

# РЕШЕНИЕ

№ 547

гр. Пловдив, 27.04.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – ПЛОВДИВ, VII СЪСТАВ**, в публично заседание на  
единадесети април през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Стефка Т. Михова

Членове: Борис Д. Илиев  
Николай К. Стоянов

при участието на секретаря Ангелинка Ил. К.а  
като разгледа докладваното от Стефка Т. Михова Въззивно гражданско дело  
№ 20235300500760 по описа за 2023 година

Производството е въззивно по реда на чл.258 и сл. ГПК.

Образувано по въззивна жалба , подадена от Община Пловдив, чрез процесуалния представител юрисконсулт Т.Т., против решение № 258 / 19.01.2023 г., постановено по гр. д. № 12151/2022г. по описа на РС Пловдив, VIII-ми гр.с., с което е признато за незаконно и отменено уволнението на Б. К. Д., ЕГН \*\*\*\*\*, извършено от работодателя със Заповед № 31/23.06.2022 г. , на основание чл.328, ал.1, т. 5 от КТ; служителът е възстановен на заеманата преди уволнението длъжност – „\*\*\*“ с място на работа „Пловдивски общински инспекторат“ и работодателят е осъден да му заплати обезщетение по чл.225,ал.1 от КТ за оставането му без работа поради уволнението през периода 23.06.2022 г. - 23.12.2022 г. в размер от 13 008,47 лева.

В жалбата се оспорват изводите на първоинстанционния съд за основателност на исковите претенции, поради немотивираност на заповедта за уволнение и непосочване от работодателя на качествата, които ищецът не притежава, необходими за ефективно изпълнение на трудовите задължения. Поддържа се в жалбата, че са налице визираните в чл.328,ал.1,т.5 от КТ кумулативни предпоставки за законно прекратяване на трудовото правоотношение с работника , като в уволнителната заповед работодателят е изложил ясно мотивите си за прекратяването на трудовото правоотношение със служителя , посочил е в какво точно се изразява неефективното изпълнение на работата от страна на ищеца и липсата на притежаваните от него качества, установени по безспорен начин в процеса от

приетите по делото писмени доказателства. Релевираното искане е за отмяна на първоинстанционното решение с отхвърляне на предявените искиове и присъждане на направените пред двете съдебни инстанции разноски.

В срока по чл.263, ал.1 от ГПК е постъпил отговор на жалба от въззиваемия Б. К. Д., ЕГН \*\*\*\*\*, чрез пълномощника му по делото адв. Д., с които се взема становище за нейната неоснователност и се настоява за потвърждаване на първоинстанционното решение с присъждане на направените пред въззивната инстанция разноски.

Въззивната жалба е подадена в срок, изхожда от легитимирана страна, касае неблагоприятното за нея първоинстанционно решение и откъм съдържание и приложения е редовна, поради което се явява допустима.

От събраните по делото доказателства, които прецени поотделно и в тяхната съвкупност, при спазване разпоредбите на чл.269 и сл. ГПК относно правомощията на въззивната инстанция, Пловдивският окръжен съд прие следното:

Производството е образувано по обективно кумулативно съединени искиове с правна квалификация чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 от КТ във вр. с чл. 225, ал. 1 от КТ, предявени от Б. К. Д., ЕГН \*\*\*\*\*, против Община Пловдив. В исковата молба са изложени съображения, че на основание сключен между страните на 29.11.2019г. трудов договор №52, ищецът е работил на длъжността „\*\*\*“ на Пловдивски общински инспекторат. Със Заповед №31/23.06.2022г. издадена от кмета на Община Пловдив, трудовото му правоотношение е било прекратено едностранно от работодателя, на основание чл.328,ал.1,т.5 от КТ – поради липса на качества за ефективно изпълнение на възложената работа. Ищецът счита уволнението за незаконно, тъй като заповедта не е била мотивирана от работодателя, както и поради това, че притежава всички необходими качества за изпълнение на заеманата от него длъжност.

Работодателят твърди, че уволнението на служителя е законосъобразно извършено, тъй като заповедта е мотивирана, а по същество – че е налице уволнителното основание, като липсата на необходимите качества у ищеца била установена от изготвения доклад от началник „Оценка на риска“ и главен инспектор отдел „Оценка на риска“ в Община Пловдив.

