

РЕШЕНИЕ

№ 7516

гр. София, 04.07.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 55 СЪСТАВ, в публично заседание на шестнадесети юни през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: ГЕРГАНА Ж. ТРОЯНОВА

при участието на секретаря РОСИЦА М. ЛАШОВА
като разгледа докладваното от ГЕРГАНА Ж. ТРОЯНОВА Гражданско дело
№ 20221110113341 по описа за 2022 година

Производството е по реда на глава Двадесет и пета от Гражданския процесуален кодекс (ГПК).

Образувано е по искова молба на В. Б. П. (ищец) срещу Районен съд – гр.Пловдив (ответник), с която са предявени следните обективно кумулативно съединени искове:

1) конститутивен иск по чл.344, ал.1, т.1 от *Кодекса на труда* (КТ) за признаване уволнението за незаконно и отмяна на Заповед № 72 от 14.01.2022г. на работодателя;

2) конститутивен иск по чл. 344, ал.1, т.2 КТ за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност – призовкар в РС – Пловдив.

Ищцата твърди, че е работила по трудов договор при ответника на длъжност призовкар, но със Заповед № 72/14.01.2022г. била уволнена на основание чл.340а, ал.6 от *Закона за съдебната власт* (ЗСВ), поради получена най-ниска атестационна онеценка на работата ѝ за периода 01.12.2020г. – 20.11.2021г. (вероятно се има предвид 30.11.2021г.). Счита заповедта за незаконосъобразна с твърдения, че не е била спазена процедурата при атестирането ѝ, тъй като не е била известена относно състава на комисията по атестиране, не е имала индивидуален работен план, нито е била провеждана междинна среща с нея при евентуално установено незадоволително изпълнение на трудовите ѝ задължения, което счита, че е задължително условие на процедурата, а не препоръчително. Заявява, че поставената ѝ обща оценка „слаб“ не кореспондира с качеството и сročността на извършваната от нея работа като призовкар, нито с личните ѝ качества. Уточнява, че е оспорила резултата по

предвидения вътрешен ред, но възраженията ѝ са били отхвърлени без аргументи. Поддържа, че самият атестационен формуляр е немотивиран, както и заповедта за прекратяване на трудовото ѝ правоотношение. Счита, че уволнението е резултат на дискриминация по отношение на нея по личен признак, като обосновава това с твърдение, че между страните е висящо друго съдебно производство за отмяна на по-рано наложено ѝ дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“. Изразява съображения, че прекратяването на трудовия ѝ договор на соченото основание е злоупотреба с право от страна на работодателя, тъй като, без да са налице предпоставките за прилагане на чл.340а, ал.6 ЗСВ, е била уволнена, за да се преодолее защитата по чл.333 КТ, както и за да не се дължи предизвестие. В представените писмени бележки се поддържа, че уволнителната заповед е издадена след изтичане на предвидения по закона едномесечен срок, като счита, че същият тече от датата на връчване на атестационния ѝ формуляр 09.12.2021г.

Ответникът не оспорва, че страните са били обвързани от валидно трудово правоотношение, прекратено с оспорената заповед. Твърди, че прекратяването на договора е осъществено законосъобразно при спазване на процедурата по атестиране и след адекватна оценка на изпълнение на задълженията на служителя. В тази връзка посочва, че комисията по атестиране се назначава със заповед на Председателя на РС – Пловдив и е известна, както и че оценяването се извършва по точкова система с формуляр, поради което излагането на допълнителни словесни мотиви не е предвидено. Счита дадената оценка за обективна и отрича дискриминационен подход към служителя и злоупотреба с права.

При проверка на материалите по делото, съдът намира от *фактическа страна* следното:

Представен е трудов договор от 23.01.2006г., по силата на който В.П. е постъпила на работа като призовкар в Районен съд – Пловдив на пълно работно време. Договорът бил сключен с шестмесечен изпитателен срок, уговорен в полза на работодателя, като след изтичането му същият се е трансформирал по силата на закона в безсрочен – чл.71, ал.2 КТ.

Приложена е длъжностна характеристика от 05.04.2021г., връчена на ищцата срещу подпис на 09.04.2021г., която определя основните ѝ трудови функции. Съгласно характеристиката основно нейно задължение е своевременното връчване и надлежно оформяне на съдебни книжа по правилата на процесуалния закон – ГПК, запознаването с който ищцата е декларирала с подписване на документа. В характеристиката изрично е отбелязано, че задължение на призовкаря е по време на изпълнение на служебните си задължения да носи предоставеното мобилно устройство – таблет, чрез който да извършва отметка кога и къде е връчила книжата на адресата. Длъжността е на пряко подчинение на съдебния администратор и на Председателя на

съда.

