

# РЕШЕНИЕ

№ 14722

гр. София, 05.09.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 74 СЪСТАВ**, в публично заседание на петнадесети март през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: МАРИЯ Т. ДОЛАПЧИЕВА

при участието на секретаря ЦВЕТЕЛИНА ИВ. ЯНАКИЕВА  
като разгледа докладваното от МАРИЯ Т. ДОЛАПЧИЕВА Гражданско дело  
№ 20211110139043 по описа за 2021 година

и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството по делото е образувано по искова молба на Ц. П. С. срещу в, с която са предявени конститутивни иски с правно основание **чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ** за признаване за незаконно и отмяна на уволнението му, извършено със Заповед от 20.05.2021 г. на законния представител на в, с правно основание **чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ** за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност – „Регионален мениджър продажби“ и осъдителен иск с правно основание **чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ, вр. с чл. 225, ал. 1 КТ** за заплащане на сумата в размер на **68 452,98 лева**, представляваща обезщетение за оставане без работа поради незаконното уволнение за периода от 25.05.2021 г. до 25.11.2021 г., ведно със законната лихва от датата на подаване на исковата молба – 02.07.2021 г., до окончателното плащане.

Ищецът твърди, че се намирал в трудово правоотношение с ответника в, при когото считано от 01.07.2020 г., заемал длъжността „Регионален мениджър продажби“, с месечно брутно трудово възнаграждение в размер на 11 408,83 лева. Поддържа, че със заповед от 20.05.2021 г., трудовото му правоотношение било прекратено на основание чл. 325, ал. 1, т. 5 КТ - поради липса на качества за ефективно изпълнение на работата. Счита уволнението за незаконно, като твърди, че притежава всички необходими качества за длъжността, а непостигането на търсените резултати било обосновано от изначално и обективно непостижими цели и външни фактори – неблагоприятната икономическа конюнктура в страната свързана с пандемията, липсата на конкретни условия, маркетинг и реклама на продукта, както и неопитността на екипа му. Посочва, че в трудовия договор не било уговорено задължение за ръководене на екип, а дори да е имал такова, счита, че е бил лишен от него, тъй като нямал контрол относно това кого да назначава респ. уволнява, а е могъл единствено да прави предложения в тази насока. Оспорва твърдението в заповедта за уволнение да е създавал обтегнати отношения на работното място. Сочи, че не е посочено какви точно качества му липсват за изпълнение на заеманата длъжност. Поддържа, че не е налице трайна липса на качества. Посочва, че не става ясно с кои други предприятия се извършва направеното от работодателя сравнение на резултатите. По така изложените доводи счита уволнението си за незаконно и предявява разглежданите иски.

Ответникът в срока за отговор по чл. 131 ГПК оспорва предявените иски, като поддържа, че същите са неоснователни по основание и размер. Поддържа, че заповедта за уволнение е законосъобразна, като твърди, че ответникът не е изпълнил поставените му

финансови цели. Посочва, че поставените цели са били напълно постижими и зависели от качествата на ищеца. Поддържа, че пандемията не само не може да оправдае непостигането на поставените цели, а същата е довела до повишаване потреблението на платежните услуги. Оспорва твърдението на ищеца, че предлаганият продукт е неконкурентен, като посочва, че в други държави, сравними с Република б, в които се предлага, но под ръководството на различен регионален мениджър, продуктът е успешен. Посочва, че след отстраняването на ищеца от длъжност при равни други условия, печалбата на дружеството се е увеличила, което опровергавало твърдението на ищеца, че ниските резултати се дължали на неопитността на екипа му. Сочи още, че въпреки че ищецът изпълнявал управленска длъжност, същият не е управлявал ефективно поверения му екип от агенти, като вместо това инициирал конфликт с всеки един от членовете му. По така изложените съображения моли за отхвърляне на предявените искове. Претендира разноски.

*Съдът, като прецени събраните по делото доказателства по свое убеждение и съобразно чл. 235 ГПК във връзка с посочените от страните доводи, намира за установено от фактическа и правна страна следното:*

Страните не спорят, а се установява и от събраните по делото писмени доказателства, че между тях е съществувало трудово правоотношение въз основа на Трудов договор от 01.07.2020 г., по силата на който ищецът е заемал длъжността „Регионален мениджър продажби“ с месечно брутно трудово възнаграждение в размер на 11 408,83 лева, което е било прекратено със Заповед от 20.05.2021 г., считано от 25.05.2021 г. на основание чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ – поради липса на качества за ефективно изпълнение на работата.

