

РЕШЕНИЕ

№ 114

гр. Пазарджик, 02.04.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – ПАЗАРДЖИК, II ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в
публично заседание на седми март през две хиляди двадесет и четвърта
година в следния състав:

Председател: Красимир Г. Ненчев

Членове: Албена Г. Палова
Ани Харизанова

при участието на секретаря Стоянка Ст. Коцева
като разгледа докладваното от Красимир Г. Ненчев Въззивно гражданско
дело № 20245200500090 по описа за 2024 година

Производството е по чл.258 и сл.от ГПК – **въззивно обжалване** .

Районен съд Пазарджик е сезиран с искова молба,подадена от д-р **Д. В. Г., ЕГН *******, с
адрес в гр. В.,ул."Д. Т." №**,против **МБАЛ"В."ЕООД, ЕИК *******, гр.В. бул."С." №**.

С **Решение № 349 / 13. 04.2016г.** на районен съд Пазарджик , постановено по гр. д. № 567/2023г.
по описа на същия съд, са уважени частично и изцяло обективно съединените искове на ищцата.

С **Решение № 410/ 24. 11. 2023г.** е допълнено решението на районния съд, по реда на чл. 247 и чл.
248 от ГПК (поправка на очевидна фактическа грешка и изменение на решението в частта за разноските по далото)

Двете решения на районния съд се обжалват с въззивни жалби и от двете страни в съдебното
производство,подадени чрез пълномощниците на страните.Жалбите са съответно в
отхвърлителната и в уважителната част.Във въззивните жалби се излагат съображения за
неправилност на обжалваните решения,поради нарушение на материалния закон и
необоснованост. Искането е да се отменят решенията на районния съд в обжалваните части и се
постанови ново решение от въззивната инстанция по съществото на спора, с което се уважат,
респективно се отхвърлят предявените искове. Прави се искане за присъждане на сторените
съдебно- деловодни разноски в двете инстанции. Във въззивните жалби не се правят нови
доказателствени искания по смисъла на чл. 260 т. 5 и т. 6 от ГПК.

В срока по чл. 263 ал. 1 от ГПК са постъпили писмени отговори от противните страни по
въззивните жалби .В отговорите се оспорват въззивните жалби . Искането е да бъде потвърдено
решението на районния съд в обжалваните части ,като правилно и законосъобразно . Ответните
страни нямат нови доказателствени искания .

В открито съдебно заседание жалбоподателите , чрез пълномощниците си, поддържат въззивните жалби . Не правят нови доказателствени искания .

Пазарджишкият окръжен съд , след като обсъди основанията за неправилност на съдебното решение , които са посочени във въззивните жалби , като взе предвид становището на противните страни, изразено в писмения отговор по чл. 263ал. 1 от ГПК и събраните доказателства пред първата инстанция , при спазване разпоредбата на чл. 235 от ГПК ,прие за установено следното :

I.По иска за отмяна на уволнението ,като незаконно . (чл. 344 ал. 1 т. 1 и т. 2 от КТ) .

Иска е **основателен**.

Трудовото правоотношение с ищеца е прекратено на безвиновно основание, по чл. 328 ал.1 т.5 от КТ – *липса на качества за ефективно изпълнение на възложената работа* . Фактическият състав на правната норма е следния :

1/Липса на качества. Липсата на качества представлява **обективен факт**, който се изразява в *липсата на професионални знания , умения и навици за изпълнение на възложената работа*. Ирелевантно за правната норма е образованието и квалификацията , която се изискват за заеманата длъжност. При това основание за прекратяване на трудовото правоотношение работника или служителя трябва да притежава необходимото образование и професионална квалификация за заемане на длъжността, но му липсват професионални качества за изпълнение на работата .Както бе посочено по – горе , липсата на качества е обективен факт , който не зависи от волята на работника или служителя . Работника или служителя може да притежава необходимото образование и професионална квалификация за изпълнение на работата, може да полага усилия и старание за изпълнението и въпреки това да изпълнява неефективно възложената работа . Липсата на качества може да се дължи на липсата на природни дадености или на недостатъчни професионални знания и умения за изпълнение на работата .
Обобщено казано това е несъответствие между качествата , които работника или служителя трябва да има ,за да изпълнява ефективно възложената работа и тези които действително има .

2/Липсата на качества трябва да бъде съобразено с изискванията на длъжностната характеристика .

3/Неефективно изпълнение на работата – без необходимото качество , количество и сръчност.

4/ Причинна връзка между липсата на качества и неефективното изпълнение на работата . Неефективното изпълнение на работата трябва да се дължи на липсата на качества , а не на друг обективен факт .

5/ Липсата на качества трябва да представлява трайно състояние на работника или служителя , а не единична проява или инцидентно състояние .