Приети са Вътрешни правила за управлението на човешките ресурси в съдебната администрация в РС – Пловдив, одобрени със Заповед на Председателя от 26.03.2015г., в които е разписан механизма за атестиране на съдебните служители. В тях е посочено, че целта на оценката на изпълнение на служебните задължения е да се установи прозрачна и справедлива процедура за професионално развитие, като се прецени какво е нивото на изпълнение на задачите от всеки атестиран спрямо изискванията за длъжността и постигнатите резултати при зачитане на индивидуалния работен план. Предвидено е, че процедурата включва два етапа – изготвяне на работен план и изготвяне на оценка и вписване на резултатите от оценяването в атестационен формуляр от назначената атестационна комисия. Освен нивото на изпълнение на работата, на оценка подлежи и спазването на професионалната етика. Изчерпателно са посочени критериите, покриването на които обосновават съответната оценка – отличен, много добър, добър, задоволителен и слаб, като видно от Правилника оценка 5 – „слаб“, се свързва със системно изпълнение на задълженията от служителя под нивото на изискванията за длъжността. Защитено е правото на атестирания да оспори оценката пред административния ръководител в седемдневен срок от връчване на формуляра, на което кореспондира задължението на ръководителя да се произнесе по възражението с решение в седемдневен срок от депозирането му. Правилата съответстват на изискванията на ПАС.

Приложена е Заповед № 1712/20.10.2020г. на Председателя на РС – Пловдив, с която е определена Комисията по атестиране на съдебните служители, която е постоянна за съответната година.

Представени са два броя работни планове на В.П. за периода 01.12.2019г. – 30.11.2020г. и 01.12.2020г. – 30.11.2021г., подписани от нея. Съдържанието на документите е идентично. С работният план служителят е поставил за свои цели качественото и срочно изпълнение на служебните задължения, усъвършенстването на уменията за работа с информационни технологии, спазването на работното време, зачитането на Етичния кодекс на съдебните служители, подобряването на работата в екип, опазването на служебната тайна, подпомагането обучението на новопостъпили колеги. Целите, която самият служител си е поставил е постигане на максимален брой точки по показателите, по които на практика е оценяван ежегодно.

Представен е атестационен формуляр за В.П. за периода 01.12.2020г. – 30.11.2021г. В него ищцата е била оценена по 17 показатели (2 от тях са неприложими за длъжността ѝ). Сборът от получените точки е 35, което дава резултат 5 – „слаб“ или изпълнение под нивото на изискванията за длъжността. Най-ниски оценки ищцата е получила за качествено изпълнение на работата, усъвършенстване на уменията и инициативност. Такава е и общата оценка на прекия ръководител (1 точка от 3

възможни). Ниски оценки (2 от възможни 4 точки) са й дадени за срочно изпълнение на работата, способност за самостоятелна работа, способност за работа в екип. Средни оценки (2 от възможни 3 точки) са по показатели като взаимоотношения със съдебните служители, етично поведение на работното място, конфиденциалност, способност за работа с информационни технологии и нормативни актове. Резултатите от атестирането са били връчени на ищцата на 09.12.2021г. срещу подпис.

Представено е депозирано на 15.12.2021г. (в срока по Вътрешния правилник и по ПАС) възражение от ищцата, в което мотивира несъгласие с дадената й годишна оценка, като отбелязва, че досега не е имало оплаквания от работата й, вкл. относно работата й с мобилното устройство, с което работи от три години.

Прието е Решение от 21.12.2021г., с което Председателят на РС – Пловдив е счел възражението за неоснователно и е потвърдил годишната оценка. В мотивите към решението е посочено, че служителят системно не изпълнява възложената й работа, като не извършва посещения на адреса на лицата, на които следва да се връчат съдебните книжа, а пребивава в сградата на съда; че ищцата ежедневно „влиза в пререкания“ с колеги, които многократно се оплакват от нея пред съдебния администратор, че нарушава правилата за взаимно уважение и колегиалност. Посочено е, че през атестационния период служителят не е положил усилия за усъвършенстване на професионалните си умения и няма основание за ревизиране на поставената й оценка.

Представена е Заповед № 72/14.01.2022г. , с която Председателят на РС – Пловдив е прекратил трудовото правоотношение с В.П. на основание чл.340а, ал.6 ЗСВ, а именно – получена най-ниска годишна оценка на изпълнение на длъжността. Заповедта е връчена на адресата на същата дата, което не е спорно.

Спорни са всички обстоятелства, от значение за правилното решаване на делото – обективната оценка при атестиране на ищцата, законосъобразното провеждане на атестирането, издаване на заповедта за прекратяване на правоотношението в установения от чл.340а, ал.6 ЗСВ срок. Спорно е и доколко обективността е повлияна от висящо между страните трудово дело, с оглед възраженията на ищцовата страна, че работодателят я дискриминира по личен признак, както и че при уволнението й е злоупотребил с правата си.

За изясняване на спора са приети писмени и гласни доказателства, които съдът е счел за относими.

