените срокове в среда с високо напрежение; вежливост; комуникативност; лоялност; целево ориентиране; способност да изпълнява няколко задачи едновременно; умение да приема критика; способност за управление на лично време по ефективен начин.

Съгласно представената длъжностна характеристика за длъжността “счетоводител, процес поръчки”, основните отговорности за длъжността са: отговаря за правилното въвеждане, поддържане и подаване на информацията, свързана с поръчки и съпътстващите ги документи; въвежда новите доставчици в системата и актуализира базата данни; проследява и контролира процеса на одобрение, за да намали забавянията; проверява разписки за получени стоки и услуги; изпълнява поставените цели за бързина и качество на работа; търси, открива и разрешава възникнали проблеми, свързани с неправилни заповеди и фактури; открива възможности за подобряване на процеса; подпомага работата на екипа и подготвя дневни и месечни доклади за покупките.

На 25.06.2021г. е изготвен План за подобряване на представянето на ищеца, съгласно който за периода 28.06.2021г.- 28.07.2021г., с цел подобряване на представянето, служителят следва да работи за постигне следните цели: всяка заявка да бъде обработена до 24 часа от

получаването □, а за приоритетни заявки, срокът за изпълнение е до 4 часа; всички документи, чакащи получаване, да бъдат обработени до 24 часа след прехвърлянето от счетоводител в статус 3 в WebCenter; ежедневно да проследява и контролира процеса на контролиране на заявки; да обработва коректно 300 фактури за терминали в рамките на работната седмица; да изпълнява всички процеси по дружества Skrll Ltd и ***** за коректно месечно приключване; преглед на автоматичните начислени по всички маркетинг поръчки в Skrll Ltd и възможното им затваряне; изпълнение на контрола по затваряне на отворени поръчки по всички изисквания, предварително подадени от ръководителя на екипа; връщане на отговор на всяка комуникация, на която се очаква обратна връзка; координация с останалите членове на екипа във връзка с тестове по имплементиране на процеси (поръчки за US PP) и изпълнение на зададените тестови цели; ревизия, подновяване и оформяне в стандартния за всички обучителни материали формат на документа за работа със SAT.

С финалният годишен преглед за оценяване на представянето за служителите за календарната 2021г. на ищеца е поставена оценка 2,39 от 5,00. При тази оценка цялостното представяне се нуждае от подобрене и свързаното с него развитие, за да се осигури последователно изпълнение на всички задължения и цели на работата.

По отношение на финансовата цел (създаване на нареждания за покупки в рамките на 24 часа след подаване на редовна заявка за поръчка и в рамките на 4 часа за спешна заявка за поръчка, след представяне на цялата необходима информация; коректно създаване на разписка в рамките на 24 часа след отлагането на WCC документ и получено потвърждение по имейл; навременни последващи действия при липсващи отговори и съответното предаване по веригата), тежестта на която от общата оценка е 30%, е поставена оценка 2-нуждае се от подобрене (част, но не цялата цел е постигната). По този критерий е направен коментар от прекия ръководител на ищеца, че не е съгласен, че целта е постигната, особено по отношение на обработката и исканията за плащанията по фактури в WebCenter. Има много фактури и заявки за поръчка с еднократно искане за плащане, а второто искане е със закъснение 3-4 седмици, което е видно от показателя за ефективност за средно дни за одобрение, по който резултатът на ищеца е най-нисък. Прекия ръководител е посочил, че спешните заявки не се обработват в рамките на 4 часа и често се обработват заедно с другите заявки от поръчката. За критерий готовност на публичната компания-контрол за ефективност, тежестта на която от общата оценка е 15%, е поставена оценка 3- "покрива очакванията", целта е постигната. Посочено, че SOX контролът на заявките за поръчка. Прекия ръководител на ищеца е посочил, че целта е постигната в частта, в която ищецът е помогнал с настройките на RP ³ и последваща обработка на фактури на седмична база в Хюстън. Контролът на SOX за затваряне на заявка за поръчка е частично изпълнен и не всички заявки за поръчка са проследени и докладвани обратно на TL. Относно критерия готовност на публична компания-приключване на месец и година (гарантира, че всички дейности в края на месеца се изпълняват навреме; гарантира, че сметката за автоматично начисляване се съгласува своевременно и точно; гарантира, че на външните одитори е

