

РЕШЕНИЕ

№ 91

гр. Пазарджик, 19.03.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – ПАЗАРДЖИК в публично заседание на двадесет и осми февруари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Минка П. Трънджиева

Членове: Венцислав Ст. Маратилев
Димитър П. Бозаджиев

при участието на секретаря Петя Кр. Борисова
като разгледа докладваното от Димитър П. Бозаджиев Въззивно гражданско дело № 20235200500646 по описа за 2023 година

Производството е въззивно, по реда на чл.258 и сл. от ГПК.

С Решение №1047/03.10.2023г., постановено по гр.д.№2545/2022г. по описа на РС- Пазарджик са отхвърлени предявените от Й. Г. И., ЕГН *****, с адрес: гр.Пазарджик ул.,„Васил Левски” №64, вх.А, ет.2, ап.5, срещу Драматично куклен театър „Константин Величков”, ЕИК 112822278, с адрес: гр.Пазарджик, ул.,„Цар Самуил” №10А, представлявано от директора Г.А., искове с правно основание чл.344, ал.1, т.1, 2 и 3 КТ, във връзка с чл.225, ал.1 КТ, за признаване уволнението на Й. Г. И. за незаконно и за отмяна на Заповед № РД 10-13/13.07.2022г.; за възстановяване на ищцата на заеманата преди уволнението й длъжност „главен счетоводител“ и ответникът да бъде осъден да заплати на ищцата обезщетение по чл.225, ал.1 КТ в размер 25015,43лв. за периода от 13.07.2022г. до 13.01.2023г., ведно със законната лихва от депозиране на исковата молба в съда до окончателното изплащане на вземането като неоснователни и недоказани.

Осъдена е Й. Г. И., ЕГН *****, с адрес: гр.Пазарджик ул.“Васил Левски” №64, вх.А, ет.2, ап.5, на основание чл.78, ал.3 ГПК, сумата в размер на 2339,21лв., сторени разноси в производството.

Против това решение е постъпила въззивна жалба от Й. Г. И., чрез процесуалния ѝ представител адв.В. П..

Твърди се в същата, че обжалваното решение е неправилно и незаконосъобразно, тъй като е изготвено в противоречие с материалния закон и при съществено нарушение на съдопроизводствените правила, като освен това е и необосновано.

Сочи се, че изводите на съда не съответстват на събраните по делото доказателства, като съответно същия не се е произнесъл по всички твърдения на ищеца, направените възражения, доказателствени искания и правни аргументации, свързани с предмета на делото.

По необосноваността на решението и това, че същото е постановено при съществено нарушение на съдопроизводствените правила се визира, че съгласно трайно установената съдебна практика на Върховния съд и на Върховния касационен съд, правораздавателният орган не може да пропусне да изясни фактическите положения във връзка с предмета на иска и възраженията на страните, щом това има отношение към предмета на спора.

Сочи се, че съдът е длъжен да даде отговор на всички техни доводи и възражения, като ясно и точно изложи съображения по тях. Ако не го стори, нарушавайки чл.12 и чл.235, ал.2 ГПК, той засяга принципа за установяване на истината. разписан като основен в чл. 10 ГПК. /в тази насока са Решение № 60326 от 14.12.2021г. по гр.д. №623/2021г. на ВКС, 4-то гр. отделение: Решение №166 от 15.07.2013г. по гр.д.№1285/2012г. на ВКС/.

Приема се, че това е така, защото съдът всякога е длъжен да даде отговор на възраженията и доводите на страните, независимо дали ги счита за основателни или не и дали ги уважава или ни и този отговор винаги трябва да бъде обективиран по делото- в мотивите на съдебния акт. Изготвянето на мотиви е гаранция, че съдът взема решенията си по вътрешно убеждение, основано на обективно, всестранно и пълно изследване на всички обстоятелства по делото и на закона. Липсата на мотиви води до невъзможност да се провери правилността на решението и затова всякога представлява съществено нарушение на процесуални правила.

Твърди се, че в исковата молба на лист 5 е направено възражение, че в процесната заповед няма посочване времето на извършване на всяко едно от вмените нарушения на Й. И.. По нататък във второто изречение са посочени

като пример три от нарушенията- тези по пункт 3, 4 и 5. Очевидно е, че това е така. Приема се, че лесно проверимо е, че в процесната заповед няма точно, ясно и конкретно посочване на датата на извършване на всяко едно от вменените на ищцата 7 дисциплинарни нарушения и най- вече кога то е открито, изискване произтичащо от чл.195, ал.1 от КТ.

Сочи се, че на лист 10 от решението съдът е записал, че е спазено изискването на чл.194, ал.1 КТ, като процесното дисциплинарно наказание е наложено в преклузивния двумесечен срок от откриване на нарушението, като в скоби записва, че това касае вменените нарушения по пунктове 1, 2, 5, 6 и 7. Според изложеното в процесната заповед, казва съда и продължава, нарушенията са извършени от ищцата най- рано в началото на 2022г. Логически следва, що за понятие използва съда- най- рано и на следващо място, какво значи в началото на 2022г. ?!

Приема се, че следващото е още по- странно, което казва съда, че това произлизло от събрания доказателствен материал и съответно, че то произлизло и от показанията на свК., при което се установявало, че работодателят е разбрал за тяхното извършване в края на месец май. Обръща се внимание, че свидетелката не е казала коя е година, при което не става ясно кога е открито, тъй като всяка година има месец май.

Впоследствие се визира, че следващото като мотиви първоинстанционния съд казва, че за нарушенията посочени в пункт 3 и 4 не може да се прецени дали е спазен посочения по- горе срок, поради непосочване от страна на работодателя на момента на тяхното извършване.

Цитира се визираното от първата инстанция на лист 11 от решението, че от събраните доказателства по делото се изяснява, че твърдените нарушения са извършени в края на месец май, началото на месец юни 2022г., но е недопустимо пропуските в уволнителната заповед да бъдат запълвани в хода на съдебното заседание.

Визира се, че логически възниква въпроса защо този съд /районния/ не видял очевидното, че няма посочване в процесната заповед кога е извършено всяко едно от 7-те нарушения и второ, защо този съд веднъж приема, че от показанията свК. е достатъчно да се определи кога се извършени нарушенията по пункт 1, 2, 5, 6 и 7, а след това на следващия лист съдът е на противоположното мнение, като мотивира, че тези пропуски е недопустимо

да бъдат запълвани в хода на съдебното заседание.

Твърди се, че нормата на чл.195, ал.1 от КТ е категорична, че за всяко дисциплинарно нарушение следва да се посочи в уволнителната заповед кога е извършено, а не да се извлича от свидетелски показания.

Твърди се, че съдът незаконосъобразно и в разрез е правомощия си с направил упрек към ищцата, че видите ли тя не е ангажирала доказателства, които да опровергават изложеното от свК..

Задава се отново логически въпрос към съда, какви ще да са тези доказателства, които ищцата е следвало да ангажира, за да опровергават едно неуточнено твърдение на свидетел за това, кога е открито нарушение (м.май), касаещо текст от императивна норма? В тази насока се счита, че, не може със свидетелски показания да се запълват пропуски в уволнителна заповед и това е правилния извод, а не обратното.

От изложеното до тук се приема, че първоинстанционният съд е формирал погрешно вътрешно убеждение, изложил е противоречиви мотиви, които в едната си част са в противоречие и с материалния закон- чл.194, ал.1, във връзка с чл.195, ал.1 КТ, доказващо необоснованост на решението и наличие на съществено процесуално нарушение на съдопроизводствените правила.

Твърди се, че е правилен упрека на първоинстанционният съд, че в ИМ няма въведени твърдения от ищцата за нарушение на чл.193 от КТ.

Сочи се, че все пак по този въпрос последният на лист 10 е изложил мотиви, които обаче приемат, че са необосновани и неправилни.

Моли да се има предвид, а това е трябвало да се съобрази и от първата инстанция, че когато е писана ИМ единствената информация, която ищцата е имала по отношение процедурата по чл.193 от КТ е тази, че до нея са отправени две искания да даде обяснения и съответно тя е дала такива, в срока в който ѝ е указан. Но едва в хода на делото се открило обстоятелството, че тези нейни писмени обяснения са входирани в деловодството на ответника, но по тях или по- точно върху тях няма отразено каквото и да е от ответника, доказващо, че той ги е приел и се е съобразил е тях, преди да наложи процесното дисциплинарно наказание. Именно поради това се е и приело, че първоинстанционният съд ще вземе предвид тези

новооткрити факти по тази причина се въведени твърдения с писмената защита.

Сочи се, че това негово задължение произтича от чл.236, ал.2 ГПК-преценка на доказателствата.

Твърди се, че безспорно е, че тези две писмени доказателства в същността си, съгласно чл.260, т.5 от ГПК са новооткрити факти, тъй като са били представени от ответната страна с молба в изпълнение на указания на съда, която молба е с рег.№20528/12.10.2022г. от деловодната система на съда: лист 2, точка 1, където е посочено, че представят и обясненията- 2бр., при което те са и по тази причина ищцата не е имала възможност да се позове в ИМ на факта, че по тях или по- точно върху тях няма отразено каквото и да от ответника, доказващо, че той ги е приел и най- важното, че се е съобразил с тях, преди да наложи процесното дисциплинарно наказание.

Ето защо се моли при решаване на делото във въззивната инстанция да бъдат взети предвид двете писмени обяснения, които ответната страна представи. В тази насока се моли от съдът да бъде съобразено разпоредбата на чл.193, ал.1 от КТ съгласно която работодателят е длъжен преди налагане на дисциплинарното наказание да изслуша работника или служителя или да приеме писмените му обяснения и да събере и оцени посочените доказателства.

Твърди се по делото, че работодателят на ищцата в лицето на директора на ДКТ „К. Величков“- Пазарджик не е изслушал лично ищцата. Покана от негова страна към нея да се яви пред него, за да бъде изслушана, няма по делото. Твърдения в тази насока няма и от двете страни. Не се представени доказателства от ответната страна за противното, тоест че той я е изслушал. Няма данни това да е станало по вина на служителя И. И., по смисъла на ал.3 на член 193 от КТ.

Визира се, че по делото се събрани доказателства, представени от ответника с молба вх.№20528 от 12.10.2022г., че работодателят в изпълнение на процедурата по чл.193, ал.1 от КТ е отправил две искания за даване от нейна страна на писмени обяснения. Исканията са изпратени до ищцата с куриерска поща с обратна разписка, чрез фирма Ин Тайм, които тя е получила. Първото искане е с изх. №ЧР-01-202 от 21.06.2022г.

Сочи се, че видно от съдържанието на това искане в него не се

съдържат никакви мотиви по отношение на констатирани трудови нарушения. Така както се твърди, че ще бъде направено на лист 1. Второ, в него се задават въпрос във връзка с част от по-късно посочените в процесната заповед дисциплинарни нарушения. Реално има въпроси които не са дори във връзка с трудовите задължения на ищцата.

Визира се, че ищцата е спазила указания срок и е изготвила писмено обяснение на дата 24.06.2022г., което е входено в деловодната система на ответника с вх.№ЧР-01- 207/27.06.2022г.

Твърди се, че след това е последвало второ искане с изх.№ЧР-01-217/30.06.2022г., което е отправено до ищцата по пощата с обратна разписка. Видно от съдържанието на това искане в него отново не се съдържат никакви мотиви по отношение на констатирани трудови нарушения, така както се твърди, че ще бъде направено на лист 1. Второ, в него отново се задава въпрос във връзка с част от по-късно посочените в процесната заповед дисциплинарни нарушения. Реално има въпроси които не са дори във връзка с трудовите задължения на ищцата.

Твърди се, че ищцата е спазила указания срок и е изготвила писмено обяснение, което е входено в деловодната система на ответника с вх.№ЧР-01-222/05.07.2022г.

Обръща се внимание на съда, че очевидно двете писмени обяснения на ищцата, които тя е изготвила във връзка с две искания на ответника, които той е посочил, че прави на основание чл.193, ал.1 КТ не са били приети от него, като той не се е запознал с тях, нито пък е оценил това, което е написано в тях. В тях няма каквато и да е резолюция, доказваща, че има запознаване и приемане на същите с положен подпис и дата на запознаване и приемане на същите от директора.

Приема се, че е налице пряко доказателство, представено от ответника по делото /двете писмени обяснения от ищцата посочени надлежно по-горе/, доказващо, че е била нарушена процедурата по чл.193, ал.1 от КТ, при което работодателят в лицето на директора Г.А. не е приел тези две писмени обяснения на ищцата.

Сочи се, че в писмените доказателства представени от ответника се намира "Констативен протокол" от дата 10.06.2022г., в който е записано, че се издава на основание Заповед №РД-09-07/02.06.2022г. на директора на

театъра Г.А., /очевидно касаеща намереното в ст.25/ при което ясно се вижда, че този протокол е приет от директора и той се е запознал с него, като е поставил резолюция „Запознат съм”, дата 10.06.2022г. и следва подпис и накрая е изписано име и фамилия - Г.А..

Твърди се, че наличието само на входящ номер от деловодна система, който удостоверява, че тези две писмени обяснения са постъпили при работодателя, не обоснова императивно вмененото му задължение, по смисъла на второто изречение на чл. 193. ал.1 от КТ.

Визира се, че в процесната заповед, видно от съдържанието ѝ, дори няма каквато и да е индикация, че работодателят на ищцата е изпълнил и последното си задължение, вменено му с последното изречение на чл.193, ал.1 КТ- да събере и оцени посочените доказателства. Този безспорен факт, също категорично доказва, че работодателя изобщо не ги е приел.

Възразява се с изложения бланкетно от първия съд мотив на лист 10, че: Не е необходимо върху посочените обяснения да се поставя определена резолюция или подпис на директора.

Сочи се, че това е така, тъй като в едни случаи има доказателство, че директорът по този начин удостоверява, че е приел „Констативен протокол“ от дата 10.06.2022г., както е посочено по-горе, а за тези важни по делото факти, съдът подхожда лежерно и negliжиращо и то без да обоснове откъде произтича това негово вътрешно убеждение по този важен за този казус правен въпрос относно спазването на процедурата по чл.193, ал.1 от КТ.

Твърди се, че ако това е било вярно, което се казва в мотивите на решението, т.е. че не е необходимо да има поставена резолюция или подпис на директора върху тези обяснения, то се дава пример, че по делата в съда непрекъснато постъпват молби и искания. Върху всички тях има поставена резолюция от съдията по делото, която има двойствен характер- първо, удостоверява, че съдията се е запознал с тези молби или искания и че те са приети по делото и второ, указва се какво точно да се случи с тях.

В заключение се сочи, че съдът следва да приеме, че от страна на работодателя в лицето на директора Г.А. е налице допуснато нарушение на чл.193, ал.1 КТ, тъй като той не е приел двете писмени обяснения, дадени от ищцата в отговор на неговите искания, като освен това не е събрал и оценил посочените доказателства в тези писмени обяснения.

Отделно от това се визира, че първоинстанционният съд е допуснал съществено процесуално нарушение, като не е съобразил, че това са новооткрити факти в ново представено писмено доказателство от ответната страна.

Ето защо се иска въззивният съд да приложи ал.2 на чл.193 от КТ и да отмени дисциплинарното наказание, без да разглежда спора по същество.

Твърди се, че в исковата молба на лист 5 е направено възражение, че процесната заповед е немотивирана по смисъла на чл.195, ал.1 от КТ. Визира се, че представената писмена защита от края на лист 3 до средата на лист 15 са изложени подробни мотивирани и аргументирани съображения и правни изводи, доказващи, че процесната заповед е немотивирана и това се отнася за всяко от 7-те дисциплинарни нарушения.

Счита се, че съдът е щял да се запознае подробно с тези доводи и ще се произнесе по тях. Приема се, че се е видяло, че няма и ред как съдът цени така изложеното.

Приема се, че това е пример за съществено процесуално нарушение по смисъла на чл.236, ал.2 от ГПК допуснато от първия съд. Сочи се, че в началото на тази въззивна жалба- лист I в точка 1 е обосновано до какво води това нарушение.

Поддържа се всичко онова, което е било изложено в писмената защита по отношение на немотивираност на процесната заповед- от края на лист 3 до средата на лист 15, които на този етап се счита, че няма да се повтаря в подробности.

Твърди се, че в исковата молба на лист 5 е направено възражение, че наказващият не е спазил императивните разпоредби на чл.190, ал.2 КТ и чл.189, ал.1 от КТ.

Визира се, че в писмената защита от средата на лист 15, където изречението започва с думите- на трето място до лист 16, където има изречение, което започва с думите на четвърто място са изложени подробни мотивирани и аргументирани съображения и правни изводи, доказващи, че наказващият не е спазил императивните разпоредби на чл.190, ал.2 КТ и чл.189, ал.1 от КТ. Посочена е относима задължителна практика на ВКС.

Сочи се, че районния съд е следвало да се запознае подробно с тези

доводи и ще се произнесе по тях, но се е видяло, че няма и ред как съдът цени така изложеното. Отделно от това се приема, че процесната заповед е пълна с бланкетни твърдения без мотиви не само по отношение системност, но и за увреждане имуществото на работодателя; неизпълнение на трудови задължения; злоупотреба с доверието на работодателя, неизпълнение на законово разпореждане и прочие.

Твърди се, че първоинстанционният съд постъпва по същия начин, тъй като в обжалваното решение има декларативно изразяване от съда без мотиви по отношение на горното и то се констатира на лист 12. В края на същия този лист 12 има повече за системността, но е налице произнасяне при ексцес, тъй като съдът си е позволил да излезе извън посоченото в процесната заповед по отношение на първото дисциплинарно нарушение.

Приема се, че това е абсолютен пример за съществено процесуално нарушение по смисъла на чл.236, ал.2 от ГПК допуснато от първия съд.

Твърди се, че в началото на тази въззивна жалба- лист 1 в точка I е обосновано до какво води това нарушение, като е посочена и относимата задължителна съдебна практика.

