

РЕШЕНИЕ

№ 884

гр. София, 19.01.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 53 СЪСТАВ, в публично заседание на пети октомври през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: КОНСТАНТИН АЛ. КУНЧЕВ

при участието на секретаря БИЛЯНА ЕМ. ПЕТРОВА
като разгледа докладваното от КОНСТАНТИН АЛ. КУНЧЕВ Гражданско дело № 20221110100082 по описа за 2022 година

Предявени са конститутивни иски за отмяна на уволнението, извършено със Заповед № 21/01.11.2021 г., с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ, за възстановяване на заеманата до уволнението длъжност „Разработчик софтуер“ при ответника с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ и осъдителен иск за заплащане на сумата от 59147,10 лв., представляваща обезщетение за оставане без работа в резултат на незаконното уволнение за периода 01.11.2021 г. – 01.05.2022 г. – чл. 344, ал.1, т.3 вр. чл. 225 КТ. На основание чл. 78, ал. 1 от ГПК ищецът претендира направените от него по делото разноси, в това число платените държавни такси и адвокатско възнаграждение в размер на 3000 лв. На основание чл.78, ал.3 от ГПК ответникът претендира да му бъдат присъдени направените по делото разноси в размер на 3600 лв.

Ищецът твърди, че е незаконосъобразно уволнен, тъй като заповедта за уволнение не е издадена и подписана от надлежно оправомощено лице и изложените в заповедта за уволнение мотиви са формални, общи и неконкретни, поради което счита заповедта за немотивирана, тъй като не са посочени конкретни факти за допуснати от него пропуски при изпълнение на задълженията му, които да обуславят извод за липса на качества.

Ответникът твърди, че уволнението е законосъобразно, тъй като процесната заповед е издадена от оправомощено лице и е съставена при приложение на стандартния метод на оценяване. Според ответника по отношение на ищеца е установено да липсват необходимите качества за изпълнение на длъжността и в мотивите на процесната заповед подробно са изложени причините, които обуславят

основанието по чл. 328, ал. 1, т. 5 от КТ.

По иска по чл.344, ал.1, т.1 КТ за признаване уволнението за незаконно и неговата отмяна

В тежест на ищеца е да докаже съществуващото между страните трудово правоотношение, което е прекратено.

В тежест на ответника е да докаже предпоставките на уволнителното основание по чл. 328, ал. 1, т. 5 от КТ, а именно, че на ищеца липсват конкретни качества/знания, умения и навици/ необходими за ефективно изпълнение на задълженията за длъжността, от която е уволнен. Съответно, че е упражнил надлежно правото на уволнение, като в изявлението за прекратяване на правоотношението са посочени именно конкретните качества, чиято липса е повод за прекратяването, респективно, че същите са посочени в друг документ, чието съдържание е известно на работника, респективно заповедта препраща към същия документ.

Съдът като взе предвид доводите на страните и събраните по делото доказателства прие следното:

Правоотношение:

Страните не спорят, а се установява от представения по делото трудов договор №3/14.08.2020 г. и представеното допълнително споразумение № 19/01.11.2020 г., че между тях е съществувало безсрочно трудово правоотношение, по силата на което ищецът е заемал длъжността „Разработчик софтуер“ при ответника.

По делото е представена Длъжностна характеристика на „Разработчик софтуер“ при “Конкорд Европа” ЕАД, която е връчена на Ищеца на 14.08.2022 г. със сключване на трудовия договор.

Прекратяване:

Правоотношението между страните е прекратено без предизвестие на основание чл. 328, ал.1, т.5 КТ “при липса на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата” въз основа Заповед № 21/ 01.11.2021 г., представена по делото. Заповедта е подписана от името на Изпълнителния директор Павел Валентинов Павлов чрез пълномощника Диана Красиминова Стоянова, в качеството ѝ на Директор/ Мениджър управление на човешките ресурси. По делото са представени Заповед №1 от 29.10.2020 г. и Пълномощно с рег. № 16217/29.10.2020 г. на нотариус Андриян Балчев, с район на действие РС-София, рег. № 391 на Нотариалната камара, с които Диана Красиминова Стоянова е оправомощена да извършва от името на работодателя всички правни действия във връзка с възникването, изменението и прекратяването на трудови правоотношения с работниците и служителите на “Конкорд Европа” ЕАД; както и Заповед № 20 / 01.11.2021 г., която ѝ възлага да оформи и подпише изготвения от

Изпълнителния директор Павел Валентинов Павлов проект на заповед за прекратяване на основание чл. 328, ал.1, т.5 от Кодекса на труда на трудовото правоотношение на “Конкорд Европа” ЕАД със служителя А. К. Р..