6/Заповедта за уволнение при хипотезата на чл. 328 ал. 1т. 5 от КТ трябва да бъде мотивирана ,

Това означава ,че в заповедта за уволнение *работодателя трябва да посочи точно и конкретно качествата , които не притежава работника или служителя за ефективно изпълнение на възложената работа* .

Заповедта за уволнение не може да бъде мотивирана с извършването на дисциплинарни нарушения . Уволнението по чл. 328 ал.1т. 5 от КТ е на безвиновно основание , тъй като липсата на качества представлява обективен факт , който не зависи от волята на работника или служителя

за разлика от дисциплинарните нарушения . Съдебната практика приема ,че **само в два случая липсата на мотиви води до отмяна на уволнението като незаконно без да се разглежда спора по същество**-при дисциплинарните уволнения , когато в заповедта не са посочени фактически и правни основания за уволнението и при уволнението по чл. 328 ал.1 т. 5 от КТ , когато в заповедта не са посочени конкретните качества , които не притежава работника или служителя за ефективно изпълнение на възложената работа или когато уволнението е мотивирано с извършени дисциплинарни нарушения .

Възможна е хипотезата(настоящият казус е точно такъв) , когато уволнението по чл. 325 ал.1 т.5 от КТ е мотивирано едновременно както с дисциплинарни нарушения ,така и с липсата на качества . В такива случаи съдебната практика на ВКС приема,че това не е основание уволнението да бъде отменено като незаконно само на формално основание , без да се разглежда спора по същество . Нарушенията на трудовата дисциплина са ирелевантни за спора щом като работодателя не е извършил дисциплинарно уволнение.Посочените в уволнителната заповед фактически обстоятелства, които мотивират липсата на качества следва да бъдат разгледани по същество от съда (виж Р. № 301/ 23. 06.2011г. по гр. д. № 531/ 2010г. на 4-то гр.отд. на ВКС ,постановено по реда на чл.290от ГПК ; Р. № 120/ 16. 04.2014г. по гр. д. № 5128/ 2013г. на 4-то гр.отд. на ВКС ,постановено по реда на чл.290от ГПК ;).

В мотивите на уволнителната заповед работодателя е посочил липсата на следните качества за ефективно изпълнение на възложената работа – невъзможност за работа в екип; създаване на условия за конфронтация и напрежение с ръководството на лечебното заведение;влошаване на микроклимата в лечебното заведение;агресивно поведение спрямо медицинския е немедицинския персонал.

В представената по делото “Длъжностна характеристика на д-р Д. В. Г.”(раздел VII- т. 2 от длъжностната характеристика) е посочено , като изискване за заемане на длъжността, личностни качества (да работи в екип,с чувство за отговорност,да спазва моралните и етични норми).

Според съдебната практика на ВКС(виж ТР № 4/01. 02. 2021г. по т. д. № 4/2017г. на ОСГК на ВКС) , при прекратяване на трудовото правоотношение по чл.328 ал.1 т. 5 от КТ в тежест на работодателя е да докаже липсата на качества за ефективно изпълнение на възложената работа . В тежест на работника или служителя е да обори твърденията в заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение ,като установи и докаже ,че притежава необходимите професионални знания и умения, и необходимите професионални качества за ефективно изпълнение на възложената работа.

Обоснован и законосъобразен е извода на районния съд за това,че в съдебното производство пред този съд не са ангажирани доказателства, които да установяват твърденията на работодателя в уволнителната заповед за това ,че ищеца му липсват необходимите качества за ефективно изпълнение на възложената работа (лекар анестезиология и интензивно лечение)
Доказателства в тази насока не са ангажирани и пред въззивната инстанция .

Това е достатъчно основание за отмяната на уволнението ,като незаконно.

По възражението за нарушение на чл. 333 ал. 1 т. 4 от КТ.

Възражението е **неоснователно .**

Според посочената правна норма работодателя може да уволни работника или служителя само с предварително разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай, когато работника или служителя е започнал ползването на разрешения му отпуск.

В чл. 333 ал. 7 от КТ е посочено ,че закрилата по този член се отнася към момента на връчване на заповедта за уволнение.

По делото е представен болничен лист за временна неработоспособност , от който се установява ,че ищеца е бил в отпуск поради временна неработоспособност ,считано от 21. 04. 2023г. до 04. 05. 2023г. вкл. В заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение е посочено ,че трудовото правоотношение се прекратява, считано от 21. 04. 2023г. От тази дата ищеца е започнал ползването на разрешения му отпуск, поради което работодателя е могъл да го уволни от тази дата само с предварителното разрешение на инспекцията по труда.