Поддържаме се всичко онова, което е изложено в писмената защита по отношение на това, че наказващият не е спазил императивните разпоредби на чл.190, ал.2 КТ и чл.189, ал.1 от КТ- от средата на лист 15, където изречението започва с думите- на трето място до лист 16, където има изречение, което започва с думите- на четвърто място и което на този етап се приема, че няма да се повтаря в подробности.

Твърди се, че по делото са били допуснати СПЕ- единична, тройна и петорна, като с оглед авторството е бил разпитан в съдебно заседание бившия директор А.Ж., който е заявил по категоричен начин, че това е неговия подпис и че той го положил.

Визира се, че по делото във връзка с обжалваната заповед, ясно може да се отличи, че няма вменяване на дисциплинарно нарушение към ищцата по отношение на никакви съмнения за авторството в допълнително трудово споразумение /ДТС/, което беше представено от нея в оригинал пред съда.

Този въпрос, кой е авторът на подписа в това ДТС е неотносим към предмета на делото, защото ДТС изобщо не се споменава в точка 1

процесната заповед.

Посочва се, че в писмената защита е било казано, че съдът ще бъде изключително затруднен да се произнесе във връзка с трите СПЕ. В тази насока се твърди, че ГПК не приравнява съдебната експертиза на доказателство, нито пък съдът е задължен да възприеме заключението на вещото лице, а го обсъжда, ведно с другите доказателства по делото. Единственото друго доказателство са гласните показания на автора на подписа. При това фактическо положение и предвид факта, че този въпрос е неотносим към предмета на делото, то се моли съда да приеме, че автор на подписа е Александър Жендов, като не възприеме единичната и петорната експертиза и да кредитира тройната такава.

Твърди се, че тройната експертиза категорично е посочила недостатъците на единичната такава, както и вещите лица пространствено обясняват защо считат, че подписа е на автора му, а не е имитация.

Твърди се, видно от Протокол №1343 от 20.09.2023г., че вещите лица от петорната експертиза са в зависима връзка на началник и подчинени. Реално няма представено доказателство за обсъждане на тази експертиза, като единственото е, че тя е подписана от всички без да има особено мнение.

Сочи се, че вещите лица са заявили пред съда, че не са взели предвид част от доказателствата, използвани от единичната и тройната експертиза, тъй като те не са издирвали и не са набавяли доказателства.

Визира се, те са заявили, че не са се запознали с показанията дадени от Александър Жендов, тъй те не били им изпратени. Приема се, че доста странно е заявлението, че тях не ги интересува, кой какво твърди.

Поддържа се всичко онова, което е изложено във връзка с тази експертиза от лист 3 до лист 8 и най- вече мотивираното възражение защо тази експертиза не следва да бъде приемана, тоест до лист 13.

Твърди се, че по повод на единичната и най- вече на петорната експертиза съдът е допуснал драстично нарушение на правата на ищцовата страна, като не се е съобразил с направеното доказателствено искане за назначаване на арбитражна експертиза.

За прецизност се сочи, че видно от Протокол № 413 от дата 15.03.2023г. лист 15 и лист 16, процесуалния представител на ответната страна е заявил,

че тройната експертиза не следва да бъде приемана. Съдът обаче я е приел, като е заявил, че заключението е обосновано. На лист 17 обаче, отново процесуалният представител на ответника аргументира и прави искане за назначаване арбитражна експертиза. Мотивът му е, че има две противоречиви експертизи, като заявява, че има практика на ВКС и то константна, но не я посочва. Той заявява пред първия съд, че дори да няма искане от страните за нейното назначаване, то съдът е задължен да направи това, тоест да назначи арбитражна експертиза според тази практика на ВКС. Ищцовата страна е направила възражение.

Обръща се внимание да действията на съдията по това дело. Без да има каквото и да мотивиране на искане за назначаване на петорна експертиза СПЕ. то съдът си е позволил да я назначи. Тоест, адв.К.- процесуален представител на ответника, нито се позовава, нито посочва какъвто и да е недостатък на тройната експертиза, нито пък иска да бъде назначена петорна експертиза, тоест обобщено няма нито един аргумент по смисъла на чл.201 от ГПК. но се назначава тази петорна експертиза от съдът.

Твърди се, че съдът няма право на служебно начало в тази насока. Но ако има искане, той трябва да го съобрази с чл.201 ГПК и така както е поискано, а не да си превишава правомощията. И ако е вярно твърдението на адв.К., че има трайна практика па ВКС, а всъщност той такава не посочва в писмената си защита, то съдът има правомощия служебно да назначи само арбитражна експертиза. В този аспект се приема, че е допуснато съществено процесуално нарушение.

Навежда се и друго такова, като се визира, че видно от Протокол №1343 от 20.09.2023г. на лист 8 от страна на процесуалния представител на ищцовата страна са били изложени аргументирани възражения защо петорната експертиза не следва да бъде приемана: стесняване на периода: неизползване на всички доказателства по делото: незапознаване с показанията на автора на подписа и прочие, включително че тази експертиза е само количествено натрупване, а не качествен резултат. Един от вещите лица работи, останалите 4-ма се подписват. На лист 9 от протокола е посочен порока на петорната СПЕ, като това е направено по аргумент на чл. 201 от ГПК.

На лист 10 от протокола ясно се установява, че съдът си признава за

превишаването на правомощията си, като заявява, че съдът е решил каква да е експертиза като се повтаря, че искане за петорна експертиза няма от никого по делото.

Визира се направено искане- лист 11 от протокола от процесуалния представител на ищцовата страна за назначаване на арбитражна експертиза, като то е направено по абсолютно идентичния начин, както това искане за този вид експертиза е от адв.К.. Основният мотив е била разнопосочността на така приетите експертизи, като е посочена относима съдебна практика.

Сочи се, че на лист 12 съдът отказва да стори това с несъстоятелен мотив. В края съдът заявява, че за пълнота следва да бъде посочено, че не е необходимо назначаване на поисканата от адв.В.П. експертиза, тъй като по делото са изготвени общо три експертизи с поставени едни и същи въпроси, по които вещите лица са дали отговор.

Насочва се вниманието на мотивите на съда по отделните експертизи, които са показателни за тяхната необоснованост. В този смисъл се сочи, че на лист 7 от решението се заявява, че единичната и петорна експертиза, съдът кредитира като компетентно изготвена и даваща отговор на поставените задачи, при което се установява, че подписът, поставен за “Ръководител“ в ДТС от 01.07.2018г. към ТД №26/25.01.1988г. не е положен от лицето А.Г.Ж. В следващото изречение, съдът се произнася по тройната експертиза СПЕ, като заявява, че същото се намира в противоречие с обсъдените по- горе експертизи и по тази причина не я кредитира. Приема се, че странно е тогава, защо съдът назначава петорна експертиза, при условие, че има вече противоречие между две експертизи. Третата, не е арбитражна. Тоест, първо се заявява от съда, че вещите лица от всички експертизи са отговорили на едни и същи въпроси. Второ, всички СПЕ са приети от съда, като отговарящи на условията на чл.201 ГПК и съдът накрая по абсолютни неясни и необосновани критерии си избира две от тях, а третата отхвърля защото била в противоречие с другите две. Твърди се, че това е в разрез с всички процесуални правила. И за да се реши въпроса, на лист 9 от решението съдът се произнася, че не кредитира показанията на св.А.Ж., в който той заявява, че подписът е негов, защото това противоречало на единичната и петорната експертиза. Приема се, че този подход на съда е недопустим.

Твърди се, че правилото залегнало по този въпрос от константната

практика на ВКС е, че при това разминаване следва да се назначава арбитражна експертиза. Справедливостта изисква с научни методи от независими нови експерти да се стигне до извода, коя от тези многобройни експертизи следва да се кредитира или да не се кредитира.

В заключение се приема, че от така изложеното категорично се доказва, че първоинстанционният съд в нарушение на процесуалните правила, в разрез с вменените му правомощия е допуснал съществено процесуално нарушение, водещо до нарушение процесуалните права на ищцовата страна. Тези нарушения в същността с оглед така постановеното решение водят до необоснованост на същото и до неправилност. Приема се, че по този начин съдът нарушава принципа за установяване на истината, разписан като основен в чл.10 от ГПК, както и този за равенство на страните в съдебния процес, залегнал в чл.9 от ГПК.

Приема се, че това е така, тъй като въз основа на това нарушение съдът е създал една сложна конструкция при която мотивира, че посоченото в точка 1 дисциплинарно нарушение е доказано, при което само от него е налице системност, като последната в този вид не е посочена в процесната заповед, нито пък е посочена в писмената защита или по време на делото.

Отбелязва се, че видно от съдържанието на точка 1 от процесната заповед в нея няма и ред по отношение на това дали начисляването на сумата за заплати, така както се твърди в тази точка 1, произтича от това ДТС от дата 01.07.2018г. Второ, никъде няма и ред като твърдение там, че ДТС е истинско или неистинско. Няма обвинение, че то е създадено от ищцата. В тази насока се моля да се вземат предвид аргументите, които са изложени в писмената защита в точка 2.1. от лист 4 до лист 5.

Твърди се, че извън вниманието на съда е останал и факта, че за това дисциплинарно нарушение не е искано обяснение по смисъла на чл.193, ал.1 КТ.

По отношение на незаконосъобразността на обжалваното решение се твърди, че още в исковата молба, така и в писмената защита са изложени многобройни доводи, включително правно обосновани, свързани с факта, че уволнението на ищцата е незаконосъобразно, поради нарушаване на изискването на чл.193, ал.1 от КТ- за вмененото й дисциплинарно нарушение по точка 1 не са били искани обяснения в съответствие с разпоредения

процесуален ред. Следователно не може да прието нещо, което не е било искано.

Твърди се отново, че са изложени аргументи, които доказват, че дадените две писмени обяснения от ищцата не са били приети от работодателя.

Приема се, че е проверимо, че съдът няма произнасяне по този значим за казуса и за правото въпрос. Липсват каквито и да са мотиви по отношение действието на работодателя по приемането на тези писмени обяснения, както и тяхната оценка и преценка преди да наложи процесното дисциплинарно наказание. Приема се този факт е доказан и само на това основание обжалваната заповед следва да бъде отменена.

Моли се съдът да приеме, че от страна на работодателя в лицето на директора Г.А. е налице допуснато нарушение на чл.193, ал.1 КТ, тъй като той не е приел двете писмени обяснения дадени от ищцата в отговор на негови искания, като освен това не е събрал и оценил посочените доказателства в тези писмени обяснения.

Приема се, че отделно от това първоинстанционният съд е допуснал съществено процесуално нарушение, като не е съобразил, че това са новооткрити факти в ново представено писмено доказателство от ответната страна.

Моли се въззивният съд да приложи ал.2 на чл.193 от КТ и да отмени дисциплинарното наказание, без да разглежда спора по същество.

Твърди се, че по делото се доказва, че Заповед рег.№РД-1013/13.07.2022г. на директора на ДКТ, "К. Величков"- Пазарджик е издадена в противоречие с материалния закон- КТ, което я прави незаконосъобразна.

В тази връзка се сочи, че в съдебното решение съдът е мотивирал, че дисциплинарните нарушения посочени в точка 3 и 4 от процесната заповед не отговарят на императивните изисквания на чл.195, ал.1 КТ, тъй като работодателят не е посочил дата или период на извършването им. Съдът е категоричен, че от събраните по делото доказателства се изяснявало, че твърдените нарушения са извършени в края на месец май, началото на месец юни 2022г., но е недопустимо пропуските в уволнителната заповед да бъдат запълнени в хода на съдебното заседание. Тук още веднъж се посочва, че след

като съдът е изложил този мотив и при условие, че такъв извод се налага и за останалите посочени в уволнителната заповед дисциплинарни нарушения, то този съд е следвало да приложи еднакви критерии и да стигне до същия извод, а не както е направил.

Твърди се, че на лист 14 в началото съдът мотивира, че по отношение на вменените нарушения по пунктове 2 и 6 следва да се посочи, че ответникът не е успял да проведе пълно и главно доказване, че същите са извършени от ищцата. Там е и посочил, че ищцата е извършила вменените и със Заповед №РД 10-13/ 13.07.2022г. нарушения на трудовата дисциплина по пунктове 1, 5 и 7.

Твърди се, че процесуалният закон въвежда забрана за обжалване на решението в частта, която е положителна за страна, тоест решението е в нейна полза, тъй като липсва материален интерес да се направи това.

По отношение на останалите три дисциплинарни нарушения по пункт 1, 5 и 7 се визира, че в точка 1 на лист 1 от процесната заповед е записано, че в началото на м. януари 2022г. Й. И. е започнала да си начислява трудово възнаграждение в размер на 3190лв. за месеците януари и февруари, а в началото на м.март 2022г. си е начислила сумата в размер на 3400лв. за месеците март- април, вместо полагащите й се по 2700лв. Накрая на този лист I е записано допълнително изречение със следния текст, че с посоченото в т.1 и 2 е увредила имущество на работодателя и е злоупотребила с доверието му. Освен това не е изпълнила трудовите си задължения.

В тази насока, че приема, че тук няма и ред реално кога като дата е извършено това нарушение, за може съдът да прецени дали е спазен срока по чл.194 КТ.

Приема се, че от страна на ответника не са се представили каквито и да е доказателства за увреждане на каквото и да е имущество на работодателя от страна на ищцата в качеството й на главен счетоводител при този работодател.

Сочи се, че в този текст умишлено и най- вероятно целенасочено не е посочено какво е правното основание ищцата да извършва действие, което е материализирано многократно с глагола „начислява“ и това нейно действие кои законови разпоредби, подзаконови такива, вътрешни актове на работодателя или нейни трудови задължения нарушава.

Твърди се, че ДКТ „К.Величков“- Пазарджик е второстепенен разпоредител с бюджета към министъра на културата, прилагащ система на делегиран бюджет- /писмено доказателство представено от ответника „Вътрешни правила за работната заплата“, утвърдени от него със Заповед № ФС- 01/07.01.2022г., за които не са се представили доказателства, че ищцата е запозната и които вътрешни правила не са цитирани, като нарушени в тази точка/. Отделно от това се визира, че има Постановление №263 от 30 юли 2021г. за определяне на второстепенните разпоредители с бюджет по бюджета на Министерство на културата, като в т.37 е посочен ДКТ.

Приема се, че има непознаване на основни правни понятия и най- вече счетоводни, банкови и други, които са довели до там, че в тази точка 1 от процесната заповед, представителят на работодателя е приравнил трудовото възнаграждение на работника като негово имущество. Счита се, че това не само не е вярно, тъй като парите са платежно средство и не са имущество, но тези бюджетни средства дори не са на работодателя, а са делегиран бюджет от Министерството на културата

Твърди се, че е очевиден и друг факт, който е убягнал на работодателя на ищцата, а и на първоинстанционния съд и това е, че първо се изготвят и се утвърждават от него, така наречените поименни щатни разписания за всеки един служител. Тези поименни щатни разписания са представени по делото. Последното такова е към дата 01.07.2022г. утвърдено от Директора, в което ищцата е под №38 със заплата от 4420лв. и то във време, когато тя не е била на работа.

Твърди се, че въз основа на тях се изготвят ведомостите за заплатите, които също се утвърждават от директора, а бюджетните средства за заплати постъпват от Министерството на културата. Тоест по делото се събрани писмени доказателства за тази процедура, но не са представени писмени доказателства от ответната страна, че Министерството на културата в лицето на негов орган или в лицето на самия министър е имало каквито и да са забележки по отношение на трудовото възнаграждение на ищцата за посочените месеци.

Твърди се, че представителят на работодателя, а и първоинстанционният съд е пропуснал и друг важен факт, който е очевиден и се констатира от приетата и неоспорена от страните СПЕ, а именно, че самият

той определя това възнаграждение на ищцата, както е и определял и допълнително трудово възнаграждение. Съответно за м.декември 2022г.- 12000лв.: за м. октомври 2021г.- 8000лв., същото за м. декември 2022г. и други /лист 2 и лист 5 от СИЕ.

Сочи се, че в дадените от него показания по реда на чл.176 ГПК това е признато.

Твърди се, че не става ясно, какво обосновава представителят на работодателя да счита, че на ищцата се е полагало възнаграждение от 2700лв. Искан се съдът да обърне внимание, че тук няма посочване на нито един писмен документ свързан с размера на трудовото възнаграждение на ищцата, касаещо твърдяното от него възнаграждение в размер на 2700лв.

Визира се разпоредбата на чл.195 от КТ която задължава да се посочат мотиви, които да бъдат подкрепени с доказателства, като очевидно такива няма.

Твърди се, че няма как да се обоснове с какво точно ищцата е злоупотребила с доверието на работодателя, след като самият той не е посочил точно с какво нейно действие се е стигнало до тази злоупотреба, при това той да докаже, че то е било умишлено.

Сочи се, че няма посочване от страна на представителя на работодателя на нито едно трудово задължение, което ищцата не е изпълнила. И не само това, не е посочено откъде произлиза това трудово задължение, за да може най- вече съдът да направи преценка за верността на подобно твърдение.

Приема се, че именно поради това, че работодателите злоупотребяват с правата си, законодателят е въвел изискването за мотиви в чл.195, ал.1 от КТ. както и данни за срока.

Визира се, че за последното, данни в тази точка 1 няма, тоест кога е открито това дисциплинарно нарушение /ако изобщо, то е такова/.

Твърди се, че по делото единствено има едни инцидентни показания на свК. на лист 12 от Протокол №1430 от 12.10.2022г. Дори този свидетел твърди, че директорът не и казал кога е разбрал това. Не и е казал конкретна дата, като последното го е повторила два пъти. Тъй като този свидетел е в трудови правоотношение с представителя на работодателя, то се приема, че съдът е следвало да цени дадените от него показания в контекста на чл.172 от

ГПК по отношение на казаното от нея, че това е месец май.