От изложеното следва, че предизвестието е издадено от оправомощено лице в кръга на неговата дейност, като възражението на ищеца за липса на компетентност, обосноваваща незаконосъобразност на уволнението, е неоснователно.

Последиците на прекратяването са настъпили въз основа на изявлението на работодателя, обективизирано в Заповед № 21/ 01.11.2021 г., като в приложение на правилото на чл. 220, ал.1 от КТ за прекратяване на трудовото правоотношение без предизвестие и Решение № 2006 от 25.11.2002 г. на ВКС по гр. д. № 2369/2001 г., III г. о., последиците се считат за настъпили от датата, на която заповедта за уволнение е връчена на служителя. Въпреки липсата на посочена дата на връчване на заповедта, съгласно изявлението на ищеца в исковата молба и липсата на спор между страните, съдът приема, че тя му е била връчена на 01.11.2021 г.

Съгласно т.3 на Тълкувателно решение № 4 от 01.02.2021 г. на ВКС по т. д. № 4/2017 г., ОСГК, правото на работодателя по чл. 381, ал.1, т.5 от КТ е едно субективно, потестативно право, което се упражнява с едностранно писмено волеизявление, като трудовият договор се прекратява по причина у работника или служителя.

Правото на работодателя да прекрати трудовото правоотношение поражда действие с достигането на писменото изявление до адресата. Този е правнорелевантният момент, към който следва да се преценява законността на изявлението. Това е моментът, към който следва да се извършва преценка съществувало ли е потестативното право и надлежно ли е упражнено то.

Мотиви за прекратяването:

Заповедта за уволнение е с дата 01.11.2021 г. и е от името на Павел Валентинов Павлов, изпълнителен директор на “Конкорд Европа” ЕАД.

Обобщените мотиви за прекратяването са обособени в 6 точки в представената Заповед №21/01.11.2021г. за прекратяване на трудовото правоотношение от 01.11.2021 г.. Заповедта е подписана от ищеца, от което се установява, че последният е запознат със съдържанието ѝ.

Анализ на мотиви:

Съгласно Тълкувателно решение № 4 от 01.02.2021 г. на ВКС по т. д. № 4/2017 г., ОСГК фактическият състав на основанията по чл.328, ал.1, т.5 от КТ включва следните елементи: 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.

Според Тълкувателно решение № 4 от 01.02.2021 г. на ВКС по т. д. № 4/2017 г., ОСГК, 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. За индивидуализация на волеизявлението е достатъчно в писмената заповед за прекратяване по чл. 328, ал. 1, т. 5 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 постига целта на закона и работникът или служителят могат да упражнят правото си на защита.

Според Решение № 150 от 11.06.2015 г. на ВКС по гр. д. № 5166/2014 г., III г. о. работодателят следва да посочи конкретни факти, обуславящи извода му за липса на определени качества, които работникът или служителят не притежава, за да изпълнява възложената му работа ефективно. Само въз основа на посочените обстоятелства и относимите към тях доказателства, съдът може да извършва преценката правилно ли е прекратено трудовото правоотношение. Липсата на конкретни обстоятелства, относими към основанията за уволнение, обуславя неговата незаконосъобразност.

В обобщените мотиви на работодателя в Заповед №21/01.11.2021г. не са посочени конкретно липсващите качества на служителя в причина връзка с неефективното изпълнение на възложената работа, а ответникът е описал начинът, по който според него ищецът се справя с възложената работа, която същият не е в състояние да изпълни.

За да установи дали са налице предпоставките за уволнение по чл. 328, ал.1 т. 5 от КТ, съдът следва да прецени дали са налице обстоятелства, потвърждаващи описания начин на работа на ищеца и дали същият се основава на липса на качества на същия, която да е в причинна връзка с неефективно изпълнение на работата.

Установяването на законосъобразността на уволнението на това основание предполага доказване на фактическия състав, визиран в заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение. В тежест на работодателя е да установи, че е упражнил законосъобразно правото си да прекрати трудовото правоотношение на посоченото основание (Решение № 1645 от 14.12.2009 г. на ОС - Варна по в. гр. д. № 2371/2009 г., ГО).

