

# РЕШЕНИЕ

№ 100

гр. гр. Хасково, 15.02.2024 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – ХАСКОВО, VII ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ,** в  
публично заседание на тридесет и първи януари през две хиляди двадесет и  
четвърта година в следния състав:

Председател: Христина З. Жисова

при участието на секретаря Ваня З. Кирева  
като разгледа докладваното от Христина З. Жисова Гражданско дело №  
20235640101138 по описа за 2023 година

Производството е образувано по искова молба на Д. Н. Д., ЕГН: \*\*\*\*\*, с адрес:  
гр.\*\*\*\*\* против Министерство на регионалното развитие и благоустройството,  
гр.\*\*\*\*\*, с която са предявени обективно съединени искове с правна  
квалификация чл. 344, ал. 1, т. 1, т.2 и т. 3, вр. чл.225 от Кодекса на труда /КТ/.

Ищецът твърди, че със Заповед № РД - 02 - 16 - 391/ 30.03.2023 г. на министъра на  
регионалното развитие и благоустройството било прекратено трудовото му правоотношение  
на длъжността „\*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\*" в \*\*\*\*\* \*\*\*\*\*- Х. по \*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*- \*\*\*\*\* на \*\*\* Б. - Т.", \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* при \*\*\*\*\* /\*\*\*\*/ на  
основание чл. 328, ал. 1, т. 5 от КТ, считано от 05.04.2023 г. Като причина за прекратяване на  
трудовете правоотношение било посочена липса на качества за ефективно изпълнение на  
работата.

Според ищеца, Заповед № РД - 02 - 16 - 391/ 30.03.2023 г. не отговаряла на  
изискванията на закона, тъй като не били посочени конкретните качества, които липсват, за  
да изпълнява ефективно работата си. Фактическият състав на уволнителното основание по  
чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ визирал липса на качества на работника или служителя за ефективно  
изпълнение на работата. В мотивите на Заповед № РД - 02 - 16 - 391/ 30.03.2023 г. не били  
посочени конкретните качества, които липсват, за да изпълнява ищецът ефективно работата  
си. Като причина за прекратяване на ТПО в заповедта се пресъздавал законовия текст на чл.  
328, ал. 1, т. 5 КТ. Вместо посочване на липсата на конкретни качества, обосновавали  
прекратяване на ТПО, работодателят се позовал на формуляр на годишна оценка на  
изпълнението на длъжността за 2022 г. Тази годишна оценка, носеща дата 25.01.2023 г.,  
представлявала формуляр от 6 страници с обследване на цялата работа, извършвана от  
ищеца през 2022 г., която се изготвяла по утвърдена от министъра на МРРБ методика,  
включваща и методика за оценка на изпълнение на длъжността /т. V от методиката/ на  
годишна база и имала за цел да определи приноса на отделния служител за изпълнението на

целите на съответното административно звено съгласно длъжностната характеристика. Годишната оценка за 2022 г. на ищеца по всички заложи в формуляра критерии била 5 или „неприемливо изпълнение“, която оценка се давала тогава, когато оценяваният служител едновременно не е изпълнил преобладаващата част от целите в индивидуалния работен план на нивото на изискванията/критериите, определени в него, като неизпълнението е предизвикано от обстоятелства, зависещи от служителя. Самата дефиниция на оценката „неприемливо изпълнение“ давала основание да се приеме, че е резултат от действия или бездействия на служителя, т.е. е предизвикано от обстоятелства, зависещи от служителя, но не е обусловено от обективна липса на качества, довела до неизпълнение на преобладаващата част от целите в индивидуалния работен план на нивото на изискванията/критериите, определени в него. Годишната оценка за 2022 г. не съдържа констатации за липса на негови качества, довели до ниската оценка 5 - неприемливо изпълнение. На 25.01.2023 г. оценяващият ръководител направил заключение, че ищецът не изпълнява целите на работния план и препоръчвал да бъде освободен, без да посочва конкретно основание по чл. 328 от КТ за освобождаването му, т. е. оценяващият ръководител приемал, че е налице виновно неизпълнение на заложените в плана цели и не правел заключение за обективна липса на качества за изпълнение на тези цели. Заключение за обективна липса на качества за изпълнение на целите на работния план, обуславящо освобождаването му на основание чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ, не направил и контролиращият ръководител, който на 06.02.2023 г. потвърдил оценката 5 - неприемливо изпълнение и потвърдил предприемането на действия за освобождаването му.

Така ищецът намира, че Заповед № РД - 02 - 16 - 391/30.03.2023 г. не съдържа съществени мотиви какви точно качества обективно не притежавал същия, за да изпълнява работата си ефективно, а препращането към формуляр на годишна оценка на изпълнението на длъжността за 2022 г. не можело да замести изискването, заповедта да е надлежно мотивирана, нито в конкретния случай допълвало тези мотиви. Съдържанието на понятието „липса на качества за изпълнение на работата“ включвало следните признаци: трайно неизпълнение на трудовото задължение в качествено, количествено или времево отношение, причинено от липса на знания, умения или навици. Доколкото всяко отделно по вид неизпълнение, както и всяка отделна липса на знания, умения и навици биха могли да станат причина за прекратяване на трудовия договор, за да индивидуализира волеизявлението си при прекратяване на трудовия договор на основание чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ, работодателят следвало да посочи фактическата причина за прекратяване на договора. Заповедта не била мотивирана според изложените по - горе изисквания, което представлявало съществено процесуално нарушение, обуславящо признаване на уволнението за незаконно на самостоятелно основание.

Ищецът оспорва наличието на фактическия състав на чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ - липса на качества за ефективно изпълнение на работата, като в тази връзка заявява следните насрещни твърдения, а именно че отговаря на всички изисквания за квалификация и опит, заложи в т. 3 от длъжностната характеристика за заемане на длъжността, както и на всички изисквания за изпълнение на длъжността съгласно т. 4 длъжностната характеристика, утвърдена на 16.08.2016 г. Притежавал всички необходими качества за изпълнение на длъжността „\*\*\*\*\*“ в \*\*\*\*\* - Х. по Програма \*\*\*\*\* - \*\*\*на \*\*\*\* Б.- Т.". В потвърждение на това твърдения била дадената му оценка 3 - изпълнението напълно отговаря на изискванията при оценяването, извършено за 2020 и 2021 г.

Като основание за незаконност на уволнението изрично се позовава и на допуснато от работодателя нарушение на изискването на чл. 8, ал. 1 КТ, трудовите права и задължения да се осъществяват добросъвестно, като оспорва презумпцията на чл. 8, ал. 2 КТ, че добросъвестността (в случая на работодателя) се предполага до установяване на противното.

Поддържа още, че прекратяването на трудовото му правоотношение не е било извършено в интерес на работата и с оглед нуждите ѝ, а било израз на субективно отрицателно отношение към ищеца, което представлявало недобросъвестно упражняване на работодателски права и обосновавало незаконност на уволнението на самостоятелно основание. Основание за това твърдение давали следните обстоятелства: ищецът притежавал всички необходими качества за изпълнение на длъжността, което се установявало и доказвало от даваните му високи оценки за работата в периода 2020 г. - 2021 г. Не били настъпили никакви субективни изменения относно неговата личност и отношението към възложената му работа, нито обективни обстоятелства, които да доведат до липса на качества за изпълнение на длъжността през 2022 г. Негативното отношение към себе си ищецът предизвикал със свидетелстването си по гр. д. № 1588/ 2022 г. на РС - Хасково, образувано по предявени от уволнения ръководител на Съвместния секретариат - Хасково И. Н. Д. против Министерството на регионалното развитие и благоустройството искове по чл. 344, ал. 1, т. 1 - 3 КТ, завършило на първа инстанция с уважаването им. Доказателство за тенденциозно отношение било и обстоятелството, че описаните във формуляра за оценка на изпълнението за 2022 г. „пропуски“ не били описани във формуляра за междинна среща от 08.08.2022 г.

На следващо място ищецът оспорва отразената във Формуляр за оценка на изпълнението за 2022 г. от 25.01.2023 г. годишна оценка 5 - неприемливо изпълнение, като твърди, че не е извършил описаните нарушения.