Приема се, че така или иначе, тя не е научила точната дата, когато директорът е открил нещо нередно.

Съдът е следвало да приложи еднакъв критерий по въпроса за срока, състоящ се в това, че е недопустимо пропуските в уволнителната заповед да бъдат запълнени в хода на съдебното заседание.

Твърди се, че на лист 13 от процесното решение съдът си е позволил да изложи мотиви в насока, за които не е сезиран и няма въведени каквото и да са твърдения, касателно, че всяко едно начисляване представлява отделно виновно нарушение на трудовата дисциплина. Приема се, че ако това е така, то логически възниква на първо място въпроса, защо съдът не е извършил преценка за всяко едно от тях по смисъла на чл.194, ал.1 КТ.

Приема се, че няма и ред в мотивите на съда по отношение на обстоятелството, за което многократно са изложени твърдения и то като факт е било доказано и не е оспорено от ответната страна, а това е, че за дисциплинарното нарушение по пункт 1 няма изобщо посочване на това Допълнително трудово споразумение от дата 01.07.2018г.

Твърди се, че от този факт произлиза, че това не позволява на съда да се изгради онази сложна конструкция, която е посочил на лист 12 от решението.

Приема се, че съдът избирателно е посочил това което реши, в повечето случай е част от цялото, като е пропуснал да изложи останалата част.

Твърди се, че съдът е следвало да вземе предвид, че в процесното решение е мотивирал, че няма извършено дисциплинарно нарушение по точка 2 и то при условие, че се доказва по делото, че директорът се е запознал с ДТС още при встъпването му в длъжност на 28.08.2018г.

Сочи се, че съдът е следвало да вземе в предвид, че е казал, че няма извършено дисциплинарно нарушение и по точка 3 от процесната заповед. Ищцата не носи отговорност защо в досието ѝ няма оригинал на ДТС. Но това означава, че директорът е знаел, че ДТС в досието ѝ не е оригинал.

Приема се на така констатираното, че съдът допуска неотнормирана СПЕ, допуска след това тройна такава. Вместо арбитражна допуска петорна, каквото искане няма от която и да е страна. И накрая с цел да защити създаденото от съда сложна конструкция по отношение на дисциплинарното

нарушение по точка 1, немотивирано си избира коя експертиза да кредитира и коя не и то с мотив, че едната е в противоречие с другите две, като дори не взема в предвид показанията на бившия директор Ал. Ж..

Моли се да се вземат предвид, че показанията на този свидетел не бяха оспорени от ответната страна, нито пък съдът се произнесъл, че са в нарушение на чл.290 от НК.

В заключение се моли да се има предвид, че посоченото в точка 1 от процесната заповед в същността си не е дисциплинарно нарушение. За същото няма изложени мотиви в процесната заповед. Няма посочване на нормативни актове, поднормативни такива, вътрешни правила, заповеди или трудови задължения, които да са нарушение от ищцата във връзка с изложеното в тази точка 1. По този начин е допуснато нарушение на чл.195, ал.1 и чл.194 от КТ от страна на представителя на работодателя. И накрая за така посоченото дисциплинарно нарушение не е искано обяснение от страна на работодателя, при което е налице и нарушение на чл.193, ал.1 от КТ.

Твърди се, че освен това съдът е допуснал многобройни и то съществени процесуални нарушения във връзка с точка 1, предвид на което е налице и двойствен стандарт, неправилна оценка на доказателствата. Немотивираността на съдебното решение е и довело до формиране на неправилно вътрешно убеждение от съда, довело до порочно решение по отношение на вмененото дисциплинарно нарушение по тази първа точка от процесната заповед.

Твърди се, че в процесното решение няма и ред по отношение на възраженията по тази точка 1, направено от ищцата още в ИМ. Няма и ред по отношение на изложеното в нашата писмена защита по тази точка 1.

Сочи се, че в точка 5 на лист 2 от процесната заповед е записано, че в началото на месец май 2022г. не е подала за месец април 2022г. Декларация образец 1 към НАП, както и данни за здравни осигуровки на служители към театър за предходните месеци /март- април и май 2022г./. С това не е изпълнила възложена ѝ работа, злоупотребила е с доверието на работодателя.

В тази насока се изразява несъгласие за това с представителят на работодателя. Основанието за това се извежда от НАРЕДБА № Н-13 от 17.12.2019г. за съдържанието, сроковете, начина и реда за подаване и съхранение на данни от работодателите, осигурителите за осигурените при

тях лица, както и самоосигуряващите се лица. Цитират се текстове от тази наредба.

Приема се, че подаването на тази Декларация обр. 1 е вменено като задължение на работодателите, какъвто представител се явява директорът Г.А.. Главният счетоводител би могъл да я подготви, но не и да я подава.

Твърди се, че от съдържанието на тази точка е, че се прави някаква несъществува разлика за данните на осигуреното лице в Декларация обр.1, тъй като ищцата се обвинява отделно, че не е подала данни и за здравните осигуровки.

Приема се, че това не е така, тъй като здравните осигуровки се изчисляват на база данните в Декларацията обр.1 и това е казано в горепосочената Наредба.

Счита се, че тъй като срокът за подаване на тази декларация е до 25 число на месеца, следващия месец по смисъла на чл.4, ал.1, буква „а“ и “б“, то това, че не е подадена декларация обр. 1 в началото на месец май 2022г. не може да се вмени като нарушение.

В този смисъл се приема, че няма материален закон и няма санкции за работодателите от типа на ДКТ “К. Величков“- Пазарджик за това, че тази декларация не е подадена в срок. Това не се твърди и в процесната заповед. В тази насока са и показанията на св.К., която заявява пред съда на 12.10.2022г., че не са налагани глоби за неподаване на Декларация обр.1 за осигуровки.

Твърди се, че ако представителят на работодателя е бил приел писмените обяснения на ищцата, които тя е изготвила е трябвало да установи, че в точка 3 има отговор от ищцата, че Декларация обр. 1 за месец март 2022г. е подадена на 02 април 2022г., тоест в срок, при което не следва да се включва този месец в тази точка, още повече, че същия е трябвало да знае, че е изпълнил задължението си пред НАП.

Твърди се, че видно от СИЕ тези Декларации обр. 1 са подадени покъсно от неизвестно по делото лице- П.П., но в СИЕ не се сочи също да е настъпило каквото и да е увреждане за лицата, за които са се отнасяли, нито пък за работодателя.

Сочи, че и за това нарушение, както и предишните няма мотиви. Няма посочване на нито една правна норма, на поднормативен акт, вътрешно

правило или заповед, както и трудово задължение, което да е нарушено от ищцата, за да се обоснове, че има допуснато дисциплинарно нарушение от нейна страна, което е в разрез с чл.195, ал.1 от КТ.

Не се сочи и конкретна дата на нарушението, за да може съдът да извърши преценка дали са спазени сроковете.

Визира се, че и за това нарушение не е пропуснато да се добави от ответника, че е налице злоупотреба с доверието на работодателя.

Приема се, че всъщност работодателят реално иска да прехвърли отговорността на ищцата за своето бездействие. И това е така видно от нейната длъжностна характеристика на длъжността "главен счетоводител", който той е утвърдил на дата 14.03.2022г. и на същата дата е запознал ищцата с нея.

Визира се, че в тази длъжностна характеристика има буква Б „Основни отговорности, присъщи за длъжността“. В нея има точка 3, в която се казва, че ищцата в качеството на главен счетоводител отговаря за правилното и навременно изготвяне и на Декларация обр. 1 и 6, включително за навременното им подаване. Тоест, към нея няма упрек в тази точка 5 от процесната заповед, че декларация обр.1 не е правилно изготвена. Има обвинение, че не е подадена от нея, което не е нейно задължение.

Твърди се, че по делото не се представя писмено доказателство от ответната страна, че работодателят е упълномощил главния си счетоводител да подава тази декларация обр.1 от негово име.

В заключение се моли да се приеме, че посоченото в точка 5 от процесната заповед в същността си не е дисциплинарно нарушение. За същото няма изложени мотиви в процесната заповед. Няма посочване на нормативни актове, поднормативни такива, вътрешни правила, заповеди или трудови задължения, които да са нарушение от ищцата във връзка с изложеното в тази точка 5. По този начин се счита, че е допуснато нарушение на чл.195, ал.1 и чл.194 от КТ от страна на представителя на работодателя.

Твърди се, че в точка 7 на лист 2 от процесната заповед е записано, че след извършена проверка в периода 26.05- 2.06.2022г. се е установило, че е заличила на работния ѝ компютър счетоводния архив на ДКТ „К. Величков“, като с това е злоупотребила с доверието на работодателя.

Визира се, че на ответникът трябва да е ясно преди да запише този

текст, че следва да докаже, че ДКТ „К. Величков“- Пазарджик има счетоводен архив. Второ, че този архив е бил на компютъра на ищцата, при което да ѝ е зачислен, като материален актив. Трето, че от страна на работодателя има закупена каквато и да е счетоводна програма, която да генерира информация под формата на счетоводен архив. И не на последно място, да има безспорни доказателства, доказващи, че този архив е заличен на конкретна дата и това е станало с действия на ищцата и то умишлени.

Твърди се, че по делото от страна на ответника не се представени никакви доказателства за горните факти и обстоятелства. Известно е, че за доказването на заличаване на каквото и да е на даден компютър са нужни специални знания. Няма данни ответникът да е ползвал ИТ специалист, който да е изготвил най- малкото становище по този въпрос.

Известно е също така, че по делото не е поискано от страна на ответника да бъде назначена Съдебно компютърна експертиза.

Сочи се, че ако представителят на работодателя е бил приел писмените обяснения на ищцата, които тя е изготвила, а се доказало по делото, че той е нарушил КТ и не ги е приел и впоследствие ги е бил внимателно прочел е трябвало да установи, че в точка 7, първата е отговорила на въпроса му за липсата на счетоводния архив, като е посочила че той се съхранява, съгласно чл.12 от Закона за счетоводството. Навеждат се доводи изведени от разпоредбите на ЗСч.

Твърди се, че счетоводната информация не е заличена или пък унищожена, т.е. няма никакви действия в тази насока и че тя е налична, като в тази насока са показанията на свК., която заявява, че от 19.06.2022г. вече има счетоводна информация на електронен носител след като е започнала работа новата фирма.

Твърди се, че тази свидетелка казва, че за ведомостите за заплати и други счетоводни документи лично тя е виждала ведомостите на хартиен носител от 2018г. до напускането на г-жа И., защото тя ги е изготвяла. Моли се за бъдат ценени показания ѝ в насока, че в ДКТ не е имало счетоводна информация качена на електронен носител, който впоследствие да с бил заличен от нищата. Счита се, че не може да се заличи нещо, което го няма. От това приема, че се доказва категорично, че при ДКТ не е имало закупена счетоводна програма и счетоводна информация е била налична и тъй като

новата фирма работи със счетоводна програма, същата /счетоводната информация/ е била прехвърлена от хартиен носител на електронен носител.

В заключение се моли, да се приеме, че посоченото в точка 7 от процесната заповед в същността си не е дисциплинарно нарушение. За същото няма изложени мотиви в процесната заповед. Няма посочване на нормативни актове, поднормативни такива, вътрешни правила, заповеди или трудови задължения, които да са нарушение от ищцата във връзка е изложеното в тази точка 7. По този начин е допуснато нарушение на чл.195, ал.1 и чл.194 от КТ от страна на представителя на работодателя.

Не се сочи какъвто и да е мотив или дори пояснение по какъв начин е заличено нещо, което не е доказано, че го има- тоест твърдения счетоводен архив, представлява форма на злоупотреба с доверието на работодателя.

Твърди се, че в процесното решение няма и ред като мотив от съда по отношение на възражението на тази точка 7, направено от ищцата още в ИМ.

Визира се, че на лист 11 в края и в началото на лист 12 се излагат общи мотиви без конкретика за дисциплинарните нарушения по точки 1, 5 и 7, като се твърди, че тяхното извършване се установява по несъмнен начин от ангажираните от ответника- работодател писмени и гласни доказателства, като същите се изброяват и се сочат и свидетелите В.Т. и В.К.. Анализират се показанията на тези свидетелки.

Коментира се, че на един от дисковете имало надпис “изтрито“, но се приема, че няма нито едно доказателство, какво е имало на този диск. Няма доказателство и защо и как се е появил този надпис „изтрито“. Няма нищо казано какво има на другите дискове. Няма нито едно доказателство да е имало счетоводен архив на компютъра на ищцата и най- важното тя да го е изтрила от компютъра.

Счита се, че неправилната оценка на събраните доказателства по това дело от първоинстанционният съд е недопустима, както е недопустимо да не се произнася подробно по всички възражения и твърдения на страните, да не вземе в предвид онова изложено в писмена защита, след като не са правени подробни пледоарии пред съда.

Приема се, че всичко това води до безспорния извод, че не само за нарушенията по точки 1, 5, но и за това по точка 7 от процесната заповед,

първоинстанционния съд е формирал погрешно вътрешно убеждение и не е изложил състоятелни мотиви.

Отново се твърди, че е очевидно, че с процесната заповед е наложено само дисциплинарно наказание „уволнение“, като в нея няма нито диспозитив. нито какъвто и да е текст, освен само цифровото посочване на чл.330, ал.2 т.6 КТ, че се прекратява трудовото правоотношение на ищцата.

Твърди се, че няма пречка в една заповед да се вмести, както тази за налагане на дисциплинарно наказание, така също и ако то е “уволнение“ да се посочи, че се прекратява и трудовото правоотношение, но тук задължително присъства и произнасяне за дължими отпуски, за дължимото обезщетение във връзка с чл.224, ал.1 от КТ и прочие, които видно от процесната заповед ги няма.

Моли се въззивният съд да приеме, че възражението направено с ИМ от ищцата на лист 4 за това, че е налице нарушение на чл.335, ал.1 от КТ е доказано.

При това положение се счита, че ако съдът приеме, че реално ищцата е само наказана с дисциплинарно наказание “уволнение”, но трудовото правоотношение не е прекратено, то съдът дължи произнасяне в решението по този правен въпрос, включително и с диспозитив в насока, че съдът не дължи произнасяне по чл.344, ал.1, т.2 от КТ, тъй като трудовото правоотношение на ищцата не е прекратявано изобщо.

Твърди се, че на лист 13 от решението, съдът бланкетно е изложил мотиви по това възражение, изложено на лист 4 от ИМ, но само в първата част и то за известен факт, касаещ, че не са нужни две заповеди. Сочи се, че няма и ред по отношение на тези доводи, изложени в писмената защита по този въпрос.

Твърди се, че извън вниманието на първоинстанционният съд е останал факта, че в процесната заповед не са изложени съображения за вземане на решение от страна на работодатели за налагане именно на най- тежкото наказание „уволнение“.

Визира се, че в правната доктрина и теорията се приема, че мотивите, обосноваващи вземането на най- тежкото наказание дисциплинарно уволнение, следва да бъдат ясно и точно посочени, така щото работникът при

несъгласие с тях да организира защитата си, като липсата им всякога се приема за съществено нарушение при издаване на заповедта и обосноваваща нейната отмяна като незаконосъобразна.

Сочи се, че заповедта не отговаря на изискванията не само на чл.195, ал.1 от КТ, тъй като в нея не са изложени мотиви, не е посочено нарушението и кога е извършено, но и на чл.189 от КТ:

Твърди се, че по делото се доказва, а и това не е било опровергано от ответната страна, че ищцата до процесната заповед няма други дисциплинарни наказания. Няма мотив за тежестта на нарушенията, както и поведението на служителя, което е факт, видно от процесната заповед.

Приема се, че абсолютно незаконосъобразно и самоцелно в процесната заповед от страна на директора на ДКТ е въведено още в началото бланкетното твърдение за системност на извършени нарушения на трудовата дисциплина от страна на ищцата. Цитират се решение от трайно установената съдебна практика касаещи системни нарушения на трудовата дисциплина по смисъла на чл.190, ал.1, т.3 от КТ.

Моли се да се приеме, че по делото ответникът не се справил с вменената му доказателствена тежест и не е успял да докаже, не само всяко едно от посочените дисциплинарни нарушения, че принципно е трудово нарушение, но то да е извършено от ищцата, а от там и да има системност. За 4-ри от дисциплинарните нарушения това вече факт, видно от първоинстанционното решение.

Твърди се, че незаконосъобразно и самоцелно в процесната заповед от страна на директора на ДКТ е въведено на много места бланкетното твърдение за злоупотреба с доверието на работодателя от страна на ищцата.

Приема се, че отново според трайната съдена практика в този случай ответникът трябва да изложи мотиви, с кое действие или бездействие и то извършено умишлено от страна ищцата се е стигнало да неизпълнение от нейна страна на трудово задължение.

С оглед това се моли да се приеме, че по делото ответникът не се е справил с вменената му доказателствена тежест и не е успял да докаже, не само всяко едно от посочените дисциплинарни нарушения, че принципно е трудово нарушение, но то да извършено от ищцата, а от там и да има от нейна

страна умишлено злоупотреба с доверието на работодателя.

Твърди се, че въпреки, че има възражение въведено от ищцата с ИМ на лист 3, че тя не е злоупотребила с доверието на ответника, съдът вместо да изложи подробни мотиви в тази насока се е задоволил бланкетно да запише, че тя е злоупотребила с доверието му- лист 12 в началото.

Сочи се, че очевиден е ексцесът на дисциплинарната отговорност спрямо ищцата с процесната заповед, тъй като за да се подsigури ответникът е посочил и чл.190, ал.1, т.7 от КТ и то отново бланкетно без да излага каквито и да са мотиви, които от тези 7 посочени дисциплинарни нарушения, той счита, че попадат в квалифициращия признак на т.7 - 7. /предишна т.6-ДВ, бр.51 от 1999г./ други тежки нарушения на трудовата дисциплина.

Приема се, че мотиви на първоинстанционният съд по този правен въпрос отново няма.

