

РЕШЕНИЕ

№ 88

гр. В., 18.11.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – В., I-ВИ ВЪЗЗИВЕН ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в публично заседание на втори ноември през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател: А.М. П.

Членове: С.Ж. С.
В. Й. М.

при участието на секретаря Н. Ц. К.
като разгледа докладваното от В.Й. М. Въззивно гражданско дело № 20211300500375 по описа за 2021 година

Производството е по чл.258 и сл.ГПК.

Образувано по въззивна жалба от В. ЛЮБ. АНТ. от с.Г.л. общ.Ч., чрез адв.-пълномощник И.И. против Решение № 60/01.07.2021 по грд № 102/2021г по описа на БРС, с което са отхвърлени предявените обективно съединени иски за отмяна на уволнението като незаконно, възстановяване на предишната работа и заплащане на обезщетение за времето, за което е останал без работа. Считат решението за неправилно, немотивирано и незаконосъобразно.

Поддържа се, че неправилно Съдът е приел, че ищецът е извършил дисциплинарно нарушение по чл.187. ал.1. т.8. пр.2 от КТ, а именно разпространил е поверителни сведения за работодателя.

По делото е установено и не се оспорва от ищеца, че на 12.01.2021г. съшият е изпратил писмено Сведение до Управителя на „ММК“ ЕООД Завод М., в което го уведомява каква работна заплата е получил за м.Ноември 2020г., колко работни часове повече има през календарната година, както и че е приложил копие от трудовия си договор и от графика за дежурства, което

представлявало фирмена тайна. В приложения по делото Правилник за вътрешния трудов ред в „Е.“ ООД. е указано, че „Фирмена тайна представляват всякакви сведения и информация, свързани с дейността на „Е.“ ООД“, както и че се забранява предоставянето на сведения и информация, представляващи фирмена тайна на трети лица, освен по разпореждане на ръководителя на „Е.“ ООД. Управителят на „ММК“ ЕООД е трето лице в отношенията между „Е.“ ООД и жалбоподателя.

Твърди се в жалбата, че в изложените обстоятелства във въпросното Сведение няма нито едно, което да представлява фирмена тайна за Управителя на „ММК“ ЕООД. Размерът на работната заплата за длъжност „охранител“ никога не е представлявал някаква тайна, още по-малко фирмена, тъй като същият е в размер на МРЗ за страната. Обстоятелството колко работни часове има А. през 2020г. също не представлява тайна за Управителя на „ММК“ ЕООД Завод М., тъй като Графиците за дежурства за всеки месец /от където той си е направил справка за отработените часове през 2020г./ се изпращат по електронната поща от деловодството на „ММК“ ЕООД, Завод Миджур до Управителя и счетоводството на работодателя му „Е.“ ООД. Цялата кореспонденция на „Е.“ ООД, в това число - Графици за дежурства, Трудови договори, Молби за отпуски и др. се е водила през деловодството /Електронна поща/ на „ММК“ ЕООД и то именно по разпореждане на ръководителя на „Е.“ ООД. Сведенията съдържащи се в посоченото Сведение са били известни от по -рано на Управителя на „ММК“ ЕООД.

Посочват, че показването на копие от трудовия договор не следва да се приема като разгласяване на фирмена тайна, поради това, че същият е частен документ и работникът или служителят като страна по него, имат право да го предоставят на трети лица. Размерът на трудовото възнаграждение е вписан в Трудовия договор и също не представлява фирмена тайна. Относно приложението на Графици за дежурства, те са предоставяни на Управителя на „ММК“ ЕООД Завод М. от служителя, който ги изготвя / Ръководител/, а именно г-н П.а. преди съответния месец и съдържанието на тези графици не е било тайна за Възложителя.

Горните обстоятелства се установяват по безспорен начин от показанията на свид. Ж., която категорично потвърди, че е изпращала и получавала по електронната поща на „ММК“ ЕООД, всякаква документация , свързана с

охраната на обекта, включително Трудови договори / в които е вписан размера на трудовото възнаграждение/, допълнителни споразумения, Графици за дежурства, молби и заповеди за ползване на отпуск и др.

В обжалваното Решение изобщо не са обсъдени събраните в тази насока гласни доказателства, които не се опровергават от други доказателства.

Считат, че А. не е извършил нарушение по чл.187, ал. 1, т.8, пр.2 от КТ.