Правилен и обоснован е извода на районния съд за това ,че разрешения отпуск не е бил започнал към момента на „прочитането“ (такъв текст не съществува в КТ) на заповедта за уволнение, поради което нормата на чл. 333 ал. 1 т. 4 от КТ не е нарушена .

Същественото в случая е датата на връчване на заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение , а не датата на прекратяване на трудовото правоотношение, която е посочена в заповедта за уволнение. Това е така , тъй като закрилата по чл. 333 от КТ е относима към момента на връчването на заповедта за уволнение.

От съдържанието на заповедта за уволнение се установява ,че заповедта е връчена първоначално при отказ на ищеца да я приеме , което е станало на 21. 04. 2023г. Отказът е оформен с подписа на двама свидетели. Това първоначално връчване е нередовно , тъй като по аналогия приложение следва да намерят разпоредбите на чл. 195 ал. 1 и ал. 2 от КТ, относно връчването на заповедта за дисциплинарно наказание. (При нередовно лично връчване по чл. 195 ал. 1 от КТ , връчването е следвало да се извърши с препоръчано писмо с обратна разписка). Редовното връчване е извършено на 05. 05. 2023г. , след изтичане на отпуска поради временна неработоспособност. На тази дата заповедта е връчена лично , срещу подпис на ищеца . Към момента на връчването на заповедта за уволнение ищеца не се е намирал в отпуск поради временна нетрудоспособност , поради което не попада под закрилата на чл. 333 от КТ.

По възражението за нарушение на чл. 333 ал. 3 от КТ.

Възражението е **основателно** .

Според цитираната правна норма в случаите на чл. 328 ал. 1 т. 5 от КТ, работодателя може да уволни работник или служител, който е член на синдикално ръководство в предприятието , през времето докато заема длъжността и 6 месеца след освобождаването му, само с предварителното съгласие на синдикален орган , определен с решение на централното синдикално ръководство на съответната синдикална организация.

В §1, т.6 от ДР на КТ е посочено ,че „синдикалното ръководство“ на една синдикална организация обхваща „председателя „ и „секретаря „на съответната синдикална организация .

Съгласно разпоредбата на чл. 333, ал. 7 от КТ моментът, към който предварителната закрила се осъществява е този на връчване заповедта за уволнение.

В ТР. № 9/ 12. 12. 2014г. на ОСГК на ВКС е посочено ,че закрилата по чл.333 ал. 3 от КТ обхваща председателя и секретаря на синдикалната организация , която е изградена в **предприятието – работодател**. Закрилата не обхваща синдикалното ръководство на териториалните поделения на предприятието-работодател , с изключение на тези териториални поделения, които самостоятелно наемат работници и служители по трудово правоотношение и имат качеството на „самостоятелен работодател“, по смисъла на §1, т.1 от ДР на КТ.

Установено е по делото , че **към датата на прекратяване на трудовото правоотношение 05.05.2023г. ищецът е бил избран за „секретар „ на синдикалната организация на ФСЗ към КНСБ** (виж Протокол от изборно събрание на ФСЗ към КНСБ при „МБАЛ – В. „ ЕООД с дата 19. 04. 2023г.). При това положение ищеца се ползва с предварителната закрила по чл. 333, ал. 3 КТ. Установено е също така ,че преди прекратяване на трудовото правоотношение, работодателя не е поискал предварителното съгласие на синдикален орган , определен с решение на централното синдикално ръководство на съответната синдикална организация, което прави уволнението незаконно само на това основание ,без да се разглежда спора по същество (чл. 344 ал. 3 от КТ).

Правилно и законосъобразно и в съответствие със съдебната практика, районния съд е приел , че *юридическият факт , от който се поражда закрилата по чл. 333, ал. 3 КТ при уволнение е вземането на решението на компетентния орган на съответната синдикална организация.* На това основание районния съд правилно не е уважил възражението на ответната страна за това ,че избора на секретар на синдикалната организация не е бил легитимен до момента , в който работодателя е получил Удостоверение № 58/ 02. 05. 2023г. от синдикалната организация .

Следва да се отбележи ,че според разпоредбата на чл.344 ал. 3 от КТ , *в случаите , когато за извършване на уволнението се изисква предварително съгласие на синдикален орган и такова съгласие не е било поискано или не е било дадено преди уволнението,заповедта за уволнение се отменя само на това основание , без да се разглежда спора по същество .* Независимо от тази разпоредба , както първоинстанционния съд,така и въззивния съд разглеждат спора по същество.

Неоснователни са и всички възражения, въведени с въззивните жалби, досежно оценяемите искове и не рефлектират върху правилността на първоинстанционното решение.