Твърди се, че така и не става ясно с кое от извършените 7 нарушения ищцата е увредила имуществото на работодателя. Но този въпрос подробни съображения се визират, че са изложени в представената писмена защита. Мотиви на първоинстанционният съд по този правен въпрос отново няма.

Твърди се, че в писмената защита са били изложени доводи по отношение на това, че е налице „злоупотреба с право“ от страна на работодателя. Истина е, че по този въпрос няма изложение от страна на ищцата в исковата молба. В последната обаче има достатъчно аргументи за това, че директора на ответника е започнал да я тормози, да я обижда, както и че непрекъснато я е принуждавал да напусне работа и по този начин тя била подложена на изключителен психически тормоз, което е довело до влошаване на здравословното ѝ състояние.

Визира се, че съдът се е мотивирал на лист 14 от решението, че тези твърдения са останали недоказани. Произнесъл се е, че тя е ангажирала единствено болнични листове, но от тях не можело да се направи категоричен извод, че отразеното в тях заболяване е в причинна връзка с поведението на директора. Изразява се несъгласие с тези мотиви.

Твърди се, че е налице безспорно доказателство и то представено от ответника за злоупотреба с право по смисъла на чл.8 от КТ, при което директорът на ДКТ „К.Величков“- Пазарджик изобщо не е имал намерение да

спазва материалния закон- КТ, да спазва основни принципи в него и най- вече процедурата по налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“. Това писмено доказателство се приема, че е негово писмо до министъра на културата изх.№РД- 18-164 от 03.06.2022г. където накрая той е записал: „Смятам, че нейните действия са неправомерни и тъй като ще я уволня дисциплинарно, тя взема болничен лист.“. Тоест, приема се, че този представител на работодателя изобщо не е имал намерение да изслушва служителя, да приема и оценява представени от този служител писмени обяснения, тъй като той има една единствена цел- да уволни служителя дисциплинарно без значение дали този служител е извършил дисциплинарно нарушение или не е извършил такова.

Визира се, че всички болнични листове са обжалвани и те са потвърдени като законосъобразни.

Сочи се, че дори и да се приеме от съда, че след като в исковата молба няма твърдение за злоупотреба с право от страна на работодателя по смисъла на чл.8 от КТ, то е налице пряко писмено доказателство, което опровергава мотива на съда, че заболяванията не са в пряка връзка с неправомерните действия на директора, но и показва, че за него единствената цел е да уволни ищцата.

Приема се, че това писмо до министъра е новооткрит факт, но съдът е следвало въз основа на това да изложи мотиви по него, за което бе сезиран с писмената защита, тъй като реално ищцата не е знаела за него, за да изложи твърдение в тази връзка в ИМ.

Подчертава се, че в началото на месец октомври 2023г. по сигнали на ищцата е бил извършен вътрешен одит от Министерството на културата в ДКТ „К. Величков“- Пазарджик и за който одит се твърди, че доказва основателността на сигналите, както и това, че се установени и редица други нарушения при този работодател, включително и от неговия представител.

Моли се съдът да приеме, че от страна на работодателя е налице ексцес за търсене на дисциплинарна отговорност от ищцата и то с несъстоятелни правни аргументи.

В заключение се моли да се приеме, че е налице материална незаконосъобразност на процесната заповед, тъй като и обвиненията по точки 1, 5 и 7 от процесната заповед не почиват на законно основание.

Искането е да се постанови решение, с което да се отмени изцяло обжалваното с Решение №1047 от 13.10.2021г. постановено по гр.д. №2545/2022г. по описа на РС- Пазарджик и се постанови друго, с което се уважат предявените срещу ДКТ „Константин Величков“- Пазарджик, представлявана от директора искове, а именно:

1. Да се признае уволнението на ищцата от ДКТ „К. Величков“- Пазарджик със Заповед рег.№ РД 10-13/13.07.2022г., издадена от директора Г.А., поради налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ и прекратяване на трудовото й правоотношение- за незаконно и се отмени, като се отмени и отмените и наложеното й дисциплинарно наказание „уволнение“, също като незаконно, което представлява първия иск с правно основание чл.344, ал.1, т.1 КТ.

2. След като се уважи иска и се признае уволнението за незаконно и се отмените, то се моли да се уважи и иска по чл.344, ал.1, т.2 от КТ, като се възстанови на предишната работа Й. Г. И. на длъжността „главен счетоводител“ при ДКТ „К. Величков- Пазарджик, където тя е работила до датата на уволнението й- 13.07.2023г. с постоянен трудов договор. Във връзка с този иск се моли да се вземе предвид направеното от страна на ищцата още с исковата молба възражение, че в процесната заповед няма произнасяне за прекратяване на нейното трудово правоотношение, което е факт. Има само цифрово посочване на чл.330, ал.2, т.6 от КТ. При това положение, ако съдът приеме, че реално ищцата е само наказана с дисциплинарно наказание „уволнение“, но трудовото правоотношение не е прекратено, то съдът дължи произнасяне в решението по този правен въпрос, включително и с диспозитив в насока, че съдът не дължи произнасяне по чл.344, ал.1, т.2 от КТ, тъй като трудовото правоотношение на ищцата не е прекратявано изобщо.

3. Моли да се уважи иска по чл.344, ал.1. т.3, във връзка с чл.225, ал.1 КТ, като се присъди обезщетение на Й. Г. И. в размер 25015,43лв. за оставането й без работа в продължение на 6 месеца, по смисъла на чл.344, ал.1, т.3, във връзка с чл.225, ал. 1 от КТ, считано от 13.07.2023г.-датата на която незаконната заповед е била връчена на ищцата и тя е останала без работа, ведно със законната лихва върху тази сума до окончателното й изплащане.

В случай, че се приеме, че са налице данни за неспазена процедура по

чл.193 КТ се моли да се постанови решение, като се уважат направените искания по точка 1 до 3 от петитума без да се разглежда спора по същество, на основание чл.193, ал.2 от КТ.

Моли се съдът да съобрази решението по този иск с ТР №2/2013г. по ТД №2/2013г. на ОСГК на ВКС.

Моля да се присъдят направените по делото съдебно-деловодни разноски и изцяло изплатен адвокатски хонорар, съобразно представен и приети списък по чл.80 от ГПК за двете инстанции.

В срокът по чл.263, ал.1 от ГПК от другата страна в процеса- ДКТ „Константин Величков“, със законен представител- Г.А., чрез процесуалния му представител адв.К. К. е постъпил писмен отговор. В него е изложено становище, че депозираната въззивна жалба е частично процесуално допустима. В този аспект се сочи, че видно от мотивите на първостепенния съд е възприето, че ищцата не е извършила вменените ѝ с уволнителната заповед дисциплинарни нарушения по т.3 и 4, а по т.2 и 6 не били доказани, поради което те не стоят в основата на отменителното решение. С оглед на това се приема, че ищцата няма правен интерес да обжалва решението по отношение в тази част.

По отношение на основателността на въззивната жалба се счита, че тя е неоснователна. В този смисъл се приема, че при издаване на уволнителната заповед от страна на ответника са спазени императивните материалноправни и процесуалноправни предпоставки, а съдът не е нарушил твърдените законови разпоредби.

Относно необосноваността на решението и това, че същото е постановено при съществено нарушение на съдопроизводствените правила се приема, че съображения са неоснователни, тъй като не отговарят на материалите по делото, а посочените съдебни решения са неотносими към делото.

Сочи се, че времето на извършване на нарушенията по т.3 и 4 не следва да се анализира по изложените по- горе съображения, а по т.5 изрично е посочено, че това е в края на месец май 2022г. и правилно съдът го е възприел.

Визира се, че за да е правно релевантно не е необходимо времето да е

уточнено по ден и час, а е достатъчно да е конкретизирано, като период.

Приемат се за необосновани твърденията, че свК. не е посочила годината на откриване на нарушението по т.1, тъй като това се установява от показанията ѝ в протокола от съдебно заседание от 12.10.2022г., л.11, където тя в началото е пояснила за коя година става въпрос - 1.06.2022г., а по-късно е посочила и периода на откриване на нарушението на директора- края на м. май.

Твърди се, не отговаря на действителността, че времето на извършване на нарушенията се извличало от свидетелските показания, а не били посочени в уволнителната заповед. Приема се, че двете обстоятелства се поднасят превратно, тъй като, видно от заповедта на работодателят, както и видно от решението, нито първия, нито съдът са нарушили разпоредбата на чл.195 ал.1 от КТ. В уволнителната заповед подробно са отразени вменените дисциплинарни нарушения, извършени от ищцата. Посочено е времето на извършването им, както и фактологията в какво се изразяват. Въз основа на свидетелските показания са доказани времената на извършване на отделните нарушения.

Отразеното в заповедта увреждане на имуществото на ДКТ е факт, който се извежда от нарушението на Й. И., посочено в т.1 от заповедта и представлява разликата между действително следващото се възнаграждение на И. и завишеното от нея въз основа на нелегитимното ДТВ от 1.07.2018г.

Визира се, че е вярно посоченото в писмените бележки на въззивника на л.4, че има непознаване на основни правни понятия и най-вече счетоводни, банкови и др., само, че умишлено или неволно не е посочено за кои и за какво точно се отнася това.

Твърди се, че вярно е, че законодателят е посочил, че уволнителната заповед следва да бъде мотивирана, но не е посочил, че в нея трябва да се сочат и доказателства в подкрепа на мотивите. Това е допълнено подвеждащо от страна на въззивника.

Относно показанията на свК. се сочи, че това, че тя работи също в ДКТ не се отразява на достоверността на показанията ѝ. В противен случай, ако е била недобросъвестна, тя е могла да посочи и конкретна дата, както и да го заяви не два пъти, а много пъти, както и да изложи и др. факти в подкрепа на тезата на работодателя ѝ.

Сочи се, че времето на извършване на вмененото нарушение по т.1 може да бъде конкретизирано по дни или периоди- части, от годината. Отразяването на последните обстоятелства е правно релевантно за конкретизиране на времето, тъй като законодателят не е посочил изискването за ден, месец и година, а родовото понятие „време“, което не се изчерпва с конкретна дата.

Визира се, че след като е установено, че работодателят е открил нарушението в края на м. май 2022г. и това е доказано от свК. и обясненията на директора Г., видно от протоколите от съд. заседания от 12.10 и 23.11.2022г., което не е оборено от ищцовата страна, следва да се приеме, че правилно първостепенния съд е приел, че не е нарушена разпоредбата на чл.194 ал.1, както и на чл.193 и чл.195 от КТ.

Относно възражението относно разпоредбата на чл.193 от КТ се приема, че то е преклудирано, тъй като не е въведено в исковата молба, като нарушение и не следва да бъде предмет на доказване от ищцата, нито на обсъждане и изграждане на изводи за законосъобразността на процесната заповед от съда.

Приема се, че независимо от последното, правно ирелевантно е, че ищцата не била знаела, че обясненията ѝ щели да бъдат входириани в ДКТ, макар, че това е неин защитен нюанс. Приема се, че да се твърди във въззивната жалба, че тя едва в съдебно заседание е разбрала, че обясненията ѝ били входириани и това нарушение ли е, и какво, тъй като е неясно от позицията ѝ е несериозно, като възражение.

Твърди се, че ответникът, в качеството му на работодател, не е длъжен да уведомява ищцата предварително, че е започнал процедурата по уволнението ѝ. Няма задължение за ръководителят на ДКТ да поставя резолюция върху обясненията ѝ, че се е бил запознал с тях, за да го разбере и ищцата. Последният е поискал процесните обяснения от нея преди уволнението ѝ, в изпълнение на разпоредбата на чл.193 ал.1 от КТ, чел ги е, анализирал ги е, наред с останалите доказателства и ги е използвал при изготвянето на уволнителната заповед.

Сочи се, че жалбоподателят не е отчел, че в разпоредбата на чл.193, ал.1 от КТ императивно са посочени две задължения за работодателя, които той може да приложи алтернативно едно от тях по свой избор- да изслуша

работника или служителя или да приеме писмените му обяснения. Той е приложил втората алтернативно и за него не съществува задължение да прилага кумулативно и първата алтернатива- да изслушва ищцата, макар, че за отделните нарушения той я е изслушал и устно, но след това е приложил цялата процедура писмено, което дори се признава и във въззивната жалба.

Счита се, че не следва да се възприемат съображенията относно не получаването и не приемането на обясненията от работодателят и тяхното не обсъждане от него.

Сочи се, че видно от искането до „ИТ“ за издаване на разрешение за уволнение са посочени и исканите, и дадените обяснения от Й. И., като същите са описани и приложени към посоченото искане. Така, че да се твърди, че работодателят не бил получил и не се бил запознал с обясненията на ищцата, но ги е изпратил на „ИТ“ е несериозно.

Приема се с оглед на изложеното, че е неоснователно искането за прилагане разпоредбата на чл.193, ал.2 от КТ.

Визира се, че правно ирелевантно е дали в съдебно заседание при приключването на делото е пледиране лаконично, а подробните съображения да се изложат в писмени бележки, както и препращането към писмените бележки.

Твърди се, че не отговаря на действителността, че работодателят не е мотивирал уволнителната заповед, като с това е нарушил разпоредбата на чл.195, ал.1 от КТ. В същата подробно са отразени от фактическа страна същността на вменените дисциплинарни нарушения, извършени от ищцата. Посочено е времето на извършването им. Това е необходимо и достатъчно за мотивирането на заповедта.

Сочи се, че при налагане на дисциплинарното наказание, КТ не изисква да се посочват видовете дисциплинарни наказания за всяко едно от вменените нарушения, тъй като тук е неприложима съвкупността за наказания, както е при НК. Принципите за санкциониране по КТ и НК са различни, като за множеството дисциплинарни нарушения се налага едно наказание. Мотивите към уволнителната заповед обхващат времето на извършване на вменените дисциплинарни нарушения чрез действия или бездействия, както и тяхната същност от фактическа страна.

Твърди се, че няма основание да се приема довода, че работодателят не бил спазил разпоредбите на чл.190, ал.2 и чл.189, ал.1 от КТ, както и съображенията въз основа на препращането към писмените бележки на л.15, 16, което не било отчетено от съда и било абсолютен пример, че с това последния бил допуснал съществено процесуално нарушение по смисъла на чл.236 ал.2 от ГПК.

Счита се, че не следва да се възприемат съображенията, изложени в позоваването на Решение № 60329/21.12.2021г. по к.гр.д. № 838/2021г. на ВКС, 4-то гр.о., тъй като то е неотносимо към настоящия казус. Посоченото решение се отнася за случай когато единственото основание за дисциплинарно уволнение е чл.190, ал.1, т.3 от КТ, докато в настоящия случай системността на дисциплинарите нарушения е едно от основанията, наред с по т.4 и 7 на ал.1 на чл.190.

Приема се, че всички нарушения са индивидуализирани и мотивирани по отделно, а не бланкетно, като системност, както се твърди.

Твърди се, че не е вярно, че авторството на подписа за директор в ДТС от 1.07.2018г. не е относим към предмета на делото, макар, че злоупотребата на доверие е налице и без това, но наличието му е от значение, с оглед установяване тежестта на това дисциплинарно нарушение. Дори да не се споменава в т.1 от заповедта, то значимостта му за делото се извежда от систематическото тълкуване на отделно вменените нарушения.

Приема се, че прецизността във въззивната жалба е обхванала само част от съображенията на съда за приемането на тройната експертиза, като се изважда от контекста на цялостните мотиви за това. В тази насока се визира, че са подминати съображенията на съда, че уважава доказателственото искане на адв.К. за назначаване на т.нар. „арбитражна експертиза“ /л.17 от протокола от съдебно заседание от 15.03.2023г./, в което са изложени съображенията за това, като не фигурира. Исканата експертиза във всички случай трябва да бъде от равен или по- голям брой членове от предходната, която се оспорва, но това не е необходимо да се коментира повече, като възражение, тъй като е в противоречие с правните принципи и практика. Освен това съдът не е определил последващата експертиза, като „арбитражна“, което е различно от искането за такава.

Приема се, че необясним е упрека към съда, че нямал право въз основа

на служебното начало за допускане на такава експертиза. Необосновано се насочват действията на съда за съобразяване с чл.201 от ГПК, което е волно или неволно неправилно тълкуване на закона. Тук не става въпрос за допълнително заключение или на неразбиране на същността на последната експертиза. Явно е подмината разпоредбата на чл.195, ал.1 от ГПК, че исканията за назначаване на вещи лица може да произхожда, както от страните, така и служебно, което е в съответствие с разпоредбата на чл.7 от ГПК.

Твърди се, че хипотетични и немотивирани са съображенията за методологията на изготвяне на петорната експертиза. Освен това съдът не е възложил задача на последната експертиза да ревизира предходните две, поради което некоректно се упреква.

Сочи се, че основното съображение за вменените, взаимно свързани нарушения, по т.1 и 2 е, че по описания начин, чрез използване на неистински документ, който е и с невярно съдържание, тя е присвоила от театъра сума, която се явява разликата между последното ѝ редовно брутно трудово възнаграждение, валидно до края на 2021г. и начисленото такова в по- голям размер, с оглед на ново представеното ДТС. Макар и да са посочени, като две отделни нарушения, те в същност представляват едно в развитие. От началото на 2022г., Й. И. е започнала да си начислява трудово възнаграждение в размер на 3190лв. за месеците януари и февруари, като и сумата в размер на 3400лв. за месеците март- април, вместо посоченото по-горе действително възнаграждение.

Твърди се, че след като ДТС е оформено в неприсъствен ден- 1.07.2018г., което е ден неделя и е неработен, почивен, ден, то споразумението не се обхваща от трудовите функции и на двамата и поради това е нищожно и не поражда отразените в него правни последици.

