

## О П Р Е Д Е Л Е Н И Е

№ 118

гр.София, 18.04.2018г.

в и м е т о н а н а р о д а

Върховен касационен съд на РБ, четвърто гражданско отделение, в закрито заседание на трети април две хиляди и осемнадесета година в състав:

**ПРЕДСЕДАТЕЛ: ВЕСКА РАЙЧЕВА**  
**ЧЛЕНОВЕ СВЕТЛА БОЯДЖИЕВА**  
**ЕРИК ВАСИЛЕВ**

като разгледа докладваното от съдията Райчева гр.д.№4470 описа за 2017 год. и за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството е по чл.288 ГПК.

Обжалвано е решение от 20.07.2017г. по гр.д.№456/2017г. на ОС Благоевград, с което са уважени иски с правно основание чл.344, ал.1, т.1-3 КТ.

Жалбоподателят О. „П.“, чрез процесуалния си представител поддържа, че с решението е даден отговор на правен въпрос в противоречие с практиката на ВКС и който е разрешаван противоречиво от съдилищата. Моли да се допусне касационно обжалване.

Ответникът-Ю. Д. П., чрез процесуалния си представител, в писмено становище поддържа, че не следва да се допуска касационно обжалване.

Върховният касационен съд, състав на четвърто г.о., като направи преценка за наличие предпоставките на чл. 280 ГПК, приема за установено следното:

С въззивното решение съдът, като е отменил частично решение от 02.05.2017г. по гр.д. № 28/2017г. по описа на РС-Гоце Делчев, е осъдил О. „П.“, [населено място] да заплати на Ю. Д., още 73,80лв., представляваща обезщетение по чл.225, ал.2 КТ за времето от 01.05.2017г. до 15.05.2017г., през което ищцата е получавала по-ниско възнаграждение, ведно със законната лихва, считано от предявяване на иска – 11.01.2017г. до

окончателното ѝ изплащане. Със същото решение въззивният съд, като е потвърдил първоинстанционното решение в останалата му част, е уважил предявените от ищеца – Ю. Д. искове с правно основание чл.344, ал.1, т.1 КТ – за отмяна като незаконосъобразна на заповед № 46/14.11.2016г. на Кмета на [община]., с която е прекратено трудовото правоотношение; иск с правно основание чл.344, ал.1, т.2 КТ – за възстановяването на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност – „директор ДГ” в О. „П.“ с правно основание чл.344, ал.1, т.3, вр. чл.225, ал.1 КТ – за заплащане на обезщетение за времето, през което ищецът е останал без работа, в резултат на уволнението, а именно сумата от 1425.56 /хиляда четиристотин двадесет и пет лева и петдесет и шест стотинки/ лева, представляваща обезщетение по чл.225, ал.1 от КТ за времето от 15.11.2016г. до 08.12.2016г. и от 24.12.2016г. до 16.01.2017г., през което същата е останала без работа поради уволнението ѝ, ведно със законната лихва върху сумата, считано от деня на предявяването на иска - 11.01.2017г., до окончателното ѝ изплащане, като оставя без уважение иска над посочената сума като неоснователен.

Установено е по делото, че Ю. Д. е заемала длъжността „директор“ при ответника от 02.05.2011г. до 20.01.2015г., като за месец април 2014г. брутно ѝ трудово възнаграждение възлизало на 983лв. Констатирано е, че на 20.01.2015г. трудовото правоотношение е било прекратено с налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“, а последното е отменено с решение по гр.д. № 223/2016г. по описа на РС-Гоце Делчев, потвърдено от Окръжен съд – Благоевград в сила от 20.09.2016г., с което ищцата е възстановена на заемната длъжност, за което е била уведомена на 04.10.2016г.

Констатирано е, че на 11.10.2016г. ищцата е депозирала заявление, че с оглед чл. 345, ал.1 КТ ще се яви да заеме длъжността, на която е възстановена, при явяването си на 14.10.2016г. ѝ било връчено предизвестие по чл.328, ал.1, т.5 КТ.

Установено е, че за периода от 17.10.2016г. до 12.11.2016г. ищцата ползвала отпуск поради временна неработоспособност, на 14.11.2016г., при връщане на работа, на ищца е връчена процесната уволнителна заповед, с която се прекратявало трудовото ѝ правоотношение, считано от 15.11.2016г., като в заповедта е посочено, че трудовото правоотношение се прекратява на основание чл.328, ал.1, т.5 КТ поради липса на качества за ефективно изпълнение на работа, а именно: липса на умения да планира и организира работата си, както и да управлява и разрешава възникващи проблеми; неумение за работа в колектив; неумение да взема компетентни и навременни решения; нетолерантен и нетактичен; не съобразявала стила си на комуникация с кмета на общината.

Съдът е приел, че в заповедта за прекратяване на трудовия договор не е достатъчно да са изброени само липсващите качества на работника – в случая липса на умения да планира и организира работата си, неумение за работа в колектив, неумение да взима компетентни и навременни решения, нетолератна и нетактична, както и несъобразяване на стила на комуникация с кмета на общината, а същата следва да съдържа конкретни факти и обстоятелства, обуславящи извода на работодателя за липса на определени качества, професионални знания и умения, които служителят не притежава, за да изпълнява ефективно работата си.