предоставена цялата информация навреме и тя е съгласувана с TL), съставляваща 15% от общата оценка, е дадена оценка 2- “има нужда от подобрене” (някои, но не всички цели са постигнати). Прекият ръководител е посочил, че дейностите в края на месеца са извършени навреме, но, независимо от това, има нужда от подобрене. Така, през м. юни, м. юли и м. август процесите не са изпълнени с правилните дати. Посочено е, че изпълнението на посочената цел не е започнало (0% степен на завършеност). За еволюция на финансите, съставляващ 25% от общата оценка (подкрепа на бизнеса; средните дни на одобрение да се пазят в рамките на 1,5- 2 дни, идентифициране на възможности за подобрене; навременно проучвания на всички входящи запитвания от счетоводители, осчетоводяващи плащания; идентифициране на пропуски в информацията на подателите на заявките относно процеса на заявяване на поръчка), е дадена оценка 3- “отговаря на очакванията”. Прекият ръководител е посочил, че няма оплаквания по отношение на изпълнението на тази цел. За “правейки нещата по правилния начин”, представляващ 15% от общата оценка (подобряване на сътрудничеството между екипите; прилагане на поне една идея за подобряване на сътрудничеството) е дадена оценка 2 “има нужда от подобрене”. Прекият ръководител е коментирал “Не вярвам да е предложена някаква идея, която впоследствие да е изпълнена”. За основните компетенции, от значение за постигане на индивидуални и колективни цели, с тежест 10% от общата оценка, е дадена оценка 2,25. Прекият ръководител на ищеца е посочил, че всички членове на екипа са изразили загриженост относно отношението на ищеца към екипа и извършваната от него работа. За отвореност е дадена оценка 3- “демонстрира компетентност”; за пионерство, целеустременост и смелост- 2- “рядко демонстрира компетентност”.

От представената разпечатка (л. 94 от делото), оценката на ищеца е приета от него.

От представените писмени доказателства се установява, че за 2019г. ищецът е получил оценка 3,35, а за 2020г.- 3,1.

От представената разпечатка за брой обработени заявки за 2021г., броят на обработените от ищеца заявки е най малък- 27,8 %, при 33,8 % и 38 % за другите членове на екипа и е обработил поръчките за най- много дни- 3,36%, при 2,46% и 2,47%, за другите членове на екипа. Линии заявки за поръчки, обработени от ищеца е 29%, при 35,5% и 35,4%, за другите членове на екипа; заявките за поръчки на ищеца са 27,3%, при 37% и 35,7%, за другите членове на екипа. Подобрене в работата на ищеца има единствени през м. юни 2021г.

Съгласно Годишната схема за корпоративни бонуси, служителите в ответника се оценяват по петобална система, като годишна оценка над 3,00, на служителите се плащат бонуси в пълен размер. Ако целта не бъде постигната на 90%, бонус не се изплаща.

По отношение на начина на изпълнение на задълженията, произтичащи от трудовия договор от страна на ищеца, пред настоящата инстанция са разпитани гласни доказателствени средства- свидетелски показания на св. Емил Попов, св. Иван Петров и св. Лаура Лазарова.

От показаният на св. Емил Попов се установява, че същият работил заедно с ищеца при ответника до м.ноември 2021г., когато напуснал по взаимно съгласие. Ищецът обработвал заявките, а след това свидетелят ги разпределял по същество. С ищеца се работило бързо. Понякога той започвал работа преди началото на работното време. От началото на пандемията от коронавирус служителите работили от вкъщи. През 2021г. нямало оплаквания от работата на ищеца. Според свидетеля останалите служители били започнали работа след ищеца и именно той ги обучавал. Същият пояснява, че завършването на заявката зависи единствено от действията на ищеца.