За останалите дисциплинарни нарушения, които са му вменени, съдът е приел, че не са извършени от него.

Молят Съда да постанови Решение, с което да отмени Решението на РС - Б., като неправилно и немотивирано в частта, в която се приема, че е извършено нарушение по чл.187, ал. I, т.8 от КТ и да реши спора по същество, като признае за незаконосъобразно извършеното уволнение и отмени същото, да осъди ответника да заплати на обезщетение за оставането му без работа, вследствие на незаконосъобразното уволнение за периода от 01.02.2021г. до 10.03.2021г., ведно със законовата лихва до окончателно изплащане на дължимите суми.

Поддържа се искане по отношение на иска по чл.344, ал.1, т.3 от КТ да се допусне предварително изпълнение.

Постъпил е писмен отговор от „Е.“ ООД ЕИК * със седалище и адрес на управление гр. Б., ул. „Д.С.“ № 77, чрез адв. П.В., в който се посочва, че ищеца е нарушил заповед 076/25.01.2018 г., като мотиви са надлежно изложени в искането за даване на писмени обяснения, като е налице неспазване на правилника за вътрешен ред, правилника за провеждане на охранителна дейност, както и ред други вътрешни актове на работодателя.

Твърди се, че жалбоподателят е нарушил условието за пазене на фирмена тайна, Вътрешните правила на Дружеството и е разпространил поверителни сведения, с които е злоупотребил с доверието на работодателя, уронил е по необратим начин репутацията на дружеството, в резултат на което охраняваното дружество прекратява договора за охрана с охранителната фирма „Е.“ ООД.

В отговора на въззивната жалба се посочват обстоятелства, които не са предмет на заповедта за уволнение, не са предмет и на обжалваното решение и са ирелевантни, а именно, че за периода от 01.12.2020 година до 31.12.2020 година, включително, ищеца не се е явявал многократно на работа, като е

изготвял график, който е в ущърб на другите служители на ЕЛОС , за графика изготвен от него без да е одобрен, или съгласуван от дружеството охранител.

Молят съда да потвърди решението на БРС.

Видинският окръжен съд, като взе предвид постъпилата въззивна жалба, отговорът на същата и съобразявайки данните по делото, прие за установено следното :

Жалбата е процесуално допустима.Подадена е в срок срещу подлежащ на обжалване съдебен акт, от лице имащо право и интерес от обжалването, като разгледана по същество е основателна поради следното :

Предмет на делото са обективно съединени иски с пр. осн. чл. 344 ал.1 т. 1, 2 и 3 КТ.

С решение № 60/01.07.2021 по грд № 102/2021г БРС отхвърля предявените от В. Л. А. с ЕГН ***** от с. Г.Л., обл. В., ул. “Д.П. № * срещу „Е.“ ООД ЕИК *, със седалище и адрес на управление гр. Б., ул. „Д.С.“ № * иски за признаване на уволнението извършено със заповед № 022/01.012.2021г. на управителя на „Е.“ ООД Б. за незаконно и неговата отмяна, за възстановяване на предишната и работа и за заплащане на обезщетение за времето, през което е останал без работа поради уволнението през периода 01.02.2021г.-01.03.2021г. в размер на 815.40 лв. с пр. осн. чл. 344 ал.1 т.1, 2 и 3 КТ като неоснователни.

Установено е по делото, че ищецът е работел на длъжността “охранител“ при ответника „Е.“ ООД Б. с място на работа - „ММК“ ЕООД, завод „М.“ с. Г.Л.обл. В.

Със Заповед № 022/01.012.2021г. на управителя на „Е.“ ООД Б. на ищеца е наложено наказание „дисциплинарно уволнение“, на осн. чл. 190 ал.1 т.4 и т.7 КТ -за извършени нарушения на тр. дисциплина – неизпълнение на законните нареждания на работодателя и разпространяване на поверителни за него сведения, която заповед е връчена на ищеца срещу подпис на 01.02.2021г., като последица от която заповед - ТПО на ищеца се прекратява.

Обяснения от ищеца работодателя е поискал с писмо изх. № 762/01.02.2021г. като ищеца е отказал да дава обяснения, видно от собственоръчното отбелязване в/у самото искане, удостоверено и от един свидетел.

