

# РЕШЕНИЕ

№ 857

гр. Пловдив, 27.02.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – ПЛОВДИВ, XV ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ**, в  
публично заседание на двадесет и шести януари през две хиляди двадесет и  
трета година в следния състав:

Председател: Христо Г. Иванов

при участието на секретаря Елица Ч. Колибаровска  
като разгледа докладваното от Христо Г. Иванов Гражданско дело №  
20225330114513 по описа за 2022 година

Производството по делото е образувано по искова молба, подадена от Ж. О. А. срещу Средно училище „Св. Софроний Врачански“ — гр.Пловдив, **БУЛСТАТ115889019**, с която са предявени са обективно съединени иски и се моли да бъде признато за незаконно уволнението на ищцата Ж. О. А., извършено със заповед № \*\*\*\*\* г., връчена на \*\*\*\*\*г., с която трудовото правоотношение между страните е прекратено на осн. чл. 328, ал. 1, т. 5 от КТ, поради липса на качества на работника/служителя за ефективно изпълнение на работата, както и да бъде възстановена ищцата на заеманата преди уволнението длъжност. Претендира разноси.

Излагат се твърдения, че между ищцата Ж. О. А. и ответника в качеството му на работодател, е сключен трудов договор № \*\*\*\*\*г., на основание чл. 67, ал. 1 т. 1 от Кодекса на труда, съгласно който първата е заела длъжността „учител по физическо възпитание и спорт“. С подписване на договора на ищцата е връчена длъжностна характеристика за длъжността „учител“, в която подробно са изложени основните функции и задължения на учителя, изискванията за професионална и колегиална етика, както и нормативните документи, които служителят следва да познава и спазва. Последното допълнително споразумение, подписано между страните било от \*\*\*\*\* г. с №\*\*\*\*\* г.

Посочва, че в *предизвестието за прекратяване на трудовия договор* не е посочено изрично на какво правно основание се прекратява ТПО

между страните, а само, че същото ще бъде прекратено на \*\*\*\*г., заради сериозни нарушения на „**трудова дисциплина**“, **както и че** в заповедта за прекратяване на трудов договор на основание чл.328, ал.1, т.5 КТ работодателят **не е посочил и индивидуализирал конкретно** липсващите качества на Ж. О. А. за ефективно изпълнение на работата, чрез изброяването им или като посочи начина, по който тя се справя с възложената работа, **с което счита, че изначално е нарушено правото и на защита**, като по тези причини счита заповедта за уволнение е немотивирана.

Признават се твърденията на ищцата относно наличието на ТПО, заемната длъжност, както и че ТПО е прекратено с оспорената заповед на посоченото основание чл. 32, ал. 1, т. 5 от КТ. Твърди се обаче, че ТПО е законосъобразно прекратено, че предизвестието и заповедта притежават изискуемите от закона реквизити, тъй като за уволнение на посоченото основание било достатъчно единствено да се посочи конкретното правно основание като фактически състав, при осъществяването на който работодателят се е позовал, за да прекрати ТПО с ищеца. В този смисъл възражението за липса на мотиви било неоснователно. На \*\*\*\* г., на ищцата Ж. О. А. е връчено писмено предизвестие изх. № Р\*\*\*\* г. за прекратяване на трудовия договор, а със заповед № \*\*\*\* г., връчена на \*\*\*\* г., трудовото правоотношение е прекратено едностранно от работодателя на основание чл. 328, ал. 1, т. 5 от Кодекса на труда, поради липса на качества у служителя за изпълнение на заеманата длъжност. Посочва, че ответникът аргументирал решението си с проявяваното грубо, унижително и обидно отношение на А. към учениците, на които преподава, довело до напрежение между родители, ученици и учителя, документирано в подадени сигнали до Директора на СУ „Св. Софроний Врачански“, неизпълнение на трудовите задължения, вменени с длъжностната характеристика и цитираните в заповедта нормативни актове, с което поведение ищцата уронвала авторитета на учителската професия и изграждала негативен облик на училището. Твърди, че с посочените обстоятелства, работодателят обосновава липсата на качества у служителя за ефективно изпълнение на поетите трудовите задължения и осъществяване на трудовата функция „учител“. По тези причини моли исковете да бъдат отхвърлени. Претендира разноски.

