

РЕШЕНИЕ

№ 81

гр. Русе, 27.01.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – РУСЕ, V ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в публично заседание на шестнадесети януари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Татяна Т. Илиева

при участието на секретаря Миглена Ц. Кънева
като разгледа докладваното от Татяна Т. Илиева Гражданско дело № 20234520105595 по описа за 2023 година

Предявени са обективно съединени искове с правно основание чл.344, ал.1, т.1, т.2 и т.3, вр. с чл.225 от КТ.

Ищцата Д. И. Й. твърди, че с ответното дружество - „Хоризонт САЩ“ ООД, с.Мечка, общ.Иваново, обл.Русе, в качеството му на работодател, имала сключен трудов договор № 092020/10.03.2020 г., съгласно който изпълнявала длъжността „помощник-готвач“ в хотелски комплекс „Седем поколения“ в с.Мечка, с основно месечно трудово възнаграждение 800 лева. С допълнително споразумение от 17.05.2022 г. Д. Й. била преназначена на длъжността „Камериерка, хотел“ с място на изпълнение на новата длъжност отдел 2.Рецепция и камериерки. С последващо допълнително споразумение от 01.04.2023 г. основното и месечно трудово възнаграждение се променило на 1100 лева. На 14.08.2023 г. и било връчено предизвестие № 3/14.08.2023 г. за прекратяване на трудовия и договор, на основание чл. 328, ал. 1, т. 5 от КТ, с приложена докладна записка от 14.08.2023 г. На същата дата и била връчена и Заповед № 23/14.08.2023 г. за прекратяване на трудовия договор, считано от 28.08.2023 г., като причини за прекратяването му било посочено „отправено писмено предизвестие от работодател, поради липса на качества на работника за ефективно изпълнение на работата“.

Счита Заповед № 23/14.08.2023 г. з а незаконосъобразна по следните съображения: Същата била немотивирана. Не били посочени конкретните обстоятелства, формирали волята на ответника-работодател за прекратяване на трудовото и правоотношение. В заповедта и в предизвестието липсвали каквито и да

било мотиви във връзка със соченото основание за прекратяване на трудовото правоотношение. В издадените от работодателя два акта не били посочени конкретните качества - професионални знания, умения и навици, които липсвали за изпълнение на възложената и работа или посочване на начина, по който не се е справяла с възложената работа. Уволнителната заповед и предизвестieto съдържали само посочване на правното основание за прекратяване на трудовото правоотношение и цитиране нормата по чл.328, ал.1, т.5 КТ. Правилото, че работодателят следва да посочи фактическото основание в заповедта за прекратяване на трудовия договор по чл.328, ал.1, т.5 КТ, било в съответствие с принципите за гарантиране и защита правото на труд и законоустановеност на основанията за уволнение. За да може работникът да упражни правото си на защита, работодателят следвало да посочи фактическото основание за уволнение. За индивидуализация на волеизявлението достатъчно било 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 е възложената работа). Към връченото й предизвестие била приложена докладна записка от 14.08.2023 г., изхождаща от Айсидора Христова Щерева, заемаща длъжността „главен камериер“, с която същата отправила „молба“ до управителите на Дружеството-работодател за освобождаването на ищцата от длъжността „камериер“ поради несправяне с „работата откъм хотелската част“. Във връзка с тази докладна записка работодателят не е предприел никакви действия за изясняване на сочените обстоятелства и действия, а приел липса на качества за ефективно изпълнение на работата. Докладната записка не била акт на работодателя, с която се констатира какви точно качества липсват за изпълнение на възложената работа. Прекратяването на трудовото правоотношение на соченото основание било наличието на обективно и трайно състояние, което има проявления през един сравнително продължителен период от време, а не инцидентно и дължащо се на случайни обстоятелства, или на спорадични и несъществени пропуски. Сочените в докладната записка обстоятелства за „несправяне с работата“ не отговаряли на действителното положение и не сочели липса на качества и/или умения за ефективно изпълнение на възложената работа. В случай, че са допуснати нарушения на трудовата дисциплина, работодателят следвало да извърши дисциплинарна процедура по КТ, а не да приема липса на качества за ефективно изпълнение на работата без ясно и конкретно посочени такива.

