

РЕШЕНИЕ

№ 2950

гр. Варна, 18.08.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ВАРНА, 39 СЪСТАВ, в публично заседание на четвърти август през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Христина В. Тодорова Колева

при участието на секретаря Цветелина Пл. Илиева
като разгледа докладваното от Христина В. Тодорова Колева Гражданско дело № 20233110106786 по описа за 2023 година

Производството по делото е образувано по предявени от П. П., ЕГН *****, адрес: с. ***, чрез адв. З. С. срещу „Б.М.Х.“ АД, ЕИК ***, адрес за кореспонденция: гр.*** седалище и адрес на управление: гр.***, представлявано от Е.Д.К., съединени в условията на първоначално обективно съединяване на следните искове:

- конститутивен иск за признаване на уволнението му за незаконосъобразно и отмяна на Заповед № 5/01.04.2023г., с която на основание чл.328, ал.1, т.5 КТ е прекратено трудовото правоотношение, поради липса на качества, **с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ**;

- **с правно основание чл. 344, ал. 2, т. 2 КТ**, за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност „портиер“ в звено: Рецепция - Портиери база Т. при ответника.

Ищецът основава исковите си претенции на следните фактически твърдения: по силата на сключен между страните Трудов договор № 7/17.03.2021г. е заемал длъжността „портиер“ в звено: Рецепция - Портиери база Т. при ответника, при осем часов работен ден с основно месечно възнаграждение 650 лева и допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 0.600 % - 3.90 лв. Със Заповед № 5/01.04.2023г. трудовото му правоотношение било прекратено на основание чл.328, ал.1, т.5 КТ – поради липса на качества. Счита, че е налице незаконосъобразност на уволнението, доколкото не са налице законово предвидените предпоставки за прекратяване на трудовото му правоотношение на това основание. Твърди се, че заповедта, с която е прекратено трудовото му правоотношение е немотивирана. Сочи, че причината за уволнението му е субективното отношение на прекия му ръководител, както и възможността на неговата длъжност да бъде назначен близък на служител. Работодателят действал недобросъвестно и дискриминационно. Така обосновава незаконосъобразност на уволнението и

моли за постановяване на положително решение по предявените от него искиви претенции.

В отговор на исковата молба, ответникът оспорва изцяло насочените срещу него искове, навеждайки доводи за неоснователност на същите: не оспорва факта, че между страните е съществувало трудово правоотношение, прекратено с обжалваната заповед. Оспорва изложените в исковата молба фактически твърдения. Твърди, че в съответствие с предоставената от закона възможност е прекратил трудовото правоотношение с ищеца. Сочи, че за неизпълнението на задълженията от страна на ищеца съгласно длъжностната му характеристика, първоначално били сезирани преките му ръководители. Същите констатирали пропуски в работата на ищеца, които се изразявали в следното - служителят системно не носел със себе си портативната радиостанция, която е основното средство за комуникация между него и останалите членове на екипа като „Координатор дейности“, „Организатор експедиция, товаро-разтоварна и спедиторска дейност“ и „Ръководител Направление складиране“. Посредством тази комуникация се организирал достъпът на товарни превозни средства на територията на Логистичния център и се избягвали предпоставки за създаване на „опасни ситуации“ между тежката техника, която извършва товаро-разтоварна дейност, пешеходния персонал, чакащи камиони, навлизащи и излизащи товарни превозни средства. Неговото поведение станало предпоставка за ПТП между камионите и тежката техника, която обслужва работния процес. Ищецът нарушил задълженията да следи за спазване на установения пропускателен режим на външни хора и да не допуска проникване в дружеството на лица, които с поведението си застрашават сигурността на персонала и присъстващите на територията на фирмата; да пази в тайна служебната информация и личните данни, които са му станали известни във връзка с изпълняваната работа; да инструктира и запознава шофьорите на леки и тежкотоварни автомобили с ограниченията при движение в ЛЦ „Б.М.“ - база Т.; да използва определеното му работно облекло и лични предпазни средства по време на изпълнение на служебни ангажименти, съгласно утвърден списък от работодателя за работните места и видовете работа, за които се използват лични предпазни средства и работно облекло в компанията. Ищецът не обхождал с предписаната периодичност определения маршрут и не проверявал състоянието на обектите и нарушенията на защитно-охранителните съоръжения. Не се грижел за чистотата на откритите площи в логистичния център. На 17.03.2023 г. с вх. № ВМН-1-001/17.03.2023 г. до работодателя била изпратена докладна записка за констатираните дефицити на качества, които са установени в работата на ищеца като портиер. Във връченото предизвести на ищеца, работодателят описал конкретните качества, които липсват на служителя. Счита исковете за неоснователни и моли за отхвърлянето им.