Визира се, ищцата няма материалното право да го предявява, тъй като са изминали повече от три години от съставянето на представеното от нея допълнително трудово споразумение от 1.07.2018г., поради което е погасено по давност, съгласно чл.358, ал.1, т.3 от КТ. Ползването на процесното ДТС, подписано от друг, предходен законен представител на работодателя, няма правна стойност по отношение на вече новия работодател и законен представител. В тази насока, по посочения начин тя е присвоила суми, които

не ѝ се полагат. За да направи това, тя е използвала и качеството си на длъжностно лице „главен счетоводител“, за да може да внася промени в изплащателната ведомост за размера на възнаграждението ѝ, с което в действителност е злоупотребила с доверието на работодателя си.

Относно възраженията за незаконосъобразност на решението се приема, че те са неоснователни, тъй като не отговарят на материалите по делото, а посочените съдебни решения са неотносими към делото.

Становището е, че и се обсъждат едни и същи обстоятелства, като възражения, тъй като твърдяната незаконосъобразност на решението е родово понятие и тя обхваща както нарушенията на съдопроизводствените правила, на материалния закон и необосноваността, а не е нещо различно от последните.

Относно твърдението, че „уволнението е незаконосъобразно, поради нарушаване на изискването на чл.193 ал.1 КТ се сочи, че такова е наведено и в първата част на въззивната жалба.

Относно твърдението, че „по делото се доказало, че заповед рег. № РД-10-13/13.07.2022г. на директора на ДКТ „К.Величков“- Пазарджик е издадена в противоречие с материалния закон- КТ, което я правило незаконосъобразна“ се визира, че позоваването на мотивите на съда относно, че дисциплинарните наказания посочени в т.3 и 4 от процесната заповед не отговаряли на императивните изисквания на чл.195 ал.1 от КТ, тъй като работодателят не бил посочил дата или период на извършването им, както и по т.2 и 6, че ответникът не бил успял да проведе пълно и главно доказване, че тези нарушения са били извършени от ищцата е необосновано, тъй като и самия съд по тези нарушения е изготвил необосновани мотиви.

С оглед на сочените останали три дисциплинарни нарушения по т.1, 5 и 7 се моли да не се възприемат изложените съображения. Счита се същите за необосновани и неоснователни. В тази насока се визира, че времето на извършване на нарушенията по т.1 и 2 е посочено, че е в началото на м. януари 2022г., което е достатъчно ясно конкретизирано, с оглед изискванията на чл.194 от КТ, за да не бъдат нарушени правата на ищцата.

Твърди се, че част от посочените възражения, не подлежат на обсъждане, тъй като не са относими към предмета на спора.

Визира се, че в едно от възраженията отново се поставя и приповтаря въпроса за твърдяното нарушение на разпоредбата на чл.195 ал.1 от КТ, че уволнителната заповед не била мотивирана. В тази връзка се твърди, че с оглед императивния ѝ характер законодателят е определил, че за мотивирането е необходимо работодателя да посочи времето на извършване на дисциплинарното нарушение и фактическите обстоятелства на изпълнителното деяние- действие или бездействие, на нарушението.

Приема се, че след откриване на нарушенията в края на м. май 2022г., работодателят е провел процедурата за дисциплинарно уволнение, съгласно разпоредбите на КТ, като е издал процесната заповед в законния двумесечен срок от узнаването на нарушенията. Поради това се счита, че не е налице, както злоупотреба с права от страна на работодателя, нито са налице нарушения по КТ. В тази насока се визират показанията на св.К..

Сочи се, че правилно съдът е възприел, че е неоснователно възражението, „че с процесната заповед е наложено само дисциплинарно наказание „уволнение“, като в нея нямало нито диспозитив, нито какъвто и да било текст, освен само цифрово посочване на чл.330, ал.2, т.6 от КТ, че се прекратява трудовото правоотношение на ищцата“. В този смисъл се сочи, че същността на дисциплинарното наказание по чл.188, т.3 от КТ „уволнение“ е прекратяването на трудовото правоотношение, което е видно от разпоредбите на чл.335, ал.2, т.3, във връзка с чл.330, ал.2, т.6 и във вр. с чл.188, т.3 от КТ. Поради това се приема, че ответникът не е нарушил разпоредбата на чл.335, ал.1 от КТ. В ал.2, т.3 е посочено кога и как се счита прекратено трудовото правоотношение в случаите на прекратяване без предизвестие, каквото е дисциплинарното уволнение.

Налагането на дисциплинарното наказание „уволнение“ и прекратяването на трудовото правоотношение може да бъде извършено и с един документ, тъй като това не противоречи на КТ и на съдебната практика.

Твърди се, че правно ирелевантно за законосъобразността на уволнителната заповед е обстоятелството, че в нея е пропуснато да се определи обезщетението на ищцата по чл.224 ал.1 от КТ, тъй като това е право на ищцата, но не и задължение на работодателя. Това е свързано и с друг пропуск от работодателя, който е в интерес на ищцата, а именно да ѝ се удържи едномесечна брутна заплата, поради дисциплинарното уволнение.

Няма законова пречка тези финансови взаимоотношения да се уредят допълнително, но и двете не се отразяват на правилността на заповедта.

Твърди се, че в обстоятелствената част на исковата молба се коментира обезщетението по чл.224 от НТ, но в диспозитива няма предявен такъв иск, какъвто ищцата е могла да предяви наред с исковете по чл.344, ал.1, т.1 - 3 от КТ.

Сочи се, че правилно първостепенния съд е приел в мотивите си, че е налице е системност в извършване на дисциплинарни нарушения от ищцата И., тъй като са налице повече от три деяния, изразяващи се в действия или бездействия на ищцата при изпълнение на трудовата ѝ функция. Това е един израз на нейната упоритост и продължителност по време на извършване на дисциплинарни нарушения. Това се отнася, както за дисциплинарни нарушения по т.1, така и за тези по т.5 и 7, както и за останалите.

Моли се, да не се възприема наведената съдебна практика на ВКС, тъй като тя е неотнормативна към настоящия казус. За никое от тях ищцата не е санкционирана преди това.

Приема се, че неубедително е твърдението, че работодателят е бил изложил бланкетно „системността“ на дисциплинарни нарушения. Същите са индивидуализирани по време и фактическо отношение.□

Претендират се разноси, направени пред настоящата въззивна инстанция.

В съдебно заседание, жалбоподателката Й. Г. И. се явява лично и с процесуалния ѝ представител адв.П.. От страна на последния се поддържа подадената въззивна жалба. Искането е тя да бъде уважена, като основателна с отмяна на обжалваното съдебно решение. Подробни съображения в тази насока са развити в представени в срок писмени бележки. Претендират се разноси.

Ответникът по жалбата- ДКТ „Константин Величков“ гр.Пазарджик, редовно призован, законен представител не се явява. За него се явява пълномощникът му адв. К.. Същият оспорва подадената въззивна жалба, като счита същата за неоснователна и като такава се моли да се остави без уважение. Искането е да се потвърди обжалваното решение. Подробни доводи се излагат в представени писмени бележки. Претендират се разноси.

От събраните по делото писмени и гласни доказателства, обсъдени в съвкупност и поотделно, съдът приема за установено следното:

Производството по реда на чл.310 и сл. ГПК пред РС- Пазарджик е образувано по повод подадена искова молба на Й. Г. И., чрез адвокат Е.П. от АК- Пазарджик, със съдебен адрес: гр.Пазарджик ул.,„Петко Машев” №11, срещу Драматично куклен театър „Константин Величков”, ЕИК 112822278, с адрес: гр. Пазарджик, ул. „Цар Самуил” № 10А, представлявано от директора Г.А., с която са предявени кумулативно обективно съединени иски, с правно основание чл.344, ал.1, т.1-3 КТ, във връзка с чл.225, ал.1 КТ- за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна, за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност и за заплащане на обезщетение за времето, през което ищецът е останал без работа поради уволнението.

Твърди се в същата, че страните са били в трудови правоотношения по силата на сключен безсрочен трудов договор №26/05.01.1998г. и последващи допълнителни споразумения, съгласно които ищцата заемала последователно длъжностите: „библиотекар”, „касиер” и от 05.01.2016г. „главен счетоводител”.

Визира се, че съгласно Допълнително споразумение от 01.07.2018г., сключено с предишния директор А.Ж., ищцата следвало да получава основно месечно трудово възнаграждение в размер на 3400лв. плюс допълнително начисление за прослужено време, но до 31.12.2021г. получавала месечно трудово възнаграждение по- ниско от това, определено с допълнителното споразумение от 2018г.

Сочи се, че през месец януари 2022г. директорът на театъра утвърдил, чрез подписа си, списъка/щатното разписание със заплатите на работещите в театъра, включително и нейната с основно трудово възнаграждение в размер на 3400лв., т.е. от месец януари тази година начисленото ѝ основно месечно трудово възнаграждение е 3400лв.

Визират се твърдения, касаещи причините, поради които според ищцата се влошили отношенията между нея и директора, в резултат на което последния започнал да я тормози, да я обижда. Непрекъснато я принуждавал да напусне работа. Посочва, че била подложена на изключителен психически тормоз, което довело до влошаване на здравословното ѝ състояние. Посочва,

че ѝ били издадени болнични листи. По отношение на последните се сочи, че с Експертно Решение на ТЕЛК №3650/125, болничните листове и медицинската документация към тях били проверени и потвърдено, че била в състояние на временна неработоспособност.

Приема се, че дисциплинарното уволнение е незаконно по следните съображения:

Не била извършила вменените ѝ дисциплинарни нарушения, като и посочените действия не съставлявали дисциплинарни нарушения:

Не било налице извършено от ищцата нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл.190, ал.1, т.3, 4 и т.7 от КТ.

Не била злоупотребила с доверието на работодателя и не била увредила имуществото му, както и не било вярно, че не е изпълнила трудовите си задължения.

Излагат се твърдения касаещи липсата на допълнителното споразумение от 2018г. в трудовото ѝ досие.

По отношение на нарушението посочено в пункт 4 от заповедта се визира, че до 04.07.2022г. никой не ѝ е искал ключовете за работното място.

Посочва се, че декларациите обр.1 към НАП ги подава по електронен път и дори да има и закъснение при подаването им, не било обвързано с финансова санкция/глоба/ от НАП или пък с нарушаване на осигурителния или здравния статус на работещите.

По отношение нарушението посочено в пункт 6 от заповедта се сочи, че многократно на ищцата и се е налагало да работи и през нощта, което не било необичайно при счетоводителите, когато се налагало да се спазват срокове или разпореждания на ръководството. За конкретният случай се визира като причина за присъствието ѝ на работното място- възложени ѝ от директора А. всевъзможни справки и задачи, с невъзможни за изпълнение в рамките на работното ѝ време срокове и с цел да се вмести в тези срокове и да не загуби работата си се е наложило да работи и през нощта, поради което ѝ бил предоставен ключ от служебния вход на театъра;

По отношение на нарушението посочено в пункт 7 от заповедта се визира, че не отговаряло на истината, тъй като не ѝ е възлагано да съхранява счетоводна информация на технически носител и поради тази причина такава

не е била налична и не е съхранявана на компютъра, както и не е била изтривана.

Счита, че не е нарушавала, нито правилата за вътрешния трудов ред, нито етичните правила за поведение.

Твърди се, че са допуснати процесуални нарушения при издаването на процесната заповед, тъй като същата била немотивирана по смисъла на разпоредбата на чл.195, ал.1 КТ.

Не са налице задължителните реквизити- сведения- конкретното нарушение, описано с обективните и субективните му признаци; времето на извършаване на нарушението; вида на наложеното наказание за всяко нарушение и правното основание въз основа, на което се налага наказанието.

Счита се, че по пунктове 3, 4 и 5 от заповедта не се сочи времето на извършване на нарушението, за да може да се направи извод дали е спазена разпоредбата на чл.194, ал.1 от КТ, регламентираща сроковете за налагане на дисциплинарно наказание. За описаното в пункт 1 нарушение от заповедта смята, че сроковете са изтекли.

Твърди се, че не било ясно, тъй като не е посочено в заповедта, кога, по какъв начин, от кого и въз основа на какви факти и обстоятелства са установени вменените й нарушения.

Посочва се, че действително е била във временна неработоспособност до 15.07.2022г., поради което при вземане на разрешение от Инспекцията по труда за уволнението й, не било ясно дали е взето и на основание решение на трудово- експертна лекарска комисия, съгласно изискването на чл.333, ал.2 от КТ.

Счита се, че описаните в седем пункта от процесната заповед като обстоятелства не съответстват на общо изложените в диспозитива на заповедта правни основания.

Наказващият орган не бил спазил императивните разпоредби на чл.190, ал.2 КТ, тъй като не е извършил преценка в обжалваната заповед, още повече, че за толкова години трудов стаж не била извършвала дисциплинарни нарушения, нито пък й са налагани дисциплинарни наказания.

Счита се, че наказващият орган е нарушил разпоредбата на чл.335, ал.1 от КТ, като с една своя заповед е наложил наказание дисциплинарно

уволнение и е счел, че това е достатъчно за прекратяване на трудовото правоотношение, без да издаде заповед за прекратяването му.

Посочва се, че brutното ѝ трудово възнаграждение за последния месец е в размер на 4420лв., като за процесния период от шест месеца претендира 26520лв., поради оставянето ѝ без работа.

Искането е да се постанови решение, с което се признае уволнението на Й. Г. И. за незаконно и отмени Заповед № РД 10-13/13.07.2022г.; да се възстанови ищцата на заеманата преди уволнението ѝ длъжност и да се осъди ответника да заплати на ищцата обезщетение по чл.225, ал.1 КТ в размер 25015,43лв. /исквата претенция е намалена по реда на чл.214 ГПК в проведеното съдебно заседание на 23.11.2022г./. Претендират се разноси.

В срока по чл.131 ГПК от страна на ответникът ДКТ „Константин Величков“- гр.Пазарджик, чрез процесуалния му представител адв.К. се депозира писмен отговор. В него се оспорват изцяло исквете, като се счита, че те са допустими, но неоснователни и недоказани.

Искането е съдът да ги отхвърли. В тази насока се твърди, че при издаване на уволнителната заповед ответникът е спазил материалноправните и процесуалноправни предпоставки. Не е нарушил разпоредбата на чл.333, ал.2 от КТ. Счита се, че не е налице условието за прилагане разпоредбата на чл.344, ал.3 от КТ, макар, че не се сочи това в исквата молба и не е поискано.

Твърди се, че не отговаря на действителността, че ответникът не е мотивирал уволнителната заповед, като с това бил нарушил разпоредбата на чл.195, ал.1 от КТ.

Приема се, че не е нарушена разпоредбата на чл.190, ал.2 от КТ, тъй като са спазени необходимите критерии по чл.189 от КТ, с оглед тежестта ѝ и многобройността на нарушенията. Не е нарушена разпоредбата и на чл.335, ал.1 от КТ. Налагането на дисциплинарното наказание „уволнение“ и прекратяването на трудовото правоотношение може да бъде извършено и с един документ, тъй като това не противоречи на КТ и на съдебната практика.

Съдът, като прецени всички събрани по делото доказателства и доводите на страните по вътрешно убеждение, прие от фактическа страна следното:

Видно от Трудов договор №26/05.01.1998г. и допълнително споразумение от 30.12.2015г. се установява, че страните по делото са били в трудово правоотношение, по което ищцата е заемала длъжността „Главен счетоводител“, с код по НКПД; 201124116002, при пълно работно време от осем часа, с основно трудовото възнаграждение в размер на 750лв.

От допълнително споразумение от 21.03.2017г. се установява, че е уговорен нов размер на основното възнаграждение в размер на 930лв., считано от 01.03.2017г., който се увеличава, видно от приложените по делото заповеди.

По делото е приложена длъжност характеристика за длъжността „главен счетоводител“, която е получена лично от ищцата на 14.03.2022г.

Не е спорно по делото, че трудовото правоотношение на ищцата е било прекратено със Заповед № РД 10-13/13.07.2022г., на основание чл.330, ал.2, т.6 от КТ- дисциплинарно уволнение, считано от 13.07.2022г. Процесната заповед е получена лично от ищцата, чрез куриер на 14.07.2022г. Посочено е в същата, че ищцата е извършвала следните системни нарушения на трудовата дисциплина, а именно:

1.В началото на месец януари 2022г., ищцата е започнала да си начислява трудово възнаграждение в размер на 3190лв. за месеците януари и февруари, а в началото на месец март 2022 г. си е начислила сумата в размер на 3400лв., за месеците март и април, вместо полагащите ѝ се по 2700лв.

2.До края на месец май 2022г. не е уведомила новия директор, като работодател- Г.А., за това ДТС повече от три години и десет месеца и не обяснила каква е причината за непредявяването му до този момент. Не е посочила точната датата, на която е подписано от нея допълнителното трудово споразумение и каква е причината за да не го представи пред Г.А. при встъпването му в длъжност, като директор на ДКТ „К. Величков“ на 28.08.2018г., както и до края на м. май, т.е. преди да започне начисляването на новите си заплати за 2022г.

Според работодателя с посоченото в т.1 и т.2 е увредила имуществото на работодателя и е злоупотребила с доверието му. Освен това не е изпълнила трудовите си задължения.

3.Не била представила оригинален документ на допълнителното

трудова споразумение от 01.07.2018г. и заповед с която е утвърдено и влязло в сила. Не била посочила причината, поради която в личното ѝ досие не присъства оригинален документ на това допълнително трудово споразумение от 01.07.2018г., а е приложено цветно сканирано копие, като с това не е изпълнила законно разпореждане на работодателя и е злоупотребил с доверието му.

4.Ищцата отказала да осъществи контакт с ръководителя на театъра, за да предаде ключове от работното ѝ място и с това възпрепятствала работата на ДКТ „Константин Величков“ гр.Пазарджик, като с това не е изпълнила законно разпореждане на работодателя и е злоупотребила с доверието му.