Моли да бъде постановено решение, с което да се признае извършеното със Заповед № 23/14.08.2023 г. на управителя на „Хоризонт САЩ“ ООД, с. Мечка, общ. Иваново, обл. Русе, прекратяване на трудовото й правоотношение незаконно, като заповедта бъде отменена; Да бъде възстановена на заеманата преди уволнението длъжност и ответникът да бъде осъден да й заплати обезщетение за оставането й без работа поради уволнението за периода 28.08.2023 г. - 28.02.2024 г. в размер 6600 лв.,

ведно със законната лихва от предявяване на иска до окончателното му плащане. Претендира и направените по делото разноски.

Ответникът депозира отговор на исковата молба, с който оспорва исковете по основание и размер. Заявява, че мотивите на посоченото в обжалваната заповед основание - чл.328, ал.1, т.5 от КТ, били подробно изложени в докладната записка на главния камериер и същата била приложена към предизвестие № 3/14.08.2023 г. за уволнение. Тези документи й били връчени на 14.08.2023 г. заедно със заповедта за уволнение. Оспорва твърдението, че работодателят има задължението да проведе „разследване“ за съдържащите се в докладната записка факти и обстоятелства, че изрично посочените от гл.камериер в докладната записка факти и обстоятелства, възприети изцяло от работодателя, не представляват фактическата причина за прекратяване на трудовия договор, както и такива за липса на професионални качества, умения и навици – бавно справяне с възложената работа, разсеяност и хаотичност в изпълнение на задълженията, съгласно приложената длъжностна характеристика, безотговорно поведение към повереното имущество. В резултат на тези факти и обстоятелства, посочени от гл.камериер в докладната записка, било формирано категоричното волеизявление на работодателя да прекрати трудовия договор, отправяйки първо предизвестие, а след връчването му и подаване на молба за разрешаване на платен годишен отпуск и издавайки процесната заповед за уволнение. Ищцата трайно и формално, безвиновно изпълнявала трудовите си задължения от момента на преназначаването си на длъжност „камериерка“. Въпреки получаването на инструкции, същата не могла да се справя ефективно със задълженията си. Принос в това очевидно имал и характерът ѝ - самовглъбена в себе си. Тя не могла да се вгради в колектива и винаги страняла. Давала вид, че разбира какво ѝ се обяснява, но после се водела от инерцията в работата си. Работодателят положил усилия да запази ищцата на заеманата длъжност, тъй като живее в с.Мечка, намиращо се на 2 км.от местоработата ѝ и поради това, че ѝ предстояло пенсиониране. Ответникът, наравно с всички, актуализирал размера на трудовото ѝ възнаграждение, въпреки несправянето ѝ - в качествено и количествено отношение с ежедневните ѝ задължения. Изложеният факт в т.2 на докладната записка, обаче, довел до окончателното решение на работодателя да прекрати трудовия ѝ договор. Забравянето в работен режим на техниката в пералното помещение би довело до непредотвратими последици за целия хотелски комплекс, тъй като техниката работела с метан. Компромис с живота и здравето както на служителите, така и на клиентите на хотелския комплекс не можел да бъде допуснат.

Ответникът оспорва изцяло основателността и на иска по чл.225 от КТ. От приложените покана, разпореждане на ръководителя на ПО, искане и фиш за изплатени суми на ищцата било видно, че ѝ е изплатено обезщетение по чл.222, ал.3 от КТ, поради пенсиониране и друго обезщетение не ѝ се дължало.

