

РЕШЕНИЕ

№ 11

гр. Кърджали, 26.01.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – КЪРДЖАЛИ, I. СЪСТАВ, в публично заседание на седемнадесети януари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Веселина Ат. Кашикова Иванова

Членове: Мария К. Дановска
Васка Д. Халачева

при участието на секретаря Красимира Хр. Боюклиева
като разгледа докладваното от Веселина Ат. Кашикова Иванова Въззивно гражданско дело № 20235100500369 по описа за 2023 година

С решение № 257/10.10.2023 г., постановено по гр. д. № 344/2023 г. по описа на Районен съд – М., са отхвърлени като неоснователни предявените от И. Б. А. от гр. К. против „К.“ ЕООД, гр. Джебел искове по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ за признаване за незаконно на уволнението му, извършено със Заповед № 683/10.05.2023 г., издадена на основание чл. 328, ал. 1, т. 5 от КТ и неговата отмяна; по чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ за възстановяването му на заеманата преди уволнението длъжност „оперативен счетоводител“ в „К.“ ЕООД; по чл. 344, ал. 1, т. 3 от КТ за заплащане на обезщетение по чл. 225 ал. 1 от КТ за времето, през което е останал без работа вследствие на незаконното уволнение в периода от 10.05.2023 г. до подаване на исковата молба в съда, ведно със законната лихва върху главницата от подаване на исковата молба до окончателното изплащане на дължимата сума; по чл. 220, ал. 1 от КТ за осъждане на ответника да му заплати обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение за неспазен срок на предизвестие.

С решението И. Б. А. е осъден да заплати на „К.“ ЕООД сумата в размер на 960 лева, представляваща разноски по делото.

Въззивното производство е образувано по постъпила жалба от И. Б. А. чрез представител по пълномощие адв. Г. В. от АК-Пловдив, с която първоинстанционното решение се обжалва като неправилно. Излагат се следните съображения: първоинстанционният съд формирал множество неправилни изводи относно понятието „липса на качества на работника или

служителя за ефективно изпълнение на работата“ интерпретирайки „идеята на законодателя“, че работодателят може да прекрати трудовия договор при отклонение от това, което работникът или служителят следва да постига в работата си и това, което в действителност постига; не било ясно какво работникът следвало да постигне в работата си и не го постигнал, поради липса на качества и умения.

Сочи се в жалбата, че от разпита на тримата заинтересовани свидетели се установявало единствено, че същите са недоволни от обстоятелството, че ищецът не ги поздравявал с „Добър ден“ при идването си на работа и съответно с „Довиждане“ при напускане, както и от отказа му да „свърши част от работата на другите колеги“; не бил посочен конкретен случай, в който жалбодателят да отказал да изпълни задача, произтичаща от длъжностната му характеристика или пряко възложена му от главния счетоводител, на който бил пряко подчинен.

На следващо място жалбодателят счита, че заповедта е издадена в нарушение на изискването за мотивираност и отсъствие на фактически основания за прекратяване на трудовото правоотношение в хипотезата на чл. 328, ал. 1, т. 5 от КТ. Сочи съдебна практика на ВКС, съгласно която при посочено основание за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 5 от КТ, заповедта за уволнение на това основание задължително трябва да бъде мотивирана, като същото можело да бъде направено и в друг документ, към който заповедта препращала и който бил известен на работника или служителя. Мотивирането следвало да бъде извършено, като в заповедта се посочвали: всяко липсващо качество на работника или служителя; начинът, по който същия се справял с възложената работа и/или задълженията, които не бил в състояние да изпълни; преценката следвало да бъде за конкретен период от време, с оглед постигнати резултати по поставени от работодателя цели, което в настоящия случай не било налице. По изложените съображения жалбоподателят моли въззивния съд да отмени обжалваното решение и вместо това да постанови ново решение, с което да уважи изцяло предявените искове. Претендира присъждането на разноски.