Страните по делото не спорят, а и от приетите по делото писмени доказателства е документално установено, че от 01.12.2019г. ищецът е работил по трудов договор със срок за изпитване трансформирал се в такъв за неопределено време на длъжността „\*\*\*“ на Пловдивски общински инспекторат. Със Заповед № 21 ОА 3244/02.12.2021г. е било наредено от кмета на Община Пловдив да бъде извършена от главен инспектор в отдел „Оценка на риска“ към Община Пловдив проверка за идентифициране, анализ и оценка на рисковете в дейността на Общински инспекторат Пловдив през периода 01.10.2019г. - 31.10.2021г. В резултат на проверката е бил изготвен доклад /без дата на съставяне/ от натоварените служители при Община Пловдив, с резултати и предложения за въвеждане на допълнителни контролни дейности с цел отстраняване на установените пропуски и

нарушения в Пловдивски общински инспекторат.С оглед резултатите от проверката, на 03.02.2022г. от кмета на Община Пловдив е издадена Заповед №22ОА-247, с която е наредил:Да се актуализира и утвърди Правилник за вътрешния ред и организацията на дейността на ПОИ, с направените промени в длъжностите; В Правилника за вътрешния трудов ред да се изготви приложение за минимална и максимална заплата по категории персонал и приложение относно същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия; Да се актуализират Вътрешните правила за работната заплата в ПОИ, като се приведат в съответствие с разпоредбите на чл.22 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата;Във вътрешните правила за работна заплата да се включи ред за определяне и изменение на основните работни заплати на персонала, в съответствие с разпоредбите;да се актуализират длъжностните характеристики, в съответствие с Кодекса на труда; Да се изработи процедура за подбор на персонала в ПОИ, като се разпишат критерии за подбор кандидатите, които включват изискване за образование, квалификация, опит, личностни качества, в съответствие с разработените и утвърдени длъжностни характеристики;Да се изготви процедура за оценка на изпълнението на заеманите от служителите длъжности и изплащането на парични награди; При сключване на граждански договори да се изготвя предварителна обосновка от необходимостта им; \*\*\*ът на ПОИ да осъществи контрол за съответствие на процесите, регламентирани във вътрешнонормативната документация и нейното спазване; Да се осигури контрол относно вярно и точно отчитане на извършената от служителите дейност в съставените отчетни документи и в изготвените месечни и годишни доклади до Кмета на Община;\*\*\*ът да създаде механизъм за поддържане на адекватен вътрешен контрол, в съответствие с разпоредбата на чл. 13, ал. 3, т. 1-8 от Закона за финансовото управление и контрол в публичния сектор, в сила от 2019г., с цел точното изпълнение на извършваната в Пловдивски общински инспекторат дейност; \*\*\*ът да осигури контрол върху спазването на регламентирания с чл.44, ал.3 от ЗАНН срок за изпращане на съставените АУАН към наказващия орган; \*\*\*ът да осъществи контрол за правилното прилагане на Закона за административните нарушения и наказания при съставените от служителите на ПОИ актове;\*\*\*ът на Пловдивски общински инспекторат да осигури контрол върху действието на сключените в дружеството договори, при спазване на принципа за законосъобразност при управление на публичните финанси относно спазване на приложимото законодателство, на вътрешните актове и на сключените договори /чл.20, т.9 от Закон за публичните финанси/;\*\*\*ът на ПОИ да определи ред и начин за осъществяване на предварителен контрол за законосъобразност въз основа на оценка на риска и анализ на разходите и ползите в съответствие с указанията на министъра на финансите;\*\*\*ът на ПОИ да осигури изпълнение на разпоредбата на чл. 7, ал. 1, т. 11 от Закона за финансовото управление и контрол в публичния сектор, относно наблюдение и актуализиране на системите за финансово управление и контрол и предприемане на мерки за тяхното подобряване.