Исковете били неоснователни, тъй като не били предявени в 2-двумесечния давностен срок. Липсвала причинна връзка между прекратяването на трудовото правоотношение с ищцата и оставането ѝ без работа за претендиращия период. Ищцата изначално не можела да бъде на пазара на труда, защото е реализирала правото си на пенсия при по-неизгодни условия по реда на чл.68а, ал.1 от КСО. По тази причина и не можела да се регистрира в Дирекция „Бюро по труда“ като безработна, а целта на обезщетението по чл.225 от КТ била да бъде овъзмезден уволненият работник/служител в работоспособна възраст за времето, през което е останал без работа. Ищцата не била в работоспособна възраст и дори активно да е търсела работа, отговорността за оставането ѝ без такава не можела да се вмени на ответното дружество.

Съдът, като взе предвид доводите на страните, прецени събраните по делото доказателства по вътрешно убеждение и съобрази приложимия закон, прие за установено от фактическа страна следното:

Съгласно трудов договор № 092020/10.03.2020 г. ищцата първоначално била назначена в ответното дружество на длъжността „помощник-готвач“. С допълнително споразумение от 17.05.2022 г. към трудовия ѝ договор, същата била преназначена на длъжността „Камериерка хотел“ с място на изпълнение – отдел „Рецепция и камериерки“. Със следващо допълнително споразумение от 01.04.2023 г. основното трудово възнаграждение на Д. Й. било увеличено от 800 лв. на 1100 лв.

Съгласно връчената на ищцата длъжностна характеристика за изпълняваната длъжност „камериерка, хотел“, задълженията ѝ включвали почистване и подреждане на хотелските стаи, сервизни и общи помещения във Винарски комплекс „Седем поколения“ и пране на консумативите на комплекса, като подробно са описани в какво се изразяват посочените дейности. При изпълнението им камериерката е длъжна да спазва трудовата дисциплина, правилата за вътрешния трудов ред и за здравословни и безопасни условия на труд, правилата за безопасността на други лица и противопожарна техника, както и навременно и качествено изпълнение на зададената работа.

На 14.08.2023 г. на Д. Й. е връчено Предизвестие № 3 от същата дата за прекратяване на трудовия ѝ договор на основание чл.328, ал.1, т.5 от КТ. Приложение към документа е Докладна на А.Щ.-главен камериер при ответника от същата дата. С нея служителката моли ищцата да бъде освободена от длъжността ѝ, тъй като не се справя с работата откъм хотелската част – бавно почистване на стаята, забравя техниката на пералното помещение след приключване на работния процес, системно чупи ключове на хотелските стаи, хаотично поведение относно работния процес, има неизмити бани и счупено канапе.

Със заповед № 23/14.08.2023 г. на управителя на “Хоризонт САЩ” ООД трудовото правоотношение с Д. Й. е прекратено на основание чл.328, ал.1, т.5 от КТ, считано от 28.08.2023 г. Като причини за прекратяването е посочено: „Отправено

писмено предизвестие от работодателя, поради липса на качества за ефективно изпълнение на работата“.

Съгласно разпореждане от 13.10.2022 г. на ръководител „ПО“ при ТП на НОИ-Русе, на ищцата е отпусната лична пенсия за осигурителен стаж и възраст по чл.68а КСО, считано от 01.09.2022 г. От справка в трудовата ѝ книжка и приложеното удостоверение от НАП се установява, че след 28.08.2023 г. същата не е работила по друго трудово правоотношение.

Разпитаният по делото свидетел Е.Б. – ръководител отдел в хотел „Седем поколения“ излага твърдения, че ищцата се е справяла като камериерка доста трудно, хаотично, била разсеяна, имала пропуски в работата си – забравяла да зарежда стаите с консумативи, кърпи и минерални води, не изхвърляла кошчетата, имала пропуски и в почистването на баните. У Д. имало една неглижираност, не поемала отговорност, била по-затворена и разсеяна. Имало оплаквания от клиенти от качеството на почистване и това се отразявало на рейтинга на комплекса. Колежката на ищцата също се е оплаквала, че трябва да ходи след нея и да оправя грешките ѝ. Свидетелят, както и главната камериерка, доста пъти правили забележки на Д., за пропуските ѝ бил уведомяван и управителят. Тя приемала забележката, но след определен период от време отново допускала същата грешка. В края на м.юли на свид.Б. се обадили, че след смяната на Д. сушилнята, която работела на метан, не била изключена.