В обстоятелствената част на Заповедта е посочено, че ищеца е извършил две нарушения на тр.дисциплина. Първото се , изразява в неизпълнение на законните нареждания на работодателя , свързани с възложената му работа да контролира и отговаря за предаването, съхранението и боравенето с огнестрелно оръжие, което се съхранява на обект „М. „не е спазил технологичните правила, злоупотребил е с доверието на работодателя и е уронил доброто име на „Е.“ООД.

С второто нарушение в заповедта се посочва, че е изнесъл данни, представляващи „фирмена тайна „с което целял компрометиране дейността на дружеството пред възложителя, нарушил е декларацията за лоялност залегнала в ПВТ и не е спазил изискванията на подписаната от него длъжностна характеристика. На 12.01.2021г е изпратил писмено „Сведение „ до управителя на ММС -завод„М.“, в което го уведомява каква е работната заплата, получена от него за м.11.2020г, колко часове е изработил за годината, като е приложил трудовия си договор и графици за работа, които са фирмена тайна. Работодателят е квалифицирал нарушението като такова по чл.190 ал.1 т.4, предл.3- Разпространяване на поверителни за него сведения.

По делото са разпитани свидетеля Ц. Живкова/на ищеца/ твърди в показанията си, че множество документ от и за „Е.“ ООД са получавани и изпращани от техническо устройство на „ММК“ ЕООД, на което тя е работела в завод „М.“ с. Г.Л., обл. В. и по този начин управителя на последното дружество е могъл да се запознае със съдържението им.

Свидетеля Н. И./на ищеца/ твърди в показанията си, че графикът за дежурство през м.12.2020г. е бил изработен от П.А., че св. И. по силата на този график е бил дневна смяна на 07.12.202г., без наличието на втори охранител, както и че оръжието на втория охранител от нощната смяна е заключено лично от него в съответната каса.

Свидетеля Г. Д. /на ответника/ твърди в показанията си, че за отговорник на охраната в с. Г.Л.– завод М. е бил назначен ищеца - да приема графици, да обучава служители, да ги запознава с обекта. С последния подържал контакт по няколко пъти седмично относно организацията на работа, графичите, текущи дейности.

В р-л „Фирмена тайна“ от Правилника за вътрешен трудов ред/ПВТР/ на ответника е посочено, че фирмена тайна са всякакви сведения и информация,

свързани с дейността на ответника и на работниците се забранява разпространяването им на трети лица, освен по разпореждане на управителя. Ищецът е подписал декларация от 25.01.2018г. че е запознат с ПВТР при ответника.

Ищецът посочва в исковата молба, че е предоставил сведения на трето лице – относно неговата работна заплата, колко работни часове има през календарната година, приложил е копие от неговия тр. договор и от графика за дежурства.

При тази фактическа обстановка, правилно изяснена и от БРС, въззивната инстанция достига до следните правни изводи :

В съответствие с правомощията си, при проверка на валидността и допустимостта на атакуваното решение, въззивния съд прецени, че последното е валидно и допустимо.

При преценка по същество - атакуваното решение се прецени за неправилно като краен резултат.

Предявените пред първоинстанционния съд обективно съединени искове са такива с правно основание чл.344, ал.1, т.1, 2 и 3 от КТ, като искът по чл.344, ал.1, т.1 от КТ се явява главен иск по отношение на другите искове - акцесорни по своя характер и от неговата основателност зависи основателността на акцесорните искове с пр. осн. чл.344, ал.1, т.2 и 3 КТ. За да прецени основателността на иска по чл.344, ал.1, т.1 от КТ, въззивният съд следва да извърши проверка дали са условията на чл.190, ал.1, т.2, т.4 т.7 КТ, за да бъде дисциплинарно уволнен жалбоподателя на това основание.

Преди да извърши проверка за наличието на материалноправните предпоставки за законосъобразност на процесното уволнение, въззивния съд следва да установи спазена ли е процедурата при извършване на същото. За да наложи дисциплинарно наказание на определен работник или служител, работодателят е длъжен да проведе дисциплинарна процедура, в която най-напред следва да установи факта на нарушение на трудовата дисциплина; на второ място следва да определи вида на дисциплинарното наказание, да издаде мотивирана заповед за неговото налагане и най-накрая да връчи тази заповед на лицето извършило нарушението.

Съгласно чл.193, ал.1 КТ преди налагане на дисциплинарното наказание, работодателят е длъжен да изслуша работника или служителя или да приеме

писмените му обяснения и да събере и оцени посочените доказателства.