В хода на съдебното заседание страните поддържат заявените в исковата молба и отговора по нея становища.

Съдът като обсъди събраните по делото доказателства поотделно и в тяхната съвкупност и като взе предвид становищата и доводите на страните, приема за установена следната **фактическа обстановка**:

На основание чл. 146, ал. 1, т. 3 ГПК съдът е приел за безспорно и ненуждаещо се от доказване в отношенията между страните по делото, че са били в трудово правоотношение, по силата на Трудов договор 7/17.03.2021г.,

като ищецът е заемал длъжността „портиер“ в звено: Рецепция – Портиери, база Т. при ответника и трудовото правоотношение е прекратено със Заповед № 5/01.04.2023г., на основание чл. 328, ал.1, т.5 КТ – поради липса на качества.

От представения надлежно заверен препис от личното трудово досие на ищеца се установява, че между страните е сключен трудов договор № 7/17.03.2021г., по силата на който ищецът П. П. е назначен на длъжност „портиер“ при ответника с място на работа Рецепция – Портиери, база Т., със срок на изпитване 6 месеца в полза на работодателя.

На 21.03.2023г. на ищеца е връчено предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение, с което го уведомяват, че на основание чл.328, ал.1, т.5 КТ трудовото му правоотношение ще бъде прекратено поради липса на качества за ефективно изпълнение на работата. Посочени са качествата, които липсват у ищеца: дисциплинираност, самокритичност, умение за работа в екип, инициативност, безконфликтност, правилно разпределение на задачите, лоялност към работодателя.

Със Заповед № 5/01.04.2023г. трудовото правоотношение е прекратено, на основание чл.328, ал.1, т.5 КТ, считано от 01.04.2023г., като причина за прекратяване е посочено липса на качества на служителя.

Представена е длъжностна характеристика за длъжността „портиер“, връчена на ищеца на 17.03.2021г., в която са посочени основните длъжностни задължения, между които: да изпълнява указанията, дадени от служителите на длъжност Координатор дейности; Ръководител Направление складиране и Организатор експедиция, товаро-разтоварна и спедиторска дейност; да следи за спазване на установения пропускателен режим на външни хора и не допуска проникване в дружеството на лица, които с поведението си застрашават сигурността на персонала и присъстващите на територията на фирмата; да инструктира и запознава шофьорите на леки и тежкотоварни автомобили с ограниченията при движение в ЛЦ Б.М. база Т.; да пази в тайна служебната информация и личните данни, които са му станали известни във връзка с изпълняваната работа; да изпълнява и други задължения възложени от служителите на длъжност Координатор дейности; Ръководител Направление складиране и Организатор експедиция, товаро-разтоварна и спедиторска дейност.

Представена е Инstrukция за режима на достъп и контрол на сигурността в Логистичен център Б.М. – база Т.. Съгласно инструкцията, при спазване на задълженията си, служителите отговарящи за пропускателния режим и контрол, съблюдават указанията на съответните упълномощени лица, както и всички инструкции от системите за сигурност и контрол. Посочени са упълномощените лица - служителите на длъжност Координатор дейности; Ръководител Направление складиране и Организатор експедиция, товаро-разтоварна и спедиторска дейност. Всички влизащи и излизащи автомобили се регистрират в Дневник за автомобилите допуснати на територията на база Т., той се попълва и съхранява от дежурните служители отговарящи за пропускателния режим и контрол и се предоставя на съответните упълномощени лица в края на всеки календарен месец.