Свид.И.К. – също служител на ответника и роднина на собственика заявява, че като готвач ищцата била по-бавна, по-мудна и неорганизирана, по- неинициативна, затова главният готвач предложил да бъде освободена от работа. Рабчев решил да ѝ даде втори шанс, затова била преназначена като камериерка, но възможностите ѝ били ограничени. По немърливост допуснала в течение на една нощ да забрави да изключи метана и можело да се получи голям проблем. Често имало отзиви за непочистени кошчета, тоалетни, незаредени хладилници с минерална вода и чехли за еднократна употреба в стаите, незабърсан прах. Когато дошла при тях, главната камериерка също не била съгласна с работата на Й., от която се оплаквала и колежката ѝ М.П.. Когато ищцата работела, все имало проблеми.

Анализът на установената фактическа обстановка, налага следните правни изводи:

Съгласно т.3 на ТЪЛКУВАТЕЛНО РЕШЕНИЕ № 4/01.02.2021 г. по тълк.д. № 4/2017 г., ОСГК на ВКС, на което се позовава и ищцата, субективното право на работодателя по чл.328, ал. 1, т. 5 КТ е потестативно право, което се упражнява с едностранно писмено волеизявление, като трудовият договор се прекратява по причина у работника или служителя. Фактическият състав на основанието включва: 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. Формата на волеизявлението за прекратяване трудовия договор е писмена, за действителност, но законът не урежда съдържанието на заповедта. 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. Упражняването на потестативното право за прекратяване на трудовия договор по чл. 328, ал. 1 КТ става чрез едностранно писмено волеизявление. Същественото съдържание на волеизявлението за прекратяване на трудовия договор от страна на работодателя е основанията за прекратяване. Чрез посочването му се постига нужната индивидуализация. Съдържанието на понятието „липса на качества за изпълнение на работата“ включва следните признаци: трайно неизпълнение на трудово задължение в качествено, количествено или във времево отношение, причинено от липса на знания, умения или навици. 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. Иначе би се стигнало до неприемливия резултат, работодателят да сочи фактическото основание за уволнение едва с отговора на исковата молба и да доказва, че то е било налице към момента на уволнението, а работникът или служителят ще бъде длъжен в 2-месечен срок от уволнението да посочи факти за незаконност на уволнението (в обстоятелствената част на исковата молба), без да знае причината за прекратяването на договора. 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.

Налице е и задължителна съдебна практика на ВКС, според която липсващите качества могат 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 е необходимо, ако е посочен начинът, по който работникът се

справя с възложената работа и/или са посочени задълженията, които работникът не е в състояние да изпълни. Качествата на работника може да бъдат телесни и психични, наличието или отсъствието им обаче не може да бъде измерено пряко, за тях може да се съди единствено по поведението на работника – неговите действия и бездействия и по получените резултати. Затова е без значение дали качествата ще бъдат посочени чрез по-общото или по-конкретното им описание, или чрез описание на начина на работа и/или посочване на задълженията, които работникът не е в състояние да изпълни. В никакъв случай, обаче, работодателят не е длъжен изрично да посочи както липсващите качества, така и фактите, установяващи тази липса, съответно – неефективността на работата.

В конкретния случай атакуваната заповед за прекратяване трудовия договор с Д. Й. не сочи конкретните качества, чиято липса у ищцата мотивира работодателя да прекрати трудовото й правоотношение, а в мотивите си препраща към писменото предизвестие до работника, към което е приложена докладната записка на главната камериерка на „Хоризонт САЩ“ ООД и която е била връчена на ищцата. От документа става ясно, че същата не се справя с работата си, като: бавно почиства стаите, забравя техниката на пералното помещение след приключване на работния процес, системно чупи ключове на хотелските стаи, има хаотично поведение относно работния процес, има неизмити бани, счупено канапе. Т.е., чрез описания начин, по който Д. Й. изпълнява служебните си задължения, предвидени в длъжностната й характеристика, се установява тяхното неизпълнение – системно непочистване на баните в хотелските стаи, чупене имуществото на работодателя, неправилна експлоатация на оборудването в пералното помещение.