Въззивният съдебен състав е приел, че процесната заповед не е мотивирана, както и че липсата на фактически и правни основания в уволнителната заповед, въз основа на които е извършено уволнението, е самостоятелно основание за отмяна на уволнението не само при хипотезата на дисциплинарни уволнения, но и при хипотезата на чл.328, ал.1, т.5 КТ. Изложени са съображения, че само въз основа на посочените конкретни обстоятелства може да се извърши преценката правилно ли е прекратено трудовото правоотношение, съответно работникът да знае в конкретната хипотеза срещу какво да се защитава. Прието е, че липсата на такива конкретни обстоятелства, относими към посоченото в уволнителната заповед основание, обуславя немотивираността, а оттук и незаконността ѝ. Изложени са съображения и за това, че от страна на работодателя не са ангажирани доказателства, които в условията на пълно и главно доказване да установят, че ищцата не притежава липсата на качества за изпълнение на възложената работа, а и уволнението е извършено веднага след възстановяването ѝ на работа, поради което такава преценка обективно не може да бъде извършена от работодателя.

В изложение по чл.284, ал.3 ГПК жалбоподателят, чрез процесуалния си представител поддържа, че в решението е даден отговор на правен въпрос от значение за спора: дали в заповедта за прекратяване на трудовия договор е достатъчно да са изброени само липсващите качества на работника или същата следва да е мотивирана чрез посочване на конкретни факти и обстоятелства, обуславяща извода на работодателя за липса на определени качества, професионални знания и умения, които служителят не притежава, за да изпълнява ефективно работата си. Поддържа, че е налице основание по чл.280, ал.1, т.1 и 2 ГПК за допускане на касационно обжалване. Позовава се на решения на състави на ВКС по приложението на чл.328, ал.1, т.5 КТ.

Върховният касационен съд, състав на Четвърто гражданско отделение, намира, че повдигнатият от жалбоподателя въпрос : дали в

заповедта за прекратяване на трудовия договор на основание чл.328, ал.1, т.5 КТ е необходимо или не да са изброени липсващите качества на работника или служителят за изпълнение на възложената работа , както и да се посочени конкретни факти и обстоятелства, обуславяща извода на работодателя за липса на определени качества, професионални знания и умения, които служителят не притежава, за да изпълнява ефективно работата си, се разрешава противоречиво от състави на Върховния касационен съд в решения, постановени по реда на чл. 290 ГПК.

На поставения за разглеждане въпрос са дадени разрешения в следния смисъл:

В решение № 150 от 11.06.2015г. по гр.д. № 5166/2014г. на трето.о. на ВКС, решение № 54/21.02.2012г. по гр.д. № 865/2011г. на трето г.о. на ВКС и решение № 425 от 18.10.2011г. по гр.д. № 1966/2010г. на четвърто г.о. на ВКС е прието, че от значение за законността на уволнението по чл.328, ал.1, т.5 КТ е посочването в заповедта за уволнение на конкретни факти и данни, относими към възложената работа, за да може съдът да направи преценка за законността на уволнението, като провери съществуването на фактите от действителността, както и правилното им квалифициране и подвеждане под правната норма.

В решение № 102 от 31.03.2015г. по гр.д. № 3687/2014г. на четвърто г.о. на ВКС, решение № 179 от 07.11.2016г. по гр.д. № 1237/2016г. на трето г.о. на ВКС, решение № 318 от 11.11.2014г. по гр.д. № 1201/2014г. и решение № 15 от 05.03.2013г. по гр.д. № 209/2012г. на четвърто г.о. на ВКС е прието, че в никакъв случай работодателят не е длъжен изрично да посочи както липсващите качества, така и фактите, установяващи тази липса, съответно – неефективността на работата.

Наличието на противоречиво разрешаване от различни съдебни състави на ВКС на поставения въпрос, който е от значение за изхода на делото, предпоставя спиране на производството по настоящото дело и отнасянето му за разрешаване от общото събрание на Гражданска колегия . На основание чл. 292 ГПК следва да бъде предложено на общото събрание на Гражданска колегия на ВКС да постанови тълкувателно решение по противоречиво разрешавания въпрос : в заповед за прекратяване на трудов договор на основание чл.328, ал.1, т.5 КТ задължен ли е работодателят да посочи липсващите качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата / чрез изброяването им или като изложи и конкретни данни, мотивирали волята му да приложи това основание за уволнение/ или това не е необходимо.

По изложените съображения, Върховният касационен съд, състав на IV г.о.

**О П Р Е Д Е Л И :**

**СПИРА** производството по гр. дело №4470/2017 г. на Върховния касационен съд, IV г.о.

**ПРЕДЛАГА** на общото събрание на Гражданската колегия на Върховния касационен съд да постанови тълкувателно решение по материалноправния въпрос: в заповед за прекратяване на трудов договор на основание чл.328, ал.1, т.5 КТ задължен ли е работодателят да посочи липсващите качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата / чрез изброяването им или като изложи конкретни данни, мотивирали волята му да приложи това основание за уволнение/ или това не е необходимо.

Определението да се докладва на зам. председателя на Гражданската колегия на Върховния касационен съд.

**ПРЕДСЕДАТЕЛ:**

**ЧЛЕНОВЕ:**