На 30.03.2021г. ищецът е декларирал, че е запознат с инструкцията за режим на достъп и контрол на сигурността в логистичния център, вкл. с други посочени инструкции.

С Докладна записка вх. № ВМН-1-001/17.03.2023г., С.Х.- Ръководител направление складиране уведомява работодателя за липсата на качества на ищеца за ефективно изпълняване на служебните задължения. Посочени са конкретните липсващи качества, които водят до невъзможност ищецът да изпълнява задължения по длъжностна характеристика.

Представена е Докладна записка с вх. № ВМН-1-002/31.03.2023г. от ищеца до изп. директор на дружеството, във връзка с полученото предизвестие за освобождаване от длъжност поради липса на посочените качества. Описан е и възникнал конфликт между него и прекия ръководител Д.Г., с твърдения, че е бил обиждан и признание, че е отвърнал на обидата.

Представено е извлечение от Дневник за автомобилите допуснати на територията на Логистичен център - Т., в който са отразени дата; рег. номер на автомобила; фирмата; фамилия на шофьора; час на влизане; час на излизане; товар; придружаващ документ; вид и номер; фамилия и подпис на охранителя.

По делото е приложен тефтер /оригинал/, принадлежащ на ищеца, като в него той е записвал данни на влизащите на територията дружеството автомобили.

В полза на ищеца са събрани гласни доказателства, чрез разпит на св. Д. Д. и Г. П.а /съпруга на ищеца/.

Св. Д. работи от 7 год. при ответника на длъжност „портиер“. Познава ищеца. Портиерите работят на смени и се засичат за 5 мин. Няма впечатления от работата на ищеца, виждат се за 5 мин. при издаване на смяната. Портиерите имат униформи – панталон, тениска, анорак, обувки. Никой не работи със собствени дрехи. Портиерът следва да записва всеки камион и пътник, който влиза в базата. Дават се инструкции на шофьорите, в които е обяснено как се влиза, как се кара и по какъв начин се работи, защото движението е голямо, има мотокари, електрокари, кранове. Задължение на портиерите е да ги записват в книгата влизащи/излизащи, да ги предупреждаваме да носят сигнална жилетка, да носят обувки, да не са с чехли. Този дневник, в който записват, стои в помещението на портиерите, пред камерите. Данните се записват директно в дневника.

Св. П.а заявява, че ищецът е заемал длъжността „портиер“ при ответника около две години, като считано от 01.04.2023г. трудовото му правоотношение е прекратено. Ищецът вършел работата си с желание и удоволствие. Притежавал необходимите качества. Когато започнал работа, за да бъде по-прецизен, записвал данните за влизащите автомобили в тефтер и след това ги нанасял в регистъра. Ищецът не е имал проблеми с предишните си преки ръководители. Прекият му ръководител Д.Г. го нарочил. Около две седмици преди прекратяване на трудовото правоотношение, между ищеца и Г. възникнал конфликт, тъй като Г. иззел функциите на ищеца при навигиране на някакъв камион. Предупредил го, че ще работи до края на месеца.

В полза на ответника са разпитани св. Д.Г. и св. С.Х..

Св Г. работи при ответника от 10 години. На длъжност „специалист логистика“ с място на работа в складова база Т. работи от м. ноември 2019г. Пряк ръководител е на звено портиери. Пряк ръководител на ищеца е от м. септември 2022г.. В складовата база работят различни контрагенти, имат много и различни товари, които се складираат там. Има складове за