В конкретния случай, въззивния съд намира, че така описаната процедура по налагане на дисциплинарно наказание на въззиваемия (ищец пред БРС) е спазена. По делото се установява, че работодателят е спазил императивното изискване на чл.193 от КТ, като преди налагане на наказанието е поискал обясненията му по случая, като последния е отказал да даде такива, видно от собственоръчното отбелязване в/у самото искане, удостоверено и от един свидетел.

Настоящия съд приема, че процесната заповед е мотивирана съгласно изискванията на чл.195 от КТ. В цитираната норма е посочено, че дисциплинарното наказание се налага с мотивирана писмена заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога е извършено, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага. В Решение №*/26.06.2013 г. по гр.д.№1060/2012 г., III г.о.на ВКС е прието, че задължението на работодателя да мотивира заповедта за дисциплинарно наказание е въведено с цел преценка на изискването за еднократност на наказанието, за съобразяване на сроковете по чл.194 КТ и за възможността на наказания работник или служител да се защити ефективно. Ето защо, когато изложените в заповедта мотиви са достатъчни за удовлетворяване на тези изисквания, заповедта е мотивирана по смисъла на чл.195, ал.1 КТ. В същия см. е и Решение №372/17.03.2014 г. на ВКС по гр. д. № 3731/2013 г., IV г. о., където е прието, че разпоредбата на чл.195, ал.1 КТ е императивна, предвижда точно определени изисквания към съдържанието на заповедта за дисциплинарно наказание и тъй като с касае за задължителни реквизити, липсата само на един от тях е достатъчно, за да се приеме, че заповедта за налагане на дисциплинарно наказание е незаконосъобразна. В процесния случай в заповедта са описани нарушенията на трудовата дисциплина, за които работника - нарушител е санкциониран, времето на извършването им, наказанието и законният текст, предвид на което настоящия съд прие извод, че заповедта е мотивирана.

При изложеното до тук въззивния съд намери, че с оглед изпълнението на императивните изисквания на чл.193 и чл.195 от КТ /заповедта съдържа всички предвидени от законодателя реквизити/, спорът следва да се разгледа по същество, а изводите на БРС за правилност на заповедта за

дисциплинарно уволнение са незаконосъобразни.

Правно значима при преценката на законосъобразността на уволнението е обосновката на работодателя за прекратяване на правоотношението в текстовата част на заповедта, като при противоречие между тази обосновка и нейното цифрово изражение в заповедта, от значение за правната квалификация на уволнението е съдържателната част от заповедта./така Решение №28/26.02.2014 г. на ВКС по гр.д. № 2917/2013 г., IV г.о./

Съдът извежда вида на дисциплинарното нарушение от неговите обективни признаци, посочени в мотивите на заповедта за уволнение и преценява дали събраните по делото доказателства установяват фактическия състав на визираното в мотивите нарушение, като без значение е посочената в заповедта законова квалификация на дисциплинарното нарушение./ така Решение № 395/01.06.2010г. на ВКС по гр.д. № 1629/2009 г., III г.о.; Решение № 205/04.07.2011г. на ВКС по гр.д. № 236/2010 г., IV г.о./

Трудовото правоотношение с жалбоподателя е прекратено поради това, че е извършил две нарушения на тр.дисциплина. Първото се , изразява в неизпълнение на законните нареждания на работодателя , свързани с възложената му работа да контролира и отговаря за предаването, съхранението и боравенето с огнестрелно оръжие, което се съхранява на обект „Миджур „не е спазил технологичните правила, злоупотребил е с доверието на работодателя и е уронил доброто име на „Е.“ООД.

С второто нарушение в заповедта се посочва, че е изнесъл данни, представляващи „фирмена тайна „с което целял компрометиране дейността на дружеството пред възложителя, нарушил е декларацията за лоялност зaleгнала в ПВТ и не е спазил изискванията на подписаната от него длъжностна характеристика. На 12.01.2021г е изпратил писмено „Сведение „, до управителя на ММС -завод„М.“, в което го уведомява каква е работната заплата, получена от него за м.11.2020г, колко часове е изработил за годината, като е приложил трудовия си договор и графици за работа, които са фирмена тайна. Работодателят е квалифицирал нарушението като такова по чл.190 ал.1 т.4, предл.3- Разпространяване на поверителни за него сведения.