Приета е Заповед на Председателя на РС – Пловдив от 27.01.2021г., с която от В.П. са изискани обяснения относно причините за върнати в цялост голям брой съдебни книжа за периода от 27.11.2020г. до датата на заповедта. Приложен е и постъпилият от ищцата на 29.01.2020г. отговор, в който заявява, че всички книжа са надлежно оформени от нея, а върнати в цялост са само тези призовки, адресатите на

които не са били намерени при посещенията.

Приложена е Заповед № 155/02.02.2021г., с която Председателят на съда е изискал информация относно начина на отразяване на връчванията, направени от В.П. в информационната система на съда. Приет е изготвения в изпълнение на заповедта доклад от системния администратор. В него администраторът е обобщил, че по програма „САС“ над 50 % от призовките и съобщенията, дадени на този служител, са неправилно отменени в програмата на адрес, различен от този, на който реално е извършено връчването, а по програма „ЕИСС“ с такъв резултат са около 20 % от книгата. Докладът е подкрепен с извадка, в която се вижда номера и вида на съответния документ, номера на делото, извършените посещения, като данните за адресат са заличени.

Приложена е Заповед № 1441/31.08.2020г., с която Председателя на РС – Пловдив е отказал на ищцата ползване на платен годишен отпуск за периода 08.09.2020г. – 14.09.2020г., поради натовареност на служителите от звеното. Заповедта е издадена в деня на депозираната от служителя молба за това. Към нея са приложени и документи, удостоверяващи направена от ищцата резервация за ползване на рехабилитационни услуги по програма на НОИ от 05.08.2020г. и плащане на резервацията на 11.08.2020г.

Прието е Решение на ТЕЛК от 25.11.2020г., с което на В.П. е определена 10 % трайно намалена работоспособност и е дадено предписание, че не следва да полага тежък физически труд. В документа е отразено, че работата, която изпълнява като призовкар, е подходяща за здравословното ѝ състояние.

Приобщени са Решение на СРС по гр.д.№ 74089/2016г., постановено на 19.10.2021г. и невлязло в сила, с което предходно наложено на ищцата със заповед от 17.10.2016г. на Председателя на съда дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“ е било отменено.

Разпитан е свидетеля Деян Вътов, съдия в РС – Пловдив, който е дал показания, че след годишната оценка на съдебните служители е било прекратено правоотношението на още един служител, а подвигнатият пред съда спор за това му е бил докладван в качеството му на съдия-докладчик по делото, по което се е отвел. При запознаване с материалите, свидетелят е установил, че работния план на служителя бил препис от ПАС, а атестационната комисия включвала в състава си приближени на Председателя на съда съдии, които счита, че нямат поглед върху работата на атестираните служители, вкл. В.П.. Пояснява, че такова мнение могат да формират само тези, които пряко работят със съответния служител, напр. съдия може да оцени работата на лицата, с които работи в екип – съдебен съкретар или съдебен деловодител. В тази връзка указва, че мнението на съдията, който работи със съответния служител не се е взимало предвид при атестирането му. След предявяване

на работните планове, подписани от П., свидетелят потвърждава, че по съдържание и форматиране плановете са идентични на този, с който се е запознал по делото на другия уволнен служител. Заявява, че помни имената на тези призовкари, които са му направили впечатление, че не изпълняват работата си, и обосновава предположение, че след като не е запомнил ищцата, счита, че е осъществявала трудовите си задължения. Признава, че не я познава лично. Съобщава, че не е чул колега да се оплаква от работата ѝ.

Разпитан е свидетеля Александър Точевски, Заместник-председател на РС – Пловдив, който заявява, че от години участва в комисията по атестиране на съдебните служители, а за процесния период е бил неин председател. Пояснява, че преди изготвяне на атестациите комисията провежда срещи по отделения и структури, в които работят служителите, събират мнение за всеки от тях и дават обща оценка за качествата му и начина на изпълнение на работата, като се съобразяват с евентуално постъпили сигнали за нарушения и конфликти. Потвърждава, че при оценяването на В.П. са взети предвид оплаквания, адресирани от колеги на ищцата от служба „Призовки“ до съдебния администратор относно начина, по който изпълнява задълженията си, както и относно поведението ѝ към тях. Същите били свързани с това, че П. прекарва голяма част от работното си време в съда, вместо да посещава адресите за връчване на съдебните книжа; че не се позиционира правилно на таблета, чрез което устройство призовкарите са задължени да отбелязват къде осъществяват връчването, правейки отметка за това в момента на предаване на книжата, които несъответствия били установени при проверка, направена от системния администратор; че разпределените ѝ книжа са били връчвани от съпруга ѝ, който изпълнява същата длъжност и в същия район, но като служител на Административен съд – Пловдив, за което е имало писмен сигнал от адвокат. Посочва, че в производство на разглеждане пред него като съдия също е имал проблем с невръчени книжа на страна от този служител, в който П. отбелязала като причина, че до адреса няма транспорт, но при проверка установил, че това не е така. Уточнява, че при годишното атестиране с най-ниски оценки са били още двама служители, като с единия правоотношението било прекратено, а по отношение на другия служител не са предприемани такива действия, тъй като бил с влошено здравословно състояние. Отрича оценките да са били провокирани от висящо между страните съдебно производство по трудов спор.