От показанията на св. Иван Петров се установява, че същият работи при ответника от м. ноември 2021г., като ръководител на отдела за разплащания, поръчки и осчетоводяване на фактури. Свидателят бил пряк ръководител на ищеца. Трудовите функции на последния включвали обработка на заявките за стоки и услуги, които идват от бизнеса, които се изпращали към доставчика, когато дадена поръчка е одобрена в системата; следене за одобрение на поръчките в системата и изпращане на рапорти; заприхождаване на стоки и услуги. Всички получени заявки се разпределяли по равно между служителите. Свидателят заявява, че представянето на ищеца било незадоволително, същият изпълнявал около 20%-25% от задълженията си. Забавата на ищеца водело до забава в плащанията към доставчиците. Тези данни били видими от данните съдържащи се в справките, изготвени от счетоводната система на дружеството. Ищецът допускал забава в сроковете на изпълнение на работата си и не притежавал способност да работи в екип, като често не отговарял на запитвания, изпратени от колеги по повод на работата и използвал груб език при общуването си с тях.

Критериите за оценяване и поставените цели се комуникирали със служителите с прекия им ръководител в началото на календарната година, след което се въвеждали в системата за оценяване. Прекият ръководител на ищеца до м. ноември 2021г. въвел коментарите си относно представянето му и изпълнението на поставените цели през м. ноември 2021г., а свидетелят завършил същата през м. януари 2022г. Отделно от това, последният споделил със свидетеля информация за начина на изпълнение от ищеца на трудовите му функции. Ищецът получил оценка за представянето си 2,39 (при петобална система за оценка), която била най- ниската оценка за представяне през 2021г. не само в екипа, но и в цялата финансова структура на ответника. Свидателят разяснява, че съгласно приетата от ответника система на оценяване, при поставена оценка 3 служителят притежава уменията, които са минимално необходими, за да изпълнява възложената работа. Другите служители били оценени с оценки 3,4; 3,4; 3,6. Свидателят уточнява, че ищецът се запознал с поставената му оценка през м. януари 2022г. и не възразил срещу същата.

От показанията на св. Лаура Лазарова се установява, че същата работи в ответното дружество от края на 2015г., а от началото на 2020г. заемала длъжността “HR бизнес партньори”. Трудовите функции на свидетелката били свързани с човешките ресурси в различни отдели на компанията, един от който бил финансовият отдел, в който работил ищеца. Задълженията на последния били да обработва заявките и следи за последващото им

одобряване. През лятото на 2021г. със свидетелката се свързал прекият ръководител на ищеца и я уведомил, че той не се справя с възложените му задачи. Свидетелката разяснява, че в началото на календарната година всеки служител съгласувал с прекия си ръководител целите за годината, след което те се въвеждали в системата за оценяване Success factors. В края на годината се изготвяла оценка, с която служителят се запознавал. В случая ищецът бил запознат с поставената му оценка за 2021г. и не възразил срещу нея. Свидетелката поясняла, че съгласно вътрешните правила на дружеството оценка под 3 се счита за незадоволително представяне. Поставената на ищеца оценка била най- ниската във финансовия отдел на ответника и втората най- ниска в дружеството. По време на действие на Плана за подпомагане представянето на ищеца се подобрили, но след приключване на действието на плана, показателите му отново се влошили. Свидетелката заявява, че при разговори с ищеца, последният не бил споделил за наличието на проблеми.

Съдът счита, че на показанията на свидетелите следва да бъде дадена вяра. Същите са последователни, ясни, логични, кореспондиращи помежду си и с другите доказателства, отнасящи се до основни факти от предмета на доказване.

При така установеното от фактическа страната съдът достигна до следните правни изводи:

Съдът е сезиран с обективно кумулативно съединени иски за отмяна на уволнението и признаването му за незаконосъобразно, с правно основание чл. 344, т. 1 КТ, възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност, с правно основание чл. 344, т. 2 КТ и обезщетение за претърпените вследствие уволнението вреди, с правно основание чл. 344, т. 3 КТ.

По общите факти:

Не е спорно между страните, че между тях е било налице безсрочно трудово правоотношение, възникнало въз основа на трудов договор, по силата на което ищецът е изпълнявал длъжността „счетоводител, звено заявки“; че същото е прекратено на основание чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ, поради липса на качества за ефективно изпълнение на работата със заповед № *****г. Ето защо и на основание чл. 153 ГПК, съдът намира посочените обстоятелства за доказани.