В точка 1 от Заповед №21/01.11.2021г. се съдържа описание на дейността на работодателя, а в точка 2 е възпроизведен текста на Длъжностната характеристика на ответника за длъжността “разработчик софтуер” и не дават конкретни данни относно изпълнението на дейността от ищеца.

Частта с мотивите, изброени в шест подточки се съдържат в точка 3 на заповед №21/01.11.2021г. В резултат се установи, че сочените за необходими компетентности за ефективно изпълнение на длъжността, заемана от ищеца са: способност за анализ и разбиране на поставените задачи, умения за работа в екип, комуникативна компетентност и професионална компетентност.

Способност за анализ и разбиране на поставените задачи

Видно от мотивите на заповедта в т. 3.1 служителят е имал проблем при разбирането на поставените задачи и организацията на работата си по проекта Uno Home Loans към клиент Planwise AU Pty Ltd. Според твърдяното от ответника, на А. Р. са му били необходими повече от две седмици да разбере какви действия следва да предприеме. Първоначалният имейл от клиента е бил получен на 06.08.2021 г., а

ищецът е изискал специалното техническо оборудване, необходимо му за изпълнение на възложената работа, две седмици след това – нов лаптоп е изискан от ответника на 23.08.2021 г. и специален лиценз за определена програма - на 25.08.2021 г., което според ответника е прекалено дълъг срок за настройване на средата и създаване на нужните предпоставки за стартиране на работа по съответния проект.

Цитираният имейл по стартиране на проекта от 06.08.2021 г. е предоставен по делото и в него лично съставителят му Винсент Търнър, представител на клиента на ответника -Uno Home Loans казва, че с този имейл предоставя начални насоки преди реалната дата за начало на проекта на ответника – “30 август (или приблизително)”, казва, че предоставената информация в имейла “няма много подробности”, дава указания на А. да не бърза преди следващата седмица и го уведомява, че му предстои по-подробно въведение в техническата страна на проекта от друг служител на клиента – Марк. Но в предоставената по делото последваща комуникация между А. и Винсент става ясно, че допълнителните инструкции от Марк, ще могат да бъдат предоставени, чак след 20.08.2021 г., когато последният се освободи. Видно от последващ разговор между Винсент и А., до 24 август Марк все още не е оказал дължимото съдействие.

На 30.08.2021 г. Винсент изпраща имейл на Николай Ангелов, ръководител на проекта от страна на ответното дружество, че има опасения, че ищецът не се справя, в който твърди, че на ищеца му отнема три седмици да настрои средата си и поради тази причина “не се получава с А.”. Явно е противоречието между двата имейла на Винсент от 06.08.2021 г. и 30.08.2021 г. относно началната дата на проекта и разбирането на клиента за необходимото време за настройване на средата.

В цитирания имейл от 30.08.2021 г. клиентът изисква незабавното отстраняване на А. от проекта. Не е предоставен по делото писмен отговор от ответника на имейла на клиента. Последващият отговор от Николай Ангелов е на 24.09.2021 г. От събрания материал по делото се разбира, че е имало и телефонен разговор между Винсент и Николай след 30.08.2021 г. След този имейл от 30.08.2021 г. и последващия телефонен разговор, Винсент иска вече не само отстраняване на ищеца, но и цялостно прекратяване на споразумението между Плануайз и “Конкорд Европа” ЕАД, което се случва на 02.09.2021 г. с Допълнителното споразумение №2 от 09.08.2021 г. В самата заповед за уволнение в т.1 е посочено, че на клиентите се предоставя възможност на промяна на екипа при неудовлетвореност от работата на служителите. След като Винсент е поискал цялостно прекратяване на работата с ответника, това означава, че ответникът не е успял да намери алтернативен служител, който да замести ищеца в конкретния проект.

Умения за работа в екип

От анализа на точки 3.1 и 3.2 от Заповедта, съдът приема, че са посочени начини за работа, които не са съвместими с умението за работа в екип. По т.3.1 и т.3.2 от заповедта за уволнение се откроява твърдението, че ищецът има проблем с комуникацията с клиентите. По т.3.1 той не е сигнализирам своевременно за невъзможността си да се справи с възложената задача, а по т.3.2 той не е комуникирал с клиента причина за липсата на депозиран програмен код. Също се твърди в заповедта, че той не е уведомил предварително, че ще бъде в отпуск.