5.В началото на месец май 2022г. не е подала за месец април 2022г. Декларация образец 1 към НАП, както и данни за здравни осигуровки на служителите към театъра за предходните месеци /март- април и май 2022г./. С това не е изпълнила възложената ѝ работа, злоупотребила с доверието на работодателя.

6.Самоволно и нерегламентирано е проникнала в сградата на ДКТ „Константин Величков“ гр.Пазарджик от 23:00 часа на 19.05.2022г. до 04:00 часа на 20.05.2022г., което е извън работно ѝ време и не е свързано с трудовата ѝ функция, и без разрешение на ръководителя, като с това е злоупотребила с доверието му.

7.След извършената проверка в периода 26.05.2022г.- 02.06.2022г. били установили, че ищцата е заличила на работния си компютър счетоводния архив на ДКТ „К. Величков“, като с това е злоупотребила с доверието на работодателя.

Посочено е, че с оглед на гореизложеното и на основание чл.188, т.3 КТ, във връзка с чл.190, ал.1, т.3, т.4 и т.7 КТ, р.ІІ, чл.2.2-2.10, р.ІІІ, чл.6, р.ІV, чл.5 и р.VІІІ от Правилника за вътрешния трудов ред в Драматично- куклен театър „Константин Величков“ от 28.08.2018г. и при спазване на изискванията на чл.189, чл.193 и Разрешение от Инспекцията по труда гр.Пазарджик №22063544/13.07.2022г., във връзка с чл.333 от КТ, чл.194 и чл.195, ал.1 КТ, във връзка с чл.330, ал.2, т.6 КТ се налага наказание „дисциплинарно уволнение“.

От представените две искания, изходящи от директора на ответника и адресирани до ищцата се установява, че на основание чл.193, ал.1 КТ са

поискани обяснения от ответницата за извършените нарушения, обективирани в процесната заповед. Във връзка с тях са постъпили обяснения от ищцата, в които се отрича извършването на вменените ѝ трудови нарушения.

Приложена е справка за приети и върнати документи от НОИ, ТД-гр.Пазарджик в която е посочено, че има приети два броя болнични листове, касаещи ищцата, като нямало неприети.

Приложени са заповеди, заявления и искания за ползване, респективно за разрешаване на ползването на платен годишен отпуск от ищцата.

Ответната страна е приложила заповеди, с които е определен размерът на допълнителното месечно възнаграждение, което следва да се изплаща на служителите при ответника, в т.ч. и на ищцата.

Приложен е протокол за проведено запознаване на работниците и служителите с реда и начина на изпълнение на трудовите задължения и упражняване на трудовите права, с правилата за вътрешния трудов ред; с вътрешните правила за организация на работната заплата и т.н.. Отражено е, че ищцата се е запознала лично на 05.02.2015г.

Установява се от приложените към исковата молба болнични листове с номера: 20221830538; 20221830544 и 20221847880, че за периода от 01.06.2022г. до 15.07.2022г., ищцата е била отпуск по болест. Приложено е Експертно решение №3650/11.07.2022г. на ТЕЛК, трети състав към „УМБАЛ Пловдив“ АД, в което е посочено, че във връзка с обжалване на болничен лист №20221847880 по искане на РЗИ- Пловдив е взето решение, че за периода вписан в него, лицето е било в състояние на временна неработоспособност, поради което ТЕЛК потвърждава болничния лист.

По делото е представено допълнително споразумение към трудов договор №26/05.01.1998г. от 01.07.2018г., на което е оспорена автентичността му от ответната страна. В същото е посочено, че считано от 01.08.2018г. основната работна заплата на ищцата е в размер на 3400лв. В графа „Ръководител“ е посочено лицето А.Ж., където има и поставен подпис.

Приложено е искане за издаване на разрешение или отказ за уволнение на някои категории работни или служители, ползващи специална закрила по чл.333, ал.1 и ал.4 КТ, отнасящо се до ищцата, както и писмо с изх.

№22063544/13.07.2022г. от „Изпълнителна агенция“ Главна инспекция по труда“, адресирано до ответника, че на основание чл.333, ал.1 КТ, във връзка с постъпило искане и след оглед на приложената към него документация, дават разрешение за прекратяване на трудовото правоотношение с ищцата.

Приложени са поименни щатни разписание на ответника, правилници за устройство и дейност на ДКР „Константин Величков“, вътрешни правила за работната заплата на работниците и служителите работещи по трудови и приравнени на тях правоотношения при ответника, правилници за документооборота при ответника, етичен кодекс за поведението на служителите при ответника и заповеди за утвърждаването им. Представени са и заверени копия от ведомости за изплащане на заплати за месец януари-май 2022г. От същите се установява, какви длъжности са били утвърдени при ответника, имената на работниците/служителите, трудовия стаж, който имат служителите и размерът на основното и брутно им трудово възнаграждение. Установяват се и правата и задълженията, които имат работниците/служителите при ответника.

Ангажирани са и писма и сигнали от ответника до Министерство на културата за нарушения на ищцата.

От Доклад изготвен от З.П. държавен инспектор в Инспектората по чл.46 от ЗА се установява, че последната е извършила проверка на дейностите, свързани с изложени твърдения в сигнал с вх.№94-00-976/30.05.2022г. в Драматично- куклен театър „Константин Величков“- Пазарджик. Констатира се, че проверката е обхванала период и действия свързани с изложени твърдения в цитирания по- горе сигнал от физическо лице, който не е анонимен. Една от констатациите е, че са представени заверени копия на 27 поименни щатни разписания от директора от 01.12.1999г. до 15.02.2022г. Всички те са утвърдени лично от директора Г.А.. Основната месечна заплата на главния счетоводител е 3400лв. от 01.10.2021г. След осем месеца, директорът установява този факт. Според дадените обяснения от директора на театъра, това увеличение е вследствие на допълнително споразумение от 01.07.2018г., но липсва заповед към това споразумение за утвърждаването на такъв размер на заплатата и то не е трябвало да влиза в сила. Прието е от инспектората по чл.46 от ЗА, че не е разследващ орган и е извън неговата компетентност да се произнесе за това

деяние представлява престъпление по смисъла на НК. Установено е от проверяващия, че от 01.12.2019г., главният счетоводител е 1650лв. основна месечна заплата. През месец март 2020г. е повишена на 2040лв. и през месец октомври 2021г. до момента е 3400лв.

Във връзка с този доклад е изпратено до Й. И. писмо с изх.№94-00-976/11.08.2022г. в което последната се уведомява, че при проверката във връзка с изпратен от първата сигнал до Министерство на културата се, че директорът не е разработил механизми за организация на административни дейности в театъра, което е довело до съответните нарушения. Посочено е в същото, че неспазването на нормите е основание за търсене на дисциплинарна отговорност за действията на директора на ДКТ „Константин Величков“- Пазарджик.

Представена е заповед на директора на ответника, с която е определил комисия, която да извърши отваряне на кабинета на главния счетоводител. Със заповед на директора е наредено на двамата нощни пазачи на длъжност „портиер“ да предоставят обяснения в кои дни от дежурствата им в нощна смяна, ищцата е идвала в извънработно време на работа.

По делото са приложени и документи, касаещи осигурителния статут на лицата Я.Р., П.П..

Видно от Писмо с изх.№РД-18-181/18.10.2023г. подадено от Г.А., в качеството му на директор на ДКТ „Константин Величков“ гр.Пазарджик до Министъра на културата се установява, че в него са изложени данни за развитие на делото по трудовия спор пред първоинстанционния съд, като са зададени въпроси до министъра.

От Писмо с рег.№94-00-2280/07.11.2023г. на Министъра на културата до Г.А., в качеството му на директор на ДТК „Константин Величков“ се установява, че то е подадено във връзка с цитираното по-горе писмо от 18.10.2023г. Визирано е в същото, че редът за регистрация и достъп до документи в Министерство на културата се осъществява съгласно утвърдени със Заповед №РД09-131/09.2016г. на Министъра на културата Вътрешни правила за организацията на документооборота и деловодната дейност в Министерство на културата. Посочено е, че възложеният одитен ангажимент със Заповед №РД09-756/15.09.2023г. в ДКТ „Константин Величков“- Пазарджик е включен в Годишния план за дейността на звеното за вътрешен

одит Министерство на културата за 2023г., утвърден на 23.01.2023г. от министъра на културата.

Видно от приетия като доказателство по делото Доклад за извършен одит пред въззивната инстанция се установява, че в обхвата на проверката е бил ДТК „Константин Величков“ - гр.Пазарджик. Одитът обхваща периода от 01.01.2022г. до 30.09.2022г. Констатиран са нередности при осъществяване на дейността в театър, като са дадени препоръки подробно описани в таблица. Едно от тези нередности е, че се е установило, че от м.септември 2022г. до м.септември 2023г. в нарушение на утвърдените правила на министъра на културата, директорът на ДКТ „Константин Величков“ ежесечно е утвърждавал заповеди за допълнително материално стимулиране, които са изплащани към месечната заплата на служителите. Установява се, че този период не е относим към времето в което ищцата е работела.

В показанията си св.В.Т., която заема длъжността „технически сътрудник“ при ДКТ „Константин Величков“ - Пазарджик се установява, че ѝ се е налагало да издирва ищцата, по нареждане на директора на ответника, във връзка с предаване на ключовете за кабинета на ищцата. Същата уточнява, че последното издирване било на 02.06.2022г., сутринта, когато свидетелката успяла да се свърже с ищцата по телефона, но ключовете не ѝ били предадени. Свидетелката визира, че впоследствие на адреса на ищцата отишли полицаи, но отново не били взети ключовете за кабинета ѝ. Поради това се наложило да се сформира комисия и с помощта на ключар се сменили патронниците на четири врати /стаите ползвани от ищцата/. Сочи се от свидетелката, че ѝ са възлагани и други задачи свързани с допълнително трудово споразумение, с което ищцата си начислявала възнаграждение в размер на 3400лв., като за последното свидетелката разбрала към средата на месец юни 2022г.

От показанията на св.В.К. заемаща длъжността „секретар на директора на ответника“ се установява, че на 01.06.2022г. е разбрала за реалния размер на трудовото възнаграждение на ищцата, когато постъпил болничен от последната, а именно 3400лв. Същата споделя, че директорът е разбрал за случващото се в края на месец май. Последната сочи, че нямало заповед, с която да е утвърден такъв размер на заплата, както и че в досието на ищцата нямало приложен оригинал от споразумение от 01.07.2018г. Визира се от

свидетелката, че е имало посещение от страна на директора в дома на ищцата когато е била в болничен, за да вземе ключовете от кабинета ѝ /ищцата имала достъп до 4 стаи/, тъй като там се намирали доста по вид и обем документи и по този начин се спирало цялата работа на театъра. След като ищцата не предала ключовете, била сформирана комисия и в присъствието на ключар отворили всичките стаи, за които ключовете били при ищцата. Твърди, че ищцата не била подавала необходимите документи за здравно осигуряване в НОИ за месеците март, април и май 2022г. Сочи, че ищцата влизала и нерегламентирано в сградата на театър извън работния ден, като това го разбрала от пазача- Димитър Василев и от видео запис от охранителните камери. На него се виждало как ищцата носи голяма чанта под мишницата си. Споделя също, че на компютъра на ищцата нямало никаква информация, свързана с работата ѝ. Всичко било изтрито. Заварили архива в пълен хаос. Липсвало досиетата на четирима служителите на театъра, като изяснява, че всичките досиета се съхранявали в една от стаите на ищцата. Посочва, че не е известно да са налагани глоби на ответника за неподаване на Декларация образец 1.

По делото е разпитан в качеството на свидетел и Д.И.В., заемащ длъжността „нощен пазач“ при ответника. От показанията му се установява, че е виждал ищцата да идва в сградата на театъра след края на работния ѝ ден, поне 3-4 пъти. Споделя, че е уведомявал директора устно, като за последния път и писмено.

В показанията си св.А.Ж. установява, че е заемал длъжността „директор“ при ответната страна от 01.03.2013г. до 27/28.08.2018г., като през този период е сключвал множество допълнителни споразумения с ищцата. Сочи, че финансовите показатели на театъра били много добри и решил да стимулира ищцата с по- висока заплата и по този начин да я задържи, тъй като имала намерение да започна работа в чужбина. Изяснява, че за новия размер на заплата на ищцата подписал ДТС от 01.07.2018г. Твърди, че ищцата е изготвяла заповедите за увеличение на заплатите и документите от личните трудови досиета. Във връзка с получаващата се разлика между неговата заплата и заплата на ищцата по силата на горното ДТС /около три пъти по- голяма/, свидетелят заявява, че това е въпрос на лична преценка. Споделя за проведен разговор между него и настоящия директор на ответника, във връзка с ищцата и ДТС от 01.07.2018г.

По реда на чл.176 от ГПК са дадени обяснения от Г.А.- Директор на ДКТ „Константин Величков“ за проведен телефонен разговор със свидетеля Ж., във връзка с ДТС от 01.07.2018г., както и изяснява началния момент, от който е разбрал, че ищцата формира заплатата си въз основа на цитираното ДТС.

Видно от заключението на приетата по делото съдебно- счетоводна експертиза се установява в отразени данни в таблица, какъв е размерът на начисленото трудово възнаграждение на ищцата за периода от 01.10.2020г. до 01.11.2022г. и до датата на уволнението. Вещото лице е посочило, че последният пълен отработен месец на Й. И. е месец април 2022г. в който е начислено БТВ в размер на 4420лв., а размерът на дължимото се обезщетение по чл.225, ал.1 КТ е в размер на 25015,43лв.; при БТВ в размер на 2100лв., обезщетението е в размер на 11095,43лв., а при БТВ в размер на 2700лв., обезщетението е в размер на 14695,43лв. Вещото лице е установило, че за месец март 2022г. в подадената Декларация Образец 1 за месец март 2022г. не са включени данните за 5 служители, като за същите служители е подадена декларация обр.1 на 30.06.2022г. За месеците април 2022г. и май 2022г., не са подадени своевременно Декларации обр.1 съответно за 80 служители и 84 служители. Декларациите обр.1 за месеците април 2022г. и май 2022г. са подадени на 30.06.2022г. с КЕП от П.П..

В проведеното съдебно заседание пред първоинстанционния съд, вещото лице поддържа заключението си и допълва същото.

Видно от заключенията на изготвените по делото съдебно- графологическа експертиза и петорна съдебно- графологическа експертиза се установява, че подписът, поставен за „Ръководител“ в Допълнително споразумение от 01.07.2018г. към трудов договор №26/05.01.1998г., не е положен от лицето А.Г.Ж.

В проведените съдебни заседания вещите лица поддържат заключенията си и допълват същите.

От заключението на изготвената по делото тройна съдебно- графологическа експертиза се установява, че подписът, поставен за „Ръководител“ в Допълнително споразумение от 01.07.2018г. към трудов договор № 26/05.01.1998г. е положен от лицето А.Г.Ж.

При така възприетата фактическа обстановка, настоящата въззивна инстанция от правна страна приема следното:

Въззивната жалба е допустима- налице е предписаното от закона съдържание, обжалва се невлязло в сила решение на първоинстанционния съд, подадена е в законоустановения двуседмичен срок от надлежна страна, имаща правен интерес от обжалването. Разгледана по същество, въззивната жалбата е **основателна**.

Решението на Пазарджишкия районен съд е **валидно** - постановено е от надлежен съдебен състав, в предвидената от закона форма и в рамките на правораздавателната му компетентност.

При разглеждането на спора първоинстанционният съд е събрал съотносимите към спора и сочени от страните доказателства. Въз основа на тях е достигнал до изводи, че предявения иск, с правно основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ и обусловените от него искове по чл.344, ал.1, т.2 и т.3 от КТ, във вр. с чл.225, ал.1 от КТ са неоснователни, предвид на което обаче неправилно и незаконосъобразно ги е отхвърлил.

В производството по чл.344, ал.1, т.1 от КТ- трудов спор за законността на извършено от работодателя уволнение, в тежест на ответника е да установи, че е упражнил законно извънсъдебно потестативното си право да прекрати едностранно трудовото правоотношение. В тежест на работодателя е да докаже, че доводите за незаконност на уволнението, въведени с исковата молба от ищеца са неоснователни.

Твърденията за незаконност на уволнението, очертаващи основанието на предявения иск и в чиито рамки е ограничена търсената съдебна защита съобразно диспозитивното начало в гражданския процес, в конкретния случай са свързани със следните оспорвания изведени от подадената искова молба са: нарушение на чл.194, ал.1 от КТ; нарушение на изискванията на чл.195 от КТ; не е спазена процедурата по установяване и налагане на наказанието; не е извършил твърдяното нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл.190, т.3, 4 и 7 от КТ.

В конкретният казус, с писмената защита пред първоинстанционния съд и в следствие с въззивната жалба се навежда възражение, че е нарушена разпоредбата на чл.193, ал.1 от КТ, което е и основание да се иска, че само на това основание следва да се отмени заповедта за уволнение без да е налице

основание за произнасяне по същество на спора. В този аспект настоящата инстанция приема, че това възражение е преклудирано и няма основание за произнасяне по същото. Основанието за това се извежда, че същото е наведено едва при приключване на делото с писмената защита. Преди това е не се установяват данни, че с исковата молба са наведени твърдения за такова нарушение, като доклада на съда не е оспорен в тази насока. Наведеният довод, че се касае за новооткрит факт в случая не може да бъде споделен за основателен. От друга страна и за пълнота следва да се посочи, че първоинстанционния съд е изложил съображения за неоснователност на твърденията за нарушена норма на чл.193, ал.1 от КТ. Последните няма основание да не бъдат приети изцяло от настоящата инстанция без да е необходимо да ги преповтаря.