Относно неизпълнението по т. 1 от формуляра - забавяне изготвянето на доклади по посочените проекти се посочва, че в тежест на работодателя било да докаже че наличието на неточно изпълнение на трудовите задължения като елемент от фактическия състав на чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ, което в случая не се установявало по никакъв начин. Ако било налице някакво забавяне, следвало да се има предвид, че то се дължало на по - голямата натовареност на Съвместния секретариат в Хасково в сравнение с останалите секретариати, данни за което се съдържали в одитния доклад ВО - АК - 7 от 22.07.2021г. Не било отчетено, че от 2019 г. структурата в Хасково работела в непрекъснато намаляващ числен състав, тъй като за 2022 г. от 6 експерта по щат реално по проекти работели само 2 - ма: К. С. и ищеца, тъй като другият експерт В. П. била назначена за временно изпълняващ длъжността ръководител на Съвместен секретариат Хасково след уволнението на предишния ръководител И. Д. през април 2022 г. Посочени били проекти, по които ищецът не бил титулярен експерт. За част от проектите основен експерт била Н. С., която от м. ноември 2021 г. до м. април 2022 г. била в отпуск поради временна нетрудоспособност, а от м. юли 2022 г. напуснала работа, одитът на чиито проекти бил възложен на ищеца. Не било отчетено, че за голяма част от проектите, ако е налице забавяне на докладите, то се дължало на неказано от колегите в клона на секретариата в Република Турция съдействие. Упреците, че не били одобрени финалните доклади за напредъка по посочените в оценката проекти, не отчитали обстоятелството, че преди да се одобри финалният доклад за напредъка, следвало да бъдат приключени финалните проверки на място по проекта от двете страни на границата. Извършването и приключването на тези проверки от колегите в клона на секретариата в Одрин било забавено, което съответно отложило във времето и одобряването на финалните доклади за напредъка.

Относно неизпълнението по т. 2 - неучастие в подготовката и провеждането на събития, свързани с програмирането на периода 2021- 2027 г. следвало да се има предвид, че организирането на събития, свързани с програмирането на периода 2021 - 2027 г., по длъжностна характеристика било отговорност на ръководителя на Съвместния секретариат - Хасково и експерта по връзки с обществеността, които изготвяли и утвърждавали план за подготовката и провеждането на събитието и в което се определяли задълженията на всеки експерт в секретариата във връзка със събитието. За посочените събития не били изработвани планове и съответно на ищеца не били възлагани задължения за подготовка и

участие в посочените събития.

Относно неизпълнението по т. 3 - невъвеждане на новоназначения експерт по финанси и мониторинг в спецификата на задълженията му се сочи, че до назначаване на В. П. като експерт по финанси и мониторинг през октомври 2021 г. тези задължения били вменени на ищеца. След нейното назначение, включително и през оценявания период, същият предал на новоназначения експерт всички материали, свързани с финансовите отношения на секретариата, като я запознал със същността и спецификата на тази дейност. Част от възложените проекти били прехвърлени на нея, мониторинга върху които извършвали съвместно с ищеца, докато се запознае със същината на възложената ѝ работа.

Относно неизпълнението по т. 4 - връщане за корекции на документи, подадени чрез деловодната програма „Акстър офис“ се иска да се има предвид, че посоченото нарушение дори да е било налице, било несъществено и по никакъв начин не се отразявало на качеството на изпълняваната от ищеца работа. Освен това, придвижването на документи по посочената деловодна система ставало след изричното съгласуване с прекия ръководител и директор дирекция. Върнати били два документа, от което следвало, че ако е имало допуснати пропуски, те били извършени от съгласуващите органи, макар че подобни нарушения на тях не им били вменени.

Относно неизпълнението по т. 5 - неучастие в процеса на разработване и подобряване на нормативни документи на програмата, процедурите и вътрешните правила е посочено, че според установените в дирекция „Управление на териториално сътрудничество“ на МРРБ правила, изпълнението на посоченото задължение се осъществявало от експерта след изричното му възлагане от ръководителя на съответния секретариат и под наблюдението на опитните служители. За 2022 г. ръководителят на Съвместен секретариат - Хасково не бил възлагал на ищеца задачи във връзка с разработването и подобряването на нормативни документи по определени теми.

Относно неизпълнението по т. 6 - неучастие в подготовката и провеждането на събития, организирани по програмата и в подпомагането на работата на Съвместния комитет за наблюдение важали съображенията, изложени по т.3.

Относно неизпълнението по т. 7 - отказ за приемане на нетипична работа и прилагане на нови методи при изпълнение на служебните задължения, така вмененото „нарушение“ не отговаряло на истината. През 2022 г. извън задълженията си по длъжностната характеристика ищецът изпълнявал и функции във връзка с поддръжка на служебния автомобил, осигуряване на пожарната безопасност и системата за физическа охрана на секретариата. Що се отнасяло до втората част от описаното нарушение, че ищецът не проявил готовност за коригиране на констатираната в предходни периоди липса на публикувани резюмета на приключили проекти в интернет страницата на програмата, следвало да се има предвид, че тази дейност била възложена изрично на друг експерт - В. П..

Предвид изложеното, ищецът счита, че прекратяването на трудовото му правоотношение в ответното предприятие било извършено тенденциозно, в нарушение на забраната по чл. 8, ал. 1 КТ за злоупотреба при упражняване на трудовите права и при липса на предпоставките на чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ, поради което иска от съда да признае за незаконно извършеното със Заповед № РД 02 - 16 - 391/30.03.2023 г. на министъра на регионалното развитие и благоустройството, уволнение и да бъде отменена тази заповед като незаконосъобразна; ищецът да бъде възстановен на заеманата преди уволнението длъжност „експерт по управление на проекти“ в Съвместен секретариат Хасково по Програма Интеррег - ИПП на ТГС България - Турция“, Съвместни секретариати при Министерството на регионалното развитие и благоустройството, както и да му бъде присъдено обезщетение по чл. 225, ал. 1 КТ за времето, през което е останал без работа, за период от 6 месеца, считано от 05.04.2023 г. до 05.10.2023 г., в размер на 15 315, 54 лв., изчислено на база brutното му трудово възнаграждение за м. март 2023 г. в размер на

2552,59 лв., който бил последният пълен отработен месец, ведно със законната лихва от датата на предявяване на иска – 02.06.2023 г.

Претендират се и направените по делото разноси, в т.ч. за оказаната безплатна правна помощ на представляващия ищеца адвокат.

В едномесечния срок по чл. 131, ал. 1 от ГПК е депозиран писмен отговор на искова молба. Ответникът оспорва изцяло предявените искове, като излага подробни мотиви за това.

Най-напред изразява становище относно допустимостта на предявените искове като посочва, че съгласно разпоредбата на чл. 358, ал. 1, т. 2 от КТ исковете по спорове за отмяна на дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“, изменение на мястото и характера на работата и прекратяване на трудовото правоотношение се предявявали в 2-месечен срок. Искът по чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ за възстановяване на заеманата преди уволнението работа се явявал един от исковете за защита срещу незаконно уволнение, т.е. иск, свързан с прекратяване на трудово правоотношение и следвало да се предяви в 2-месечния срок по чл. 358, ал. 1, т. 2 от КТ. В този смисъл било Тълкувателно решение № 1 от 12.05.2015 г. по тълкувателно дело № 1/2014 г., ОСГК на ВКС. Между МРРБ и ищецът бил сключен Трудов договор № РД-02-16-697/03.06.2020 г., на основание чл. 68, ал. 1, т. 2, чл. 70, ал. 1 от КТ, във вр. с ПМС № 247/14.08.2014 г., по силата на който същият е приел да изпълнява длъжността „експерт по управление на проекти“ в Съвместен секретариат - Хасково, по програмата Интеррег ИПП за ТГС България - Турция, Съвместни секретариати, до приключване на програмата, но не по-късно до 31.12.2023 г. Със Заповед № РД-02-16-391/30.03.2023 г. на министъра на регионалното развитие и благоустройството трудовото правоотношение било прекратено на основание чл. 328, ал. 1, т. 5 от КТ, считано от 05.04.2023 г. Заповедта била връчена на ищеца на 03.04.2023 г. По аргумент от чл. 358, ал. 2, т. 1 от КТ двумесечният давностен срок, в който можело да бъдат предявени исковете по чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 от КТ, започвал да тече от датата на прекратяване на трудовото правоотношение. Исковата молба била подадена на 02.06.2023 г., с оглед на което същата била допустима.

Ответникът счита иска за неоснователен като излага следните съображения:

В исковата молба се твърдяло, че процесната заповед за прекратяване на трудовото правоотношение била немотивирана, тъй като в мотивите и не били посочени конкретни качества, които при ищеца липсват, за да изпълнява ефективно работата си, както и че в заповедта бил пресъздаден законовия текст на чл. 328, ал. 1, т. 5 от КТ и била направена препратка към формуляра за годишна оценка за изпълнението на длъжността за 2022 г., които твърдения били неоснователни.