Твърдението на ответника в заповедта по т.3.1 не е доказано посредством предоставените материали по делото. Установено е точно обратното. От приложената комуникацията по делото между ищеца и Винсент по т.3.1 става ясно, че ищецът е поддържал постоянен контакт с клиента и го е информирал за работата си, редовно е попълвал седмичния си отчет. Ищецът е запознал Винсент и с няколко ситуации, в които той не е можел да продължи работата си напред, тъй като изчаква Джо Търнър, братът на Винсент, да се освободи и да му даде допълнителна информация.

По т.3.2 в заповедта се твърди, че ищецът не е информирал Джеф Роджърс за

причините за липсата на депозиран код, което противоречи на материалите по делото. Ищецът твърди, че го е информирал в комуникацията помежду им, но по делото не са представени изрични доказателства от тази кореспонденция. Джеф Роджърс е бил запознат с причините за забавяне на проекта, което е видно от констатациите на Карл Рийд, администратор на проекта, че *“сложността на програмния код води до забавяне в E2E тестването”*.

Също по т.3.2 се твърди, че ищецът не е информирал своевременно Джеф Роджърс относно проблем с лаптопа си, което видно от комуникацията им в “Slack” на 18.02.2021 не е така. Той е бил в постоянна комуникация с Джеф относно процеса по отстраняване на проблема с лаптопа му.

В т. 3.2 се поддържа, че А. Р. не е комуникирал своевременно своята отпуска за периода 22-26.02.2021 г., което е в противовес с материалите по делото, тъй като той надлежно е поискал разрешение от работодателя си. Ищецът твърди, че на една от срещите им, той е информирал екипа и Карл Рийд, администратор на проекта, и последният си е споделил екрана и е показал, че отпуската на ищеца е отразена в системата “Азур”. Това твърдение не е доказано по делото. Но по делото са предоставени извлечения от системите на “Конкорд Европа” ЕАД и “Конкорд САЩ”, в които действително е отразена отпуската на ищеца и статусът на поисканата отпуска от ищеца е “одобрен”.

С оглед на изложеното съдът не счита, че е установено наличието на факти обуславящи липсата на способност за работа в екип на ищеца.

Комуникативна компетентност

По т. 3.1 и т. 3.2 от мотивите във връзка с проекта Uno Home Loans се твърди, че ищецът не е информирал своевременно прекия си ръководител, че не може да се справи с възложената задача.

Видно от комуникацията, предоставена от клиента, той е информирал прекия си ръководител, когато се е натъквал на различни проблеми.

Още от началото, преди стартиране на проекта по т.3.1, видно от комуникацията между А. и Николай Ангелов, служител на дружеството на ответника, ищецът го е информирал за опасенията си, че проектът може да бъде възпрепятстван поради семейната връзка между Винсент Търнър и Джо Търнър и смесването на лични с бизнес отношения при клиента. От тази комуникация се вижда, че Николай Ангелов е чул и от изпълнителния директор на дружеството на ответника, Павел Павлов, че последният не вярва проектът с този клиент да стартира.

При стартирането на гореспоменатия проект по т. 3.1 от заповедта, ищецът, при изпитване на затруднения, които сам не е успявал да преодолее, се е обръщал към ответника – по делото са предоставени материали за изискване на ново техническо оборудване от ищеца.

По т.3.2 от заповедта и твърдението, че ищецът не е изпълнявал задължението си по длъжностната характеристика “своевременно [да] информира прекия си ръководител при невъзможност да бъде изпълнено заданието”, съдът счита, че то стои в противовес с материалите по делото. Видно е от комуникацията на А. Р. с дружеството на ответника, че ищецът е информирал ответника, в лицето на Павлина Джартова, за проблеми с проекта с Каргил, за системното отсъствие на Джеф Роджърс и за непредставените достатъчно данни за изпълнение на задачите: *“Джеф не се появява... идва 1 път в седмицата за 10 минути в дейлото ...Задачите са потресаващо описани”*. Ищецът информира ответника и при проблем с лаптопа си. Той сигнализира на ответника, в лицето на Павлина Джартова и Кристина.

Относно твърдението, че ищецът не е оповестил предстоящата си отпуска, от предоставените материали по делото е видно, че той е изпратил официална молба за

ползване на платен годишен отпуск до Павел Павлов на 29.01.2021 г. за периода 22.02.2021 – 26.02.2021 г. Информирал е и Павлина Джартова за отпуската си, за която тя отчита, че е предадена с *“прилично предизвестие”*, така че я одобрява, но следва да информира и клиента, което ищецът твърди, че е направил, за което липсва доказателство по делото, но е представена справка от системата, както беше посочено вече по-горе. Ищецът изпраща молбата си и официално по имейл на Павлина Джартова и на Красимира Стоянова.