Съгласно посоченото в трудовия договор страните са уговорили, че работодателят възлага, а служителят приема да осъществява работа и дейности, свързани с подпомагане на Дружеството при реализиране на стратегически цели за развитие на Дружеството в б, чрез разработване на нови бизнес канали. Посочено е, че от служителя се изискват задълбочени познания за пазара и конкурентите на Дружеството, като служителят ще докладва за дейността си и резултатите от работата си като Регионален мениджър продажби на Директора по продажбите на Групата (ДПГ). Уговорено е, че по-конкретно работата, която служителят следва да извършва е: 1. проучване на възможностите за развитие на бизнеса на работодателя в б; 2. конкурентен анализ; 3. развитие на бизнеса на работодателя и създаване на клиентски листи; 4. изготвяне на отчети към и комуникация с мениджърите на Дружеството; 5. постигане на поставените цели; 6. представлява работодателя пред компетентните власти, организация и органи, както и пред договорни страни от какъвто и да е характер; 7. управлява бизнеса и основната дейност на работодателя, такава каквато е посочена в Устава на Дружеството, в Ръководството за работа, одобрено от Борда на Директорите на Дружеството, както и в съответствие с целите и насоките, заложиени от управителните органи на работодателя; 8. гарантира спазването на разпоредбите на българското законодателство, както и устава на Дружеството и 9. съблюдава стриктно утвърдените принципи и надлежни практики, касаещи както доброто финансово състояние на Дружеството, така и всички останали аспекти за дейността му. Уговорено е също, че служителят може да поема и допълнителни или други задължения, когато това е необходимо, с оглед удовлетворяване нуждите на бизнеса на работодателя и при спазване изискванията на трудовото законодателство, както и че служителят подпомага дейността на работодателя, като при необходимост поема и други ангажменти към работодателя и дружества от групата на в. Като задължение на служителя е посочено, че е длъжен да изпълнява задълженията си и задачите свързани с длъжността му, възложени му от работодателя чрез неговите ръководни или надзорни органи с цялото си старание и желание, изисквано от създаденото правоотношение, за да се гарантира тяхното изпълнение на подходящо ниво, както и да спазва изискванията и правилата на работодателя и да предоставя необходимата подкрепа на работодателя в зависимост от неговите дейности (чл. 4.3., б. а“ и б. „б“). Съгласно чл. 4.3. б. „д“ от трудовия договор служителят е длъжен да се държи по подходящ начин спрямо персонала на работодателя и неговите клиенти и да не действа по никакъв начин, който може да представи в негативна светлина работодателя, а съгласно б. „г“ да защитава репутацията и интересите на работодателя и да се въздържа от всяко действие, което може да им навреди.

Със заповед от 20.05.2021 г. на представляващия „в п с е – клон б“ КЧТ трудовото

правоотношение с ищеца е прекратено на основание чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ - поради липса на качества у служителя за изпълнение на работата, като по-конкретно е посочено, че служителят е бил длъжен да реализира стратегическите цели на българския пазар чрез развитие на клиентските листи и продажбите, както и увеличението им до предварително зададени цели, но служителят не го е сторил, тъй като не разполага със задълбочени познания за българския пазар и конкурентите на работодателя и няма умения за управление на екип. Посочено е, че резултатите от продажбите на българския клон за месец януари и февруари 2021 г. са далеч от поставената цел; продажбите на българския клон са по-ниски в сравнение с продажбите на другите учредени клонове в групата от компании на в; за първото тримесечие на 2021 г. са реализирани едва 9% от заложените цели, дори да се разгледа тримесечния период от декември 2020 г. до февруари 2021 г. реализацията отново е ниска – малко над половината от набелязаните цели (57%); не е изпълнил детайлният бизнес план за периода 16.04.2021 г. – 14.05.2021 г. Посочено е, че наред с това между служителя и членовете на управлявания от него екип са налице обтегнати отношения и взаимна липса на доверие, което води до лоша работна среда и лоши резултати, поради което се налага извод, че служителят не разполага с умения за ефективно управление на продажбите на българския клон, с умения за привличане на нови клиенти, с умения за планиране, възлагане, координиране и контролиране на представянето на поверените му членове на екипа. Отбелязано е, че са налице прояви на негативно отношение към останалите служители, водещо до създаване на напрежение на работното място, неспособност за създаване на добър микроклимат на работното място.