В съдебно заседание жалбодателят, редовно призован, не се явява и не се представлява. Постъпило е писмено становище от представителя по пълномощие на жалбодателя, който поддържа въззивната жалба и претендира присъждане на направените разноски по представен списък по чл. 80 от ГПК.

В срока по чл. 263 от ГПК от въззиваемото дружество не е представен писмен отговор на въззивната жалба.

В съдебно заседание ответникът по въззивната жалба „К.“ ЕООД, гр. Джебел се представлява от представител по пълномощие, който оспорва същата като неоснователна. Счита решението за правилно и моли да се потвърди. Претендира присъждането на направените за това производство разноски по представен списък по чл. 80 ГПК. Прави възражение за прекомерност на заплатеното адвокатско възнаграждение от жалбодателя.

Въззивният съд, за да се произнесе, взе предвид следното:

Въззивната жалба е подадена в срок и от лице, имащо интерес от обжалването. Разгледана по същество е неоснователна.

При извършената служебна проверка на обжалваното изцяло първоинстанционно решение, съгласно чл. 269 от ГПК, въззивният съд констатира, че същото е валидно и допустимо, а по останалите въпроси е ограничен от посоченото в жалбата.

Съдебното производство е образувано по предявени от И. Б. А. срещу „К.“ ЕООД, гр. Джебел обективно съединени иски с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ – за признаване на уволнението му със заповед № 683/10.05.2023 г., издадена от управителя на ответното дружество на основание чл. 328, ал. 1, т. 5 от КТ, за незаконно и за отмяна на уволнението; по чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ – за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност „оперативен счетоводител“; по чл. 344, ал. 1 т. 3 от КТ – за заплащане на обезщетение за времето, през което е останал без работа вследствие на незаконното уволнение в периода от 10.05.2023 г. до подаване на исковата молба, ведно със законната лихва върху главницата от подаване на исковата молба до окончателното изплащане на дължимата сума и по чл. 220, ал. 1 от КТ – за заплащане на обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение за неспазен срок на предизвестие.

От фактическа страна по делото не е спорно, че ищецът в първоинстанционното производство и настоящ въззивник И. Б. А., считано от 07.10.2019 г. е назначен с трудов договор № 568 от с.д. на длъжността „оперативен счетоводител“ в ответното дружество „К.“ ЕООД, гр. Джебел, с изпитателен срок от 6 месеца и с основно трудово възнаграждение в размер на 1 000 лева, което с Допълнително споразумение № 737/01.06.2020 г. е увеличено на 1 300 лева; с Допълнително споразумение № 1249/01.09.2021 г. е увеличено на 1 988.07 лева, и с Допълнително споразумение № 1674 от 01.02.2022 г. основното трудово възнаграждение – на 2 272.73 лева.

На 11.05.2023 г. на ищеца е връчено предизвестие № 0232/10.05.2023 г. за едностранно прекратяване на трудовото правоотношение от страна на работодателя с изтичане на 30 дни, в което е посочено и че в случай на неспазен срока на предизвестиято, ще му бъде изплатено обезщетение по чл. 220, ал. 1 от КТ. Ведно с предизвестиято, оформен като отказ при връчването, удостоверен с подписите на двама свидетели, на ищеца е връчена и Заповед № 683/10.05.2023 г., с която на основание чл. 328, ал. 1, т. 5 от КТ трудовото му правоотношение с ответното дружество е прекратено, считано от 10.05.2023 г. Като причина за прекратяването е посочено, че липсват лични качества на служителя за ефективно изпълнение на работата – липса на лични качества и умения, липса на комуникативност с членовете на фирмата и внасяне на лош психоклимат. Със заповедта е разпоредено изплащане на ищеца на обезщетение по чл. 224, ал. 1 КТ – за неизползван годишен отпуск за 2023 г. в размер на 4 работни дни и по чл. 220, ал. 1 КТ – за неспазен срок на предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение в размер на 2300 лв. бруто.