**Съдът, като съобрази доводите на страните и събраните по делото писмени доказателства и доказателствени средства, поотделно и в**

**тяхната съвкупност, съгласно правилата на чл.235, ал.2 ГПК, счита за установено следното от фактическа и правна страна:**

Предявени са обективно, кумулативно съединени иски с правна квалификация чл. 344, ал.1, т. 1 и т. 2 КТ.

По делото е безспорно, че ищцата е работила по ТПО с ответника, на посочената в ИМ длъжност, което е прекратено с оспорените предизвестие и заповед на осн. чл. 328, ал. 1, т. 5 от КТ.

Според нормата на 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 КТ и в случая на липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата. Липсата може да е както на професионални, така и на личностни качества. Непритежаването на професионални качества може да се дължи на недостатъчно знания, умения, опит, трудови навици, а липсата на личностни качества означава недостиг на съобразителност, издръжливост, физическа/психическа устойчивост, бързина, точност, а за ръководните длъжности - безконфликтност, правилно разпределение на задачите, организаторски способности, своєвременен контрол, възможност за работа в екип и прочие. Липсата на качества обаче трябва да е във връзка с ефективното/резултатно изпълнение на трудовата функция. Тук е необходимо да се установи доколко недостигът на качества влияе върху трудовата функция, произтичаща от конкретния трудов договор досежно навременното, точно, качествено и количествено престиране на трудови задължения, както и дали този недостиг е трайно състояние, защото е възможно да се дължи на случайно събитие или да е изключение от иначе добрите професионални и личностни качества на работника или служителя. Законодателят не е предвидил специална процедура за установяване на тази непригодност (каквато например комплексна оценка била необходима до изменението на тази норма през 1992 г.), но липсата на качества трябва да бъде установена от работодателя по един обективен начин, първоначално в заповедта за уволнение, а след това и в съдебното производство, с оглед разпределението на доказателствената тежест, която тежи на работодателя при иска за незаконност на уволнението.

Ищцата твърди, че прекратяването на трудовото правоотношение е незаконосъобразно, тъй като работодателят не е изложил подробни и ясни

мотиви за решението си, а и няма основание за посочената отрицателна характеристика за качествата на ищеца. Ответникът оспорва исковите с твърдения за проявяваното грубо, унижително и обидно отношение на А. към учениците, на които преподава, довело до напрежение между родители, ученици и учители, неизпълнение на трудовите задължения, вменени с длъжностната характеристика и цитираните в заповедта нормативни актове, с което поведение ищцата уронвала авторитета на учителската професия и изграждала негативен облик на училището. В тази насока са показанията на разпитаните двама свидетели, ангажирани от ответника. Според свид. И., учител в същото училище, ищцата не се справяла добре в работата си, системно допускала едни и същи грешки, като нямала критично отношение към работата си. Свид. Г., бивш колега на ищцата и зам.директор на училището, твърди, че А. не се справяла с изпълнението на задълженията си, въпреки че многократно колеги/ включително и тя самата/ се опитвали да ѝ помогнат с конкретни напътствия и указания.