За да наложи дисциплинарно наказание, не е нужно работодателят да уведомява работника или служителя, че е образувано производство по налагане на дисциплинарно наказание, т.е. че е започнал процедура по ангажиране на дисциплинарната му отговорност. Освен това не съществува законово изискване работодателят да е сезиран с нарочен акт /жалба, оплакване, сигнал и др./, за да упражни потестативното си право да прекрати трудовото правоотношение поради извършени нарушения на трудовата дисциплина, както и не е длъжен да предоставя копие от жалбата или сигнала на работника или служителя. Кодексът на труда не съдържа разпоредби за откриване на специална процедура за дисциплинарно производство. Когато на работодателя станат известни обстоятелства за нарушаване на трудовата дисциплина, той трябва да получи от работника обяснения по тези обстоятелства, без да е необходимо да са посочени обективните и субективните елементи на изпълнителното деяние или правната му квалификация. Достатъчно е по разбираем за работника начин да бъде изложено за какви обстоятелства се искат обясненията. В този смисъл е Решение №363 от 10.01.2012г. на ВКС по гр.д.№354/2011г., Шг.о.

Съгласно разпоредбата на чл.193, ал.1 от КТ, работодателят е длъжен преди налагане на дисциплинарното наказание да изслуша работника или служителя или да приеме писмените му обяснения и да събере и оцени посочените доказателства. Разпоредбата не съдържа правила за формално инициране на дисциплинарно производство, нито за форма на поканата на

работодателя до работника/служителя за даване на обяснения за нарушение на трудовата дисциплина, нито за посочване в писмена покана, че тя следва да се счита за начало на дисциплинарно производство. С оглед същността на обясненията- средство за защита, чрез осъществяването на което се събират от наказващия орган и посочените от работника/служителя доказателства, което е необходимо за обективна преценка по повод на конкретно извършено нарушение, в т.ч. на тежестта му, от значение е достигането на отправената покана- писмена или устна- за даване на такива до адресата.

Съгласно практиката на ВКС обективизирана в Решение №398 от 25.02.2002г. по гр.д.№748/2001г., Шг.о., Решение №290 от 31.03.2013г. по описа на ВКС, Шг.о. е прието, че във връзка със задължението на работодателя по чл.193, ал.1 от КТ е необходимо и достатъчно в съдебния процес да се установи, че същият е поискал обяснения от работника или служителя за извършеното нарушение на трудовата дисциплина. Съществен е фактът на поискване на обясненията, който факт може да се установява в процеса с всички доказателствени средства. Установи ли се, че работодателят е поискал обясненията, той се счита за изправен по отношение задължението по чл.193, ал.1 от КТ. Субектът на дисциплинарна власт следва да поиска обясненията по повод решаване на въпроса за дисциплинарното наказание преди налагането му и работникът или служителят следва да е наясно във връзка с какви нарушения следва да даде обяснения. След като такива обяснения са поискани, следва да се приеме, че задължението по чл.193 от КТ е изпълнено.

В случая по несъмнен начин е установено по делото, че изискванията на чл.193 от КТ са спазени, тъй като работодателят е поискал, а работникът е депозирал в указаните му срокове две писмени обяснения. Тази констатация се потвърждава от Искане изх.№ЧР-01-202/21.06.2022г.- л.158-159 от Г.А., в качеството му на директор на ДКТ „Константин Величков“- гр.Пазарджик, Обяснение до последния с вх.№ЧР-01-207/27.06.2022г.- л.160 на Й. И., Искане изх.№ЧР-01-217/30.06.2022г.- л.161-162 от Г.А., в качеството му на директор на ДКТ „Константин Величков“- гр.Пазарджик и Обяснение вх.№ЧР-01-222/25.07.2022г.- л.163-164 на Й. И..

В случая, дали работодателят е извършил или не преценка на относимостта и достоверността на дадените обяснения при формиране на

изводи за наличие на предпоставките за налагане на дисциплинарно наказание е обстоятелство, извън регламентацията на императивното правило по чл.193 от ГПК.

Съобразно разпоредбата на чл.195, ал.1 от КТ, заповедта за дисциплинарно наказание трябва да съдържа данни за нарушителя, наложеното наказание и законовия текст, въз основа на който се налага, описание на нарушението и време на извършването му. За да се гарантира възможността за ефективна защита срещу уволнението, нарушението следва да е описано по начин, указващ ясно в какво е обвинен уволненият работник или служител. Задължението за мотивиране на тази заповед е въведено с оглед изискването на чл.189, ал.2 от КТ за еднократност на наказанието, както и с цел съобразяване на сроковете по чл.194 от КТ. Когато изложените мотиви са достатъчни за удовлетворяване на тези изисквания, заповедта отговоря на изискванията на чл.195 от КТ. В този смисъл са Решение №857 от 25.01.2011г. на ВКС по гр.д.№1068/09г., IVг.о., Решение №278 от 19.05.2011г. на ВКС по гр.д.№1276/10г., IVг.о., Решение №642 от 12.10.2010г. на ВКС по гр.д.№1208/09г., IVг.о. Заповедта, с която се налага дисциплинарно наказание, следва да бъде ясно мотивирана и по начин, че да са ясни съществените признаци на деянието от обективна страна, времето и мястото на извършването му. Мотивите на работодателя за налагане дисциплинарно наказание могат да се съдържат само в заповедта за налагането му, но не съществува забрана това да бъде направено и чрез други документи, към които заповедта препраща, независимо дали те изхождат от работодателя или не, като в този случай тези документи трябва да са известни на работника или служителя, или да са му били връчени, най-късно със заповедта за налагане на наказанието. Същественото е от съдържанието на заповедта, да следва несъмненият извод за същността на фактическото основание, поради което е прекратено трудовото правоотношение и работникът или служителят да има възможност да разбере причината, поради която е уволнен, а съдът да може да извърши проверка и въз основа на това, да заключи дали уволнението е законосъобразно.

Работодателят може по своя преценка да посочи часа на нарушението, но няма такова задължение. Достатъчно е в заповедта да фигурира датата или период на извършване на нарушението. Не се изисква заповедта да съдържа всички обективни и субективни елементи на изпълнителното деяние, деня и

часа на осъществяването им, кои задължения по длъжностната характеристика не са изпълнени, кои разпоредби на вътрешния трудов ред са нарушени и какво дисциплинарно нарушение според квалификация в чл.187 от КТ е извършено. Както в искането на обяснения, така и в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание е достатъчно нарушението на трудовата дисциплина да бъде посочено по разбираем за работника начин, включително и чрез позоваването на известни на работника обстоятелства и документи /без да е необходимо удостоверяването на връчването на документите/. В този аспект е Решение №128 от 28.05.2013г. на ВКС по гр.д. №726/2012г., IVг.о.

В настоящия случай и настоящата инстанция приема, че оспорената заповед за уволнение отговаря на изискванията на чл.195, ал.1 от КТ. На практика, от съдържанието на същата не се извеждат съществени пороци, които да водят до нейната незаконосъобразност.

Работодателят ясно е посочил нарушителят, нарушенията- в случая обективирани в 7 точки, както дисциплинарно наказание което се налага. В тази връзка следва да се посочи, че първоинстанционния съд в мотивите си е приел, че вменените на ищцата нарушения по пунктове 2 и 6, ответникът не е успял да проведе пълно и главно доказване, че същите са извършени от ищцата. Относно нарушенията по т.3 и 4 на обжалваната заповед няма основание да не се счете, че първата инстанция правилно е преценила, че не може да прецени дали е спазен срок по чл.194, ал.1 от КТ, поради непосочване от страна на работодателя на момента на тяхното извършване. Тези му изводи кореспондират със събраните по делото доказателства, но въззивния съд няма основание да ги обсъжда по същество, тъй като практика ищцата няма правен интерес на обжалва в тази му част съдебния акт независимо, че е заявила, че обжалва решението изцяло.

Ето защо предмета на въззивна проверка при преценка на извършване на вменените нарушения настоящия съд приема, че следва да се ограничи до тези по т.1, т.5 и т.7. Тоест, ако тези нарушения се докажат, че за тях е спазена процедурата по налагане на наказание и тяхната тежест сама по себе си е достатъчна за налагане на най- тежкото дисциплинарно наказание, то заповедта би следвало да се приеме, че е законосъобразна.

Въз основа на събраните по делото доказателства първоинстанционният

съд е приел, че по посочените по-горе три точки на извършени нарушения се установяват по несъмнен начин. Този му извод, настоящата инстанция не приема, че е правилен.

Приема се в обжалвания съдебен акт, че по тези точки заповедта е издадена при спазване на процесуалните правила. В тази насока, че е спазено изискването на чл.194, ал.1 от КТ, като процесното дисциплинарно наказание е наложено в преклузивния срок от откриване на нарушението. Районният съд е изложил мотиви касаещи това изискване и няма основание същите да не бъдат възприети изцяло без да се налага тяхното преповтаряне. Те са обосновани, както от показанията на свК., така и от обясненията на директора Г., като доказателства в насока на противното не са налице.

Няма основание да не бъде прието, че обжалваната заповед е мотивирана по отношение на тези три точки. Това е така, тъй като няма основание да не бъде прието, че тя отговаря на изискването на чл.195, ал.1 от КТ, тъй като е посочен нарушителя, всяко едно от нарушението, кога е извършено, наказанието и законния текст, въз основа на който се налага. Така както са описани в заповедта три нарушения по т.1, 5 и 7 са достатъчно ясни и не дават основание, че по какъвто и да е начин работникът не е наясно какви нарушения му се вменяват. В случая не е необходимо и да се цитират конкретни други разпоредби, липсата на които води евентуално до немотивираност на конкретната заповед. В този смисъл са наведени и възражения от страна на защитата на въззивника, но същите не могат да се приемат за основателни.

Независимо от тази констатация, то следва да се приеме, че не са доказани тези конкретно вменени нарушения на трудовата дисциплина нарушение по отношение на ищцата И. по т.1 и т.7, с изключение на тази по т.5.

По отношение на вмененото нарушение по т.1 от обжалваната заповед следва да се посочи, че в последната то е отразено по следния начин: „В началото на месец януари 2022г. Й. И. е започнала да си начислява трудово възнаграждение в размер на 3190лв. за месеците януари и февруари, а в началото на месец март 2022г. си е начислила сумата в размер на 3400лв. за месеците март- април, вместо полагащите й се по 2700лв.“. Отражено е също така, че по тази точка 1 и по точка 2 за която се приема, че не е доказана, с

посоченото в тях е увредено имущество на работодателя и е злоупотребила с доверието му. Освен това не е изпълнила трудовите си задължения.

Не може да има спор по делото, видно от заключението на съдебно-счетоводната експертиза и дадени в табличен вид, че за периода от 01.10.2021г. до 11.11.2021г. и до датата на уволнението на Й. И. е отразено какво суми са начислявани като трудово възнаграждение. Безспорно се установява, че за вменявания период от време в обжалваната заповед, за месец януари и февруари 2022г. са начислени на последната суми от 3190лв.- основна заплата. Съответно за месеците март и април са начислени по 3400лв.- основна заплата.

Съществените моменти в конкретният казус е доказването на основанието на база на което се начислени тези суми и дали с това действие е увредено имущество, злоупотребено е с доверието на работодателя, както и изпълнени ли са трудовите задължения от страна на И..

В този аспект следва да се посочи, че жалбоподателката основава това начисляване на база представеното като доказателство по делото Допълнително споразумение към трудов договор №26/05.01.1998г. от 01.07.2018г. сключено между последната и тогавашния директор на ДКТ „Константин Величков“- Пазарджик, а именно св.А.Ж.. Видно от този документ се установява, че на Й. Г. И. е определено основно трудово възнаграждение, считано от 01.08.2018г. в размер на 3400лв. Това допълнително трудово споразумение /ДТС/ е оспорено от ответната страна, като районния съд въз основа на кредитираните от него доказателства е приел, че оспорването е доказано, като е приел, че подписът на Ръководител- А.Ж. не е положен от последния.

Този му извод не може да бъде споделен като обоснован на база събрания доказателствен материал. Действително в първата съдебно-почеркова експертиза и в петорна такава, заключенията са в насока, че подписът върху това споразумение не е положен от А.Ж..

Съответно в заключението си на втората тройна съдебно- графологична експертиза се визира, че подписът е положен именно от А.Ж..

В конкретният казус въззивният съд приема, че следва да кредитира показанията както на св.А.Ж., така и на тройна съдебно- графологична експертиза. Основанието за този си извод се извежда от категорично

заявеното от този свидетел, при предявяването му на процесното ДТС към трудов договор от 01.07.2018г. и при зададен му въпрос: „Ваш ли е подписът или наподобява на вашия?“, отговорът е ясен и недвусмислен: „Подписът е мой.“. Този свидетел непротиворечиво установява, че в този период от време е бил директор на театър в гр.Пазарджик, като мотив за това увеличение е желанието му, И. да остане в Театъра. Съответно, че финансовите показатели на Театъра се били много добри, и че нейната работа /на И./ е заслужавала подкрепа и точно в този период е имало възможност. На практика се установява, че след по- малко от два месеца, този свидетел е освободен като директор, на дата: 28.08.2018г. Тези показания няма основание да не бъдат възприети изцяло и след като те са в относимост и със заключението на тройната съдебно- графологична експертиза. Не е налице основание, че първото и третото заключение на почеркови експертизи следва да се кредитират и те да са причина да се изключат показанията на този свидетел, респективно заключение на тройна съдебно- графологична експертиза. В този аспект няма основание да се игнорира, че в дадените обяснения на вещите лица от петорната експертиза не отричат, че не се запознали с показанията на св.Ж., респективно не е отречено от последните, че същите не са работили с целия сравнителен материал, с какъвто са работили първата и втората експертизи. Всички тези констатации дават и основание да не кредитира тази експертиза, съответно и първата такава, като се счете за достоверна тройната такава касаеща авторството на подписа на ръководител върху процесното ДТС.

Няма основание да се приеме за основателно възражението в насока нищожност на това споразумение с доводи, че същото е изготвено в почивен ден. От една страна следва да се посочи, че в самата атакувана заповед не се коментира в наличните мотиви, че има недействително споразумение въз основа на което ищцата неправомерно си е начислила установеното възнаграждение за посочените в нея периоди от време. От друга страна, дори и да е изготвено в почивен ден, първоначалното оспорване с подадения писмен отговор не са базира на такова твърдение. Но дори и това да е така, това не е основание да се приеме за основателно твърдението за нищожност. Никъде в нормите на КТ не се визира, в кой ден може да се подписват трудовите договори и съответно ДТС.

Няма основание да се сподели за основателно възражението на

защитата, че няма право ищцата да предявява това конкретно ДТС, на основание чл.358, ал.1, т.3 от КТ. Тази норма на практика не е относима към конкретния случай.

Действително по делото е приет като писмено доказателство по делото Заповед №145/30.10.2020г., в което е отразено, че основното трудово възнаграждение на Й. Г. И. от работодателя Г.А. е определено от 2040лв. на 2700лв., но този документ не променя изведените изводи на настоящия съд. Основанието си това въззивният съд извежда от логическа последователност в действията на ищцата, която независимо, че е получила на база това допълнително трудово споразумение от 2018г. увеличение на трудовото си задължение тя не се е възползвала, тъй като този директор е освободен от задължение малко по- малко от два месеца след подписването му. Факт е, че последната си е начислила по- голямо възнаграждение в един по- късен момент и то след одобряване на поименните щатни разписания от страна на следващия директор. Факт е, че дори последното поименно щатно разписание което е от дата 01.07.2022г. и което е извън вменявания период в заповедта утвърдено от директора на театъра, ищцата която е под №38 е със заплата 4420лв. и то когато не е на работа, а е била в болнични. Предишните поименни щатни разписания, считано от 01.01.2022г. и 15.02.2022г. също са утвърдени от директора на ДКТ. Работодателят с така констатираното реално е имал възможности да преустанови практика, която според него не е законосъобразна, а не да я вменява на лице което е в болнични при последното, както и при предишните утвърждавания на тези разписания от предишно посочените периоди. На практика това е индicia за проблеми в работата на директора и за вменявания период, в потвърждение на което е изготвения доклад изготвен от З.П. държавен инспектор в Инспектората по чл.46 от ЗА от които се установява, че последната е извършила проверка на дейностите, свързани с изложени твърдения в сигнал с вх.№94-00-976/30.05.2022г. в Драматично- куклен театър „Константин Величков“- Пазарджик подаден именно от ищцата. Изпращането на този сигнал до Министерство на културата същото така е потвърждение на твърденията на ищцата за възникналото напрежение в отношенията между работодателя и главния счетоводител. В относимост на проблеми при осъществяването на ръководната дейност на директора Г.А. е и приетия като писмено доказателство по делото одитен доклад, като част от проверката е

реализирана за процесния период от време визиран и в процесната заповед. На практика са констатирани нередовности, че от месец септември 2022г. до месец септември 2023г. в нарушение на утвърдените правила на министъра на културата, директорът ежесечно е утвърждавал заповеди за допълнително материално стимулиране, които са изплащани към месечната заплата на служителите. Факт е, че тук не се говори за конкретни действия на главния счетоводител и които евентуално да се вменява в негова тежест, а проблемите реално са при директора. Не може да се игнорира в тази връзка и косвени данни в насока на влошени отношения изведени от приетото като доказателство по делото писмо на директора на театъра до министъра на културата, в която е заявено на намерението на първия, че смята действията на ищцата за неправомерни и тъй като ще я уволни дисциплинарно, тя взима болничен лист.

Съдът за да приеме, че не е налице извършено нарушение на трудовата дисциплина по т.1 от обжалваната заповед при тълкуването на описанието на нарушение констатира, че се вменява конкретно на И. действие, че си „начислява трудово възнаграждение...“ за определени суми и период от време, като се визира, че с това е увредила имуществото на работодателя и е злоупотребила с доверието му. Факт е обаче, че никъде от доказателствата по делото не се установява, че освен глагола „начисляване“ не се коментира, че същата въз основа на това си действие е получила посочените суми и с това да на практика да се приеме, че уврежда имущество на работодателя. В подкрепа на този извод е и, че никой от разпитаните по делото свидетели не визира, че И. е взела конкретните суми визирани в заповедта и с това да реализира вреда за институцията в която работи. Съответно няма основание да се приеме, че има злоупотреба с доверието му /на директора/ на база констатациите за влошени отношения изведени от първият проверка на инспектор, респективно, както при последната, така и при одитния доклад констатации на пропуски при управлението на театъра от страна на негова страна. Именно и с оглед на установените отношения, периода на извършване, дори и при хипотеза, че е извършено такова нарушение по т.1 независимо от съображенията за неизвършване на такова, то не следва да се приема, че тежестта на същото следва да е достатъчно за налагане на най-тежкото наказание уволнение.