Ангажираните в хода на производството гласни доказателства потвърждават тези обстоятелства. И двамата свидетели са категорични, че още от постъпването й на работа като камериерка /а и преди това като помощник-готвач/, Д. била неорганизирана, разсеяна, работела мудно, хаотично, имала пропуски в почистването на баните, неизхвърлени кошчета, забравяла да зарежда стаите с консумативи и кърпи, което водело до оплаквания от клиенти и понижаване рейтинга на комплекса. Същата забравила и неизключена сушилня, която работела на метан. Това й поведение не било нарочно, просто тя си била такава. През цялото време от назначаването й са й правени забележки, тя уж ги възприемала, но скоро след това продължавала да работи по същия начин.

Неизпълнението на трудовите задължения на ищцата по описания начин сочи н а трайно, продължително неизпълнение на трудовите задължения в качествено и времево отношение, причинено от безвиновна липса на професионални качества и обективна неспособност на работника да се справи с възложената му трудова функция. Събраните по делото достатъчно факти дават основание да се приеме, че в конкретния

случай работодателяят правилно е определил основания за прекратяване на трудовото правоотношение с ищцата.

Предвид изложеното съдът намира, че по делото се установи по безспорен начин, че работодателят е издал законосъобразна заповед и конститутивният иск за нейната отмяна следва да се отхвърли като неоснователен. Предвид това следва да се остави без последствие и претенцията на ищцата за възстановяване на заеманата преди уволнението ѝ длъжност. Не следва да се обсъждат и инвокираните от ответната страна възражения, касаещи основателността на иска по чл.225 от КТ, тъй като тази претенция се явява също неоснователна, предвид изхода от иска по чл.344, ал.1, т.1 от КТ.

Неоснователно е и възражението на ответника за погасяване иска на ищцата по чл.344, ал.1, т.1 от КТ по давност, тъй като е предявен в двумесечния срок, предвиден в чл.358, ал.1, т.2 КТ, считано от прекратяването на трудовия ѝ договор.

На основание чл.359 от КТ ищцата не дължи държавна такса.

В тежест на последната са направените от ответника деловодни разноси в размер на 1600 лв.

Мотивиран от изложеното, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ обективно съединените искове на Д. И. Й., с ЕГН *****, от гр.Р., ул.“Р.И.“ 2, вх.1, ет.2, ап.6, срещу “Хоризонт САЩ” ООД, с ЕИК 200770191, със седалище и адрес на управление с.Мечка, общ.Иваново, обл.Русе, ул.“Цар Борис I“, с правно основание чл.344, ал.1, т.1, т.2 и т.3 от КТ за отмяна на Заповед № 23/14.08.2023 г. за прекратяване на трудовото ѝ правоотношение на основание чл.328, ал.1, т.5 от КТ, за възстановяване на заеманата от ищцата длъжност преди уволнението и за заплащане на обезщетение по чл.225, ал.1 от КТ, като неоснователни.

ОСЪЖДА Д. И. Й., с ЕГН *****, от гр.Русе, ул.“Р.И.“ 2, вх.1, ет.2, ап.6, да заплати на “Хоризонт САЩ” ООД, с ЕИК 200770191, със седалище и адрес на управление с.Мечка, общ.Иваново, обл.Русе, ул.“Цар Борис I“, **1600 лв.** – деловодни разноси.

РЕШЕНИЕТО подлежи на въззивно обжалване пред Окръжен съд - Русе в 2-седмичен срок от връчването му на страните.

Съдия при Районен съд – Русе: _____