По иска с правно основание чл.344, ал.1, т.3 ГПК във връзка с чл.225, ал.1 от КТ:

При основателност на главния иск по чл.344, ал.1 т.1 КТ, правилно е уважена аксесорната претенция по чл.225, ал.1 КТ за заплащане на обезщетение за времето, през което работника е останал без работа, поради незаконното уволнение, но не за повече от 6 месеца.

Периодът, за който се претендира обезщетението е 05.05.2023 г. - 16.05.2023 г. От направената констатация по трудовата книжка на ищеца е установено, че няма отбелязвания за възникнало друго трудово правоотношение за този период. Размерът на обезщетението е установен от заключението на допуснатата и приета по делото съдебно-счетоводна експертиза, въз основа на която съдът е допуснал изменение досежно размера на предявения иск по чл.225, ал.1 КТ, като е увеличен от 3 160 лв. на **3 795,60 лв.**, която сума е присъдена с обжалваното решение.

По иска с правно основание чл.242 КТ във вр. с чл.128, т.2 от КТ:

Установено е по делото, че за претендирания период страните са се намирали в трудово правоотношение. Съгласно разпоредбата на чл.242 от КТ положеният труд по трудово правоотношение е възмезден, а нормата на чл.128, т.2 от КТ указва задължението на работодателя да заплаща в срок, на работника/служителя, уговореното трудово възнаграждение. Съгласно разпоредбата на чл.245, ал.2 от КТ, неизплатената част от трудовото възнаграждение се дължи ведно със законната лихва.

От приетите експертни заключения (първоначално и допълнително) се установява, че за месец март 2023 г. ищецът е получил 1 286,06 лв. за 19 отработени работни дни от 22 за месеца, а за месец април – 1 264 лв. за 12 отработени работни дни. Към този момент на ищеца е следвало да се плати сума в общ размер на 6 891,51 лв. (3 938,18 лв. за месец март 2023 г. и 2 953,33 лв. за м.април 2023 г.). Установено е от експертизата, че на 27.06.2023 г. е ищецът е получил сума в размер на 6 181,27 лв., представляваща възнаграждение за минали месеци.

Правилно районния съд е приел, че остава неизплатено нетно трудово възнаграждение в размер на **710,24 лв.** за месец април 2023 г., ведно със законната лихва, считано от 21.06.2023 г. до изплащане на вземането. За разликата до претендирания размер от 9 232 лв. претенцията е отхвърлена,като неоснователна.

Неоснователно е възражението на жалбоподателя Г., че неправилно е извършено прихващане с изплатеното на 27.06.2023 г. възнаграждение в размер на 6 181,27 лв., тъй като видно от депозирания отговор на исковата молба, в него се съдържа възражение за прихващане.

По иска с правно основание чл.220, ал.1 от КТ:

Съгласно разпоредбата на чл.220, ал.1 от КТ страната, която има право да прекрати трудовото правоотношение с предизвестие, може да го прекрати и преди да изтече срокът, при което дължи на другата страна обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение за неспазения срок на предизвестие.

Установява се от данните по делото, че със заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение на ищеца, на основание чл.326, ал.2 от КТ е постановено да му се изплати обезщетение за недадено предизвестие в размер на 30 дни. Точният размер на дължимото обезщетение е установен от съдебно-счетоводната експертиза и възлиза в размер на 4 620 лв., поради което правилно районният съд е присъдил в пълен размер сумата от **4 616 лв.**, претендирана с исковата молба.

С оглед неоснователността на въззивната жалба от жалбоподателя Г. срещу решение №349/24.10.2023 г., неоснователна е и жалбата му срещу решение №410/24.11.2023 г., в частта, имаща характер на определение по чл.248 ГПК.

Поради съвпадение в крайните изводи на въззивния съд с тези на първоинстанционния съд, обжалваните решения следва изцяло да се потвърдят като правилни.

По разноските:

Когато и двете страни по спора са обжалвали първоинстанционното решение и същото е потвърдено изцяло от въззивната инстанция, разноси не се присъждат. Следователно, с оглед изхода на спора пред настоящата инстанция, разноските, сторени от двамата жалбоподатели следва да останат за тяхна сметка.

Предвид на гореизложеното и на основание чл. 235 от ГПК Пазарджишкия Окръжен съд

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА Решение №349/24.10.2023г. и Решение №410/24.11.2023г., постановени по гр.д.№567/2023 г. по описа на Районен съд В..

Решението по иска с правно основание чл.344, ал.1, т.1 подлежи на касационно обжалване пред ВКС при наличие на предпоставките по чл.280, ал.1 и ал. 2 от ГПК в едномесечен срок от връчването му на страните.

В останалата част решението не подлежи на обжалване по аргумент от чл.280 ал.3 т.3 от ГПК.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____