По отношение на вмененото нарушение по т.5 от процесната заповед касаеща, че в началото на месец май 2022г., И. не е подала декларация образец 1 към НАП за месец април, както и данни за здравни осигуровки на служителите към театъра към предходните месеци /март, април и май 2022г./ и с това не е изпълнила възложената ѝ работа и е злоупотребила с доверието на работодател следва да се посочи, че действително от заключението на съдебно-икономическата експертиза се установява, че за месец април 2022г., Декларацията образец №1 е подадена на 30.06.2022г. с КЕП от П.П..

Независимо от тази констатация въззивният съд приема, че по отношение на това вменено нарушение не следва да се изведе извод, че то от една страна е осъществено от И., а от друга в обем, че следва да ѝ бъде наложено най-тежкото дисциплинарно наказание.

Основанието за този си извод настоящата инстанция обосновава от нормите обективирани в НАРЕДБА № Н-13 от 17.12.2019г. за съдържанието, сроковете, начина и реда за подаване и съхранение на данни от работодателите, осигурителите за осигурените при тях лица, както и самоосигуряващите се лица. В чл.4, ал.1 от тази наредба е посочено, че Декларация образец №1 се подава в съответната компетентна териториална дирекция на Национална агенция за приходите; т.1 от работодатели- за всеки календарен месец: б.„а“ до 25-то число от месеца следващ месеца, за който се отнасят данните, включително и и при полагащо се обезщетение за трудоустроено лице, на което не е предоставена подходяща работа; при начислено или изплатено възнаграждение за същия месец след този срок- до края на месеца, в който е начислено или изплатено възнаграждение; б.„б“ до 25-то число на месеца, следващ месеца на начисляване или изплащането на допълнителните доходи от трудова дейност, начислени или изплатени след 25-то число на месеца, следващ месеца, през който е положен трудът; в сроковете за внасяне на осигурителни вноски поп чл.7, ал.12, т.1, 2 и 4 от КСО за лицата, на които за осигурителен стаж се зачита времето по чл.9, ал.3, т.1, 2 и 5 от КСО. Факт е, че вмененото нарушение за подаване на декларация образец №1 е за неподаване на тази декларация в началото на месец май касаещ месец април. Тези данни категорично установяват, че за подаването на тези декларация в началото на месец май, И. не може да носи отговорност, тъй като тя все още е в срока за подаване на същата. Това, че действително е

установено, че има закъснение с 5 дни впоследствие на практика не се вменява като нарушение на ищцата.

Относно неподаване на данни за здравните осигуровки на служителите към предходните месеци /март, април и май 2022г./ отново е налице несъстоятелност и на това вменявано нарушение. За него се ангажират единствено свидетелските показания на свК., която визиращ данни, че такива не са подадени. На практика, същите не могат да се споделят, тъй като здравните осигуровки следва да се подадат в сроковете на Декларация образец №1, като в заключението на съдебно-икономическата експертиза не се коментира, че няма подадена тази вид декларация за предишни месеци. На практика се коментира за декларация образец №6 която би касало здравните осигуровки, но в същото не се коментира в заповедта неподаване на такава. Предвид и на това няма основание да се счита, че и това второ нарушение по т.5 от заповедта е извършено. В тази връзка няма основание да се кредитират показанията си свК. касаещи излаганите от нея сведения в насока, че не са подадени данни за здравните осигуровки от театъра за посочените три месеца.

Нещо повече, не се визиращ в заповедта по отношение на тези данни за здравни осигуровки, какъв вид декларация или уведомление до която и да е институция следва да се подаде за да има яснота коя точно норма се приема от работодателя, че е нарушена от страна на ищцата, което е основание за изводи в насока немотивираност на заповедта в тази ѝ част.

За пълнота следва да се посочи, че дори да има закъснение за подаване на тези здравни вноски в срок, то не може да се говори за каквато и да е било тежест на това извършено нарушение за да има основание за налагане на най-тежкото наказание, тъй като не са предвидени санкции и съответно да се очакват вредоносни последици от такова бездействие. Следва да се визиращ, че няма основание съдът да приеме, че ищцата има задължение да подава тази декларация, като в този смисъл задълженията ѝ по длъжността характеристика б.„Б“, т.3, но този извод реално не променя горните констатации.

По отношение на вмененото нарушение по чл.7 от процесната заповед изразена в това, че след извършена проверка в периода 26.05.2022г.-02.06.2022г. е установено, че И. е заличила на работния си компютър счетоводния архив на ВКТ „Константин Величков“, като с това е

злоупотребила с доверието на работодателя. Настоящата инстанция не намира основание да счете, че и това нарушение е реализирано от страна на ищцата.

Този си извод последната основава на изводите в насока, че доказателства за конкретни резултати за извършена проверка по делото не се установяват за този период. Не може да има спор по делото, че е налице Заповед №РД-09-07/02.06.2022г. която е издадена от работодателя на основание възложените му като директор на ДКТ „Константин Величков“- Пазарджик задължения и отговорности, както и във връзка с депозирания от главния счетоводител Й. И. болничен лист, както и във връзка с ползвания от последната отпуск по болест, без същата да е предала ключовете за кабинетите си, четири на брой описани, както следва: Втори административен етаж, два броя срещуположни помещения, находящи се вдясно от администрацията на Директора; Стая №15 и Стая №25, както и във връзка с необходимостта от евентуално извършване на касово разплащания, достъп до счетоводна, деловодна и друга документация /ведомости, длъжностни характеристики, трудови договори и др./, съхранявани в кабинета на главния счетоводител. Резултатите от тази проверка на практика са обективирани в Протокол от 02.06.2023г.- л.326 е посочено, че е извършен опис на находящите се в кабината на главния счетоводител ценности и документация, като са констатирани следните наличности, но реално липсва отразяване на същите в този документ, още повече, че е установено заличаване на работния компютър на И. на счетоводния архив. Във връзка с този архив са ангажирани гласни доказателства от страна на ответника обективирани в показанията на свК. и св.Т.. В случая първата свидетелка заявява, че „Счетоводният архив се съхранява.“. Съответно, че на „Единият от хард дисковете пишеше „изтрито““, без да е ясно за кои компютър се отнася. Втората свидетелка изобщо не коментира такива констатации. Безспорен факт е, че и двете свидетелки са били в назначената комисия от директора при отварянето на стаите на главния счетоводител. Извежданата от тях информация определено не може да подкрепи вменяваното нарушение в процесната заповед по тази точка. Този извод е относим и към твърдяното от свК., че е разбрала за влизане през нощта на И. в Театъра и че е излязла с чанта, но това е твърдение, от което не може да се извеждат категорични изводи за това какво е правила в театъра. Нещо повече, същата няма конкретика и кога е станало това в дадените от нея показания. Последната и не отрича, че след

19.06.2022г., вече има счетоводна информация на електронен носител. Други доказателства които да установяват така вменяваното деяние от страна на И. не са налице, предвид на което и това вменено нарушение не може да се приеме, че е реализирано от страна на последната.

Предвид на гореизложените изводи за липса на нарушения извършени от страна на ищцата настоящата инстанция приема, че не може да обсъжда, че е налице и хипотезата на чл.190, ал.1, т.3 от КТ за наличие на системни нарушения на трудовата дисциплина.

По тези съображения се налага извод, че от обективна и субективна страна ищецът не е осъществил сочените дисциплинарни нарушения, като в случая както бе посочено по- горе, основание за проверка за наличие на такива бе извършено единствено по т.1, т.5 и т.7. В тази насока няма основание да се произнася и по тежестта на всяко едно от вменяваните деяния, въпреки, че в са изложени в краткост по т.1 и т.5 за такава само за пълнота. На практика няма установени нарушения на трудовата дисциплина, които ищецът да е извършил виновно, като е съзнавал тяхната неправомерност, но въпреки това ги е направил. Съответно с така извършените за вменени нарушения да счете, ищцата да е увредила имуществото на работодателя, не е изпълнила трудовите си задължения и е злоупотребила с доверието му.

Няма основание за произнасяне в случая, че в атакуваната заповед не е отразено, че се прекратява трудовото й правоотношение. В този аспект въззивният съд напълно споделя изложените доводи в тази насока от страна на първата инстанция без да ги преповтаря като приема също като последната, че не е допуснато процесуално нарушение. В допълнение следва да се посочи, че същността на дисциплинарното наказание по чл.188, т.3 от КТ „уволнение“ е прекратяването на трудовото правоотношение, което е и видно от разпоредбите на чл.335, ал.2, т.3 от КТ, във вр. с чл.330, ал.2, т.6 от КТ и във вр. с чл.188, т.3 от КТ. В алинея 2, т.3 на чл.335 от КТ посочено, кога и как се счита прекратено трудовото правоотношение в случаите на прекратяване без предизвестие, каквото е дисциплинарното уволнение. Тоест не може да се приеме, че е налице допуснато нарушение на разпоредбата на чл.335, ал.1 от КТ.

Предвид на гореизложеното, настоящият съдебен състав приема, че по

делото е недоказано от страна на работодателя законосъобразно упражняване на правото му за прекратяване на трудовото правоотношение с ищцата, тъй като обжалваната му заповед е незаконосъобразна на база съображенията изложени по- горе, което е и основание за отмяна на обжалваното решение на първоинстанционния съд. Вместо това следва да се приеме, че е налице основание да се приеме, че предявения иск от страна на ищцата, с правно основание по чл.344, ал.1, т.1 от КТ се явява основателен и като такъв следва да бъде уважен. Уволнението следва да бъде прието за незаконно, последицата от което е отменяне на същото наложено със заповедта на директора на ДКТ и с която на практика е прекратено трудовото правоотношение, на основание чл.330, ал.2, т.6 от КТ.

Уважената искова претенция по чл.344, ал.1, т.1 от КТ води до извод, че за ищцата е възникнала правото да иска да бъде възстановена на предишната си работа, респективно- искът в тази насока се явява основателен, поради което следва да бъде уважен, като Й. Г. И. бъде възстановена на заеманата от нея преди уволнението длъжност „главен счетоводител“ в ДКТ „Константин Величков“- гр.Пазарджик.

Предвид изложеното по- горе следва да се приеме за основателен и искът по чл.344, ал.1 т.3, във вр. с чл.225, ал.1 от КТ. В този смисъл, заключението на съдебно- икономическата експертиза установява, че последния пълен отработен месец на Й. И. е месец април 2022г., в който е начислено БТВ в размер на 4420лв. Констатирано е от вещото лице, че съгласно Служебна бележка с изх.№020/13.10.2022г. на СОД „Маестро Г. Атанасов“, Й. Г. И. работи на трудов договор за неопределено време на 4 часа с основно възнаграждение в размер на 750лв., като е получила общо след датата на уволнението 1504,57лв. Същото е посочило, че размерът на обезщетението по чл.225, ал.1 от КТ за период от 6 месеца на база възнаграждението за месец април е 26520лв.. След приспадане на получените възнаграждения след датата на уволнението- 1504,57лв. остава обезщетение в размер на 25015,43лв., като с това е съобразена разпоредбата на чл.225, ал.2 от КТ. Мотивът да бъде съобразено от настоящият съд, че сумата е 4420лв. е приетото от последния, че оспорването на ДТС цитирано по- горе не е доказано и то е надлежно съставено, което е и основание за настоящото присъждане при съобразяване на този размер.

Предвид на изложеното, предявения иск с правно основание по чл.344, ал.1, т.3, във вр. с чл.225, ал.1 от КТ се явява основателен и доказан за сумата в размер на 25015,43лв., за периода 13.07.2022г.- датата на която обжалваната от нея заповед е връчена и тя е останала без работа до 13.01.2023г., ведно със законна лихва от датата на депозиране на исковата молба в съда- 09.08.2022г. до окончателното изплащане на вземането.

Решението следва да бъде отменено и в частта, с която на основание чл.194, ал.3, изр. 2-ро ГПК след влизане в сила на решението, препис от същото заедно с признатия за неистински документ- оригинал на Допълнително споразумение към трудов договор №26/05.01.1998г. от 01.07.2018г. е постановено да се изпрати по компетентност на Районна прокуратура гр. Пазарджик.

Предвид на гореизложеното, несподеляйки правните изводи на първата инстанция, съответно възраженията на въззиваемата страна за законосъобразност на издадената заповед обсъдени по съществото на спора по- горе, въззивният съд приема, че следва да уважи подадената въззивна жалба, като основателна и отмени обжалваното решение, като неправилно и незаконосъобразно. В последица от това, с оглед наведените изводи за основателност на предявените иски с правно основание по чл.344, ал.1, т.1, т.2 и т.3 от КТ, във вр. с чл.225, ал.1 от КТ то същите следва да бъдат уважени в смисъла посочен по- горе.

С оглед изхода на делото и на основание чл.78, ал.1 ГПК в тежест на ДКТ „Константин Величков“- гр.Пазарджик следва да се присъдят сторените от въззиваемата страна- Й. Г. И. разноси в общ размер на лв., от които 3600лв., от които 1600лв.- разноси първоинстанционния съд в размер на 1600лв., а пред въззивния съд- адвокатски хонорар в размер на 2000лв.

На основание чл.78, ал.6 от ГПК следва да бъде осъден ДКТ „Константин Величков“- гр.Пазарджик да заплати по сметка ОС- Пазарджик държавни такси върху предявените и впоследствие уважени иски. По отношение на първите два неоченьяеми иска по чл.344, ал.1, т.1 от КТ и по чл.344, ал.1, т.2 от КТ, държавните такси са по 30лв. или общо 60лв. Съответно за оценяемия иск по чл.334, ал.1, т.3 от КТ във вр. с чл.225, ал.1 от КТ, то държавната такса е в размер на 1000,61лв.

Съответно ДКТ „Константин Величков“- гр.Пазарджик следва да бъде

осъден да заплати по сметка на ОС- Пазарджик и разноските направени за възнаграждения на вещите лица по назначените експертизи в общ размер на 870,28лв.

Срокът на касационно обжалване, с оглед на по- късното произнасяне от датата на която е обявил съдът в проведеното съдебно заседание на 28.02.2024г., че ще се произнесе на страните, ще следва да бъде в едномесечен срок от съобщението до последните пред ВКС на РБ.

Мотивиран от гореизложеното, на основание чл.271, ал.1, пр. първо от ГПК, съдът

РЕШИ:

ОТМЕНЯВА изцяло Решение №1047/03.10.2023г., постановено по гр.д. №2545/2022г. по описа на РС- Пазарджик, вместо което **ПОСТАНОВЯВА:**

ПРИЗНАВА за незаконно и ОТМЕНЯ, основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ, уволнението на ищцата Й. Г. И., с ЕГН ***** от гр.Пазарджик, ул.“Васил Левски“ №64, вх.А, ет.2, ап.5, извършено със Заповед рег.№ РД 10-13/13.07.2022г., на директора Г.А. на ДКТ „К. Величков“- Пазарджик, с която трудовото й правоотношение е прекратено, на основание чл.330, ал.2, т.6 от КТ.

ВЪЗСТАНОВЯВА, на основание чл.344, ал.1, т.2 от КТ, Й. Г. И. на заеманата преди незаконното й уволнение длъжност- „главен счетоводител“ при ДКТ „К. Величков- Пазарджик.

ОСЪЖДА, на основание чл.344, ал.1. т.3, във връзка с чл.225, ал.1 КТ, ДКТ „Константин Величков“- гр.Пазарджик, с ЕИК 112822278, с адрес: гр.Пазарджик, ул.“Цар Самуил“ №10А, представлявано от Директора Г.А., да **ЗАПЛАТИ** на Й. Г. И., с ЕГН ***** от гр.Пазарджик, ул.“Васил Левски“ №64, вх.А, ет.2, ап.5, сумата в размер 25015,43лв. за оставането й без работа в продължение на 6 месеца, считано от 13.07.2022г.- датата на която незаконната заповед е била връчена на ищцата и тя е останала без работа до 13.01.2023г., ведно със законната лихва върху тази сума от датата на депозиране на исковата молба в съда- 08.08.2023г. до окончателното изплащане на вземането.

ОСЪЖДА на основание чл.78, ал.1 от ГПК, ДКТ „Константин Величков“- гр.Пазарджик, с ЕИК 112822278, с адрес: гр.Пазарджик, ул.“Цар Самуил“ №10А, представлявано от Директора Г.А., да **ЗАПЛАТИ** на Й. Г. И., с ЕГН ***** от гр.Пазарджик, ул.“Васил Левски“ №64, вх.А, ет.2, ап.5 разноси по делото в общ размер на 3600лв., от които 1600лв.- разноси първоинстанционния съд в размер на 1600лв.- адвокатски хонорар, а пред въззивния съд в размер на 2000лв.- адвокатски хонорар.

ОСЪЖДА, на основание чл.78, ал.6 от ГПК, ДКТ „Константин Величков“- гр.Пазарджик, с ЕИК 112822278, с адрес: гр.Пазарджик, ул.“Цар Самуил“ №10А, представлявано от Директора Г.А., да **ЗАПЛАТИ** по сметка на ОС- Пазарджик, държавни такси в общ размер на 1060,61лв., както и разноси за вещи лица в общ размер от 870,28лв.

Решението подлежи на касационно обжалване пред Върховен касационен съд на Република България в едномесечен срок от съобщението до страните по делото, при наличие на предпоставките на чл.280, ал.1 от ГПК.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____