На 23.06.2022г. на ищеца е връчена Заповед № 31/23.06.2022г.,

издадена от кмета на Община Пловдив за прекратяване на трудовото правоотношение , на основание -чл.328,ал.1,т.5 от КТ. Като причини за прекратяване на трудовото правоотношение работодателят е посочил: Неумение да създава ефективна организация и планиран на собствената си работа, неумение да организира изпълнение на възложените задачи съобразно поставените срокове, липса на анализ и търсене на възможности за постигане на по-добри резултати.Не притежава необходимите умения и компетентности да изпълнява ефективно възложената работа качествено и в срок. Съгласно връчената и разписана от служителя длъжностна характеристика на 29.11.2019г., същият носи отговорност за дейността и за изпълнението на задачите на инспектората в съответствие с определените функции в Правилника за организацията и дейността на ПОИ при Община Пловдив. Непознаване вътрешните правила и процедури и функциите на звеното, което ръководи.

Снети са по почин на ищеца и показания на свидетеля И.П., работил до края на месец декември 2021г. в Община Пловдив, като началник на отдел „Административен“, които сочат, че след назначаване на ищеца на длъжността „\*\*\*“, дейността на Пловдивския общински инспекторат значително се е подобрила.Същият предприел действия с цел оптимизиране на работата на служителите чрез провеждане на работни срещи с представители на районната администрация , в присъствието на юрисконсулти. Били преодолени и проблемите при съставяне и връчване на АУАН, чрез въвеждане на нови документи , ускорили хода на административните производства. Ежедневно били провеждани оперативки с началниците на отдели , на които бил докладван начина на изпълнение на възложените им задачи.Били предприети мерки за отстраняване на корупционни практики и въведен ротационен принцип при извършване на проверка от инспекторите по райони.

С оглед на така събраните по делото доказателства с обжалваното решение първоинстанционният съд е уважил предявените искове, по съображения, че издадената от работодателя заповед за прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл.328,ал.1,т.5 от КТ е немотивирана, тъй като не съдържа данни кога точно ищецът е проявил липса на качества за изпълнение на работата , а също така работодателят не е посочил и в какво точно се изразява неефективното изпълнение на работата на ищеца в резултат от липсата на тези качества.Приел е , че от показанията на разпитания по делото свидетел И.П., по делото е установено, че именно по време на изпълнението от ищеца на длъжността \*\*\* на Пловдивския общински инспекторат, значително се е подобрила работата в Инспектората и той качествено и ефективно е изпълнявал служебните си задължения.

Решаващият състав на съда намира формирания в първоинстанционното решение извод за немотивираност на издадената от работодателя Заповед №31/23.06.2022г. за прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ , за неправилен. Уреденото в разпоредбата на чл.328,ал.1,т.5 от КТ основание за едностранно прекратяване на трудовото правоотношение от страна на работодателя, изисква от формална страна да е

мотивирано с посочване на липсващите качества у работника или служителя за ефективно изпълнение на работата. Това е така на първо място поради обстоятелството, че преценката на работодателя относно липсата на качества у работника подлежи на съдебен контрол, а на второ- поради забраната мотивите на уволнителната заповед да бъдат допълвани в хода на съдебното производство. Отговор на въпроса „В заповед за прекратяване на трудов договор на основание чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ задължен ли е работодателят да посочи липсващите качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата (чрез изброяването им или като изложи конкретни данни, мотивирали волята му да приложи това основание за уволнение) или това не е необходимо?“ е даден в Тълкувателно решение № 4 от 01.02.2021г. на ВКС по т.д. № 4/2017г., ОСГК, т. 3. Съгласно задължителните разяснения, дадени в посоченото решение, в заповедта за прекратяване на трудов договор на основание чл. 328, ал. 1, т. 5 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.

Конкретиката на случая сочи, че в заповедта за изпълнение работодателят е посочил липсващите качества у служителя за ефективно изпълнение на работата, като е изброил същите. Това позволява съдът да упражни контрол за законосъобразност на извършеното уволнение и ищеца да проведе защитата си срещу уволнението. Ето защо съдът намира възражението на ищеца , споделено и от първоинстанционния съд с обжалваното решение, за немотивираност на заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение , 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 липсващите качества.

При извод за неоснователност на възражението за немотивираност на заповедта за уволнение, следва да бъде изследван въпроса дали ли е уволнителното основание, като съдът следва да отговори на въпроса дали от събраните по делото доказателства се установява, че Б. Д. няма тези качества, които са описани в оспорената по делото заповед. Доказването на този факт, който предпоставя съществуването на правото на работодателя да прекрати трудовото правоотношение на основание по чл. 328, ал. 1, т. 5 ГПК, и който по своя характер е отрицателен, се осъществява чрез доказването на положителни факти, които имат отношение към начина, по който работникът се справя с възложената работа и способността му да изпълнява определени свои задължения. При оспорване на уволнението като незаконосъобразно тези положителни факти се въвеждат и настъпването им се установява от работодателя при условията на пълно и главно доказване.

