

# РЕШЕНИЕ

№ 82

гр. Севлиево, 11.05.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – СЕВЛИЕВО** в публично заседание на двадесет и седми април през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Биляна Д. Коева

при участието на секретаря Ивелина Ат. Цонева  
като разглежда докладваното от Биляна Д. Коева Гражданско дело №  
20224230101058 по описа за 2022 година

за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството е образувано по подадена от А. А. А., ЕГН \*\*\*\*\*, искова молба, насочена против \*\*\*, с която са предявени обективно кумулативно съединени искиви претенции с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 3 във вр. с чл. 225 КТ с искане да се постанови решение, с което да бъде признато уволнението на ищеца за незаконно и да бъде отменена Заповед № 13/29.08.2022 г. на \*\*\* на \*\*\* – Ф. Д. Ф., с която му е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ и Заповед № 14/29.08.2022 г. на \*\*\* на \*\*\*, с която трудовото му правоотношение е прекратено.

В исковата си молба, ищецът твърди, че по силата на трудов договор № 1/03.04.2017 г. е бил в трудово правоотношение с ответника, като е заемал длъжността „\*\*\* в \*\*\* гр.С.". Със Заповед № 13/ 29.08.2022 г. на \*\*\* на \*\*\* -Ф. Д. Ф., ищецът бил наказан с дисциплинарно наказание „уволнение" на основание чл. 187 ал.1 т.1 предл. 3 от КТ вр. с чл. 190 т.2 от КТ , с посочената причина- невявяване на работа в два последователни работни дни - \*\*\* г.-20.05.2022 г. Със Заповед № 14/ 29.08.2022 г. на \*\*\* на \*\*\*, трудовото правоотношение на ищеца било прекратено без предизвестие на основание чл. 330 ал.2 т.6 от КТ. Двете заповеди били връчени на ищеца на 29.08.2022 г.

Поддържа се в исковата молба, че уволнението е незаконно поради следните съображения:

Ищецът не е извършил нарушението, описано в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание. Същият не е отсъствал от работа в продължение на два последователни дни. Ищецът сочи, че е бил на работа на \*\*\* г., като е изпълнявал трудовите си задължения, което било известно на настоящия \*\*\* на \*\*\*, тогавашен \*\*\*. Излага съображения, че на \*\*\* г. сутринта ищецът с двама свои колеги правил \*\*\* в землището на с.К., а след обяд на същия ден извършил проверка на сечище на \*\*\* в с.С.. Поддържа, че за отсъствието си на 20.05.2022 г. ищецът уведомил всички \*\*\* молба за отпуск, адресирана до Кмета на община Севлиево, тъй като към м.май 2022 г. \*\*\* гр.Севлиево не е имало надлежно избран \*\*\* и фактически ищецът е

изпълнявал функциите му. Молбата оставил при домакинката на предприятието, за да я занесе в общината.

В исковата молба се твърди, че от съдържанието на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание не ставало ясно каква проверка е извършил \*\*\* на общинското предприятие на 07.07.2022 г., за да установи, че ищецът не е бил на работа на \*\*\* г. и 20.05.2022 г.

Сочи, че при налагане на дисциплинарното наказание не били взети предвид тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено и поведението на служителя, каквито са изискванията на чл. 189 ал.1 от КТ. Дори да се приеме, че ищецът е отсъствал един ден от работа, конкретните обстоятелства около отсъствието му не обосновават налагането на най-тежкото дисциплинарно наказание.

В исковата молба се навеждат доводи, че работодателят не спазил разпоредбата на чл. 193 ал.1 от КТ, изискваща изслушване на работника или служителя или приемане на писмените му обяснения преди налагане на дисциплинарното наказание. В конкретния случай, въпреки отправената покана изх.№ 173/ 11.07.2022 г., връчена на ищеца на същата дата, работодателят не му е дал реална възможност да представи обяснения, тъй като му е определил срок за представянето им на същите до 17 ч. на същия ден. Като се има предвид, че от ищеца са искани обяснения за отсъствия, настъпили преди около 2 месеца назад, считано от датата на поканата, даденият срок не можел да се приеме за разумен и работодателят на практика не е изпълнил задължението си по чл. 193 ал.1 от КТ.

Ищецът поддържа, че дисциплинарното наказание му било наложено в нарушение на двумесечния срок по чл. 194 ал.1 от КТ. Посоченото в заповедта, че новоизбраният за \*\*\* на предприятието Ф. Ф., е узнал за нарушението на 07.07.2022 г. е ирелевантно за спора, тъй като двумесечният срок по чл. 194 ал.1 от КТ започвал да тече от откриване на нарушението от работодателя / а не от узнаването му от конкретно лице/. Отсъствието на ищеца от работа на 20.05.2022 г. било открито незабавно / в деня на отсъствието му/, поради което към датата на издаване на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание- 29.08.2022 г. и при съобразяване разпоредбата на чл. 194 ал.3 от КТ, двумесечният срок бил изтекъл.