При така изложената фактическа и правна обстановка съдът намира предявения иск по чл. 344, ал. 1, т. 1, предл. първо, КТ за неоснователен. Оспореното прекратяване на трудовото правоотношение възлага на ответника-работодател доказателствената тежест за установяване законността на това действие. Нормата на чл. 328, ал. 1, т. 5, КТ урежда възможността за работодателя, едностранно да прекрати трудовото правоотношение поради невиновно поведение на работника/служителя си - липса на качества за ефективно изпълнение на работата. За законосъобразното упражняване на това право следва да са налице трите законови предпоставки - липса на личностни качества на служителя, неефективно изпълнение на работата, причинна връзка между тях (713-95-III ГО на ВС). Според настоящия съдебен състав, при издаване на обжалваната писмена заповед са спазени императивните изисквания на закона - посочени са нейният автор и адресат, пояснена е волята на работодателя и е ясно изразено правното основание за прекратяване на трудовото правоотношение - чл. 328, ал. 1, т. 5, КТ. В мотивите на заповедта недвусмислено са изложени съображенията на работодателя за избраното от него правно действие, тъй като са посочени проявите на неефективно изпълнение на работата от ищеца. Съдът намира за доказано законността на прекратяването на трудовото правоотношение, тъй като показанията на разпитаните свидетели, неопровергани от насрещно

непълно доказване на ищцата, установяват трайността и честотата в допусканията от ищцата грешки. Тези грешки съществено и неблагоприятно са повлияли на работния процес в училището, те са имали значение за формиране субективната, в конкретния случай - отрицателна оценка на родители и ученици към ищцата, а като последица - и към училището. Съдът отчита факта, че описаните от свидетелите случаи на несправяне с работата от страна на А. не са изолирани, те са допускани през целия период на работата ѝ при ответника, т. е. и след изтичане на необходимото време за професионална адаптация към изискванията на дейността и конкретната работна обстановка и среда. В тази насока съдът основава решението си на показанията на двамата свидетели, които имат преки и непосредствени впечатления от работата на ищцата, от качествата ѝ на учител и от ефективността на изпълнение на възложената работа. Трайно изразената неспособност на ищцата за качествено справяне с работата не е била превъзможната с времето, допусканията грешки са рефлектирали отрицателно както върху учениците, така и върху другите учители, поради което съдът намира, че ответникът законосъобразно е упражнил правото си по чл. 328, ал. 1, т. 5, КТ. Неоснователността на претенцията за признаване на прекратяването на трудовото правоотношение за незаконно е обуславяща за другите иски, поради което те също следва да бъдат отхвърлени.

*По разноските:*

Съобразно изхода на спора и на основание чл. 78 ал. 3 ГПК в полза на ответника се поражда право да бъде възмезден за сторените разноски в настоящото производство. Представени са доказателства за договорен и реално заплатен адвокатски хонорар в размер от 710 лв. , която сума ищцата следва да бъде осъдена да заплати на ответника.

Доколкото ищцата е освободена от заплащане на такси и разноски, всички останали разходи по делото остават в тежест на бюджета на Съдебната власт.

Така мотивиран, съдът

**РЕШИ:**

**ОТХВЪРЛЯ** предявените от Ж. О. А., ЕГН: \*\*\*\*\*, срещу Средно училище „Св. Софроний Врачански “ — гр.Пловдив, *БУЛСТАТ115889019*, обективно, кумулативно съединени иски за признаване на извършеното уволнение със Заповед № \*\*\*\*Г.,. на директора на СУ „Св. Софроний Врачански “ — гр.Пловдив за незаконно и неговата отмяна – правно основание чл. 344, ал.1, т.1 КТ; за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „учител по физическо възпитание и спорт“ – правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ.

**ОСЪЖДА** на основание чл. 78, ал. 3 ГПК Ж. О. А., ЕГН: \*\*\*\*\*, **ДА ЗАПЛАТИ** на Средно училище „Св. Софроний Врачански “ — гр.Пловдив, *БУЛСТАТ115889019*, сума в размер на 710 лева, представляваща сторени разноси за процесуално представителство в рамките на настоящото производство.

*Решението подлежи на обжалване пред Окръжен съд- Пловдив с въззивна жалба в двуседмичен срок, считано от датата на връчването му на страните.*

**Съдия при Районен съд – Пловдив:** \_\_\_\_\_/п./\_\_\_\_\_