хранителни продукти, за зърно и др.. Отговаря за оборудването на EMSA - Европейската морска асоциация, които отговарят за почистване на морски води от П.лни разливи. Оборудването е в складовата база и той отговаря за този склад. За влизането в базата има правила за контрол на достъпа и охрана на базата, те са част от системата ISO, която е към фирмата. Тези правила са на разположение на абсолютно всеки служител, всеки служител е длъжен да бъде запознат с тях, той лично е запознал портиерите с тях, има разпечатано копие при тях. Като пряк ръководител на портиерите е запознат с техните задължения. Портиерите отговарят изцяло за допускане на превозните средства и хората, които влизат на територията на базата на логистичния център. Има инструкции за камионите, листчета, които портиерите трябва да предоставят, да инструктират шофьорите задължително да бъдат с жилетки, задължително да бъдат с обувки, не с джапанки, сандали и т.н., задължително трябва да ги информират каква е скоростта на територията на базата, трябва да ги запишат когато са влезли, за какъв товар са влезли, какви документи евентуално носят в тях. Има бланка, която пак е към ISO системата - дневник за превозните средства, които са влезли на територията на логистичния център. Дневникът представлява табличка, в която се записва името на шофьора, фирмата от която е, какъв е товарът, който ще изнася или внася, с какъв документ, било ТИР-карнет, ЧМР и т.н., отделните документи, в колко часа е влязъл и в колко часа е излязъл. Това е за всяко едно превозно средство, което навлиза на територията на базата. Отделно, ако пристигат хора, които са без превозно средство, защото имат клиенти, които идват да си видят стоката, да я нагледат, също се записват в книга за инструктаж, отново се инструктират за облекло и местата, по които имат право да ходят. Едно от качествата, които трябва да притежават портиерите е дисциплинираност. Имат служебни средства за комуникация, мобилни радиия, които са раздадени на абсолютно всеки, за да може във всеки един момент, всеки да знае какво се случва в тази база. Има и служебен телефон, който стои при охраната, предават си го всяка смяна, той е един. П. П.в забравял постоянно станцията, с него не можело да се установи връзка когато трябва. Започнал да идва с лаптоп на работа и да си пуска силна музика. Викали са го няколко пъти, без да се отзове. Имало е случаи когато камион тръгва да се движи, да прави маневра и той трябва да вдигне бариерата, за да може камионът да заходи, за да направи съответната маневра, но ищецът не ги чувал и бариерата оставала спусната. Имали са случай когато тази бариера е била удряна, чупена. Имало е случай, на територията на базата да са допуснати хора без да са записани в дневника и да са без жилетки. Имало случай, при който ищецът пушнал камион в базата без да го инструктира къде да отиде. Възникнала опасна ситуация с товар. Много пъти е правил забележки на ищеца за станцията, но той все имал оправдание, не бил самокритичен. Портиерите оперират с данни, които са търговски тайни и трябва да са лоялни към работодателя. Св. лично запознал ищеца със съдържанието на ISO бланката за достъп, тъй като му казал, че не може да я прочете, защото е на български. Когато му връчили предизвестие, ищецът изпаднал в ярост, започнал да ги обижда.

Св. С.Х. работи при ответника над 10 год. Повече от година заема длъжността „ръководител направление“ с място на работа в складова база Т.. Приблизителната стойност на товарите в складовата база във всеки един момент е милиони левове. Имат различни товари, митнически складове, зърнени складове. Има разписани правила за достъп до базата и дейността на портиерите. Прекият ръководител на портиерите е Д.Г., а св. е ръководител на