В т. 3 от Тълкувателно решение № 4 от 01.02.2021 г., по тълкувателно дело № 4/2017 г., ОСГК на ВКС, били дадени задължителни указания по въпроса какво следва да включва в мотивите си заповед за прекратяване на трудов договор на основание чл. 328, ал. 1, т. 5 от КТ. ВКС приемал, че посочването от работодателя на фактическото основание в заповедта за прекратяване на трудовия договор по чл. 328, ал. 1, т. 5 от КТ, е в съответствие с принципите за гарантиране и защита правото на труд и законоустановеност на основанията за уволнение. Правото на защита произтичало от упражненото право на уволнение, но за да може работникът или служителът да упражни правото си на защита, работодателят следвало да посочи фактическото основание за уволнение. За индивидуализация на волеизявлението било достатъчно в писмената заповед за прекратяване по чл. 328, ал. 1, т. 5 от КТ да се изброят кои знания, умения или навици липсват или да се посочи в какво се състои трайното неефективно изпълнение на работата (начинът, по който работникът се справя с възложената работа). И в двата алтернативни варианта се постигала целта на закона и работникът или служителът би могъл да упражни правото си на защита. Видно било от изложеното в исковата молба и направеното в производството по оценяване възражение, че

ищецът упражнил правото си на защита, с оглед на което сочените пороци на заповедта били неоснователни.

Отделно от това, липсващите качества можело да бъдат посочени както в заповедта за прекратяване на трудовия договор, така и в друг, известен на работника документ. Изричното посочване на отделните качества не било необходимо, ако е бил посочен начинът, по който работникът се справя с възложената работа и/или са посочени задълженията, които работникът не е в състояние да изпълни. (Решение № 81 от 08.05.2012 г. по гражданско дело № 1363/2010 г., ГК, IV ГО на ВКС). В Решение № 54 от 21.02.2012 г. по гражданско дело № 865/2011 г. на ВКС било постановено, че посочването на обстоятелствата може да стане по два начина. Първият е те да бъдат изложени в заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение, а вторият - да не се изброяват в заповедта, а в други документи (например докладни записки, доклади, др.), към които заповедта да препраща и които да са от естество, че да са станали достояние на работника или служителя. Независимо кой начин работодателят ще предпочете, заповедта за уволнение се счита мотивирана и в двата случая.

Съгласно чл. 107а, ал. 20 КТ, служителите, работещи по трудово правоотношение в държавната администрация, ежегодно се оценявали за изпълнението на длъжността при условия и по ред, определени от Министерския съвет. Годишното оценяване на служителя било извършено съобразно Наредбата за условията и реда за оценяване на служителите в държавната администрация (Обн. ДВ, бр.49 от 29 юни 2012 г.). Всеки служител, който имал действително отработени най-малко 6 месеца за една календарна година, подлежал на оценяване. Съгласно чл. 9, изготвянето и съгласуването на индивидуалния работен план се извършвали съвместно от оценявания ръководител и от оценявания, като се отчитали основната цел, преките задължения, управляваните ресурси и компетентностите, определени в длъжностната характеристика на длъжността, заемана от оценявания. В индивидуалния работен план се определяли целите, срокът и изискванията/критериите за изпълнението, които оценяваният трябвало да постигне през периода. Целите в индивидуалния работен план на оценявания трябвало да са в максимална степен конкретни, постижими, съгласувани с целите на административната структура като цяло и/или на административното звено и измерими по обем, качество и срокове.

В конкретния случай в заповедта изрично било посочено, че трудовото правоотношение се прекратява на основание чл. 328, ал. 1, т. 5 от КТ, поради липса на качества за ефективно изпълнение на работата, обстойно обективирани във формуляр за годишна оценка на изпълнението за 2022 г. Изготвен бил индивидуален работен план за периода 01.01.2022 г. - 31.12.2022 г., който бил подписан от ищеца на 28.01.2022 г. Проведена била междинна среща, за резултатите от която бил създаден Формуляр за оценка на изпълнението, Част I - Междинна среща от 08.08.2022 г. Заключение на оценявания ръководител било, че е необходимо стриктно спазване на процедурните срокове по Глава 6 „Мониторинг и оценка на риска от процедурния наръчник." Ищецът не направил коментари по повод направеното заключение. В нормативно установения срок, на 25.01.2023 г., била проведена заключителна среща с ищеца, в резултат на която била издадена Част II от формуляра - Годишна оценка. Заключение на оценявания ръководител, което след възражение от страна на ищеца било потвърдено и от контролиращия ръководител било, че целите от работния план не са изпълнени, поради което била поставена оценка 5 „Неприемливо изпълнение". На 31.01.2023 г. ищецът представил своите възражения в рамките на Формуляр за оценка на изпълнението на експерт в Съвместния секретариат, Част II - Годишна оценка. На 06.02.2023 г. контролиращият ръководител представил своя коментар по отношение на възраженията на служителя в Приложение 2 към Формуляр за оценка, към който имало и Приложение 2.1, касаещо сроковете за изпълнение на задълженията. С оглед на това, неоснователни се явявали твърденията на ищеца за немотивираност на заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение, предвид

упражненото право на защита. В случая трайното неефективно изпълнение на работата от страна на ищеца било посочено ясно и конкретно във формуляр за годишна оценка за изпълнението за 2022 г., към който препращали и приложенията към него. Формулярът за годишна оценка за изпълнението за 2022 г. станал достояние на служителя, с оглед обстоятелството, че същият бил подписан от него, както и с оглед представянето на възражения по отношение на окончателната оценка.

Изложено е по-нататък в отговора на исковата молба, че било оспорено от ищеца наличието на елементите от фактическия състав на основанието по чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ. Съгласно мотивите на Тълкувателно решение № 4 от 01.02.2021 г., по тълкувателно дело № 4/2017 г., ОСГК на ВКС, фактическият състав на посоченото основание включвало следните елементи: трайно неефективно изпълнение на работата във времево, количествено или качествено отношение, причинено от липсата на качества за изпълнение на работата.

Според ответника, налице били всички елементи от фактическия състав на основанието по чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ. Налице било неефективното изпълнение, тъй като било установено некачествено и просрочено изпълнение на възложените задачи, които работникът или служителят бил длъжен да изпълнява по силата на чл. 124 от КТ. Не бил постигнат необходимия резултат от работата, което било въпрос за конкретна преценка според длъжностната характеристика и заложените цели. Във формуляра за оценка, към който препращала заповедта, било посочено в какво се състои трайното неефективно изпълнение на работата. Поставени били 7 цели в индивидуалния работен план, изготвен съвместно между ищеца и прекия му ръководител, които не били постигнати. По отношение на Цел 1, при формиране на годишната оценка на изпълнението на посочената цел детайлно били описани проектите и конкретните договори за субсидия, по които било налице забавено изпълнение на конкретните срокове, спрямо изискванията. Видно било от Справка (Приложение № 1) към формуляра за оценка и подробното описание на дейностите, забавя при приключването на отделните проверки се наблюдавала трайно през целия едногодишен период. Регистрирано било забавяне на представянето на 11 контролни листа (33.33% от случаите), а периодът за обработка на докладите за напредъка надвишавал в пъти процедурните срокове (отчетено било забавяне в месеци - колона „Delay in Months” от Приложение № 1). Същото се наблюдавало и при представянето на контролни листа от извършени проверки на място и онлайн проверки.

Във връзка с възражението на ищеца по повод оценяването, към становището на контролиращия ръководител (Приложение 2) била приложена втора генерирана справка от ИСУ по програмата (Приложение 2.1). Справката по Приложение 2.1. показвала и отчитала периода на представяне от страна на бенефициента на съответния доклад за напредъка, конкретната дата на неговото връщане за корекции (през което време сроковете за разглеждане спират да текат) и последващия период на одобрение. Справката отчитала в календарни дни общото ефективно време за обработка на съответния доклад от страна на наблюдаващия експерт (Работен лист 1 „Допълнение”, колона „Effective time at expert (calendar days)” от Приложение 2.1). след като се извадят дните за корекции от страна на бенефициента. Съгласно Глава 6 от Процедурния наръчник общото време за разглеждане и оценка на тримесечните доклади, като се изключи времето за корекции от страна на бенефициентите, е 30 работни дни, т.е. независимо от това колко пъти е връщан даден доклад, след като се премахне времето за корекции, общото време за разглеждане и оценка не следва да надвишава 30 работни дни. Детайлно били посочени проектите, по които е било установено забавяне, а именно: СВ005.2.23.030, СВ005.2.23.053 и СВ005.2.21.092, цитирани и във формуляра за оценка. Дадени били конкретни примери и по отношение на извършените проверки на място. От стр. 2 към Приложение 2.1. било видно, че по проекти, по които е работил ищецът, индикатори в системата MIS били регистрирани от други служители.