Разпитан е свидетеля Светлана Димитрова, на длъжност съдебен администратор в РС – Пловдив, която заявява, че е пряк ръководител на ищцата и има преки наблюдения за работата ѝ. Сочи, че е виждала В.П. да пребивава в сградата на съда, вместо да използва работното си време, за да връчва книжа, което е свързано с обход на района ѝ. Уточнява, че това поведение е възприемано и от други служители, във връзка с което е получавала чести оплаквания. В тях колеги от звеното уточнявали, че

ищцата се обаждала на адресатите да дойдат да си вземат книгата в съда; че престоява в сградата на съда, което демотивира другите призовкари, които обхождат районите си; че дава мобилното си устройство на съпруга си да отбелязва връчването на книгата. Посочва, че е постъпил и писмен сигнал от търговско дружество, че книгата им са били връчени от съпруга на П., потвърдено и с устни сигнали от колеги на ищцата. Свидетелства за проблем, касаещ правилното отразяване на връчените книги. Пояснява, че всички призовкари са снабдени с мобилни устройства, чрез които отбелязват мястото на връчване на книгата и то в момента на връчването, защото устройството е снабдено с GPS система, но при този служител са установени несъответствия, които по отбелязванията в старата система на съда надхвърлят 50 % от оформените книги, а по новата ЕИСС – 20%. Разяснява, че когато се остави съобщение на адресатите да си получат книгата в съда, което П. правила често, книгата се оставят в съда и ако страна ги потърси те му се връчват от куриер на съда, а не от призовкар, което от една страна затруднява работата на куриерската служба, която е натоварена с други задачи, а от друга – призовкарят не посещава реално адресите в опит да връчи книгата по този ред. Обобщава, че призовкарите могат да бъдат разделени на такива, които си вършат работата съвместно и срещу тях не са постъпвали оплаквания, и такива, „които си вършат работата през пръсти“, един от които е В.П.. Заявява, че от години служителите от звеното имат проблеми с нея, вкл. лични конфликти, както и че въпреки проведените разговори поведението ѝ не се е променило. Уточнява, че е била член на комисията по атестиране на служителите за процесния период, както и че ищцата е получила най-ниската възможна оценка, като отрича дискриминационен подход, мотивиран от водено между страните съдебно производство за отмяна на по-рано наложено дисциплинарно наказание. Твърди, че към всички служители начинът на оценяване е бил един и същ. Посочва, че и други двама служители са получили най-ниска годишна оценка, един от които също е с прекратено правоотношение, а по отношение на втория такава процедура не е била предприета, поради влошено здравословно състояние на атестирания.

Останалите доказателства не се обсъждат от съда, като неприети, поради плеклудирание на възможността за тяхното представяне, съответно като неотнорми.

Софийският районен съд, вземайки предвид материалите по делото и доказателствата, въз основа на вътрешното си убеждение и закона, прави следните **правни изводи**:

Уважаването на иск на така предявеното основание предполага липса на проведено от ответника пълно и главно доказване на обстоятелствата, установяващи законосъобразно прекратяване на трудовия договор. Така, в тежест на ответника е било да установи законността на извършеното уволнение, като докаже спазена процедура по атестиране на П., адекватното ѝ оценяване, базирано на качествено и срочно

изпълнение на трудовите задължения и евентуални сигнали за допускани нарушения при изпълнение на трудовите задължения, трайно несправяне с работата, както и прекратяване на трудовия ѝ договор в едномесечен срок от крайната оценка в процедурата по атестиране. В тежест на ищцата е било да докаже дискриминацията ѝ на личен признак при извършеното уволнение – по-неблагоприятно третиране от ответника в сравнение с други служители на идентична или сходна длъжност, произтичащо от висящ съдебен спор, и твърдяното недобросъвестно упражняване на права от страна на работодателя. Така е била разпределена и доказателствената тежест с определението на съда по чл.140 ГПК.

По отношение на обективното годишно оценяване на ищцата:

Съгласно чл.159 ПАС при атестирането на всеки съдебен служител се вземат предвид изпълнението на индивидуалния работен план, реализираните изисквания при изпълнение на конкретните служебни задължения, професионалните му умения и спазване принципите на професионалната етика. Ето защо, обективното оценяване на В.П. с атестационния формулар е предмет на съдебна проверка в производство по оспорване на уволнението на основание чл.340а, ал.6 ЗСВ. При анализ на събраните доказателства, съдът намира, че поставените ѝ от комисията по атестиране оценки на работата ѝ са обективни и обосновани.