Свидетелските показания на Павлина Джартова по т.3.2 от заповедта за Каргил са противоречиви. Тя твърди, че е разбрала за приключване на проекта, когато Роджърс, техническият ръководител на проекта се свързва с нея с молба по спешност да намери А.. Тя казва, че тогава е установила, че ищецът е в отпуск, което не съответства на доказателствата по делото. Тя е била уведомена за предстоящата отпуска предварително, видно от предоставената кореспонденция между нея и ищеца. От свидетелските й показания, става ясно, че процесът по одобряване на отпуски при ответника е завършен, след като служителят изрично потвърди, че е уведомил клиента за този отпуск. В материалите по делото се съдържа именно такъв имейл от 29.01.2021 г., с който ищецът изисква одобрението от отдел Човешки ресурси да ползва отпуск като ги уведомява, че това е съгласувано с Джеф (прекия му мениджър от страна на Каргил, с когото работи към момента по проекта) и с Павлина Джартова (прекия му мениджър в Конкорд Европа) и поставя в копие на имейла последната (Павлина Джартова).

По т.3.3 от заповедта се твърди, че заради липсата на комуникативност на ищеца и липсата му на професионални знания, той не е бил способен да бъде ангажиран по нов проект. В подкрепа на тезата се цитира, че той не е отговарял своевременно на отправените запитвания, давал е уклончиви отговори и заучени фрази. В т.3.3 се коментира предложението изпратено от Евгени Черноземски на ищеца, за започване на работа по проект с нов клиент. Евгени в имейла с отправеното предложение, казва, че възможността за работа с езика GO е *“по-специфична”*, но клиентът е готов да отдели нужното време и помощ.

Ищецът дава категоричен отговор на това предложение, че *“с удоволствие [би] се впуснал в подобно предизвикателство”* и заявява своя интерес, тъй като езикът GO като технология му се струва доста интересен и перспективен и го вижда като възможност за разширяване на портфолиото му от технологии.

Предоставен е по делото имейл от 12.07.2021 г. от Евгени Черноземски до Павел Павлов за отказа на потенциален клиент – “Зуелке” да ангажира А. Р., като посочената причина за отказа, че е поради несправяне с техническите въпроси, поставени на интервюто, е противоречива. Ищецът е бил тестван на интервюто за техническата си подготовка по езика GO, който е нов за него в противовес с имейла на Евгени, според който клиентът е следвало да окаже помощ на ищеца с езика.

По делото не са установени факти, обуславящи наличието на това основание, че ищецът не притежава комуникативна компетентност, което съдът приема за недоказано.

Професионална компетентност

В т.3.1 се твърди, че ищецът не е изпълнявал поставените задачи по проекта с Planwise AU Pty Ltd., но видимо от предоставената комуникация на ищеца със съответния клиент, ищецът е водил активна комуникация с клиента и е изпълнявал поставените задачи. От комуникацията между Винсент и ищеца, се вижда одобрителното мнение на Винсент относно изпълнените задачи от А. с епитетните изрази *“отлично”*, *“изключителна работа”*, *“изглежда, че имате добър прогрес, това е супер”* и *“благодаря ти за детайлния отчет”*. Също се вижда вложеното старание от страна на А. и желанието му за работа. Той е работил по проекта през уикенда и

вечерите, бил е активен в часове, извън регламентираното му работно време.

В допълнение, след преустановяване на работа с клиента, ищецът изисква обратна връзка от Джо Търнър, който казва: *“да, наистина ми харесаха нашите дискусии и съвместната ни работа”*.

По т.3.2 от заповедта относно проекта на клиент Каргил също се твърди, че служителят не е постигал напредък по проекта, въпреки предоставения “ясно дефиниран списък със задачи и заложили приоритетите”, а в резултат на това и е бил отстранен от проекта от Джеф Роджърс на 22.02.2021 г. Твърденията в заповедта изхождат от имейл, изпратен от Джеф Роджърс на 03.04.2021 г. Но видно от предоставените материали по делото, в частност от извлеченията от електронната система за отчитане на проекта “Азюр” ищецът активно е изпълнявал задачите си.