По отношение на иска с правно основание чл. 344, т. 1 КТ:

Проверката на законността на уволнението, съобразно принципа на диспозитивното начало в гражданския процес, следва да бъде осъществена в рамките на твърдените от ищеца основания за незаконност. При оспорване на уволнение като незаконно, съдът се произнася само по наведените от ищеца фактически основания, които (според уволненото лице) опорочават волеизявлението за прекратяване на трудовото правоотношение. Съдът не може да основе решението си по иск за признаване на уволнението за незаконно на факти, които опорочават, отлагат или погасяват оспорваното потестативно право, но не са посочени от ищеца в исковата молба, защото по иска за незаконност на уволнението съдът няма служебно задължение да следи за нито един факт, който поражда правото на уволнение или

надлежното му упражняване (така решение № 23 от 02.02.2016 г. по гр. д. № 4553/ 2015 г. на Върховен касационен съд, 4-то гр. отделение).

Съобразно правилата за разпределение на доказателствената тежест, по отношение на иска за незаконосъобразност на уволнението, в тежест на работодателя- ответник е да установи законосъобразността на уволнението. Законността на едностранното прекратяване на трудовото правоотношение на посоченото правно основание се обуславя от проявлението на следните материални предпоставки- заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение да е мотивирана (да са посочени конкретните качества на служителя, липсата на които препятства изпълнението на трудовите функции) и да е издадена от компетентен орган; служителят да е бил в невъзможност да изпълнява своите трудови задължения, поради липса на професионални или личностни качества, като това съС.ие следва да бъде трайно и да се дължи на негово безвиновно поведение. Доказването на отрицателния факт за липса на качества се осъществява чрез доказването на положителните факти, които имат отношение към начина, по който работникът или служителят се справя с възложената работа и към нивото на изпълнение на трудовите задължения. В т.см. решение № 165 от 6.07.2011г. по гр.д. № 1611/2009г. на ВКС, IV г.о.; решение № 195 от 18.07.2012г. по гр.д. № 1382/ 2011г., на ВКС, III г.о.Решение № 186 от 11.12.2015 г. на ВКС по гр. д. № 295/2015 г., III г.о., с което е даден отговор на процесуалния въпрос за обсъждането на всички доказателства по делото във взаимна връзка при доказването на отрицателни факти, както е в случая с прекратителното основание по чл. 328, ал. 1, т. 5 от КТ, при липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата, в смисъл, че “Доказването на отрицателния факт, предпоставил правото на работодателя да прекрати трудовото правоотношение на основание по чл. 328, ал. 1, т. 5 ГПК се осъществява посредством положителните факти относно начина, по който служителят се справя с възложената работа, необходимите за това качества и проявлението им от страна на конкретния работник или служител в трудовия процес, като способност. Положителните факти се въвеждат и установяват от работодателя при оспорване на уволнението като незаконосъобразно на посоченото основание, като са допустими всички доказателствени средства. За справяне с работата се съди се по поведението на служителя - неговите действия и бездействия и по получените резултати от работата му”. В тежест на служителя- ищец е да установи твърденията си за злоупотреба с право от страна на работодателя и наличието на предпоставки, оборващи презумпцията за добросъвестност, регламентирана в разпоредбата на чл. 8 КТ.

Наведените от ищеца основания за незаконосъобразност на заповедта за уволнение се отнасят до две групи:

1. процесуални
2. доводи по същество

Теорията и практиката приема, че заповедта за уволнение следва да съдържа конкретните липсващи качества, които са необходими на работника и служителя за

изпълнение на възложената му работа.

По принцип, освен в предвидените от закона случаи (като чл. 195, ал. 1 КТ), не е необходимо в уволнителната заповед работодателят да излага мотиви. Независимо от това съдебната практика изисква при прилагането на определени уволнителни основания заповедта да съдържа мотиви - конкретизация на това в какво се изразява приложеното уволнително основание спрямо конкретния работник или служител. Такава конкретизация е необходима там, където самото прекратително основание е формулирано в закона по твърде общ начин, каквото е това по чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ. Фактическият състав на приложеното уволнително основание изисква кумулативната наличност на три елемента – липса на качества на съответния работник или служител, неефективно изпълнение на работата и причинна връзка между тях. При това не е необходимо да е налице вина от страна на служителя. Основанието има обективен характер, поради което константната съдебна практика изисква заповедта за уволнение да бъде мотивирана, т.е. в нея да се излагат конкретните качества, които липсват на лицето, с оглед изискванията на работата, за която е сключен трудовият договор.