Основна задача на призовкаря е връчване на съдебните книжа съгласно процесуалния закон. С относимите към тази дейност правила на ГПК ищцата е декларирала, че е запозната с подпис върху длъжностната си характеристика. Текущото им обучение е заложено при провежданите от съдебния администратор периодични срещи, на които са акцентирани погрешни практики и са давани указания – така в показанията на свидетеля Димитрова.

Отговорност на призовкаря е вярно да удостовери извършените действия при връчването на книжата – кога и къде са били връчени, на кое лице и в какво качество. В настоящия случай, се установи, че П. е допускала връчване на разпределените ѝ книжа от друго лице – съпруга ѝ, за което е депозиран писмен сигнал (показания на свидетелите Димитрова и Точевски). Това поведение е в разрез с основната трудова функция и отговорност на длъжностното лице.

Доказа се, че призовкарите получават книжата сутрин в сградата на съда, след което обхождат района си, за да ги предадат на адресатите. Вместо това, ищцата обичайно пребивавала в сградата на съда, което е демотивиращо спрямо останалите служители от звеното, и което поведение не е оправдано, доколкото става ясно, че ако

адресат на съобщение се появи в съда, за да получи книгата си, то той ги получава от куриер, а не от призовкаря на района. В този смисъл, престоя на П. в сградата на съда не може да се оправдае с дейност по връчване на книгата. Дори да е връчвала книга в тази сграда, което е допустимо от процесуалния закон, то това не е правило, т.е. не изключва основната ѝ задача да обходи района по адреси на получателите. Връчването на книга в съда може да е само инцидентно, но не и правило. Организацията на тази дейност на съда не е основана на това да се канят адресатите (по телефон или чрез залепване на съобщение) да дойдат в съда да си получат документите. Това е крайна мярка в случаите, когато адресат не може да бъде намерен при положени добросъвестно усилия да се открие или да се съберат сведения за него.

Установи се още, че призовкарите са снабдени с мобилно устройство – таблет, чрез който извършват отметка в момента на връчването на книгата, което генерира информация за мястото, на което това е осъществено. Тази организация на работа е в защита на самите съдебни служители и всеки от тях е ползвал устройството по предназначение. Ищцата също признава с писменото си възражение от 15.12.2021г., че ползва програмата от три години, без да сочи, че има трудности при оперирането с нея. Независимо от това, не е „отмятала“ правилно адреса, на който е връчвала книга.

Събрани са гласни доказателства за оплаквания от нейни колеги, че П. е предоставяла устройството си на съпруга си да отбелязва връчванията, което е нарушение на трудовите задължения, както и данни, че отбелязванията са неверни в смисъл, че е направена отметка в устройството, че книгата са връчени на един адрес, а те са били връчени на друг. Тази констатация е обективизирана в доклад на системния администратор. В него е обобщено, че над 50 % от книгата са били връчени от ищцата в старата система на съда с погрешно отбелязване на адреса на връчване в мобилното устройство, съответно около 20 % от тях са били отразени в новата ЕИСС по този начин. Това е отклонение, което не може да се оправдае с грешка, а сочи на некоректно, некачествено изпълнение на работата. Обстоятелството, че в приложението към доклада са заличени страните по делата е ирелевантно. Тези данни нямат отношение към спора – не се спори дали са връчени на конкретни лица, а къде са били връчени и как. Това заличаване на лични данни не компрометира резултата от извършената проверка в деловодните системи.

Събрани са данни, че професионалните взаимоотношения между ищцата и колегите ѝ са напрегнати, което произтича от проявено от П. към тях отношение на неуважение и незачитане. Свидетелят Димитрова, пряк ръководител на звеното, потвърждава, че от години колегите имат проблеми с нея и постоянно се оплакват от поведението ѝ. Такива оплаквания са постъпвали и от куриерите, които се оказват натоварени с това да връчват призовки и съобщения на нейния район, защото призовкарят е оставил съобщения до лицата да се явят в съда да си получат книгата.

Обтегнатите отношения, провокирани от неколегиални отношения, затрудняват работата в екип.

Горните констатации напълно съответстват на оценките, дадени на ищцата от комисията по атестиране и вписани в атестационния формуляр. Най-ниски резултати ищцата е получила именно за качествено изпълнение на основните ѝ трудови функции – т.1 и т.6, съответно за липса на инициативност в работата – т.7. Ниски са дадените оценки и за работа в екип, етично поведение на работното място, взаимоотношения с останалите служители на съда, срочност – т.2, т.8, т.10, т.14. Такава е оценката и по критериите конфиденциалност и степен на подготвеност за работа с информационни технологии и нормативни актове – т.4, т.5 и т.11. Всички тези показатели самостоятелно или заедно с други покриват установените проблеми в работата на ищцата – връчване на книжа от трето за спора лице, което е в разрез с качеството на изпълнение, ГПК и нуждата от опазване на конфиденциална информация; връчване в сградата на съда, като заместващ способ на основния – обход на района, което е в разрез с качеството на изпълнение на работата и показатели като колегиалност, добри взаимоотношения с колеги, етичност. Установеното невярно удостоверяване на връчването чрез мобилното устройство пряко рефлектира при оценката за качествено изпълнение и за способността за работа с информационните технологии, ползвани от призовкарите. Като краен резултат, дадената оценка от прекия ръководител също е възможно най-ниската – 1 точка от възможни 3 точки.