Сочената в т. 3 от възражението „специфика на разпределяне на инвестиционните проекти“ представлявала вътрешно въведена от предходния ръководител на СС практика, която не произтичала от нормативно и процедурно определени правила и изисквания. По същество преценката за одобрение или неодобрение на План за обществени поръчки не налагал необходимост от наличие на специфична експертиза по отношение на инвестиционните дейности с включени СМР. Процедурният наръчник и конкретно Глава 6 от него не поставяли изисквания за „едновременно наблюдение от инвестиционен експерт и експерт по управление на проекти“ в случаите на одобрение на План за обществени поръчки или негово изменение, когато ставало въпрос за инвестиционни проекти с включени СМР.

Във формуляра като заключение било посочено, че неизпълнението и непостигането на Цел 1 от Индивидуалния работен план на служителя „е поставило под риск изпълнението на целите на СС-Хасково, тъй като Цел 1 касае най-важната функция на Съвместния секретариат, а именно: функциите по наблюдение на изпълнението на проекти. Системното неспазване на сроковете за обработка на доклади за напредъка и доклади от извършените проверки на място от страна на експертите има негативен ефект не само върху ефективното функциониране на Секретариата, но и върху цялата система за управление и контрол по програмата."

Посоченото неизпълнение било установено и отчетено при осъществяваната междинна среща със служителя, но през втората половина на 2022 г. не били предприети корективни мерки за спазване на процедурните срокове за обработване на докладите за напредъка. Само по себе си то било достатъчно основание за поставяне на най-ниската възможна оценка за изпълнение. Изложените в т. 3.1 от исковата молба доводи за наличие на външни фактори, обуславящи констатираната забава, не били посочени като такива при проведената междинна среща, нито в процеса на изпълнение на възложените задачи.

Изложени били аргументи във формуляра за оценка за непостигане на поставената Цел 2, поради констатирана липса на участие на служителя във връзка с участие в събития, анализ и промяна на нормативна уредба. Предоставените от страна на Съвместния секретариат експертни предложения, становища, коментари и т.н. по отношение на документи, касаещи програмен период 2021 - 2027 г. били извършвани от други експерти на СС, а в някои случаи и от самия ръководител на СС (напр. при финализирането през м. октомври 2022 г. на Насоките за кандидатстване по Приоритет 2 на програмата за периода 2021 - 2027, свързан с териториалната стратегия), като последното можело да бъде удостоверено от самите документи, в които извършените промени били в режим „проследяване на промените", където било видно името на съответния служител, извършил промените по документите. Тази липса на ангажираност не се отричала с исковата молба. Ищецът твърдял, че не е бил длъжен да изпълнява посочените задължения, тъй като такива не са му били вменени. Включване в осъществяването на компетенциите на Съвместния секретариат по подпомагане на процеса на програмиране за период 2021 - 2027 г. било заложено като основна цел в индивидуалния работен план на служителя. Същото било основно за длъжността, с оглед осъществяването от звеното функции на Съвместен секретариат по Програмата Interreg-ИПП за трансгранично сътрудничество България-Турция. Ищецът, в исковата молба, не отричал констатираната от оценяващия и контролиращия ръководител неангажираност от негова страна в процеса на програмиране, който бил ключов за посочения програмен период. Служителят не проявил активност и не участвал в подготвителните дейности на СС по отношение на организирането на конкретно посочените събития, с което бездействие не била постигната заложената цел - подпомагане на процеса за програмиране за програмен период 2021-2027 г. В индивидуалния работен план били отчетени основната цел, преките задължения, управляваните ресурси и компетентностите, определени в длъжностната характеристика на длъжността, заемана от оценявания, с оглед на което твърдението, че неизпълнението на задълженията съобразно целите, не съответстват на задълженията, включени в длъжностната му характеристика,



било ирелевантно, тъй като целите се явявали функционално свързани със задълженията по длъжностната характеристика. Нямаło нормативно изискване същите да са идентични. Освен това в конкретните отговорности в длъжностната характеристика изрично било посочено, че служителят „Изпълнява и други задачи, възложени от УО, НПО, Ръководителя на СС.“

Изразеното във възражението твърдение за „неотнoсима и неоснователна оценка“ по цел 2, поради „смесване на компетенциите, които са предвидени в цел 6“, било невярно. В становището на контролиращия ръководител (Приложение 2) били цитирани показателите съгласно изискванията/критериите за изпълнението, заложенi в Годишния работен план на оценявания служител по Цел 2, които били различни от тези по Цел 6. Подробно било описано тяхното неизпълнение, а именно: липса на изготвени от оценявания служител експертни предложения, справки, данни, анализи, съгласувателни становища и др. интелектуални продукти, свързани с осъществяването на компетенциите на СС по подпомагане процеса на програмиране на периода 2021 - 2027 г., тъй като участие в тази дейност взели други служители на СС; служителят не участвал в експертното обезпечаване на подготовката и провеждането на събития, организирани от програмата по програмирането на следващия период 2021-2027 г.; липсвал принос в писмената процедура от 19.08.2022 г. на СРГ за одобряване на промени във втората версия на Програма INTERREG VI-A IPA България - Турция 2021-2027;

По отношение на Цел 3 - неверни били твърденията в исквата молба, че ищецът единствен въвел новоназначения експерт по финанси и мониторинг в спецификата на задълженията му. Видно било от Становището на контролиращия ръководител (Приложение № 2), че критериите за изпълнение на Годишния работен план на служителя по Цел 3 включвали и извършване и предаване на правомощия, свързани с мониторинга на договори за субсидия. Въвеждането на новоназначения експерт в спецификата на дейностите по мониторинг на договорите било извършвано и от останалите експерти в СС, т. к. било залегнало в целите от Годишните работни планове на съответните експерти, но в случая бил отчетен минимален принос от страна на ищеца.

Видно било от становището на контролиращия ръководител предвид липсата на назначен в СС - Хасково експерт за връзки с обществеността, че следвало тези дейности да продължат да се извършват от оценявания служител, но вместо това дейностите по публичност и комуникация били прехвърлени изцяло на В. П. - експерт по финанси и мониторинг. В Годишния работен план за 2022 г. на В. П. липсвали цели, свързани с дейностите по публичност. Същата постъпила на работа на 18.10.2021 г. Единствено по Цел 6 от Годишния работен план на В. П., критерий „В. Осъществяване на приемливо ниво на функциите, разпределени за изпълнение на принципа на ротация на компетенциите на напуснали и отсъстващи служители на СС при условията на заместване и възлагане, при изричното съобразяване с високото равнище на претовареност и пренапрежение на експертите по мониторинг по време на вътрешното заместване (особено по отношение на задълженията на експерт по връзки с обществеността, съществено отличаващи се от наблюдението на проекти) и при споделеното разбиране, че такова заместване може да бъде само временна и краткосрочна мярка“, можело да бъде съотнесено към дейностите по комуникация и публичност, които тя изпълнявала изцяло през 2022 г., въпреки изричното отбелязване, че това е „временна и краткосрочна мярка“.

По отношение на Цел 4 - ищецът не отричал, че имал върнати за преработка документи, като прехвърлял отговорността към преките си ръководители. Във формуляра за оценка бил даден пример за доклад от извършена проверка на място, който бил връщан 2 пъти за корекции. Докладите от извършените проверки на място били базирани на преките впечатления на експерта, като в тях можело да се видят формални пропуски и/или такива пропуски, несъвместими с правилата на логиката, поради което отговорността нямаło как да

бъде прехвърлена към преките ръководители. Ищецът не сочел от какво естество били били допуснатите неточности, а единствено акцентирал върху задължението на по-горестоящи служители, които имали задължение да проверяват изготвени документи. В Глава 6 от Наръчника за управление на програмата за горепосочената процедура по отчитане на индикаторите било посочено следното: „Индикаторите ведно с постигнатите стойности трябва да бъдат отразени от Съвместния секретариат в анекс 6.2-1 (обобщение на индикатори) и в съответния раздел в MIS в рамките на 3 работни дни след одобрението на окончателния доклад за напредъка по проекти“. Изискванията на процедурния наръчник следвало да се изпълняват и важали за всеки служител, който работи по програмата. В тази връзка, в Глава 6 били предвидени ясни правила и срокове за попълване, както на анекс 6.2-1, така и на обособената за целта секция/раздел в информационната система на програмата. При направена справка от ИСУ, която била представена в Приложение 2.1., Работен лист 2 „Индикатори“, било видно, че има проекти, за които оценяваният служител отговарял, индикаторите по които били регистрирани в системата със значително закъснение. Освен това по формулираната Цел 4 във формуляра било констатирано още едно неизпълнение - по отношение на информационното хранене на съществуващите бази данни със съответната информация била установена липса на регистриране на информация от страна на служителя за индикаторите по някои от проектите след одобряване на окончателния доклад по приключили проекти. С цел предприемане на корективни действия в тази връзка и попълване на липсващата информация в MIS за индикаторите за приключили вече проекти с одобрен окончателен доклад, през м. февруари 2022 г. била сформирана работна група. Относно посоченото неизпълнение, което било съществено за заеманата длъжност, ищецът не изложил аргументи. Подробни съображения за липса на основателност на доводите, съдържащи се в направеното от ищеца възражение в процеса на оценяване, били изложени в становището на контролиращия ръководител. Закъсненията, съгласно Наръчника, били отчетени в Приложение 2.1, Работен лист 2 към формуляра за оценка. Неизпълнението на процедурните срокове от страна на служителя било налице, въпреки установените преди този момент пропуски в попълването на данни за индикаторите, за отстраняването на които е била назначена комисия със Заповед № РД-02-14-155/04.02.2022 г. на ръководителя на Управляващия орган. Служителят имал задължение да участва в предоставянето на информация, необходима за изготвянето на тримесечните анализи за техническото изпълнение и оценка на риска съобразно вътрешното разпределение в СС. Констатирано било, че предоставената от него информация била със справочен характер, като липсвала аналитичната част, необходима за извършването на съответните качествени анализи и оценка на риска. В тази връзка, при изпълнението на задачата не били изпълнени изискванията за предоставяне на качествен анализ за оценка на риска на съответните проекти, които били обект на наблюдение. Длъжността, която заемал служителът, била експертна, с аналитични функции, а не със спомагателни такива, с оглед на което правилно оценяващите ръководители констатирали неизпълнение.