Между страните не се спори, че ищецът не е постигнал крайният финансов резултат, зададен от работодателя му с бизнес плана, което обстоятелство е и отделено за безспорно и ненуждаещо се от доказване в първото проведено по делото открито съдебно заседание.

По делото са събрани и гласни доказателства, чрез разпита на свидетелите ема, оит и яя, които подробно излагат впечатленията си от работата на ищеца. От показанията им се установява, че към началото на месец февруари 2021 г. екипът се състоял от пет служители, в това число и ищецът, който бил ръководител на екипа. И тримата свидетели последователно описват възникнали трудности и проблеми свързани с изпълнение на задълженията на ищеца. И тримата свидетели посочват, че ищецът създавал стрес и напрежение в работата, възпрепятствал изпълнението на задълженията им, държал се арогантно, създавал конфликти, възлагал противоречиви и непоследователни задачи, поставял изисквания, които ограничавали възможностите за работа, ограничавал комуникацията помежду им, отправял заплахи, че ще бъдат уволнени, както и лични нападки към свидетелите в присъствието на останалите членове на екипа. И тримата свидетели описват работната атмосфера като изключително напрегната и стресираща, което водело до неефективност на работата, като посочват, че след прекратяването на трудовото правоотношение на ищеца, се наблюдавал съществен ръст в набирането на клиенти и продажбите на клона на дружеството в страната. Показанията и на тримата свидетели са последователни, логични и непротиворечиви, поради което съдът намира, че не е налице пречка да бъдат ценени, доколкото и тримата свидетели имат най-преки впечатления от работата с ищеца.

По делото са събрани и гласни доказателства чрез показанията на свидетелите да, а нм и см, които сочат, че са били клиенти на дружеството и описват комуникацията си с ищеца като безпроблемна, ищецът им съдействал при работата с продукта, който дружеството предлагало и се отзовавало бързо в случай, че възникне проблем.

*При така установеното от фактическа страна, съдът намира от правна страна следното:*

Съгласно чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ работодателят може да прекрати трудовия договор, като отправи писмено предизвестие до работника или служителя в сроковете по чл. 326, ал. 2 при липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата. Разпоредбата на чл. 328, ал. 1, т. 5 от КТ дава възможност на работодателя едностранно да прекрати трудовия договор на работник или служител, когато той не изпълнява поетите от него и възложени му от работодателя трудови задължения, доколкото те не противоречат на закона и добрите нрави и се изискват с оглед заеманата от него длъжност. Това неизпълнение трябва да се дължи на липса на качества у работника или служителя, която се

явява причина за невъзможността да се предостави надлежно изпълнение. Липсващите качества означават фактическа липса на знания, умения и навици за изпълнение на работата, като това е обективно състояние, което може да се дължи на различни причини – недостатъчна образованост, недостатъчна професионална квалификация, липса на опит или природни дадености, съобразителност, сръчност, схватливост, концентрация, тактичност, способност за работа с хора и други.

Хипотезата на чл. 328, ал. 1, т. 5 от КТ изисква съществуването на три предпоставки за прекратяването на трудовия договор, а именно: 1.) неефективно изпълнение на работата от страна на работника или служителя; 2.) липса на качества на същия работник или служител и 3.) причинна връзка между двете. 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. Самата липса на качества трябва да е от такова естество, че да обоснове прекратяването на трудовото правоотношение от страна на работодателя, което налага неизпълнението на трудовите задължения да има продължителен характер, като не се дължи на инцидентно обстоятелство или инцидентно състояние на работника или служителя, а освен това е необходимо то да е налице към момента на упражняване на потестативното право по чл. 328, ал. 1, т. 5 от КТ от страна на работодателя. Ако към момента на уволнението е налице хипотезата на чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ, то без значение е това дали в един предходен момент работникът или служителят се е справял с трудовите си задължения, а също така и каква е продължителността на трудовия му стаж на съответната длъжност (в този смисъл Решение № 60258 от 18.08.2022 г. на ВКС по гр. д. № 3443/2020 г., IV ГО).