По отношение първото нарушение, БРС се е произнесъл в решението си, че нареджането на работодателя по заповед № 076/25.01.2018г., разбирано в такъв смисъл – ищеца да присъства винаги при приемане и предаване на

огнестрелното оръжие от охранителите от отстъпващата и застъпващата смяна на обекта, то това нареждане не е законно, тъй като по този начин се нарушават правата на ищеца за почивка по чл. 151 и сл. КТ.

По делото липсва оплакване във въззивната жалба по отношение тази част от заповедта, липсва и насрещна въззивна жалба, поради което това нарушение не е предмет на проверка от въззивната инстанция. Прието, че наложената дисциплинарна заповед в тази ѝ част е незаконосъобразна и с оглед диспозитивното начало, въззивния съд следва да разгледа само заявените с жалбата оплаквания против първоинстанционния акт.

Неправилно БРС е приел, че ищецът е извършил дисциплинарно нарушение по чл.187. ал.1. т.8. пр.2 от КТ, а именно разпространил е поверителни сведения за работодателя.

По делото е установено и не се оспорва от ищеца, че на 12.01.2021г. същият е изпратил писмено Сведение до Управителя на „ММК“ ЕООД Завод М., в което го уведомява каква работна заплата е получил за м.Ноември 2020г., колко работни часове повече има през календарната година, както и че е приложил копие от трудовия си договор и от графиците за дежурства. В приложения по делото Правилник за вътрешния трудов ред в „Е.“ ООД. е указано, че „Фирмена тайна представляват всякакви сведения и информация, свързани с дейността на „Е.“ ООД", както и че се забранява предоставянето на сведения и информация, представляващи фирмена тайна на трети лица, освен по разпореждане на ръководителя на „Е.“ ООД. Управителят на „ММК“ ЕООД е трето лице в отношенията между „Е.“ ООД и жалбоподателя.

Настоящата инстанция счита, че в изложените обстоятелства във въпросното Сведение няма информация, която да представлява фирмена тайна за Управителя на „ММК“ ЕООД. Размерът на работната заплата за длъжността на ищеца не е някаква тайна, още по-малко фирмена. Обстоятелството колко работни часове има А. през 2020г. също не представлява тайна за Управителя на „ММК“ ЕООД Завод М., тъй-като Графиците за дежурства за всеки месец /от където работника си е направил справка за отработените часове през 2020г./ се изпращат по електронната поща от деловодството на „ММК“ ЕООД, Завод М. до Управителя и счетоводството на работодателя му „ЕЛОС“ ООД. Цялата кореспонденция на „Е.“ ООД. в това число - Графици за дежурства, Трудови договори, Молби за отпуски и др. се е водила през

деловодството /Електронна поща/ на „ММК“ ЕООД и то именно по разпореждане на ръководителя на „Е.“ ООД.

Информацията, съдържаща се в посоченото Сведение е била известна от по-рано на Управителя на „ММК“ ЕООД.

Относно приложението на Графици за дежурства, те са предоставяни на Управителя на „ММК“ ЕООД Завод М. от служителя на „Е.“ ООД, който ги изготвя като / Ръководител/, а именно г-н П.А. преди съответния месец и съдържанието на тези графици не е било тайна за Възложителя.

Горните обстоятелства се установяват от показанията на свид. Ж., която заявява в съдебно заседание пред БРС, че е изпращала и получавала по електронната поща на „ММК“ ЕООД, всякаква документация, свързана с охраната на обекта, включително Трудови договори /, в които е вписан размера на трудовото възнаграждение/, допълнителни споразумения, Графици за дежурства, молби и заповеди за ползване на отпуск и др. По отношение на нарушението по чл. 190 ал.1, т.4 КТ -разпространяване на поверителни за работодателя сведения.

Разпространението на поверителни за работодателя сведения съставлява нарушение по чл.190, ал.1, т.4 КТ, когато съществува забрана за изнасяне на съответната информация пред трети лица, регламентирана от нормативен или вътрешноведомствен акт и работникът е знаел за това.

Разпоредбата на чл. 190, ал.1, т.4 от КТ въвежда две нарушения на трудовата дисциплина-злоупотреба с доверието на работодателя и уронване на доброто му име и разпространение на поверителни за него сведения, като всяка от тях е самостоятелно основание за налагане на дисциплинарна отговорност. Или според тази разпоредба, нарушенията на трудовата дисциплина са: злоупотреба с доверието на работодателя и уронване на доброто име и разпространение на поверителни сведения за работодателя.