По отношение на Цел 5 ищецът твърдял, че не му е било възлагано участие в процеса на разработване и подобряване на нормативни документи на програмата, процедурите и вътрешните правила. В становището на контролиращия ръководител (Приложение 2 към формуляра) бил посочен конкретен пример за неизпълнение - „По отношение на критерий А през периода на оценка са инициирани от страна на УО промени във версия 8 на Процедурния наръчник - през м. февруари, през м. септември и през м. декември 2022 г. Допълнения/редакции по версия 8 на процедурния наръчник са предлагани от страна на СС - Хасково през м. декември 2022 г., но оценяваният служител няма принос по тях, въпреки че възлагането на съответната задача е било насочено към всички експерти от СС - Хасково.“

По отношение на Цел 6 ищецът твърдял, че има припокриване с тази по т. 2. Съгласно изискванията/критериите за изпълнението, заложили в Индивидуалния работен

план на служителя по Цел 6, които били различни от тези по Цел 2, преценката за изпълнението се извършвала въз основа на следното: „А. Включване в подготовката и осъществяването на събития организирани по програмата; Б. Включване в подготовката на присъствените заседания на СКН с изготвяне на анализи, презентации, работни материали и други подобни, съгласно разпределението на отговорностите в плана на мероприятиято; В. Писмена кореспонденция с УО. Националният орган (НО) и членовете на СКН при необхoд.ст." Констатирано било от оценяващия и контролиращия ръководител, че през периода на оценяване служителят не участвал в конкретно посочени във формуляра дейности, свързани с подготовката и провеждането на събития, организирани по програмата и в подпомагането на Съвместния комитет за наблюдение (СКН). В Глава 3 „Мерки за комуникация и публичност" от Наръчника за изпълнение по програмата, раздел 2 „Организиране на събития" било посочено следното: „Експертът връзки с обществеността на СС е този, който отговаря пряко за организацията на събитията. Въпреки това, за всяко събитие Ръководителят на СС можел да посочи един или повече експерти от СС, еднакво отговорни за безопасното, професионално и успешно координиране на събитието." В тази връзка Ръководителят на СС, чрез ел. поща от 11.11.2022 г. изпратил до тримата експерти в СС-Хасково конкретни указания относно съдържанието на изготвяната презентацията по т. 1, като впоследствие на 22.11.2022 г. била проведена и оперативка за обсъждане разпределението на конкретните задачи, свързани с подготовката на двете презентации. По време на проведената оперативка оценяваният служител в нито един момент не изявил готовност да подпомогне процеса по подготовка на общата презентация за напредъка, чрез набиране на съответните данни, необходими за целите на презентацията. Задачата била възложена на всички експерти от СС, поради липсата на експерт връзки с обществеността. Всеки от тях бил включен съобразно приноса в област, в която би бил най- полезен, за да се постигне по-високо качество и ефективност в работата. Установено било, че оценяваният служител не проявил готовност и желание за включване в дейностите за осъществяване на функциите и компетенциите на СС, поради което от оценяващия ръководител не бил отчетен принос за постигане на поставената цел, която била и обща за звеното. Отчетено било, че през периода на оценяване ищещът не изпълнил нито един от посочените 3 критерия/изисквания по съответната цел.

По отношение на Цел 7 - приемане на нетипична работа и прилагане на нови методи при изпълнение на служебните задължения, оценяващият ръководител дал конкретен пример за неизпълнение, а именно липсата на публикувани резюмета на приключилите проекти на интернет страницата на програмата била коригирана от друг експерт в Секретариата. Не бил изпълнен критерий А от Индивидуалния работен план, а именно: „Инициативност и професионализъм при изпълнение на възложените задачи. Готовност за приемане на нетипична работа и прилагане на нови методи при изпълнение на служебните задължения." Поддръжката на служебния автомобил, осигуряването на пожарната безопасност и системата за физическа охрана на секретариата, както се твърди в исквата молба, били спомагателни дейности, които нямали аналитичен характер и като такива не можело да формират експертни качества, които да спомогнат за прилагането на нови методи в управлението на проектите по трансгранично сътрудничество.

Налице бил и вторият елемент от фактическия състав на основанието по чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ - трайно и системно неефективното изпълнение, което не било инцидентно, тъй като същото имало проявление за период повече от една година. Липсата на професионални и личностни качества не била преодоляна към момента на издаване на заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение.

Налице била и причинна връзка между липсата на качества и неефективното изпълнение на работата. Неефективното изпълнение на работата било пряк резултат от липсата на качества на работника или служителя, каквато преценката за това била направена от работодателя. Непроявяването на инициатива по отношение на задачите, липсата на

придобити умения за правилно планиране на работата и разпределение на работното време, липсата на достатъчно аналитични експертни качества, както и необходимостта от редактиране на изготвени документи, довело до неефективно изпълнение на трудовите задължения. Тази установена липса на качества от оценяващия и от контролиращия ръководител, както и от органа по назначаването при прекратяване на трудовото правоотношение, била обективна и безвиновна, тъй като видно от формуляра за оценка не били налице достатъчна организираност и умение за планиране на работата. От друга страна, ищецът не твърдял да е искал съдействие от преките си ръководители във връзка с твърдяната от него натовареност. Такова не било поискано и при проведената междинна среща. Не била приложена кореспонденция и не били ангажирани доказателства в тази връзка. При поставената в предходните години оценка „изпълнението напълно отговаря на изискванията“, което съответствало на оценка 3 (най-високата била 1 от възможни 5), не било отчетено някоя от целите да е изпълнена над изискванията/критериите, което също било индикатор за това, че при изпълнение на конкретните задачи е бил вложен необходимия минимум за изпълнението им. Наличието или липсата на качества не можело да бъде измерено пряко. За тях можело да се съди единствено по поведението на работника - неговите действия и бездействия и по получените резултати. В този смисъл се сочат Решение № 15 от 05.03.2013 г. по гражданско дело № 209/2012 г., ГК., IV ГО на ВКС, Решение № 202 от 19.06.2012 г. по гражданско дело № 804/2011 г. на ВКС, IV ГО и Решение № 564 от 22.01.2013 г. по гражданско дело № 1774/2011 г. на ВКС, IV ГО. Неефективното изпълнение било установено в рамките на продължителен период от време както от оценяващия, така и от контролиращия ръководител, с оглед на което не била налице сочената липса на недобросъвестност от страна на работодателя.

Поради изложените съображения за законосъобразност на заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение, неоснователни според ответника се явявали и кумулативно предявените конститутивни искове по чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ - за възстановяване на предишната работа и този за заплащане на обезщетение по чл. 344, ал. 1, т. 3 от КТ, тъй като същите били обусловени от прекратяването.

С оглед изложеното, моли да бъде постановено решение, с което да бъдат отхвърлени предявените кумулативно съединени искове по чл. 344, ал. 1, т. 1-3 от КТ като неоснователни и недоказани, както и в полза на МРРБ да бъдат присъдени направените разноски в производството, включително за юрисконсултско възнаграждение.

Съдът, като взе предвид разпоредбите на закона, събраните по делото доказателства и становищата на страните, съобразно чл.235 ал.2, вр. чл.12 ГПК, приема за установено от фактическа страна следното:

Между страните не се спори относно обстоятелството, че ищецът по силата на Трудов договор № РД-02-16-697/03.06.2020 г. е заемал длъжността „експерт по управление на проекти“ в Съвместен секретариат - Хасково, по Програма Интеррег ИПП за ТГС България - Турция, Съвместни секретариати, с код по НКПД 24226004 при ответника Министерството на регионалното развитие и благоустройството, при пълно работно време от 8 часа, с определен срок – до приключване на Програмата за трансгранично сътрудничество на ЕС Интеррег ИПП България – Турция за периода 2014 г. – 2020 г., но не по-късно от 31.12.2023 г., с място на работа – в гр.Хасково и основна месечна заплата в размер на 2000 лева.