Излагат се съображения, че след незаконното уволнение, ищецът бил без работа от 30.08.2022 г. до 19.09.2022 г. За този период на основание чл. 225 ал.1 от КТ работодателят му дължал обезщетение в размер на сумата **1205 лв.**, изчислена на база получено от него брутно трудово възнаграждение за м. април 2022 г. в размер на 1954.99 лв.

Сочи се, че по силата на трудов договор № 14/ 19.09.2022 г. ищецът е започнал работа в СЦДП ДП-ТП „ДГС Габрово“ на длъжността „\*\*\*“ с брутно трудово възнаграждение в размер на 1250 лв. Тъй като тази заплата е по-ниска от получаваната от него в \*\*\* гр.Севлиево, на основание чл. 225 ал.2 от КТ ответникът му дължал обезщетение за разликата в заплатите за периода от 20.09. 2022 г., но за не повече от шест месеца, считано от датата на уволнението или сума в брутен размер 3956 лв. Обезщетението по чл. 225 ал.1 и ал.2 от КТ възлизало в общ размер на 5161 лв.

Искането към съда е да уважи така предявените искове. Претендират се разносните по делото.

Ответникът в законоустановения срок по чл. 131 от ГПК е подал отговор на исковата молба, с който оспорва предявените искове. Соци, че на дата 07.07.2022 г. \*\*\* на \*\*\* е направил проверка в предприятието, свързана с организацията в предприятието; изпълнението на възложената работа на служителите и пр. Проверката била текуща, като \*\*\* бил лице, което по длъжностна характеристика има право да наблюдава работния процес.

Ответникът оспорва твърдението, че ищецът на дата \*\*\* г. е извършил \*\*\* \*\*\* в землището на с. К., а следобяд на същия ден е извършил проверка на сечище на „\*\*\* в с. С., както и твърдението, че А. А. е подал молба за ползване на платен годишен отпуск.

Сочи се, че на дата 07.07.2022 г. \*\*\* на \*\*\* е издал Заповед № 11/07.07.2022 г. за започване на процедура по установяване и налагане на дисциплинарно наказание.

Излагат се съображения, че във входящия дневник на \*\*\* не са завеждани документи, свързани с извършено маркиране на дървета и проверка на сечище за твърдяната дата \*\*\* г. Процесният отдел \*\*\* бил маркиран през месец Юни, 2022г. Отделно от това, не били подавани сигнали за проверка на сечище, не били представени и доклади за извършена проверка.

Ответникът излага аргументи, че било невярно и твърдението, че Ищецът е подал молба за ползване на годишен отпуск. В изходящия дневник на \*\*\* не бил заведен такъв тип документ, такава молба не била подавана и в администрацията на община Севлиево с адресат Кмета на община Севлиево, като дори да се приеме, евентуално докаже, че е подавана такава молба, служителят не бил получил разрешение за ползване на отпуск, поради което лицето е било в самоотлъчка.

Ответникът поддържа, че А. А. А. в периода \*\*\* г. -20.05.2022 г. не се е намирал на територията на страната, поради което не е извършвал трудова дейност на \*\*\* г., както не е ползвал годишен отпуск на 20.05.2022 г.

Излагат се съображения, за неоснователност на твърдението, че не било взето предвид извършеното нарушение, както не била дадена възможност на служителя да представи писмени обяснения.

Поканата за даване на обяснения била връчена на 11.07.2022 г. в 8:35 ч., срокът за даването им бил до 17:00 часа на деня, на който е връчена поканата.

Ищецът депозирал заявление, с което заявил, че не може да депозира писмени обяснения, т.к. срокът е много кратък. Заявлението било входирано в 16:53 часа на 11.07.2022 г. в деловодството на \*\*\*.

На 12.07.2022 г. не постъпили писмени обяснения от А., макар те подадени и след срока. Също така, в поканата за писмени обяснения било отправено запитване къде е бил на дати \*\*\* г. и на 20.05.2022 г. Питането на \*\*\* не касало изпълнение на възложена работа, за да отнеме време да бъдат ангажирани доказателства. Сочи, че служителят е можел добронамерено да посочи, че е бил на работа, а за подобен отговор не бил необходим срок, по-дълъг от предоставения. Също така, до датата на връчването на заповедта за прекратяване на трудово правоотношение, служителят е имал досаттъчно време да предостави обяснения.