Възраженията, че ищцата е получила максимален брой точки по дадени позиции, като спаване на работното време, отношение с гражданите и магистратите, не променя резултата от годишното атестиране и няма за последица опровергаване на резултатите по другите позиции. Спазването на работното време означава, че служителят навреме се е явявал да получи книжата си (показания на свидетеля Димитрова), но това не означава, че е изпълнявала основната си задача да ги връчи в съответствие с принципа за посещаемост на адресите, правилното удостоверяване на връчването, вкл. през мобилното устройство, съответно при зачитане служебната ангажираност на другите колеги. Ето защо, съдът намери, че поставените оценки в атестационния формуляр реално отразяват работата на служителя и са обективни.

Без правно значение е как е била оценявана ищцата в предходните години. Основанието за прекратяване на трудовия договор е за получена най-ниска оценка при годишно атестиране за периода м.12.2020г. – м.11.2021г. В тази връзка, съдът не е допуснал искането за прилагане на предходните атестационни формуляри.

По отношение на процедурата по атестиране:

Видно е, че при проведената годишна оценка процедурата по ПАС и Вътрешния правилник на съда са спазени изцяло. Назначена е комисия с нарочна заповед на

Председателя на съда, на която е възложено атестиране на съдебните служители за годината. Обстоятелството, че ищцата не е била запозната с персоналния ѝ състав е ирелевантно. За призовкар със стаж е известно, че всяка година служителите се оценяват от такава комисия, а членовете ѝ се посочват от административния ръководител. Видно от показанията на свидетеля Точевски, председател на комисията и участник в такива комисии и в други години, практика е преди оценяването да се проведат срещи по звена, за да се запознаят с работата на конкретния служител, а общата оценка се формулира след събиране на информация за постъпили оплаквания, както е станало и в случая. Предмет на обследване е представянето на длъжностното лице съобразно работния план, а видно от приложения такъв ищцата е имала индивидуален работен план за съответната година. Атестационният формуляр е връчен на ищцата, която в предвидения седемдневен срок е възразила, възраженията ѝ са взети предвид и е постановено решение от административния ръководител в седемдневен срок от заявяването им. Всички правила на ПАС и Вътрешния правилник, касаещи атестирането, са били спазени.

Неоснователен е довода на ищцата, че не е взето предвид мнението на съдиите за работата ѝ. Дейността на призовкаря не налага непосредствени взаимоотношения със съдиите. Последните, работейки в екип със секретар и деловодител, могат да имат преки наблюдения върху работата на тези лица. По отношение работата на призовкарите, могат да забележат невръчени в срок книжа или ненадлежно оформени документи, за което да изискат обяснения. Пряко наблюдение върху работата им има съдебния администратор, както и колеги призовкари и куриери. Именно съдебният администратор е свидетелствал, че ищцата системно не изпълнява възложената ѝ работа съобразно изискванията за длъжността. В този смисъл, показанията на свидетеля Въргов, че не е забелязал нередности при връчени призовки от района на този призовкар, поради което смята, че изпълнява работата си, съставляват непълно доказване. По същество, това е предположение, което не се основава на придобити от свидетеля лични наблюдения към работата на П..

Неоснователно е възражението, че работният план не е индивидуален, защото по съдържание е идентичен с този на други служители и на практика съдържа текстове от ПАС. Няма пречка съдебни служители да имат едни и същи по съдържание работни планове за годината, нито да съдържат текстове от нормативен акт, щом той касае тяхната дейност. Обстоятелството, че изхожда от конкретен служител, че е подписан от него като план за годината, го прави индивидуален, а заложените в него цели – цели на конкретния служител, които сам си е поставил.

Като неоснователен съда прецени довода на ищцовата страна, че няма проведена междинна среща с П., който довод се обосновава с твърдение, че такава е наложителна, ако се установи в годината, че тя не се справя с работата. Съгласно чл.158, ал.2 ПАС

такава среща се провежда „по необходимост“, т.е. няма задължителен характер, поради което осъществяването ѝ в атестационната процедура не подлежи на съдебен контрол, понеже не е част от задължителната процедура. Преценка на работодателя е дали да я проведе и в какъв формат. В случая, свидетелят Димитрова указва, че многократно в годините е провеждала разговори с П. по повод оплакванията от работата ѝ, които не са имали ефект. Дали това е причина да се приеме, че среща не е необходима е въпрос по целесъобразност.