Въззивният съд намира, че работодателят не е доказал по делото осъществяване на основаниято, посочено в заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение - [чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ](#), а именно липсата на качества у ищеца за ефективно изпълнение на работата. За установяване на

релевантните до делото обстоятелства работодателят се позовава и представя по делото изготвен доклад от натоварени от кмета на Община Пловдив служители по повод възложената им проверка за идентифициране, анализ и оценка на рисковете в дейността на Общински инспекторат Пловдив през периода 01.10.2019г. - 31.10.2021г. , обективиращ резултати и предложения за въвеждане на допълнителни контролни дейности с цел отстраняване на установените пропуски и нарушения в Пловдивски общински инспекторат. Така изготвеният доклад от служители на работодателя по своя характер представлява частен свидетелстващ документ, който не носи подписа на ищеца, а на трети за правния спор лица . Частният свидетелстващ документ се ползва с материална доказателствена сила само когато удостоверява неизгодните факти и тя важи в гражданския процес единствено срещу неговия издател, но не и по отношение на други лица, които не са подписали документа, какъвто в случая се явява ищецът Б. Д. Затова процесната докладната записка, бидейки частен свидетелстващ документ, съгласно чл.180 от ГПК установява само, че съдържащите се в нея изявления са направени от подписалите я лица, но няма доказателствена сила за отразените в нея обстоятелства. В този смисъл са Решение № 49/05.03.2012г. по гр.д. № 584/2011г. III г.о. ВКС; решение № 102/31.03.2015г. по гр.д. № 3687/2014г. I V г.о. ВКС.

Други доказателства не са ангажираните от работодателя ,поради което въззивният съд приема, че същият не е доказал осъществяване на основаниято, посочено в заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение - [чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ](#), а именно, че в случая липсват качества на ищеца за ефективно изпълнение на работата.

Същевременно с насрещното си, макар и непълно доказване, ищецът , без да носи такова задължение, е установил в процеса чрез показанията на свидетеля И.П., които съдят кредитира като последователни , непосредствени и логични в частта им, касаеща предмета на доказване и останали неопровергани от насрещната по спора страна, че качествено и ефективно е изпълнявал служебните си задължения като \*\*\* на Пловдивския общински инспекторат.

В контекста на изложеното се налага обобщаващият извод, че прекратяването на трудовото правоотношение на ищеца е незаконосъобразно, предприето от въззивника при отсъствието на изискуемите по смисъла на чл.328, ал.1, т.5 от КТ предпоставки. Следователно обжалваното решение, с което първоинстанционният съд е уважил предявените от ищеца искове с правно основание [чл. 344, ал.1, т.1 от КТ](#) - за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна, както и обусловените искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 и т. 3 от КТ - за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност и за заплащане на обезщетение по чл. 225, ал. 1 от КТ, като правилно, следва да бъде потвърдено.

При този изход на правния спор и основание чл. 78, ал. 1 ГПК жалбоподателят следва да бъде осъден да заплати на въззиваемия сторените

по делото разноси за заплатено адвокатско възнаграждение в размер от 2450 лева. Неоснователно е възражението за прекомерност на заплатеното адвокатско възнаграждение, тъй като същото е в минималните размери , регламентирани с разпоредбата на чл. 7, ал.1,т.1 и ал.2,т.3 от Наредба № 1 от 9.07.2004 г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения

Мотивиран от горното, Пловдивският окръжен съд

## **РЕШИ:**

**ПОТВЪРЖДАВА** Решение № 258 / 19.01.2023 г., постановено по гр. д. № 12151/2022г. по описа на РС Пловдив, VIII-ми гр.с.

**ОСЪЖДА** Община Пловдив, Булстат: 000471504, , представлявана от кмета Здравко Димитров, да заплати на Б. К. Д., ЕГН \*\*\*\*\*, сумата от 2450 лева - разноси по делото.

Решението подлежи на обжалване пред ВКС на РБ в едномесечен срок от връчването му на страните.

Председател: \_\_\_\_\_

Членове:

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_