Според установената съдебна практика на ВКС по приложението на чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ, заповедта за уволнение трябва да съдържа липсващите качества на работника или служителя, необходими за изпълнение на възложената му работа. Касае се до липса на професионални знания, умения, навици, необходими за ефективно изпълнение на трудовата функция. Работодателят следва да посочи, кои качества липсват на работника или служителя, за да е възможна проверката, дали тези качества в действителност са необходими и дали наистина те отсъстват у работника или служителя. Изричното посочване на отделните качества не е необходимо, ако е посочен начинът, по който работникът или служителят се справя с възложената работа и/или са посочени задълженията, които лицето не е в състояние да изпълни. Без значение е дали качествата ще бъдат посочени чрез по-общото или по-конкретното им описание, или чрез описание на начина на работа и/или посочване на задълженията, които работникът не е в състояние да изпълни, тъй като наличието или отсъствието на качества не може да бъде измерено пряко. За тях се съди по действията и бездействията на работника или служителя и по получените резултати. Липсващите качества може да бъдат посочени, както в заповедта за прекратяване на трудовия договор, така и в друг известен на работника или служителя документ. В този смисъл е уеднаквената съдебна практика по въпроса, напр. решение № 169 от 31.05.2010г. по гр.д. № 728/ 2009г., ВКС, IV г.о., решение № 301 от 23.06.2011г. на ВКС по гр.д. № 531/2010г., IV г.о., решение по гр. дело № 4035/ 2008г. IV г.о.; решение по гр. дело № 1363/ 2010г. IV г.о.; решение № 251 от 4.10.2012г. по гр.д. № 1583/ 2011г. на ВКС, III г. о., ГК, решение № 253 от 6.04.2010г. по гр.д. № 4122/ 2008г. на ВКС, IV г.о., решение № 318 от 11.11.2014 г. по гр.д. № 1201/ 2014г. на ВКС, IV г.о.

В процесната уволнителна заповед конкретно са посочени липсващите качества, а именно: способност за аналитично мислене и самоинициативност при изпълнение на работата и при отстраняване на възникналите проблеми; умение за работа в екип,

адаптивност и способност за самостоятелно справяне със задачите и способност да се самотивира за постигане на поставените цели; демонстриране на способност за активно идентифициране на проблеми и възможност за подобряване и предлагане на решение; ефективно приоритизирана на задачите и спазване на зададените срокове в среда с високо напрежение; вежливост; комуникативност; лоялност; целево ориентиране; способност да изпълнява няколко задачи едновременно; умение да приема критика; способност за управление на лично време по ефективен начин.

С посочване на липсващите качества уволнителната заповед е мотивирана в достатъчна степен, за да позволи както на служителя да се защити срещу уволнението (да обори извода на работодателя и да докаже, че има посочените като липсващи знания и умения), така и на работодателя да докаже пред съда, че служителят действително няма посочените в заповедта качества. Ето защо, съдът намира възражението на ищеца за немотивираност на заповедта за неоснователно, като следва да се посочи, че за да е спазено това изискване не е необходимо работодателят да посочва изчерпателно всеки отделен случай, в който служителят не се е справил с работата си, а може да обобщи изводите си, като посочи общо задълженията, които служителят не е в състояние да изпълни.

При извод за неоснователност на довода за немотивираност на заповедта, следва да бъде разгледа доводът по същество, а именно, че не е налице фактическият състав на уволнителното основание по чл. 328, т. 5 КТ, тъй като ищецът притежава качества, необходими за изпълнение на трудовите му функции, съответно ако се приеме, че такива липсват, това не е трайно състояние.