От системата “Азюр” се вижда, че Карл Рийд, администраторът на проекта, на 01.03.2021 г., е изразил неодобрението си, че е загубил разработчика си, на 15.02.2021 г. е бил доволен от ищеца, поради това, че *“А. работеше извънредни часове, за да спазва сроковете за задачите”* и на 01.02.2021 г. е отбелязал следният положителен коментар: *“А. се включи и изпълни задачи, без да си личи, че е нов член на екипа”*.

Отстраняването на ищеца от проекта по т.3.2 с публично разгласения имейл е довело до силен стрес у ищеца и от формуляра на медицинска епикриза от 24.02.2021 г. е видно, че той е бил диагностициран с “остър коронарен синдром”, което говори за значението, което ищецът отдава на работата си.

От изложеното до тук, съдът приема, че посочените мотиви в заповедта за уволнение не демонстрират липсата на умения и качества на ищеца, които да са в пряка връзка с решението на клиента за преустановяване на работата с дружеството на ответника по т.3.1 и изключването на ищеца от проекта по т.3.2.

Що се отнася до данните по делото за опит за стартиране на дисциплинарно производство срещу ищеца, видно от мотивите на процесната заповед работодателят не е обосновал прекратяването на трудовото правоотношение с дисциплинарни нарушения, но дори и да се е позовал на тях, безвиновното основание по чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ е недопустимо да се обосновава с дисциплинарни нарушения. Виновното неизпълнение на трудовите задължения обуславя дисциплинарна отговорност, а не - безвиновно прекратяване на трудовия договор.

Липсата на професионални знания и умения е визирана в т. 3.4 от мотивите на заповедта относно изпълнението на ищеца на възложената му задача да изготви оценка за времето на изпълнение на довършителните задачи по проекта на клиента Гивингфорд. Според заповедта клиентът е останал недоволен от времето, което е отнело изготвянето на оценката и от самата оценка, което е довело до невъзлагането на проекта на ответника. Според ищеца в исковата молба клиентът не е останал недоволен от самото изпълнение на възложената задача и времето за изпълнението ѝ, а от срока, който е бил предмет на тази оценка. От предоставения имейл по делото от Виктор Ботев от 01.11.2021 г. става ясно, че клиентът не е доволен от самите естимейти, тъй като *“клиента беше превишил бюджета си към онзи момент”*. Предоставените по делото материали не доказват, че оценката на ищеца е била неправилна и, че именно заради това клиентът не е ангажирал ответника.

По т.3.5 от заповедта се твърди, че няколко компании отказвали да работят с ответника, ако ищецът бил ангажиран по техните проекти, тъй като познавали от преди назначаването му в компанията неговата работа и той нямал нужните знания и умения. Съдът приема, че предоставеният имейл като доказателство от Диана Стоянова от

14.10.2021 г. не доказва по един неоспорим и необорим начин достоверността на твърдяното.

По т.3.6 се визираща цялостна оценка, изготвена от вътрешния одитор Любомир Симеонов в ответното дружество от 21.10.2021 г., на базата на която се заключава, че компетентността му не отговаря на изискванията на заеманата длъжност. Оценката повтаря част от мотивите, изложени в заповедта, които бяха коментирани по-горе. В допълнение, предвид отношенията, в които служителят Любомир и ответника работодател се намират, съдът взема предвид евентуалната зависимост и липса на безпристрастност, от които оценката може да страда.

Разпитан е по делото свидетел Павлина Джартова, която работи при ответника като Директор доставки софтуер от 14.08.2020 г. По проекта Uno Home Loans по т.3.1 от заповедта, тя твърди, че не е била пряк ръководител на проекта, а негов пряк ръководител е бил Николай Ангелов, но знае, че включването на ищеца е довело до много сериозни последствия с клиента. Тя твърди, че информацията, която е стигала до нея е, че всичко е вървяло по график по проекта и чак на 26.08.2021 г. при изискването от ищеца на нов лаптоп, тя е разбрала, че ищецът все още не е стартирал работа по проекта. Свидетелските показания не доказват липса на умения у ищеца, а просто констатира, че е имало забавяне. Тя не е била напълно запозната с детайлите по проекта, тъй като не е била негов ръководител. Както беше разгледано по-горе, забавянето се е дължало на други причини извън уменията на ищеца, а и е бил спорен крайният срок на проекта.