При изпълнение на работата, за която се е уговорил, работникът или служителят е длъжен да бъде лоялен към работодателя, като не злоупотребява с неговото доверие и не разпространява поверителни за него сведения, както и да пази доброто име на предприятието съгласно изискванията на чл. 126, т.9 КТ.

Работникът или служителят е длъжен да не разпространява сведения, поверителни за работодателя. Това задължение е известно в практиката като

задължение за опазване на служебните тайни на работодателя. Механизмът на изпълнение на това задължение изисква работодателят първо да определи изрично кои именно сведения, ставащи достояние на работниците или служителите в хода на изпълнение на трудовите им задължения, счита за служебна тайна. Едва след като бъде запознат със съдържанието и обхвата на сведенията, които работодателят счита за служебна тайна, за работника или служителя възниква задължението да не ги разпространява.

Поверителни сведения за предприятието са сведенията, които са обявени за такива с нормативен или административен акт, с вътрешноведомствен акт, с договора между страните по трудовото правоотношение или със заповед на работодателя.

В настоящия случай, работодателят е обявил за поверителни всички сведенията и информация, свързани с дейността му/ р-л Фирмена тайна от ПВТР. В декларация от 25.01.2018г. ищецът е подписал същата т. е, декларира, че е запознат с ПВТР при ответника, задължил се е да изпълнява това свое задължение, но в декларация от същата дата /стр.25 от делото /, работодателят поддържа, че сведенията, представляващи служебна тайна са описани в отделен списък, който обаче не е представен по делото и липсват данни ищецът да е запознат със същия. От Заповедта не става ясно коя е информацията, която е била квалифицирана от работодателя като служебна /фирмена/ тайна. Работодаателят е бил длъжен да посочи изрично коя е информацията, представляваща фирмена тайна и в коя конкретна хипотеза попада, за да може съдът да прецени извършено ли е нарушение на трудовата дисциплина, каква е неговата тежест и съответства ли тя на тежестта на наложеното наказание. Очевидно е, че информацията, относно графика за дежурства и размерът на трудовото възнаграждение, с които дружеството възложител на договора за охрана е разполагало и му е предоставяна информация, няма как да е фирмена тайна. Остава неясен обаче въпросът коя е информацията, която работодателят е счел за тайна, / липсва списък за сведенията, представляващи такава /, за да бъде анализирана тежестта на извършеното нарушение на трудовата дисциплина. Липсват мотиви в заповедта и затова защо работодателят е счел, че това нарушение на трудовата дисциплина е „тежко“ по смисъла на закона, за да го санкционира с най-тежкото дисциплинарно наказание. Абсолютно формално работодателят е посочил, че при определяне тежестта на наложеното наказание бил взел

предвид тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които било извършено и поведението на служителя. За да е налице незаконно разпространение на такава поверителна, търговска информация, то достъпът до информацията трябва да е бил осъществен без съгласието на съответния притежател или чрез нерегламентиран достъп в система, копиране на документи, вкл. и електронни такива, вещи и др., което в случая не е осъществено. Напротив Цялата кореспонденция на „ЕЛОС“ ООД. в това число - Графици за дежурства, Трудови договори. Молби за отпуски и др. се е водила през деловодството /Електронна поща/ на „ММК“ ЕООД и то именно по разпореждане на ръководителя на „Е.“ ООД. Информацията съдържаща се в посоченото Сведение е била известна от по-рано на Управителя на „ММК“ ЕООД.

Поради това ВдОс приема, че А. не е извършил нарушение по чл.187, ал. 1, т.8, пр.2 от КТ. Недоказано в процеса е обстоятелството, че изпращайки писмено Сведение до Управителя на „ММК“ ЕООД Завод М., в което го уведомява каква работна заплата е получил за м.Ноември 2020г., колко работни часове повече има през календарната година, както и че е приложил копие от трудовия си договор и от графиците за дежурства, жалбоподателят е разпространил поверителни сведения, с които е злоупотребил с доверието на работодателя, уронил е по необратим начин репутацията на дружеството, в резултат на което охраняваното дружество прекратява договора за охрана с охранителната фирма „Е.“ ООД. Липсват доказателства по делото в тази насока.