В представената от ответника Длъжностна характеристика на експерт по управление на проекти в Съвместния секретариат по програмата за трансгранично сътрудничество INTERREG – ИПП България - Турция 2014-2020г. („Експерт програми и проекти” с код по НКПД 2422-6004) на Министерство на регионалното развитие и благоустройството гр. София, подписана от ищеца Д. Н. Д. на 04.06.2020 г. са описани както общите задължения на експерта, така и конкретните му отговорности по управление на проекти, изискванията за

квалификация и опит, за изпълнение на длъжността.

Със Заповед № РД-02-16-646/31.03.2023 г. на министъра на регионалното развитие и благоустройството е определена основна месечна заплата в размер на 2163,20 лева.

Със Заповед № РД-02-16-391/30.03.2023 г. на министъра на регионалното развитие и благоустройството, трудовото правоотношение между страните е прекратено на основание чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ, формуляр за годишна оценка на изпълнението на длъжността за 2022 г. на Д. Д. и докладна записка № УТС – 630/09.03.2023 г. на М. О. – директор на Дирекция „Управление на териториалното сътрудничество“, считано от 05.04.2023 г. Посочено е в заповедта, че причина за прекратяването е липса на качества за ефективно изпълнение на работата, обективизирана във формуляра за годишна оценка на изпълнението на длъжността за 2022 г. за служителя. Липсва спор, че заповедта е връчена на ищеца лично на 03.04.2023 г.

Във връзка с работата на ищеца при ответника и нейното качество, към доказателствения материал по делото са приобщени Формуляри за годишни оценки и Индивидуални работни планове за 2020 г. /за периода 04.06.2020 г. – 04.12.2020 г./ и за 2021 г. От същите се установява, че оценката на служителя /ищеца/ за посочените години е била, че изпълнението напълно отговаря на изискванията и дори за 2021 г. – че изпълнението надвишава изискванията.

Установява се от представения Формуляр за годишна оценка на изпълнението за 2022 г., послужил за основание за издаването на уволнителната заповед на основание чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ, който е в две части - част Първа - междинна среща и част Втора - Годишната оценка, че същите са изготвени от оценяващ ръководител Д. Г. по отношение на междинната среща и от Г. В. О. във връзка с годишната оценка. В същия, макар да са описани нарушения и пропуски в работата, свързани вкл. и със забавяния в изготвяне на доклади, респ. неизпълнение на целите от Индивидуалния годишен работен план за 2022 г. не е посочено категорично, че тези пропуски в работата са в резултат на непритежавани от ищеца качества, довели до тях. Във Формуляра за годишна оценка, оценяващият ръководител Г. В. О. е предложила на ищеца да бъде поставена оценка 5 „неприемливо изпълнение“. Годишната оценка е потвърдена и от контролиращия ръководител М. С. О. – директор на дирекция УТС.

По делото съдът прие като доказателство подробните съображения на ищеца за несъгласие с така дадената му годишна оценка от 31.01.2023 г.

На 06.02.2023 г. контролиращият ръководител представя своя коментар по отношение на възраженията на служителя като в тази насока са представени по делото Приложение № 2 Становище на контролиращия ръководител, във връзка с извършената ежегодна оценка на изпълнението на Д. Н. Д., експерт по управление на проекти в СС – Хасково с № 91-К-22(1)/06.02.2023г.

С докладна записка № УТС – 630/09.03.2023 г., М. О. – директор на Дирекция „\*\*\*\*\*“ при \*\*\*\*, предлага на министъра на МРРБ ищецът да бъде освободен от длъжност на основание чл.328, ал.1, т. 5 КТ.

Видно от представения от ищеца Фиш за възнаграждение м. март 2023г. и от представения от ответника Фиш за възнаграждение за м. април 2023г., същият на ищеца е изплатено брутно трудово възнаграждение /БТВ/ за м. март 2023 г. в размер на 2552,59 лв., а през м. април 2023 г. е изплатена сумата от общо 9717,72 лева, включваща освен отработените 2 дни през месеца, също така и начислените обезщетения по чл.220 и чл.224 КТ.

Със Заповед № Ю-ЧР-01-39/06.07.2023г. на ръководител на Национален статистически институт, Териториално статистическо бюро – Юг, ищецът, считано от 11.07.2023 г. е назначен на длъжност „\*\*\*\*\* \*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*“ в отдел „\*\*\*\*\* - Х.“, със срок до завръщане на титуляра при посочения работодател с основна

месечна заплата в размер на 1294,00 лева.

За правилното изясняване на делото, съдът назначи съдебно-счетоводна и компютърно – техническа експертизи, чиито заключения приема изцяло като компетентни и обективно дадени, а и същите не бяха оспорени от страните.

От заключението на ССЧЕ се установява колко експерти са работили в Съвместен секретариат – Хасково към 2020 г. и 2022 г. и колко от тях реално са работили за периода 01.01.2020 г. – 31.12.2022 г., както и каква е била натовареността по щат и реалната натовареност на един експерт за 2022 г. По първия въпрос вещото лице е установило, че за 2020 г. при 5 щатни бройки за експерти, реално са работили 4-ма; за 2021 г. при 5 щатни бройки за експерти, реално са работили 3-ма, а за 2022 г. при 5 щатни бройки за експерти, реално са работили 4-ма. Описано е в експертизата и всеки експерт по колко и какъв вид проекти е работил.

От заключението на компютърно – техническа експертиза се установява, че данните, предоставени от ответника коректно отразяват наличните действия и записи в Информационната система за управление на Програмата MIS с уточнението, направено от вещото лице в с.з., проведено на 31.03.2024 г., че в случая на закъснение, дори то да е с два дни, програмата закръгля закъснението на месец.

По делото са събрани и гласни доказателства посредством разпита на свидетеля И. Н. Д. по искане на ищеца и свид. Г. В. О. - по искане на ответната страна.

От показанията на свид. И. Н. Д., работил в \*\*\*\*\* от 2010г. до 2022г. като „\*\*\*\*\*“ на \*\*\*\*\* и който е имал преки наблюдения върху работата на ищеца като негов ръководител от момента на постъпването му на работа през месец юни 2020г. до напускането на свидетеля през месец април 2022 г., се установява, че ищецът заедно с останалите експерти в \*\*\*\*\* се справяли много добре с работата си. Всеки от тях е допускал забавяния в работата си, според моментната си натовареност, опит и други фактори като напр. колко договори за субсидии са им разпределени, колко доклада за напредък те съдържат според продължителността на договора и т.н.

От показанията на свид. Г. В. О., се установяват описаните от нея в част Втора от Формуляра за годишна оценка на изпълнението за 2022 г. обстоятелства.

Съдът намира, че не следва да обсъжда останалите събрани по делото писмени доказателства, доколкото същите се явяват неотнормими към настоящия правен спор.

При така установената фактическа обстановка съдът достигна до следните правни изводи:

Предявени са при условията на обективно кумулативно съединение искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т.2 и т. 3 КТ, последният от които във вр. с чл. 225 КТ, които са процесуално допустими. Същите са подадени от надлежна и активно легитимирана страна и в законоустановения за това 2-месечен срок – чл. 358, ал. 1, т. 2, пр. последно КТ.

Разгледан по същество, искът по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ се явява изцяло основателен, като съображенията за това са следните:

В случая липсва спор, а и от приетите писмени доказателства се установява, че между страните е съществувало валидно трудово правоотношение, по силата на което ищецът е заемал длъжността „\*\*\*\*\*“ в \*\*\*\*\* \*\*\*\*\*- Х., по Програма \*\*\*\*\* \*\* за \*\* Б. - Т., \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* \*\*\*\*\* и че то е било прекратено със Заповед № РД-02-16-391/30.03.2023 г. на министъра на регионалното развитие и благоустройството, считано от 05.04.2023 г., на основание чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ. Тази заповед е издадена от лице, което е носител на работодателската власт, като същата е обоснована с посочването като причина за настъпилото прекратяване на трудовото правоотношение, а именно липса на качества за

ефективно изпълнение на работата, обективизирано във формуляра за годишна оценка на изпълнението за длъжността за 2022 г.