цялата база и има поглед над всички дейности, хора и служители, които са там. Когато има проблем с някой служител, прекият му ръководител го уведомява за възникналата ситуация, както и той него. Портиерите трябва да са безконфликтни, организирани, дисциплинирани, да умеят да работят в екип. Основните задължения на портиерите са да контролират достъпа до територията на базата. Базата разполага с бариери, които се контролират от портиерите. При появата на превозно средство или клиент, портиерите трябва да разберат за какво е там, да уведомят св. или прекия си ръководител, които вземат решение да получи ли достъп или не. Това не е самостоятелна преценка на портиерите, кого да пуснат или не. Св. е получавал оплаквания срещу П. П. от служители и клиенти. Напоследък оплакванията зачестили. Част от оплакванията били, че пропуска хора и автомобили без да ги уведоми и без да упражни контрол. Слушал силна музика, което пречело на наемателите. Имал е конфликти с негови колеги, вкл. и със св. След като му се обърне внимание на проблемите, той не коригира поведението си, става раздразнителен. Практиката в дружеството е първо устно да предупреждават служителите когато не си изпълняват задълженията, но в случая има и докладна записка. Ищецът винаги е имал пропуски в работата, но напоследък зачестили. Св. има информация, че П. П.в записвал в собствен тефтер информация за влизащи автомобили и лица. Ищецът е уведомен при постъпване на работа, че не следва да вписва данни на автомобили на друго място освен в дневника.

Предвид така установеното от фактическа страна, СЪДЪТ формулира следните изводи от **правна страна**:

Ищецът оспорва законосъобразността на уволнението, като заявява, че в нарушение на задълженията си работодателят не е мотивирал заповедта. Сочи, че причината за уволнението му е субективното отношение на прекия му ръководител, както и възможността на неговата длъжност да бъде назначен близък на служител. Работодателят действал недобросъвестно и дискриминационно.

При това положение преценката на съда за законността на уволнение, извършено на основание чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ се свежда до проверка дали констатациите на работодателя за липса на качества за ефективно изпълнение на работата отговаря на действителните факти. В този смисъл решение № 420 от 08.01.2013 г. по гр. д. № 1014/2011 г. IV г.о. ВКС. В последното е прието, че в случаите, когато неизпълнението не се дължи на виновно поведение на работника, а на недостатъчни професионални знания, умения, навици, на недостатъчен опит или на физически дадености, то се касае за обективно трайно състояние, несвързано с виновно поведение на работника или служителя и трудовото правоотношение може да бъде прекратено от работодателя по реда на чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ.

В трайно установената си практика Върховният касационен съд намира, че в тежест на работодателя е да докаже липсата на претендираните качества. Доказването на отрицателните факти "липса на качества" се осъществява чрез доказването на положителните факти, които имат отношение към начина, по който работникът се справя с възложената работа и способността му да изпълнява определени свои задължения. Без правно значение е дали несправянето с възложената работа или неизпълнението на определени задължения се дължи на недостатъчно познания, липса на конкретни умения, немарливост, неспособност за работа в екип, недисциплинираност или други

подобни причини, на кумулативното наличие на всички, на някои или само на една от тях /Решение № 165 от 06.07.2011 г. по гр.д. № 1611/2009 г., ГК., IV г. г. на ВКС/.

В т.3 на ТР № 4 от 01.02.2021 г. по т.д. № 4/2017 г., ОСГК на ВКС е посочено, че 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 основаниято 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. 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.

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. 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 този смисъл Решение № 163 от 12.07.2017 г. на ВКС по гр. д. № 4494/2016 г., IV г. о., ГК; Решение № 165 от 6.07.2011 г. на ВКС по гр. д. № 1611/2009 г., IV г. о., ГК; Решение № 195 от 18.07.2012 г. на ВКС по гр. д. № 1382/2011 г., III г. о., ГК; Решение № 202 от 19.06.2012 г. на ВКС по гр. д. № 804/2011 г., IV г. о., ГК; Решение № 202 от 19.06.2012 г. на ВКС по гр. д. № 804/2011 г., IV г. о., ГК; Решение № 81 от 8.05.2012 г. на ВКС по гр. д. № 1363/2010 г., IV г. о., ГК.

Съгласно Решение № 96 от 27.07.2020г. по гр. д. № 3201/2019г. на Върховен касационен съд, III г.о., липсващите качества могат да бъдат посочени както в заповедта за прекратяване на трудовия договор, така и в друг известен на работника документ. Известният на работника друг документ в случая е предизвестието за прекратяване на трудовото правоотношение, връчено на ищеца на 21.03.2023г., видно и от възраженията му срещу него, изложени в докладната от 31.03.2023г..