За да бъде ангажирана дисциплинарната отговорност на работника, следва той да е допуснал виновно неизпълнение на вменените му трудови задължения, тъй като съгласно правилото на чл.186 КТ само виновното неизпълнение на трудовите задължения е нарушение на трудовата дисциплина. В чл.189, ал.1 КТ пък е предвидено, че при определяне на дисциплинарното наказание се вземат предвид тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено, както и поведението на работника или служителя.

В случай на оспорване законосъобразността на дисциплинарно уволнение, предвид изричното правило на чл.186 от КТ, следва да се изяснява решаващия въпрос за установяване на самото дисциплинарно нарушение,

като действие или бездействие на работника или служителя, накърняващо трудовата дисциплина. Когато дисциплинарната отговорност е ангажирана за действие на работника, това действие следва да бъде установено от обективна страна, следва да бъде установено и авторството му в лицето на привлечения към дисциплинарна отговорност.

В Решение №372/17.03.2014 г. на ВКС по гр. д. № 3731/2013 г., IV г. о., е прието, че предмет на установяване в съдебното производство е извършено ли е дисциплинарно нарушение съобразно фактическите основания изложени в заповедта за уволнение, т.е. доказване на осъществените от работника или служителя подробно описани в заповедта нарушения. Дисциплинарното наказание се определя по преценка на работодателя или на определено от него лице. Тази преценка следва да се основава на всички обстоятелства, имащи отношение към извършеното дисциплинарно нарушение, в това число значимостта на неизпълнените задължения по трудовото правоотношение, с оглед настъпилите или възможните неблагоприятни последици за работодателя, обстоятелствата, при които е осъществено неизпълнението, както и субективното отношение на работника/служителя към конкретното неизпълнение и въобще поведението му при полагането на труд. При оспорване на наказанието съобразяването му с тези обстоятелства е предмет на съдебния контрол. В същия смисъл е и Решение №117/05.04.2012 г. на ВКС по гр.д.№1306/2011 г., IV г. о., където е прието, че при констатиране нарушение на трудовата дисциплина работодателят винаги има право да прецени дали да наложи дисциплинарно наказание на работника или служителя или не, както и да определи вида на дисциплинарното наказание. При избора на наказание работодателят е длъжен да се ръководи от законовите критерии по чл.189, ал.1 КТ, а именно тежестта на нарушението, обстоятелствата при които е извършено и поведението на работника или служителя. Преценката по чл.189, ал.1 КТ е задължителна за работодателя и нейното извършване е изискване за законност на наложеното дисциплинарно наказание, което във всички случаи трябва да съответства на извършеното нарушение.

В конкретния случай между страните липсва спор, че на 12.01.2021г. жалбоподателят е изпратил писмено Сведение до Управителя на „ММК“ ЕООД Завод М., в което го уведомява каква работна заплата е получил за м.Ноември 2020г., колко работни часове повече има през календарната

година, както и че е приложил копие от трудовия си договор и от графичите за дежурства, но липсват доказателства тези действия да са извършени с цел уронване по необратим начин репутацията на дружество „Е.“ООД, в резултат на което охраняваното ММК“М. „ да прекрати договора за охрана с охранителната фирма . Работодателят не доказва, че двете процесни нарушения на трудовата дисциплина са довели до неблагоприятни последици за работодателя.

Работодателят не е извършил необходимата по чл.189, ал.1 от КТ проверка относно характера и тежестта на наказанието, съобразени с тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено, както и поведението на работника или служителя.

По отношение на другото визирано в заповедта нарушение, квалифицирано от работодателя като такова по чл.190, т.7 КТ - друго тежко нарушение на трудовата дисциплина, настоящия съд намира следното: Разпоредбата на този законов текст е бланкетна и тя не установява никакъв специфичен състав на дисциплинарно нарушение. Тя само насочва към възможността дисциплинарното уволнение да се наложи и в други случаи, при които съгласно критериите по чл.189, ал.1 от КТ нарушението е достатъчно тежко.

Действително наказание уволнение може да бъде наложено и за други нарушения на трудовата дисциплина /извън изброените в чл.190, ал.1, т.1-6 КТ/, за които работодателят е приел да са с по-висока от обичайната тежест, но в конкретния случай работодателят не е съобразил тежестта на нарушенията и обстоятелствата, при които са извършени, поради което въззивният съд намира, че наложеното дисциплинарно наказание не отговаря на тежестта на извършените нарушения, поради което е било наложено неправилно.