Разпитан по делото е и свидетел Илиан Велчев, който познава ищеца от времето, когато свидетелят е работил заедно с ищеца във фирма "Трейдър" БГ. От свидетелските показания става ясно, че при постъпването на работа на свидетеля през м.07.2015 г. ищецът му е помогнал в писането на кодове и в самите задания. Свидетелят изказва осведомеността си, че ищецът е работил след това в няколко други големи компании и предполага, че го е направил за професионално кариерно развитие. Свидетелят посочва, че през целия период се е допитвал до А. за *"професионални неща"*. Той е споделил на свидетеля, че има проблеми с работодателя си "Конкорд Европа" ЕАД. От свидетелските показания на Илиан Велчев става ясно, че ищецът е имал професионалните познания и умения, поради които свидетелят се е допитвал до него за съвет.

Съдът намира, че събраните по делото материали не доказват липса на качества на работника за ефективно изпълнение на работата.

Сред материалите по делото е приложена и кореспонденция за поканване на ищеца за явяване за извършване на годишна оценка. Видно от датата на поканата тя е изпратена на 26.10.2021 в 14:31 часа, когато лицето е било в платен годишен отпуск. Атестацията е планирана за следващия ден 27.10.2021 г. от 10:00 часа. На 27.10.2021 г. ищецът изпраща имейл в 09:10 часа, че е пред кабинета на личния си лекар и че не може да се яви днес в 10:00 часа и предлага да се яви в 14:00 часа. Също от отговора му става ясно, че се изисква да присъства със служебния си компютър, което до сега не се е изисквало в процедурата по техническо оценяване, която е представлявала до тогава попълване на въпроси с двустранни отговори от служителите и прекия му ръководител. Отговорът, който получава от Павлина Джартова е, че е длъжен да се яви най-късно до 10:30 часа за провеждането на годишната оценка и че работодателят определя начина за провеждане на оценката, така че да се яви с лаптопа си. В 11:43 Джартова изпраща

нов имейл до ищеца, с което става ясно, че той не се е явил. В имейла се казва, че тя го възприема като отказ за явяване на работа и отказ да бъде проведено годишно оценяване и поради тази причина, тя отказва провеждането на последващо годишно оценяване. С отговорът на А. от 01.11.2021 г. става ясно, че ищецът е бил в болничен и е представил болничния лист още в сряда (27.10.2021 г.), което е доказано с представения по делото имейл от 27.10.2021 г. от 12:59 и физически е предоставен на служител, който е посетил ищеца в дома му. Със свидетелските показания на Павлина Джартова се потвърждава, че тя е счела неявяването на ищеца на интервюто за извършване на оценка като отказ от получаване на оценка и, че след изпратения имейл от нея следобед тя е получила болничен лист от лицето. Заедно с болничния лист съгласно имейла на ищеца от 15:43 на 27.10.2021 г. е върнат и служебния лаптоп, след изискването на предаването му обратно на ответника от Павел Павлов.

Съгласно константната практиката на ВКС - Решение № 291 от 2.04.2014 г. на ВКС по гр. д. № 2823/2013 г., III г. о., ГК, липсата на качества в хипотезата на чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ е обективно състояние, което може да се дължи на различни причини - недостатъчна образованост /което следва да се различава от липсата на образование/, липса на опит или природни дадености - съобразителност, сръчност, схватливост, концентрация, способност за работа с хора и пр., които обаче следва да отразяват трайно състояние на работника или служителя, а не да бъде единична проява или инцидентно негово състояние. Необходимо е също така именно в резултат на тази липса на качества работникът или служителят да не изпълнява или да изпълнява лошо, неточно или частично своите трудови задължения, които са посочени в неговата длъжностна характеристика.

В случая не се установи ищецът да има липса на качества, които да се отразяват на резултатите от работата й. Напротив установи се, че ищецът е работил добросъвестно и отговорно, но не е получавал подкрепа и защита от страна на ответника при изпълнение на своите задължения и при недоразумения с клиенти на ответника.

Във връзка с изложеното, съдът приема, че обстоятелствата, обуславящи наличието на предпоставките за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ са недоказани, с оглед на което уволнението на ищеца на посоченото основание се явява **незаконно** и подлежи на отмяна.

По иска по чл.344, ал.1, т.2 от КТ

Тъй като се установява, че уволнението е незаконно и предвид безсрочния характер на правоотношението, основателен се явява и искът за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност.