Видно от приетите като писмени доказателства: жалба от Ф. Ш. М. с вх.

№ 077А/21.03.2023 г., жалба от С. А. М. с вх. № 081А/24.03.2023 г. и жалба от А. А. Б. с вх. № 081В/30.03.2023 г. до управителя на дружеството, обект на оплакване е поведението на въззивника И. Б. А.. В жалбите е посочено, че техният колега имал недружелюбно и неколегиално отношение към тях; отправял обидни думи (наричал „чобанка и мърла“ С. А. М. пред колегите); създавал напрежение в екипа, стресирал ги, бил избухлив и груб и не можел да контролира поведението си; бил конфликтен и агресивен; внасял лош и токсичен психоклимат в колектива, поради което колегите му поискали предприемане на мерки.

В докладна записка вх. № 208/24.04.2023 г. от главния счетоводител Х. Х. Х. до управителя на дружеството, оплакванията на колегите счетоводители на ищеца са обобщени, като е допълнено, че същият не спазва Правилника за вътрешния трудов ред в дружеството - молбите си за отпуск заявявал в деня, в който вече упражнил това си право. С докладната записка главният счетоводител предложил прекратяване на трудовите правоотношения с ищеца.

От показанията на свидетелите С. А. М., А. А. Б. и Х. Х. Х., разпитани в първоинстанционното производство, които въззивният съд кредитира изцяло като безпротиворечи помежду им и неопровергани от другите събрани по делото доказателства се установява, че счетоводният отдел на ответното дружество се състои от петима счетоводители, работното място на четирима от които (на ищеца и свидетелите), е в един офис/помещение. Работата се разпределяла от главния счетоводител, като конкретните задачи се възлагали за изпълнение на един или на екип от няколко оперативни счетоводители, но при всички случаи била взаимосвързана и изисквала постоянна комуникация помежду им. При отсъствие на който и да е от тях, всеки от останалите бил обучен и изпълнявал работата на отсъстващия. Основните задължения на ищеца се свеждали до изготвяне на ведомостта за заплати, справки по ДДС, осчетоводяване на фактури, изготвяне и подпомагане за съставяне на отчети, като дейността по изготвяне на ведомостта за заплати и отчети извършвал заедно със св. А. Б.. Свидетелите установяват, че комуникацията с ищеца била поначало трудна, но през месец февруари 2023 г. се влошила рязко. Това се дължало на проявите на обидно и грубо отношение на ищеца към колегите в офиса, които пред всички наричал „мърла“, „тъпа“, „чобанка“, „овца“. Това поведение на ищеца не било предизвикано или провокирано от тяхна страна. Св. М. включително споделяла, че се страхува от ищеца. Работещите в офиса започнали да избягват лична комуникация с ищеца, защото на зададен въпрос отговарял с пренебрежение, държал се нервно, избухвал, с което обстановката се напирала и ставала тягостна. Комуникацията с него по повод работата ставала чрез главния счетоводител, въпреки, че работели в една стая, или общували като му пишат по системата „Тимса“. По този начин работата се затруднявала, забавяла се и била неефективна. В офиса се създавала напрегната обстановка още от сутринта с идването на ищеца, който не поздравявал никого и напускал офиса в края на работния ден със затръшване на вратата. Ищецът няколкократно отказвал помощ по молба на св. Б. при извършваната от тях обща работа, която се

налагала, за да бъдат спазени определените срокове. По повод отсъствието на пряка комуникация с ищеца, били допуснати забавяния при изпълнение на работните задачи след изтичане на крайните срокове.

С оглед на така изяснените фактически обстоятелства по делото, предявените за разглеждане искове са неоснователни и недоказани. Настоящата инстанция напълно споделя мотивите на първоинстанционния съд за отхвърлянето им и препраща към тях на основание чл.272 от ГПК.