Следва да се посочи също, че съгласно разпоредбата на чл. 126, т. 4 КТ работникът или служителят е длъжен да изпълнява възложените му задачи ефективно, да постига в работата си възможно най- високите резултати. Нормата на чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ произтича от идеята на законодателя, че работодателят може да прекрати трудовия договор тогава, когато е налице отклонение от онова, което работникът или служителят следва да постига в работата си и това, което в действителност постига. След като последният не е в състояние да даде възможно най-добрия резултат, може да бъде уволнен. Това налага да бъдат установени всички възложени на работника или служителя трудови функции и да се прецени всестранно тяхното изпълнение. Преценката включва отчитане на характера и обема на възложените задачи. Периодът, който се взема предвид, е продължителен и отразява едно трайно състояние. От друга страна се вземат предвид и деловите качества на работника или служителя в тяхната цялост с всичките им положителни и слаби страни, като както бе посочено не е необходимо наличието на виновно поведение. Всичко това следва да бъде преценено от работодателя към момента на издаване на заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение. Съгласно задължителните за съда разяснения в Тълкувателно решение № 4/2017 г. на ОСГТК на ВКС конкретните качества, които работодателят счита, че липсват на работника или служителя за ефективното изпълнение на възложената работа, следва да са обективирани писмено в тази заповед или да е посочен начинът, по който работникът или служителят не се справя с възложената работа, а при евентуалното □ оспорване е в негова тежест да ги докаже.

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. Наличието или липсата на качествата 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 са и Решение № 179/07.11.2016 г. по гр.д. 1237/2016 г., ВКС, III ГО, Решение № 202/ 19.06.2012 г. по гр. д. № 804/2011 г., ВКС, IV ГО и Решение № 564/22.01.2013 г. по гр. д. № 1774/2011 г., ВКС, IV ГО).

При съобразяване на изложеното и при съвкупната преценка на събраните по делото доказателства и установените обстоятелства се налага извод, че по делото се установява при дължимото от ответника главно и пълно доказване липсата на посочените в заповедта за уволнение качества у ищеца. Този извод се обуславя на първо място от безспорното между страните обстоятелство, че ищецът не е изпълнил заложените от работодателя цели, което обстоятелство е едно от основните задължения на ищеца в трудовия договор. Сред

основните задължения на ищеца е да подпомага дружеството при реализиране на стратегически цели за развитие на дружеството в б, развитие на бизнеса на работодателя, постигане на поставените цели, управление на бизнеса и основната дейност на работодателя в съответствие с целите и насоките, заложиени от управителните органи на работодателя. Поставянето на целите е изначално заложиено в трудовия договор и е въпрос на управленско решение от какъв характер да бъдат те, което обстоятелство също е предвидено в самия трудов договор. Ето защо неоснователно е възражението на ищеца, че същите са били изначално непостижими. Нещо повече - от представената по делото кореспонденция между ищеца и преките му ръководители ск и тм в периода 25.01.2021 г. – 02.03.2021 г. се установява, че ищецът е поел ангажимент за изпълнение на плана за продажби за 2021 г., като на ищеца е предоставен срок от два месеца за постигане на резултати съобразно предложените от ищеца действия за това, като не е спорно, че същите не са постигнати. Неоснователно е и възражението на ищеца, че същият нямал право да избира екипа, с който да работи, което създавало трудности в постигането на задачите, доколкото от представените по делото писмени доказателства се установява, че същият е участвал в избора на част от екипа, като управлението на такъв се предполага от изпълнението на посочените основни задължения в трудовия му договор да управлява бизнеса и основната дейност на работодателя в страната. Следва да се вземе предвид, че непостигането на ефективни резултати в работата на ищеца е описано в заповедта да обхваща един некрътък период от време за характера на изпълняваната от ищеца работа, т.е. касае се за едно трайно състояние. Извод за липсата на посочените в процесната заповед умения за ефективно управление на продажбите на българския клон, за привличане на нови клиенти, с умения за планиране, възлагане, координиране и контролиране на представянето на поверените му членове на екипа, както и неспособност за създаване на добър микроклимат на работното място се налага и при анализа на събраните по делото гласни доказателства чрез разпита на свидетелите ема, оит и яя, чиито показания съдът намира за добросъвестно дадени. И тримата свидетели последователно и непротиворечиво описват работната атмосфера създадена от ищеца като изключително напрегната и стресираща, свидетелите посочват, че ищецът създавал конфликти, заплашвал свидетелите с прекратяване на договорите им, давал противоречиви разпореждания и наставления, като всички свидетели описват създаване на впечатление, че ищецът възпрепятства работата им. Свидетелите описват множество прояви на негативно отношение на ищеца към тях и възникнали конфликти с ищеца, сред които задължаване на служител да се яви на работа, въпреки, че следва да се намира в задължителна карантина поради контакт с болен от Ковид, представяне пред ръководството на дружеството на постигнат резултат като свой, вместо като резултат постигнат от друг служител, арогантно отношение по време на среща с потенциален клиент, забрана на служителите да контактуват помежду си и други. Описаното от свидетелите се потвърждава и от събраните по делото писмени доказателства и по-конкретно от неоспорените електронни кореспонденции, с които свидетелите уведомяват ръководителите на дружеството за възникнали разногласия и проблеми в отношението на ищеца към тях. В тази връзка следва да бъде посочено, че всички факти и обстоятелства, в т.ч. за липсата на качества за ефективно изпълнение на трудовите задължения, могат да се доказват в гражданския процес с всички допустими по закон доказателствени средства, в т.ч. свидетелски показания (в този смисъл Решение № 163/12.07.2017г. по гр.д. № 4494/2016 г., IV ГО, ВКС. Не налагат извод обаче в обратен смисъл останалите събрани по делото гласни доказателства, доколкото с изложеното от свидетелите да, а нм и см не се установяват обстоятелства свързани със спорните по делото факти.