Заповедта за уволнение и посоченото предизвестие очертават мотивите на работодателя за прекратяване на трудовото правоотношение, които задават и предмета на настоящото производство.

В производството по оспорване на уволнението работодателят следва да посочи факти и обстоятелства от които, в случай, че бъдат доказани, да се направи обоснован извод, че работникът или служителят не притежава необходимите за ефективното изпълнение на работата качества. Възможността за посочване на такива факти и обстоятелства в исковото производство не е обусловена от това дали същите са посочени в заповедта за

прекратяване на трудовото правоотношение. Също така не е необходимо липсата на качествата за ефективното изпълнение на работата да е налице през целия период. За да е законосъобразно уволнението е достатъчно липсата да е налице към момента на прекратяване на трудовото правоотношение и да е за период, който обаче трябва да е достатъчно продължителен, за да обоснове приложението на [чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ](#) / Решение № 60258 от 18.08.2022 г. по гр. д. № 3443/2020 г. на Върховен касационен съд, IV. г.о., ГК/.

По делото е представен доклад от С.Х., заемащ длъжността „ръководител направление“ при ответника, с място на работа Логистичен център Т. и имащ непосредствен поглед върху работата на портиерите, в който същият е отразил констатираната липса на качества на ищеца за изпълнение на възложената му работа.

Липсата на качествата, описани в предизвестието за прекратяване на ТПО, се потвърждава и от показанията на разпитаните свидетели, преки ръководители на ищеца и служители на ответника, показанията им са логични и последователни и съответстват на останалите събрани по делото доказателства.

Установи се, че ищецът не е осъществявал необходимия контрол при влизане на автомобили и хора на територията на логистичния център, вписвал е данните, които е следвало да попълва в дневника за автомобилите допуснати на територията на Логистичен център - Т. и в личен телефон, което нарушава конфиденциалността на информацията и е предпоставка същата да достигне до знанието на неограничен кръг лица и би компрометирало дейността на дружество, доколкото се установи, че на територията на базата се съхраняват стоки и товари на значителна стойност. Често е осуетявал комуникацията между него и останалите членове на екипа, като „Координатор дейности“, „Организатор експедиция, товаро-разтоварна и спедиторска дейност“ и „Ръководител Направление складиране“, която е необходима за правилното и безпроблемно организиране достъпа на превозни средства и хора на територията на Логистичния център. Сам ищецът в исковата молба и в докладната от 31.03.2023г. признава, че при възникнал конфликт между него и прекия ръководител Г., също го е обидил, което не е допустимо поведение. Дори ищецът да е бил провокиран от Г., редът на неговата защита е чрез сигнализиране на работодателя, който следва да предприеме незабавно извършване на проверка на обстоятелствата по конкретното оплакване; предприемане на мерки за прекратяване на тормоза; започване на процедура за реализиране на дисциплинарна отговорност спрямо виновния работник или служител. Съобразно българското законодателство при съществуване на трудово правоотношение работодателят, упражнявайки своята работодателска власт, е длъжен да не извършва и да не допуска извършване на дискриминация спрямо работниците и служителите в своето предприятие. В чл. 127, ал. 2 КТ е заложено нормативното изискване към него да пази достойнството на работника или служителя по време на изпълнение на работата по трудовото правоотношение. От чл. 8, ал. 3 КТ и чл. 13 и следващите от Закона за защита от дискриминация идва задължението му да не извършва и да не допуска извършване на актове на дискриминация спрямо работниците и служителите в предприятието. За да се защити един работник или служител от тормоз на работно място той трябва да подаде сигнал или жалба за това в лично качество. Законът сочи като адресат на оплакването работодателя като страна