Безспорно се приема в правната теория и в съдебната практика, че за да е законосъобразно прекратяването на трудовото правоотношение по чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ, следва да се установи кумулативното наличие и на трите елемента от фактическия състав на това уволнително основание, а именно липса на качества на работника или служителя, неефективно изпълнение на работата и причинна връзка между тях. Освен това фактическият състав на потестативното субективно право на по чл.328, ал. 1, т. 5 КТ включва установяване на трайно неефективно изпълнение на работата във времево, количествено или качествено отношение, причинено от липсата на качества за изпълнение на работата. Липсващите качества означават фактическа липса на знания, умения и навици за изпълнение на работата. Необходимостта работодателят да посочи фактическото основание за прекратяване на трудовия договор поради липса на качества се извлича от правилата за индивидуализация на волеизявлението, при отчитане значението на принципите за защита на правото на труд и законоустановеност на основанията за уволнение. Доколкото всяко отделно по вид неизпълнение, както и всяка отделна липса на знания, умения или навици, биха могли да станат причина за прекратяване на трудовия договор, то за да индивидуализира волеизявлението си при прекратяване на трудовия договор по чл.328, ал.1, т.5 КТ, работодателят следва да посочи фактическата причина за прекратяване на договора. Правилото, че работодателят следва да посочи фактическото основание в заповедта за прекратяване на трудовия договор по чл.328, ал.1, т.5 КТ, е в съответствие с принципите за гарантиране и защита правото на труд и законоустановеност на основанията за уволнение. Правото на защита произтича от упражненото право на уволнение, но за да може работникът или служителят да упражни правото си на защита, работодателят следва да посочи фактическото основание за уволнение. В този смисъл в Тълкувателно решение № 4 от 01.02.2021 г. на ВКС по т. д. № 4/2017 г., ОСГК е предвидено, че 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, т.е. работодателят следва да осъществи индивидуализация на волеизявлението си, като в писмената заповед за прекратяване по чл.328 ал.1 т.5 КТ следва да се изброят кои знания, умения или навици липсват или да се посочи в какво се състои трайното неефективно изпълнение на работата (начинът, по който работникът се справя с възложената работа). Нужно е още работодателят да обоснове основанието си като изведе трайно неизпълнение на трудово задължение в качествено, количествено или във времево отношение, причинено от липса на знания, умения или навици на уволнения работник.

Според настоящия съдебен състав, тези изисквания не са изпълнени при съставяне на процесната заповед, доколкото в същата е цитиран единствено законовия текст - чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ и е посочено „липса на качества за ефективно изпълнение на работата“. Ето защо следва да се приеме, че заповедта е незаконосъобразна и не може да породи целените от нея правни последици, а именно – прекратяване на трудовото правоотношение между страните. Освен това, в оспорваната заповед работодателят е посочил, че липсата на качества е обективизирана във формуляра за годишна оценка на изпълнението за длъжността за 2022 г. Действително, част от съдебната практика приема, че липсващите качества могат да бъдат посочени и в друг документ, освен в самата заповед. Тази възможност, след постановяване на ТР № 4 от 01.02.2021 г. на ВКС по т. д. № 4/2017 г., ОСГК, съдът намира, че не е приложима и вече не е възможно да се мотивира заповед за прекратяване на трудово правоотношение с препратки към други документи, стоящи извън нея. Заповедта трябва да съдържа в себе си очертаното от тълкувателното решение минимално съдържание, за да отговаря на изискванията на закона. Дори и да се приеме, че е допустимо преpraщането към

друг документ, в случая във формуляра за годишна оценка на изпълнението за длъжността за 2022 г., то той, освен че следва да е стигнал до знанието на работника или служителя, както е било в случая, то същият категорично трябва да е узнал, че именно така съществуващият /създаден друг документ/ ще послужи като основание за прекратяване на трудовото правоотношение. Всичко това е необходимо с оглед правото му на защита. В конкретния случай според съда това не е било спазено, още повече, че няма данни преди да пристъпи към издаването на заповедта работодателят да е установил дали тази липса е временно проявила се или е постоянно съществуваща. Като не е посочил точно, ясно и недвусмислено липсващите качества, следва да се приеме, че работодателят не е посочил фактическото основание за прекратяване на трудовия договор, поради което следва да се приеме, че е била издадена една незаконосъобразна заповед, която следва да бъде отменена.

На следващо място място съдът намира, че при издаването на заповедта работодателят е следвало лично освен да установи липсата на качества, така също и да установи, че тази липса не е временно състояние, а постоянно такова. Съвкупният анализ на събраните писмени доказателства, а именно формулярите за годишна оценка за 2020 г. и за 2021 г. и съдържащите се в тях констатации за изпълнение на работата, съобразно всички изисквания за длъжността, както и гласните доказателства посредством разпита на свид. И. Н. Д. – пряк ръководител на ищеца, до април месец 2022 г., води до извод, че не е доказано по делото трайната липса на качества у ищеца. Тези обстоятелства въобще не са били изследвани и установени от носителя на работодателската власт.

От описаните във формуляра за годишна оценка на изпълнението за длъжността за 2022 г. констатации в 7 точки (по т. 1 - забавяне изготвянето на доклади по посочените проекти; т. 2 - неучастие в подготовката и провеждането на събития, свързани с програмирането на периода 2021- 2027 г.; т. 3 - невъвеждане на новоназначения експерт по финанси и мониторинг в спецификата на задълженията му; т. 4 - връщане за корекции на документи, подадени чрез деловодната програма „Акстър офис“; т. 5 - неучастие в процеса на разработване и подобряване на нормативни документи на програмата, процедурите и вътрешните правила; т. 6 - неучастие в подготовката и провеждането на събития, организирани по програмата и в подпомагането на работата на Съвместния комитет за наблюдение и т. 7 - отказ за приемане на нетипична работа и прилагане на нови методи при изпълнение на служебните задължения), обусловило даване на най-ниската оценка – 5 по чл.52 от Вътрешните правила за условията и реда на управление на човешките ресурси в МРРБ, предпоставка за прекратяване на трудовото правоотношение, четири от тях – по т.2, т.3, т.4, т.6 и т.7 предполагат виновно неизпълнение на трудовите задължения съгласно цитираната длъжностна характеристика, връчена на ищеца. Според настоящия съдебен състав, евентуалното неизпълнение на така вменените му задължения не би могло да се дължи на обективните възможности на служителя, а на умишлено или небрежно поведение от негова страна. Следователно в тези хипотези ще бъде налице нарушение на трудовата дисциплина и подобно поведение следва да се санкционира по правилата за търсене на дисциплинарна отговорност. След като работодателят е избрал да прекрати трудовото правоотношение на основание чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ, а не по чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ, то обстоятелства, които представляват дисциплинарни простъпки, се явяват ирелевантни за правилното решаване на спора. В този смисъл са Решение № 101 от 25.05.2010 г. по гр. д. № 4035/2008 г. на ВКС, IV г. о., Решение № 301 от 23.06.2011 г. по гр. д. № 531/2010 г. на ВКС, IV г. о. и др.

Не е изяснено и забавянията, установени по пункт 1 в оценката, както и неучастието на ищеца в процеса на разработване и подобряване на нормативни документи на програмата, процедурите и вътрешните правила по пункт 5 да са породени от някаква обективна липса на конкретно посочени знания, умения и трудови навици от страна на ищеца, които освен това да са и трайни.