По иска по чл.344, ал.1, т.3 от КТ

-

Съгласно Решение № 202 от 19.06.2012 г. на ВКС по гр. д. № 804/2011 г., IV г. о., ГК, основателността на претенцията по чл. 344, ал. 1, т. 3 от КТ във връзка с чл. 225 от КТ по начало е предопределена освен от признаването на уволнението за незаконно и от действителния факт на оставане без работа.

За да бъде уважен този иск, задължително следва да са налице следните три предпоставки: уволнението да бъде признато за незаконно; да е налице вреда, която подлежи на обезщетяване, съразмерно пропуснатото брутно трудово възнаграждение за времето след уволнението, през което работникът или служителя е останал без работа, но не за повече от 6 месеца и причинна връзка между уволнението и оставането

без работа. Ако липсва някоя от тези предпоставки, искът следва да се отхвърли.

В тежест на ищеца е да докаже претърпените вреди и техния размер. Оставането без работа следва да се докаже по несъмнен начин в процеса с допустимите в закона доказателства.

От представената пред съда трудова книжка, удостоверено с Протокол от съдебното заседание от 08.06.2022 г., на което е представен оригиналът ѝ, се установява, че за процесния период ищецът не е работил на друго място и не е получавал възнаграждение. Позоваването на трудовата книжка е в унисон със съдебната практика (Решение № 291 от 2.04.2014 г. на ВКС по гр. д. № 2823/2013 г., III г. о., ГК, Решение № 370 от 11.07.2008 г. на ОС - Велико Търново по в. гр. д. № 453/2008 г.).

С оглед на това претърпените от ищеца вреди се съизмеряват с брутното трудово възнаграждение, получено от него за месеца преди уволнението за процесния период (чл. 225, ал. 1 във вр. чл. 228, ал. 1 КТ), но не за повече от 6 месеца, в размер на 59147,10 лв. (периодът от 01.11.2021 г. до 01.05.2022 г.).

Разноски в исковото производство

Разноски в производството следва да се присъдят за ищецът, който е представил договор за правна защита и съдействие за направени разноски за адвокатско възнаграждение за сумата от 3000 лв.

На основание чл. 78, ал. 6 ГПК ответникът следва да бъде осъден да заплати държавна такса в полза на СРС за уважените два неоченьяеми иска и един оценяем иск в размер на 2465,88 лв.

Така мотивиран, съдът

РЕШИ:

РЕШИ:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО И ОТМЕНЯ на основание чл.344, ал.1, т.1 КТ **уволнението на А. К. Р.**, ЕГН *****, от гр. Мадан, ул. „Спартак“ № 11, извършено със Заповед № 21/01.11.2021г., издадена “Конкорд Европа” ЕАД, представлявано от Изпълнителния директор Павел Валентинов Павлов.

ВЪЗСТАНОВЯВА на основание чл.344, ал.1, т.2 КТ **А. К. Р.**, ЕГН *****, от гр. Мадан, ул. „Спартак“ № 11 на длъжността „Разработчик софтуер” при ответника “Конкорд Европа” ЕАД.

ОСЪЖДА “Конкорд Европа” ЕАД, ЕИК: 206125468, гр. София, ул. „Бачо Киро“ №26-30, бл.1, ет.2 **да заплати на А. К. Р.**, ЕГН *****, от гр. Мадан, ул. „Спартак“ № 11 на основание чл.344, ал.1, т.3 КТ **сумата от 59147,10 лв.**, представляваща обезщетение за времето, през което е останал без работа поради уволнението.

ОСЪЖДА “Конкорд Европа” ЕАД, ЕИК: 206125468, гр. София, ул. „Бачо Киро“ №26-30, бл.1, ет.2 **да заплати на А. К. Р.**, ЕГН *****, от гр. Мадан, ул. „Спартак“ № 11 на основание чл.78, ал.1 ГПК **сумата от 3000 лв.**, представляваща разноски по делото.

ОСЪЖДА “Конкорд Европа” ЕАД, ЕИК: 206125468, гр. София, ул. „Бачо Киро“ №26-30, бл.1, ет.2 **да заплати** на основание чл.78, ал.6 ГПК **по бюджетната сметка на Софийския районен съд сумата от 2465,88 лв.**

Решението може да се обжалва с въззивна жалба пред Софийския градски съд в двуседмичен срок от връчването му на страните.

Съдия при Софийски районен съд: _____