Основанието за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ е липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата. Това най-общо означава липса на професионални качества, т.е. на професионални знания, умения и навици на работника или служителя, необходими за изпълнение на възложената му работа. Без значение са конкретните причини за това- недостатъчно образование или опит, недостатъчни природни дадености- съобразителност, сръчност, схватливост, концентрация, способност за работа с хора. Преценката на работодателя за наличието или липсата на определени качества може да бъде направена за конкретен период от време с оглед постигнати резултати по поставени от работодателя цели. Това е така, защото специфичното за това основание за уволнение е наличието на обективно и трайно състояние, което има проявления през един сравнително продължителен период от време, а не е инцидентно и дължащо се на случайни обстоятелства. Наличието или липсата на качества не може да бъде измерено пряко. За тях може да се съди единствено по поведението на работника- неговите действия и бездействия и по получените резултати. В този смисъл е трайната практика на касационната инстанция, изразена в решение № 202 от 19.06.2012г. по гр.д. № 804/2011г. на ВКС, IV г.о., решение № 564 от 22.01.2013г. по гр.д. № 1774/ 2011г. на ВКС, IV г.о., решение № 291 от 2.04.2014 г. на ВКС по гр. д. № 2823/2013 г., III г. о., ГК; решение № 247 от 14.01.2013г. на ВКС по гр.д. № 1257/ 2013г., III г.о.

В обобщение, прекратяването на трудовото правоотношение поради липса на качества

предполага несъответствие между възможностите на служителя с изискванията и критериите на работодателя, доколкото те не противоречат на закона и добрите нрави и са съответни спрямо длъжността и от значение за изпълнение на трудовите задължения. Тези качества може да са както професионални, така и личностни. Липсата им води до неизпълнение, лошо или недостатъчно качествено или резултатно изпълнение на работата.

В конкретния случай, липсата на посочените в заповедта за уволнение качества се установява от положителните факти, съдържащи се в събраните писмени и гласни доказателствени средства- годишната схема за корпоративни бонуси, финален годишен преглед за оценяване на представянето на служителите за календарната 2021г., справки от системата на ответника, план за подобряване на представянето, показаният на св. Петров и св. Лазарова. От събраните писмени доказателствени средства- годишната схема за корпоративни бонуси и финален годишен преглед за оценяване на представянето за служителите за календарната 2021г., се установява, че съгласно политиката на дружеството-работодател, в дружеството е приета петобална годишна оценка на представянето на служителите, като на служителя се плаща бонус при получена оценка над 3,00. Конкретиката на случая сочи, че за 2021г. ищецът е получил годишна оценка на представянето си 2,39 (при минимално необходима 3,00), като видно от представената разпечатка (л. 94 от делото), дадената оценка е приета от ищеца.

Конкретиката на случая сочи, че ищецът системно допуска забави в обработката на заявки и фактури, като през 2021г. е обработил най- малък брой заявки и фактури за най-дълъг срок; спешните заявки се обработвали наред с другите заявки от поръчката (вместо за период от 4 часа). Установява се също така, че ищецът не отговарял на запитванията от колеги по повод на работата и се държал грубо с тях. Във финалния годишен преглед за оценяване на представянето за 2021г. са вписани констатации, че ищецът е допускал системни забави в обработката на фактури и заявки, не отговарял на запитвания от други колеги и се държал грубо с тях.

Както е прието с решение № 186 от 11.12.2015г. по гр.д. № 295/ 2015г. на ВКС, III г.о., при положение, че при работодателя действа система за периодично индивидуално оценяване на служителите, оценките за резултатите от работата им са определяни с активно участие на самия оценяван служител, изразявал писмено съгласие или несъгласие с атестацията, същите са от решаваща важност като писмени доказателства по отношение предмета на доказване. В настоящия случай служителите при ответника се оценяват периодично всяка година, като целите за календарната година се определят в началото □ от самите служители и се обсъждат с преките им ръководители. На следващо място, съгласно възприетият от работодателя механизъм за оценка, служителите участват в оценяването, като в конкретния случай ищецът си е поставил оценка 3- отговаря на очакванията, целта е постигната. Последният е уведомен за изготвената оценка и не е възразил срещу нея. Независимо от горното, следва да се посочи, че вписаните констатации във финалната оценка корелират с обективните данни от представената разпечатка от счетоводната система на дружеството за брой обработени заявки за 2021г., от която е видно, че ищецът