На последно място и с оглед на събраните по делото доказателства, съдът намира, че заповедта за прекратяване на трудовия договор е издадена в нарушение на чл. 8, ал. 1 КТ. Съгласно цитираната норма, трудовите права и задължения се осъществяват добросъвестно, съобразно изискванията на законите, като добросъвестността при осъществяване на трудовите права и задължения се предполага до установяване на противното /чл.8, ал. 2 КТ/. Добросъвестността като общо понятие представлява етична категория. Същността ѝ се заключава в субективното отношение на работника/ служителя и работодателя към определените им от закона права и задължения, съставляващи съдържанието на трудовото правоотношение, което има комплексен характер - включва множество права и задължения както за едната, така и за другата страна в правоотношението. Същата означава и почтеното им осъществяване, реализирането им с добра воля и с обичайната грижа на добрия работник или служител и коректния и доброжелателен работодател. Законът предполага добросъвестността на страните при упражняване на правата и изпълнение на задълженията по трудовото правоотношение като предвидената в чл. 8, ал. 2 КТ презумпция за добросъвестност е оборима. Преценката за добросъвестност за всеки отделен случай е конкретна. Тя се прави въз основа на събраните по делото доказателства и с оглед на тяхната обща преценка се формира извод дали работникът или служителят /респ. работодателят/ е действал добросъвестно. С оглед на това съдът следва конкретно във всеки случай да изследва и обсъди всички относими доказателства по делото и въз основа на същите да направи извод относно добросъвестността на работника или служителя /респ. работодателя/ при осъществяване на едно или друго право или изпълнение на задължение. В този смисъл е решение № 42/11.05.2016 г. по дело № 3756/2015 на ВКС, ГК, III г. о. В проверката на съда се включва и контролът да не се нарушават императивни правни норми, каквато е и забраната за злоупотреба с право по чл. 8, ал. 1 КТ. Оборването на презумпцията за добросъвестност на работодателя при извършеното съкращаване на щата, съобразно разпоредбата на чл. 8, ал. 2 КТ, във всички случаи е в тежест на работника или служителя. В този смисъл са решение № 232/13.06.2011 г. на ВКС по гр. д. № 871/2010 г., IV г. о., ГК; решение № 345/06.03.2014 г. на ВКС по гр. д. № 3868/2013 г., IV г. о.; решение № 71/24.07.2013 г. на ВКС по гр. д. № 284/2012 г., IV г. о., ГК. Така злоупотреба с права от страна на работодателя в хипотезата на чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ е налице, когато се установи, че единственото му желание е чрез законово допустими средства да постигне една-единствена цел: прекратяване на трудовия договор с конкретен служител, в случая – с ищеца. В тази насока, съдът съобрази и след служебна справка установи, че по искова молба на разпитания по делото свидетел - И. Н. Д., в РС – Хасково е било образувано гр.д. № 1588 по описа за 2022 г. С влязло в сила решение са уважени предявените от свид. И. Д., против ответника и в настоящото производство обективно кумулативно съединени искове с правно основание чл.344, ал.1, т.1, т.2 и т.3 КТ. По това гражданско дело на 13.10.2022 г. е бил разпитан в качеството му на свидетел ищецът Д. Н. Д.. Същевременно и както бе посочено по-горе, за предходните годишни оценки от 2020 г. до 2021 г. ищецът е оценяван изцяло положително, без отрицателни забележки. С оглед на така изложените факти следва да се приеме, че работодателят преднамерено е търсел именно прекратяването на трудовото правоотношение и с ищеца, след като е сторил това и с прекия му ръководител.

В заключение може да се обобщи, че в случая ответникът - работодател не установи при условията на пълно и главно доказване, че е упражнил законосъобразно потестативното си субективно право да прекрати трудовото правоотношение с ищеца на основание чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ.

По изложените съображения съдът намира, че предявеният иск по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ следва да бъде уважен.

С оглед основателността на претенцията за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна, която има характер на главна по отношение на втория иск, следва да се уважи и този по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ, като ищецът бъде възстановен на предишната му

работа, а именно на длъжността „\*\*\*\*\*“ в \*\*\*\*\* - Х., по Програма \*\*\*\*\* за \*\*\* Б. - Т., \*\*\*\*\* , с код по НКПД \*\*\*\*\* при \*\*\*\*\*.

На следващо място, частично основателен се явява и искът по чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. с чл. 225 КТ, доколкото той също е обусловен от главния иск и безспорно се установява, че ищецът е претърпял вреди в причинна връзка с незаконното му уволнение. Не се спори, а и от представения Фиш за възнаграждение м. март 2023г. се установява, че последното му брутно трудово възнаграждение е било в размер на 2552,59 лв. Представи се от ищеца и Заповед № Ю-ЧР-01-39/06.07.2023г. на ръководител на Национален статистически институт, Териториално статистическо бюро – Юг, от което е видно, че ищецът, считано от 11.07.2023 г. е назначен на длъжност „\*\*\*\*\*“ в отдел „\*\*\*\*\*- Х.“, т.е. при нов работодател с основна месечна заплата в размер на 1294,00 лева. Следователно, размерът на дължимото обезщетение по чл. 225, ал.1 и ал.2 КТ за релевантния период от 05.04.2023 г. до 05.10.2023 г. възлиза общо на сумата от 10 139,54 лв., представляваща разликата между 15 315,54 лева (6 x 2552,59 лв.) и 5176,00 лева (4 x 1294,00 лева), съобразно правилото на чл.225, ал.2 КТ. До този размер предявеният иск следва да бъде уважен, а за разликата – до пълния предявен размер от 15 315,54 лева – като неоснователен да бъде отхвърлен.

Тук само за пълнота следва да се отбележи, че от тази сума не следва да се приспадат сумите за заплатени обезщетения по чл. 220, ал.1 и чл.224 КТ, тъй като в законоустановения срок по чл. 131, ал. 1 ГПК ответникът не е направил искане за прихващането им нито по реда на предявяване на насрещен иск, нито по пътя на възражението, а то не може да се прилага служебно от съда – Решение № 61 от 26.03.2013 г. по гр. д. № 904/2012 г. на ВКС, III г. о.

С оглед изхода на делото, ответникът следва да бъде осъден да заплати на процесуалния представител на ищеца сумата от 1347,00 лева, представляваща възнаграждение за осъществено от него процесуално представителство, защита и съдействие по настоящото дело, определено според вида, броя и уважения размер на исковете и по правилата на чл.38 ал.2, вр. ал.1 т.3 от Закона за адвокатурата, вр. чл.2, ал.5 и чл.7, ал.1 т.1 и ал.2 т.2 от Наредба № 1/09.07.2004 г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения. В тази връзка и доколкото възнаграждението е определено в минималния, предвиден в наредбата размер, възражението за неговата прекомерност се явява неоснователно.

На основание чл. 78, ал. 6 ГПК и по аргумент от т. 10 на Тълкувателно решение № 6 от 06.11.2013 г. по тълк. д. № 6/2012 г. на ОСГТК на ВКС, ответникът ще следва да бъде осъден да заплати по сметка на Районен съд – Хасково дължимите държавни такси по предявените искове и направените по делото разноски за възнаграждение на вещо лице в размер на 300 лева или в общ размер на 805,58 лева, от които по 50,00 лв. за двете неоченьяеми претенции по чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 КТ и 405,58 лева върху уважения размер на тази по чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал.2 вр. ал. 1 КТ, определени съгласно чл. 1 и чл. 3 Тарифата за държавните такси, които се събират от съдилищата по ГПК.

Мотивиран от горното, съдът

## РЕШИ:

**ПРИЗНАВА** за незаконно, на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, уволнението на Д. Н. Д., ЕГН: \*\*\*\*\* , с адрес: гр.\*\*\*\*\* , извършено на основание чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ със Заповед № РД-02-16-391/30.03.2023 г. на министъра на регионалното развитие и благоустройството като **ОТМЕНЯ** като незаконосъобразна Заповед № РД-02-16-

391/30.03.2023 г. на министъра на регионалното развитие и благоустройството.

**ВЪЗСТАНОВЯВА** Д. Н. Д., ЕГН: \*\*\*\*\*, с адрес: гр.\*\*\*\*\* на заеманата преди уволнението длъжност - „\*\*\*\*\*" в \*\*\*\*\* - Х., по Програма \*\*\*\*\* \*\*\*за \*\*\* Б. - Т., \*\*\*\*\*, с код по НКПД \*\*\*\*\* при \*\*\*\*\*.

**ОСЪЖДА** \*\*\*\*\* \*\*, гр.\*\*\*\*\* , на основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. с чл. 225, ал.2 вр. ал. 1 КТ да заплати на Д. Н. Д., ЕГН: \*\*\*\*\*, с адрес: гр.\*\*\*\*\* , сумата от общо 10 139,54 лева, представляваща обезщетение за времето, през което е останал без работа поради незаконно уволнение и разликата в заплатите за времето, през което служителят е работил на по-ниско платена работа, за времето от 05.04.2023 г. до 05.10.2023 г., ведно със законна лихва върху нея, считано от датата на подаване на исковата молба – 02.06.2023 г. до окончателното ѝ изплащане, като **ОТХВЪРЛЯ** този иск за разликата над 10 139,54 лева до пълния предявен размер от 15 315,54 лева, като **НЕОСНОВАТЕЛЕН**.

**ДОПУСКА**, на основание чл.242, ал.1 ГПК, предварително изпълнение на решението в частта на присъденото обезщетение за работа.

**ОСЪЖДА** \*\*\*\*\* \*\*, гр.\*\*\*\*\* , да заплати на адвокат Г. П. П. от АК - Хасково, ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес на кантората: гр.\*\*\*\*\* - офис, сумата от 1347,00 лева, представляваща адвокатско възнаграждение.

**ОСЪЖДА** \*\*\*\*\* \*\*, гр.\*\*\*\*\* , на основание чл. 78, ал. 6 ГПК да заплати в полза на държавата по сметка на Районен съд – Хасково сумата от 805,58 лева, представляваща дължими държавни такси и разноски по делото.

Решението подлежи на обжалване от страните пред Окръжен съд Хасково в двуседмичен срок от датата на постановяването му – 15.02.2024 г.

**Съдия при Районен съд – Хасково:** /п/ не се чете

Вярно с оригинала!

Секретар: М. С.