Предвид на всичко изложеното до тук, процесната заповед за уволнение се прецени за незаконосъобразна и следва да бъде отменена, при което работника да бъде възстановен на заеманата до уволнението длъжност. Районния съд, като е достигнал до друг краен резултат е постановил незаконосъобразен съдебен акт.

С оглед горното, ВОС намира, че следва да постанови съдебен акт, с който признае за незаконно уволнението на В. Л. А. с ЕГН ***** от с. Г.Л., обл. В., ул. “Д. и п.” № * и отмени заповед № 022/01.012.2021г. на

управителя на „Е.“ ООД Б., като незаконосъобразна.

Искът за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност , като акцесорен също е основателен, но с оглед диспозитивното начало и заявеното от жалбоподателя в петитума на жалбата, съдът не следва да отменя решението в тази част, при липса на жалба.

Основателен е искът по чл.225 ал.3 КТ за присъждане на обезщетение за времето през което ищеца е останал без работа. Обезщетението е последица от отмяна на уволнението поради незаконосъобразността му. „Е.“ ООД ЕИК *, със седалище и адрес на управление гр. Б., ул. „Д.С.“ № * следва да заплати на В. Л. А. с ЕГН ***** от с. Г.Л., обл. В., ул. „Д.П. № *, сумата 815.40 лв.1, представляваща обезщетение за оставането му без работа ,поради незаконното уволнение за периода 01.02.2021 до 01.03.2021г., ведно със законната лихва, считано от 17.02.2021г. до окончателното издължаване. Ответникът следва да заплати д.т. върху трите обективно съединени иска в размер на 110 лв./ по 30лв. за исковете по чл.344 ал.1,2 и 50 лв.по чл.344 ал.1 т.3 КТ-чл.1 и чл.3 от тарифата за държавни такси по ГПК./, както и направените разноски пред първата инстанция за адвокатска защита в размер на 900лв.

На осн. Чл.242 ал.1 ГПК , съдът намира за основателно искането на ищеца за допускане на предварително изпълнение по отношение сумата 815.40 лв. представляваща обезщетение за оставането му без работа ,поради незаконното уволнение за периода 01.02.2021 до 01.03.2021г., ведно със законната лихва, считано от 17.02.2021г. до окончателното издължаване.

Водим от горното, ВдОс

РЕШИ:

ОТМЕНЯ Решение № 60/01.07.2021 по грд № 102/2021г по описа на БРС, с което са отхвърлени предявените от В. Л. А. с ЕГН ***** от с. Г.Л., обл. В., ул. “Д.П.” № *, обективно съединени искове за отмяна на уволнението като незаконно, възстановяване на предишната работа и заплащане на обезщетение за времето, за което е останал без работа, ВМЕСТО КОЕТО ПОСТАНОВЯВА :

ПРИЗНАВА за незаконно уволнението на В. Л. А. с ЕГН ***** от с. Г.Л., обл. В., ул. “Д.П.” № * и ОТМЕНЯ заповед № 022/01.012.2021г. на управителя на „Е.“ ООД Б., като незаконосъобразна.

ОСЪЖДА „Е.“ ООД ЕИК *, със седалище и адрес на управление гр. Б., ул. „Д.С.“ № * да заплати на В. Л. А. с ЕГН ***** от с. Г.Л.обл. В., ул. “Д.П.” № *, сумата 815.40 лв./осемстотин и петнадесет лева и четиридесет ст /, представляваща обезщетение за оставането му без работа ,поради незаконното уволнение за периода 01.02.2021 до 01.03.2021г., ведно със законната лихва, считано от 17.02.2021г. до окончателното издължаване, както и направените разноски пред първата инстанция за адвокатска защита в размер на 900лв.

ОСЪЖДА „Е.“ ООД ЕИК *, със седалище и адрес на управление гр. Б., ул. „Д.С.“ № * да заплати по сметка на ВОС , държавна такса върху трите обективно съединени иска в размер на 110/сто и десет лв.

На основание чл.242 ГПК допуска предварително изпълнение на решението за обезщетението по чл.225 ал.3 КТ.

Потвърждава решението в останалата част.

Решението подлежи на обжалване пред ВКС в едномесечен срок от съобщението до страните по реда на чл.280 и сл.ГПК.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____