По отношение срока по чл.340а, ал.6 ЗСВ

Срокът, в който трудово правоотношение със съдебен служител, получил най-ниска оценка от годишното атестиране може да се прекрати е едномесечен. Тече от датата на окончателната оценка. По делото се установи, че окончателната оценка е с дата тази, на която е постановено решението на Председателя на съда, с което възраженията на ищцата срещу поставената ѝ оценка от комисията са отхвърлени. Решението на председателя е от 21.12.2021г. Заповедта, с която е прекратен трудовия договор на П. е от 14.01.2022г., т.е. срокът е спазен. Разпоредбата на чл.340а, ал.6 ЗСВ е ясна по отношение на това от коя начална дата тече срока за прекратяване на правоотношението на това основание. Ето защо, доводите, че срокът тече от датата на връчване на атестационния формуляр – 09.12.2021г., не намират опора в приложимия текст. Срокът е съобразен и с предвидената по ПАС процедура по оспорване на оценката, поради което е логично той да тече след изчерпването ѝ. Така и в съдебната практика.

По отношение мотивиране на оспорения акт

Заповедта от 14.01.2022г. съдържа ясни мотиви за причината, поради която се прекратява трудовото правоотношение между страните. В нея ясно е отразен резултатът от проведената годишна атестация. Вписано е основаниято, на което сужителят се уволнява. Няма неясноти, нито дори препращане към друг акт на работодателя.

Мотивирано е също Решението на Председателя на РС – Пловдив от 21.12.2021г. В него примерно са посочени от кои действия, респ.бездействия на служителя е направено заключение, че не изпълнява работата си, съобразно критериите за позицията, съответно, че нарушава правилата за колегиалност и професионална етика.

Атестационният формуляр посочва качествата, съответно недостатъците на служителя, обобщени с поставените оценки по приложимите показатели. Същият е еднотипен за всички служители и съдилища. Не се предвижда допълнително словесно мотивиране на годишните оценки със самия формуляр.

По отношение на възраженията за злоупотреба с права от страна на работодателя, респ. проявена дискриминация по личен признак.

От събраните по делото писмени и гласни доказателства съдът не обосновава извод, че е налице проявено от работодателя дискриминационно отношение към В.П. по личен признак. На ищцата е било наложено дисциплинарно наказание „Предупреждение за уволнение“ със заповед от 17.10.2016г., която е била оспорена по съдебен ред и образувано гр.д.№ 74089/2016г. на СРС. По него е постановено решение от 19.10.2021г., което е обжалвано. В рамките на пет години от образуването му до постановяване на решение от първоинстанционния съд не се установиха действия на ръководството на РС – Пловдив към ищцата, които да съставляват дискриминация към нея, наложена от това, че работодател и служител са страни в съдебен спор. За този период е установено, че със заповед от 31.08.2020г. (преди обявяване на решението) Председателят на съда е отказал платен годишен отпуск на ищцата. Задължение на административния ръководител е да обезпечи работата на съда, вкл. като осигури работещи за съответния период кадри. При необезпеченост на дейността, може да откаже ползване на заявен отпуск. Обстоятелството, че ищцата е имала резервация за почивна база, не го задължава. Уместно е да се посочи, че ищцата е подала молба за отпуск едва на 31.08.2020г., въпреки че е направила резервацията си за почивната база на 05.08.2020г., т.е. можела е своевременно да предприеме действия да уведоми ръководителя, че се налага отсъствието ѝ, за да обезпечи той работата на звеното от други лица. По същите съображения, работодателят може да изисква обяснения от призовкар при сигнал за нередности в работата, поради което обясненията ѝ по повод твърдения за върнати в цялост голям брой призовки са изисквани целесъобразно.

Решението на ТЕЛК от 25.11.2020г. не налага трудоустрояване на ищцата. Изпълняваната от нея работа като призовкар е счетена за подходяща за здравословното ѝ състояние, така че за дискриминация или за недобросъвестно упражняване на работодателската власт не може да се говори.

Няма връзка между висящото гр.д. № 74089/2016г. на СРС и оспореното в този процес уволнение. Тази връзка се обосновава с твърдение, че непосредствено след постановяване на решението на СРС – 19.10.2021г., на страната е поставена най-ниска оценка при атестиране. Този довод е неоснователен. Годишното атестиране е за период 01.12.2020г. – 30.11.2021г., както е заложено в ПАС. Т.е. срокът за приключване на атестацията, съответно за връчването ѝ на служителя, е обвързан от чл.156, ал.1 ЗСВ. Съответно, издаването на заповедта за прекратяване на договора ѝ на основание чл.340а, ал.6 ЗСВ също е обвързано със срок – едномесечен от крайната оценка. В този смисъл, резултатът щеше да е налице в същите срокове независимо от датата на постановяване на решение по по-рано образуваното между страните трудово дело.