Специфичното при липсата на качество е, че състоянието е трайно, макар видимите му проявления да са инцидентни и невинаги да съставляват дисциплинарно нарушение. Съдът намира, че разглежданият случай е именно такъв като с така описаното поведение на ищеца – често влизане в противоречие и конфликти ищецът е показал липсата на качества да работи в колектив, което сочи, че е налице едно трайно състояние, а не инцидентна проява.

Всичко това налага приемането на извод, че работодателят е обосновал подробно и аргументирано уволнението по чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ с едно обективно, безвиновно състояние, водещо до трайна неспособност на ищеца да изпълнява ефективно възложените му трудови задължения - резултат от липсата на изискуемите от характера на трудовата функция качества.

С оглед изложеното предявеният иск по чл. 344, ал. 1, т. КТ за признаване за незаконно уволнението на ищеца и неговата отмяна се явява неоснователен и следва да бъде отхвърлен.

Уважаването на исковите по чл. 344, ал. 1, т. 2 и т. 3 КТ е предпоставено от основателността на иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, поради което и исковите за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност и иска за заплащане на обезщетение за оставане без работа също са неоснователни и следва да бъдат отхвърлени.

По разноските:

При този изход на спора на основание чл. 78, ал. 3 КТ в полза на ответника следва да бъдат присъдени направените и претендирани по делото разноси за платено адвокатско възнаграждение в размер на 6721,65 лева. Ищецът релевира възражение за прекомерност на претендираното от ответника адвокатско възнаграждение, което е неоснователно, тъй като размерът на адвокатското възнаграждение е съобразен с минималния такъв в чл. 7, ал. 1 и ал. 2, т. 4 от Наредба № 1/2004 г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения.

**Воден от горното, СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД**

## **РЕШИ:**

**ОТХВЪРЛЯ** предявените от Ц. П. С., с ЕГН \*\*\*\*\* и адрес гр. София, ул. „Дунав“ № 88,, ет. 3, ап. 14, срещу в, с ЕИК , и със седалище и адрес на управление гр. София, бул. „Христо Ботев“ № 3, ет. 1, ап. 4, искове с правно основание **чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ** за признаване за незаконно и отмяна на уволнението на Ц. П. С., извършено със Заповед от 20.05.2021 г. на законния представител на в, с правно основание **чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ** за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност – „Регионален мениджър продажби“ и с правно основание **чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ, вр. с чл. 225, ал. 1 КТ** за заплащане на сумата в размер на **68 452,98 лева**, представляваща обезщетение за оставане без работа поради незаконното уволнение за периода 25.05.2021 г. – 25.11.2021 г., ведно със законната лихва от датата на подаване на исковата молба – 02.07.2021 г. до окончателното плащане.

**ОСЪЖДА** Ц. П. С., с ЕГН \*\*\*\*\* и адрес гр. София, ул. „Дунав“ № 88,, ет. 3, ап. 14, да заплати на в, с ЕИК , и със седалище и адрес на управление гр. София, бул. „Христо Ботев“ № 3, ет. 1, ап. 4, на основание чл. 78, ал. 3 ГПК сумата в размер на **6721,65 лева** – разноси по делото.

Решението може да бъде обжалвано пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от връчването му на страните.

**Съдия при Софийски районен съд:** \_\_\_\_\_