Изложените във въззивната жалба оплаквания за незаконност на уволнението изцяло се припокриват с тези в исковата молба, като на всеки от тях подробно е отговорено в мотивите на обжалваното решение. Независимо от това, настоящата инстанция също намира тези доводи за неоснователни, като следва да посочи и следното: не съответства на изяснените фактически обстоятелства по делото твърдението на ищеца, че свидетелите останали недоволни единствено от това, че не ги поздравявал с „Добър ден“ при идването си на работа и съответно с „Довиждане“ при напускане. Това посочено от свидетелите обстоятелство е само в потвърждение на създалата се тягостната и напрегната работна среда, която описват и представлява част от цялостното поведение и отношение на ищеца спрямо останалите служители в счетоводния офис на ответното дружество, което намира израз и в отправянето на унизителни и обидни думи към колегите, в проява на недружелюбност, пренебрежение, избухване и нервност при общуване с него, в явното нежелание и неумение за работа в екип и за съдействие, в комуникация чрез главния счетоводител, за да не се предизвикват тези негативни реакции. Поведението на ищеца е установено конкретно и може да се окачестви като активно дискредитиращо поведение, представляващо сериозен стресор спрямо колегите му на работното място. Така се предполага, че всеки средно статистически интелигентен и образован човек знае съдържанието на думите „мърла“, „чобанка“, „овца“, „тъпа“, включително обидното и унизителното значение при използването им спрямо друго лице, още повече колега. В основата на нормалния психоклимат на работното място стоят доброжелателното, етично и учтиво отношение между колегите, спокойната комуникация и взаимопомощ помежду им, липсата на психологически натиск и принуда, на необосновани неудобства, пречки и унижения при работата под всякаква форма. Приносът на всеки в създаването и поддържането на такъв психоклимат, който е условие за ефективност на труда, поначало не налага притежаването на специална квалификация и умения, но при всички случаи изисква проявата на емоционален самоконтрол във висока степен и зачитане достойнството и правата на всеки. В жалбата това е установено по несъмнен начин поведение на ищеца, не е коментирано.

На следващо място жалбоподателят въвежда оплакване, че процесната заповед не е мотивирана, като не съдържа фактическите основания за прекратяване на трудовото правоотношение в хипотезата на чл. 328, ал. 1, т. 5 от КТ, което е неоснователно. В тази връзка с т. 3 от Тълкувателно решение № 4/2017 от 01.02.2021 г. по тълк. д. № 4/2017 г. на ОСГК на ВКС е прието, че в заповедта за прекратяване на трудов договор на основание чл. 328, ал. 1,

т. 5 от КТ работодателят е длъжен да посочи липсващите качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата чрез изброяването им или като посочи начина, по който работникът се справя с възложената работа, като и в двата алтернативни варианта се постига целта на закона и работникът или служителят могат да упражнят правото си на защита. С Решение № 60258/ 18.08.2022 г. по гр. д. № 3443/2020 г. на ВКС, IV г.о., ГК е прието, че тъй като в посочената законова разпоредба не е проведено разграничение, то липсващите качества могат да бъдат както професионални (липса на достатъчно образование, недостатъчна професионална квалификация и други), така и лични (недостатъчна съобразителност, недобро възпитание, липса на тактичност или на невъзможност да се работи в колектив и други).