по индивидуално трудово правоотношение. Именно до него, а не до прекия ръководител трябва да достигне изявлението на засегнатия работник. Работодателят има задължение да предприеме и ефективни мерки с цел превантивен характер срещу нови актове на тормоз. При откриване на акт на дискриминация от работник спрямо друг работник той има право освен да упражни дисциплинарната си работодателска власт, като наложи дисциплинарно наказание, и да подаде писмен сигнал до Комисията за защита от дискриминация, която може да образува административнонаказателно производство и ако установи нарушение, с наказателно постановление да наложи административно наказание глоба на виновния работник. Правна регламентация за забрана на тормоз на работното място като форма на трудова дискриминация е налице и в националните законодателства на по-голямата част от страните-членки на ЕС. Твърденията на ищеца за субективно и дискриминационно отношение спрямо него останаха недоказани. Същият би могъл да ангажира и гласни доказателства, че е бил тормозен на работното място и това е причина за прекратяване на трудовото му правоотношение, с оглед твърденията му в докладната записка, че това е станало пред други негови колеги.

Така допусканите от служителя пропуски и грешки при изпълнение на основните трудови задължения, сочат за липса на необходимите качества за ефективно изпълнение на възложената работа, поради което работодателят е упражнил законно правото си да прекрати трудовия му договор на основание чл. 328, ал.1, т. 5 КТ. Работодателят е упражнил правото си да прекрати трудовия договор на безвиновно основание - поради липса на качества у служителя за ефективно изпълнение на работата, а уволненият служител не е въвел твърдения, че е извършил пропуските и грешките умишлено. Затова без правно значение е дали установените пропуски и грешки в работата съставляват и основание за реализиране на дисциплинарната отговорност на работника. По делото не се доказва и твърдението на ищеца за субективно и тенденциозно отрицателно отношение на работодателя към него, произтичащо от осъществяваната дейност като „портиер“. Няма доказателства за наличие на субективизъм при оценяването на трудовата дейност на работника, включително и съмнения в този смисъл не се установяват от показанията на разпитаните по делото свидетели.

Налага се извод, че заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение с ищеца не е незаконна.

При това положение искът по чл.344, ал.1,т.1 КТ е неоснователен и подлежи на отхвърляне.

Относно искът по чл.344, ал.1,т.2 КТ:

Отхвърлянето на иска с правно основание чл. 344, ал.1,т.1 КТ, обуславя неоснователност на иска по чл.344, ал.1,т.2 КТ.

По разноските:

На основание чл. 78, ал. 3 ГПК и направеното искане, разноските извършени от ответника следва да му бъдат заплатени от ищеца. Техният размер възлиза на 780 лв. и представлява заплатеното възнаграждение за един адвокат.

Предвид изхода на спора и на осн. чл. 78, ал. 6 ГПК държавна такса за разглеждане на иска в настоящия случай не следва да се определя.

Мотивиран от гореизложеното, Варненският районен съд

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявените искиове от П. П., ЕГН *****, адрес: с. *** срещу „Б.М.Х.“ АД, ЕИК ***, адрес за кореспонденция: гр.*** седалище и адрес на управление: гр. ***, представлявано от Е.Д.К., **с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ** за признаване на уволнението му за незаконосъобразно и отмяна на Заповед № 5/01.04.2023г., с която на основание чл.328, ал.1, т.5 КТ е прекратено трудовото правоотношение, поради липса на качества и **с правно основание чл. 344, ал. 2, т. 2 КТ**, за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност „портиер“ в звено: Рецепция-Портиери база Т. при ответника, като неоснователни.

ОСЪЖДА П. П., ЕГН *****, адрес: с. *** **ДА ЗАПЛАТИ** на Б.М.Х." АД, ЕИК ***, адрес за кореспонденция: гр.*** седалище и адрес на управление: гр. ***, представлявано от Е.Д.К. сумата от **780 лева**, представляваща реализирани пред настоящата инстанция разноски за възнаграждение за защита и съдействие от един адвокат, на основание чл. 78, ал.3 ГПК.

Решението подлежи на обжалване пред Окръжен съд - Варна в двуседмичен срок, считано от датата на обявяването му /18.08.2023г./, на основание чл. 315, ал.2 ГПК.

Съдия при Районен съд – Варна: _____