Основанието на чл.340а, ал.6 ГПК изключва приложимостта на закрилата при уволнение, визирана в чл.333 КТ, която съществува при прекратяване на договор на основание чл.328, ал.1, т.5 КТ - липса на качества на служителя за ефективно изпълнение на работата. Двете уволнителни основания обаче не покриват един и същи състав. На основание чл.328, ал.1, т.5 КТ може да бъде уволнен служител който трайно не се справя с работата си, вкл. и за период по-кратък от една година, поради което работодателят е преценил, че не може да придобие умения да осъществява функциите си за длъжността, съответно че ги е загубил. Основанието по ЗСВ предвижда извършена от работодателя преценка на работата на служителя за една календарна година по предварително зададени, известни критерии и преценка на качествата и на коректното изпълнение на работата от помощен колегиален орган – комисия по атестиране. Няма основание за прилагане на чл.333 КТ на аналогия към настоящото уволнение, поради което и не може да се обоснове извод, че работодателят недобросъвестно е прекратил правоотношението с ищцата или поради дискриминирането ѝ по личен признак именно на вписаното в заповедта основание, за да преодолее защитата по чл.333 КТ.

Не е налице неравно третиране на ищцата от гледна точка на това, че други двама служители също са получили най-ниска оценка при годишното атестиране, но един от тях не е бил уволнен. Получената оценка няма за последица задължителното прекратяване на договора. В противен случай, заповедта на председателя на съда следваше само да констатира настъпилото по закон прекратяване. Напротив, преценка на работодателя е дали да се позове на този резултат и да прекрати договора със служителя или не. Текстовата редакция на нормата води към този извод – „може да прекрати“. Тази преценка на се гради на сравнително изследване кой служител между получените ниски оценки се справя най-зле с работата, поради което искането за прилагане атестационните формуляри за други призовкари, още повече и за други години, е било отхвърлено от съда.

Установеното по-горе обективно оценяване от комисията също изключва дискриминационния подход или злоупотребата с права.

Предвид изложеното, искът по чл.344, ал.1 т.1 КТ се отхвърля като неоснователен, а като последица от това – на отхвърляне подлежи и акцесорният иск по чл.344, ал.1, т.2 КТ за възстановяване на длъжността преди уволнението.

По разноските

При този изход на спора, ищецът, освободен от заплащане на такси и разноси към съда, следва да заплати направените от ответника разходи по водене на делото. Същите възлизат на 2600.00 лева – реално заплатено адвокатско възнаграждение, което съдът намери за прекомерно, съответно за основателно направеното от насрещната

страна възражение по чл.78, ал.5 ГПК. Съгласно чл.7, ал.1, т.1 от НМРАВ минималното възнаграждение по дела за отмяна на уволнение и възстановяване на работа се съизмерява с минималната месечна работна заплата за страната към момента на сключване на договора за правна помощ или към момента на плащане на хонорара. В случая е в размер на 710.00 лева. Съдът намира, че ищцата следва да заплати на ответника разноски за адвокатско възнаграждение в размер на 1000.00 лева, до който размер счита разходът за приемлив. За горницата до търсените 2600.00 лева искането не се уважава, поради неговата прекомерност.

Мотивиран от гореизложеното, Софийският районен съд, Второ гражданско отделение, 55^{-ти} състав,

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ, предявените от В. Б. П., ЕГН *********, със съдебен адрес: гр.Пловдив, ул. „Георги Бенковски“ № 19, ет.2, офис № 4 (чрез адв.М.Г.), срещу Районен съд – Пловдив, БУЛСТАТ 000471778, с адрес: гр.Пловдив, ул. „Шести септември“ № 167, със съдебен адрес: гр.София, ул. „Цар Самуил“ № 30 (чрез адв.М.Б. – Мишева), искове по чл.344, ал.1, т.1 КТ за признаване уволнението за незаконно и отмяна на Заповед № 72 от 14.01.2022г. на работодателя, както и по чл. 344, ал.1, т.2 КТ за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност – призовкар в РС – Пловдив, като неоснователни и недоказани.

ОСЪЖДА, на основание чл.78, ал.3 КТ, В. Б. П., ЕГН *********, със съдебен адрес: гр.Пловдив, ул. „Георги Бенковски“ № 19, ет.2, офис № 4, да заплати на Районен съд – Пловдив, БУЛСТАТ 000471778, с адрес: гр.Пловдив, ул. „Шести септември“ № 167, сумата **1000.00 лева** – разноски по делото.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване пред Софийския градски съд с въззивна жалба в двуседмичен срок от датата на съобщаването му на страните.

***ПРЕПИС** от решението да се връчи на страните.*

Съдия при Софийски районен съд: _____