Предвид посочената съдебна практика и установеното по делото следва да се приеме, че процесната заповед е мотивирана чрез посочване на липсващите лични качества и умения на служителя за ефективно изпълнение на работата, а именно липса на комуникативност с членовете на фирмата и внасяне на лош психоклимат. Така, липсата на комуникативност е установена по несъмнен начин – ищецът е избухвал, проявявал е нервност и пренебрежение при задаване на въпроси, при молба за предоставяне на изготвяни от него справки и информация, необходима за работата на другите счетоводители. Установено е, че колегите му са се принудили да контактуват с него чрез главния счетоводител или като му пишат, което безспорно представлява липса на комуникация, респ. липса на комуникативност като лично качество на ищеца. Установено по несъмнен начин е и описаното и обсъдено по-горе поведение и отношение на ищеца към колегите му, което е основен фактор, създаващ лош психоклимат в колектива – работа в условията на психическо напрежение, липса на спокойна и толерантна работна среда, причинена непредизвикана и незаслужена лична обида и унижение на част от членовете на колектива, нежелание за комуникация и неумение за работа в екип. От друга страна, е налице неефективно изпълнение на задълженията от страна на ищеца, тъй като работата му не е самостоятелна и изолирана, а е екипна, взаимосвързана с останалите оперативни счетоводители и насочена към постигането на общ резултат в определени срокове. Налице е причинна връзка между липсата на посочените в заповедта лични качества на ищеца и неефективното изпълнение на задълженията. Хипотезата на уволнителното основание е налице към момента за издаване на заповедта и касае продължителен период от време – от м. февруари 2023 г. до издаване на процесната заповед. Законът не предвижда наличието на вина на работника или служителя за прекратяване на трудовото му правоотношение на това основание, поради което и такава не се изисква, т. е. касае се до обективно основание за прекратяване на трудовото правоотношение.

Ето защо предявените иски по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ – за признаване за уволнението на ищеца за незаконно и неговата отмяна; по чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ – за възстановяването му на заеманата преди уволнението длъжност „оперативен счетоводител“ в „К.“ ЕООД и по чл. 344, ал. 1, т. 3 от КТ – за заплащане на обезщетение по чл. 225, ал. 1 от КТ за

времето, през което е останал без работа вследствие на незаконното уволнение в периода от 10.05.2023 г. до подаване на исковата молба в съда, ведно със законната лихва върху главницата от подаване на исковата молба до окончателното изплащане на дължимата сума, са неоснователни и следва да се отхвърлят, до какъвто правилен извод е достигнал и първоинстанционният съд.

Неоснователен и следва да се отхвърли като такъв е и предявеният иск по чл. 220, ал. 1 от КТ – за осъждане на ответника да заплати на ищеца обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение за неспазен срок на предизвестие, до какъвто извод е достигнал и районният съд. В чл. 220, ал.1 от КТ е предвидено, че страната, която има право да прекрати трудовото правоотношение с предизвестие, може да го прекрати и преди да изтече срокът на предизвестиято, при което дължи на другата страна обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение на работника или служителя за неспазения срок на предизвестиято. Установено е по делото, че с процесната заповед е разпоредено изплащане на обезщетение на ищеца в размер на 2 300 лв. за неспазения срок на предизвестиято, а от фиш за заплата за месец май 2023 г. и платежно нареждане от 28.06.2023 г. се установява, че на ищеца е начислена и изплатена сумата за обезщетение по чл. 220 от КТ.

По изложените съображения въззивната жалба е неоснователна, а обжалваното решение е правилно и следва да се потвърди.

При този изход на делото, на въззиваемото дружество се следват направените в това производство разноски, представляващи заплатено адвокатство възнаграждение в размер на 600 лв. с ДДС.

Водим от горното, въззивният съд

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА Решение № № 257/10.10.2023 г., постановено по гр. д. № 344/2023 г. по описа на Районен съд – М..

ОСЪЖДА И. Б. А., с ЕГН *****, с адрес: гр. К., ел. „Ген. Вл. З.“ № *, със съдебен адрес: гр. П., ул. „С. В.“ № *, партер, Офис № *, адв. Г. В., АК – Пловдив да заплати на „К.“ ЕООД, гр. Джебел, ул. „Й.“ №*, обл. Кърджали, с ЕИК *****, сумата от 600 лв. с ДДС, представляващи разноски за адвокатско възнаграждение във въззивното производство.

Решението подлежи на касационно обжалване пред Върховния касационен съд в едномесечен срок от връчването му на страните при наличие на предпоставките по чл. 280, ал. 1 и ал. 2 от ГПК.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____