има най- малко на брой заявки и е с най- ниската производителност. Броят на обработените от ищеца заявки през 2021г. е най малък- 27,8 %, при 33,8 % и 38 % за другите членове. Същият е обработил поръчките за най- много дни- 3,36%, при 2,46 % и 2,47 % за другите членове на екипа. Линии заявки за поръчки за ищеца са 29 %, при 35,5 % и 35,4 % за другите членове на екипа; заявки за поръчки са 27,3 %, при 37 % и 35,7 % за другите членове на екипа. Подобрение в работата единствено през м. юни 2021г. В подкрепа на тези изводи са и еднозначните показания на св. Иван Петров, пряк ръководител на ищеца, и св. Лаура Лазарова, “HR бизнес партньори”. От тях се установява, че през 2021г, ищецът допускал системни забави в изпълнение на възложените задачи, не е отговорял запитвания на колеги по повод на работа и се държал грубо с тях. Така периодът за обработка на фактурите. и заявките е показател за ефективността на служителя, умението му да приоритизира задачите, за целево ориентиране. Показанията на свидетелите се подкрепят от събраните доказателства в процеса. Настоящият състав счита, че при съвкупна преценка на събраните доказателства се установява по несъмнен начин, че ищецът не притежава умение за работа в екип, способност да приоритизира задачите и спазва на зададените срокове в среда с високо напрежение; вежливост; комуникативност; лоялност; целево ориентиране, които безспорно са необходими за изпълнение на възложените трудови функции. Именно в резултат на тази липса на качества същият не е изпълнява, съотв. е изпълнявал лошо своите трудови задължения.

Липсата на посочените качества отразява трайно съС.ие на служителя, продължило през целия проверяван период. Относно показанията на св. Емил Попов следва да се посочи, че от същите се установява единствено, че на свидетелят не му е известно през 2021г. да е имало оплаквания от работата на ищеца, като следва да се посочи, че трудовите функции на изпълняваната от свидетеля длъжност не включват същият да бъде запознат с постъпилите оплаквания относно другите служители. В останалата част показанията на свидетеля касаят обща констатация, че ищецът работи добре, но не установяват работата му конкретно през 2021г.

Това съС.ие на ищеца е продължило и през 2022г., към момента на издаване на заповедта за уволнение. От представената справка- статистика за извършената работа от екипа на служителя за периода на 2022г. се установява, че ищецът има най- малко на брой заявки и е с най- ниска производителност. През м. януари 2022г. и м. февруари 2022г. заявките на ищеца са общо 275, спрямо 341 и 543 за другите служители от неговия екип. През посочения период ищецът е продължил да допуска забави в работата си, напр. по отношение на постъпила на 14.02.2022г. заявка е отправено запитване към ищеца на 21.02.2022г. от заявителя; две заявки, подадени на 22.02.2022г., на 01.03.2022г. не са обработени, видно от направените от заявителите запитвания.

Посоченият извод не се променя от това, че по някои от поставените цели ищецът е постигнал добър резултат, както и че през предходните години е получил оценка над 3,00. Работодателят може винаги да преценява дали на определен работник или служител липсват конкретни качества за справяне с възложената му работа. Това е така, защото винаги

съществува възможност първоначално даден служител да се справя с възложената му работа, а впоследствие поради обективни или субективни причини да изпадне в съС.ие, което не му позволява да изпълнява трудовите си задължения според изискванията за длъжността. Постигането на сравнително високи оценки само по някои от определените показатели от работодателя, не означава наличие на качества за цялостно справяне с възложената работа. В случая от събраните доказателства е доказано по безспорен начин неизпълнение на трудови задължения и неефективна работа на ищеца.

Неоснователен е доводът, че прекият ръководител изпълнява длъжността от 17.11.2021г. и няма преки наблюдения върху изпълнението на трудовите задължения на ищеца. Установява се, е оценката на последния е поставена от прекия ръководител на ищеца до 17.11.2021г. , като настоящият състав счита, че период от 10 месеца и 17 дни е достатъчен, за да може прекият ръководител на ищеца да придобие трайни впечатления от начина на изпълнение на трудовите задължения от служителя. Следва да се посочи, че независимо от горното, заниженото качество на работа на ищеца се установява и от представените извлечения от счетоводната програма на дружеството.

Не намира опора в доказателствени материал доводът на ищеца за злоупотреба с права от работодателя. Съгласно правилата за разпределение на доказателствената тежест, в тежест на ищеца е да установи твърденията си за злоупотреба с права и обори презумпцията за добросъвестност. Ищецът не е представил доказателства във връзка с възраженията си. Напротив, от събраните по делото доказателства се установява, че същият се е запознал с поставената му оценка и не е възразил срещу същата.

Неоснователен е и довода за незаконосъобразност на уволнението поради неотправено предизвестие. Съдебната практика е константна по въпроса, че неотправянето на предизвестие не опорочава уволнението, а единствено ангажира отговорността на работодателя да плати обезщетение за неспазено предизвестие.

Изложеното обуславя извод, че ответникът който носи тежестта на доказване, е установил чрез успешно пълно и главно доказване липсата на качества (професионални и лични) у ищеца за ефективно изпълнение на възложената му работа като счетоводител, процес заявки, която е обективно и продължително съС.ие. С оглед изложеното, уволнението на ищеца, извършено на осн. чл. 328, т. 5 КТ, е законно и предявеният иск за отмяна на уволнението като незаконосъобразно, на осн. [чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ](#), следва да бъде отхвърлен, като неоснователен.

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

Фактическият състав на иска за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност включва наличието на следните предпоставки: отмяна на уволнението като незаконосъобразно; съвпадение между заеманата преди уволнението длъжност от ищеца и тази, на която иска да бъде възстановен; трудовото правоотношение между страните да е безсрочно, съответно, в случай, че същото е срочно, да не е изтекъл срока на същото. Неоснователността на иска за отмяна на уволнението обуславя неоснователността

на този за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност и неговото отхвърляне.

Относно иска по чл. 344, т. 3 КТ:

За да бъде уважен искът с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ, вр. чл. 225, ал. 1 КТ следва да се установи, че са настъпили следните факти: 1. да е налице противоправно поведение на работодателя, изразяващо се в незаконно упражняване на потестативното право да прекрати с едностранно волеизявление съществуващото с ищцата трудово правоотношение; 2. ищцата да е претърпяла вреди под формата на пропуснати ползи, изразяваща се в невъзможността да полага труд по трудово правоотношение в продължение на шест месеца след уволнението и 3. причинно-следствена връзка между незаконното уволнение и оставането без работа. В конкретния случай уволнението на ищеца е законосъобразно, поради което не е налице първата от предпоставките на фактическия състав на иска за обезщетение за претърпените от уволнението вреди и неговото отхвърляне.

Относно разноските:

При този изход на спора право на разноски има ответника. От събраните по делото доказателства се установява, че същият е направил разноски за адвокатско възнаграждение в размер на 1700 лева. Искането за присъждането е направено своевременно и са представени доказателства за извършването им.

Така мотивиран, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявения от Д. Б. У., с ЕГН *****, против "*****" ЕООД, с ЕИК *****, за отмяна на заповед № *****, издадена от Управителя на "*****" ЕООД, с която е прекратен трудовият договор на Д. Б. У., с ЕГН *****, на основание чл. 328, т. 5 КТ, на основание чл. 344, т. 1 КТ, като неоснователен.

ОТХВЪРЛЯ предявеният от Д. Б. У., с ЕГН *****, против "*****" ЕООД, с ЕИК *****, иск за възстановяване на Д. Б. У., с ЕГН *****, на заеманата преди уволнението длъжност "счетоводител, процес "заявки", на основание чл. 344, т. 2 КТ, като неоснователен.

ОТХВЪРЛЯ предявеният от Д. Б. У., с ЕГН *****, против "*****" ЕООД, с ЕИК *****, иск за сумата 14586 лева (четиринадесет хиляди петстотин осемдесет и шест лева), представляваща обезщетение за оставане без работа, вследствие на незаконосъобразното уволнение за периода 05.03.2021г.- 05.09.2021г., на основание чл. 344, т. 3 вр. чл. 225 КТ, като неоснователен.

ОСЪЖДА Д. Б. У., с ЕГН *****, против "*****" ЕООД, с ЕИК *****, сумата 1700 лева (хиляда и седемстотин лева), представляваща направени в първоинстанционното производство разноси, на основание чл. 78, ал. 3 ГПК.

Решението подлежи на обжалване в двуседмичен срок, от връчването му, с въззивна жалба пред Софийски градски съд.

Съдия при Софийски районен съд: _____