В отговора се излагат подробни съображения, че именно в рамките на двумесечния срок от откриването на нарушението, т.е. от установяване на посочените съществени елементи от конкретния негов фактически състав, работодателят следвало да извърши, ако прецени за необходимо, съответните необходими допълнителни проверки за пълното изясняване на случая. Сочи се, че не било необходимо работодателят да бъде известяван официално за нарушението, нито да му бъдат предоставяни документи за причината за извършването му.

Ответникът поддържа, че в конкретния случай, Заповед № 11/07.07.2022 г. била издадена на 07.07.2022 г. Предвид представените от А. болнични листа се установявало, че за периода от 13.07.2022 г. - 25.08.2022 г. - включително, ищецът е бил в отпуск по болест. При тези данни, се доказвало, че бил спазен 2-месечният срок по член 194, ал. 1, във връзка ал. 3 от КТ, защото под „откриване" на нарушение са разбира узнаването на работодателя за извършването му.

Ответникът навежда доводи, че предвид факта, че към м. Май 2022 г. не е имало лице, назначено на длъжността „\*\*\*", то за новия \*\*\* /вписан като такъв в регистър

БУЛСТАТ на 06.07.2022 г./ възниквало правото да наложи дисциплинарно наказание на своя служител, т.к. с встъпването си в длъжност, лицето е узнало за нарушението на трудовата дисциплина.

**Съдът, след като взе предвид доводите на страните и след преценка на събраните по делото доказателства, намира за установено следното от фактическа страна:**

Безспорно е по делото, че между страните е съществувало трудово правоотношение, по силата на което ищецът е заемала длъжността " заместник \*\*\* \*\* при ответника. Тези обстоятелства, освен че са безспорни, се и установяват от представените като писмени доказателства трудов договор с № 1/03.04.2017 г., длъжностна характеристика и трудова книжка на ищцата.

Не е спорно между страните, а и се установява от представената по делото заповед, че със заповед № 13/29.08.2022 г. на ищеца, на основание чл. 195 КТ във вр. с чл. 188, т. 3 във връзка с чл. 187, ал. 1, т. 8 и т. 10 КТ във връзка с чл. 190, ал. 1, т. 7 КТ във вр. с чл. 187, ал. 1, т. 1, предл. 3 КТ на ищеца е наложено дисциплинарно наказание " уволнение" за неявяване на работа в два последователни дни, като, видно от мотивната част на заповедта, са конкретизирани вида на нарушенията, обстоятелствата, свързани с тях, дата на извършването им и нарушителя.

Заповедта е връчена на ищеца на 29.08.2022 г., което обстоятелство е удостоверено с подписа му.

По делото е представено искане за даване на обяснения с изх. № 173 от 11.07.2022 г., с която на основание чл. 193, ал. 1 КТ са поискани писмени обяснения от ищеца относно неявяване на работа на дати \*\*\* г. и 20.05.2022 г.

По делото е представено заявление от ищеца, адресирано до ответника, в което заявява, че срокът който му е даден за писмени обяснения е прекалено кратък и в този срок е в невъзможност да изготви същите.

Представени са по делото болнични листи издадени на ищеца А. А., както следва: болничен лист № E20222407422 от 13.07.2022 г. за разрешен отпуск поради временна неработоспособност за периода от 13.07.2022 г. до 22.07.2022 г., болничен лист № E20222407519 от 23.07.2022 г. за разрешен отпуск поради временна неработоспособност за периода от 23.07.2022 г. до 26.07.2022 г. г., болничен лист № E20221945343 от 26.07.2022 г. за разрешен отпуск поради временна неработоспособност за периода от 27.07.2022 г. до 10.08.2022 г., болничен лист № E20221945556 от 16.08.2022 г. за разрешен отпуск поради временна неработоспособност за периода от 11.08.2022 г. до 25.08.2022 г.

Като писмени доказателства по делото са представени и приети технологичен план за добив на дървесина от отдел 94, трудовото досие на ищеца А. А., в което са приложени заповед за изплащане на обезщетение по чл. 224, ал. 1 КТ и 221, ал. 2 КТ, допълнително споразумение № 1/31.03.2022 г. към трудов договор № 1/03.04.2017 г., заявления от А. А. за ползване на платен годишен отпуск, както и заповеди за разрешение за ползването му, длъжностна характеристика за длъжността. Представени са и приети по делото констативни протоколи: Серия В ОСв № 000015/18.03.2022 г. и Серия В ОСв № 000016/27.05.2022 г. по образец за проверка на сечища.

Представен е трудов договор № 39/05.07.2022 г. сключен между ОП „Гори и земи“, гр. Севлиево и Ф. Д. Ф., с който последният е назначен на длъжността „\*\*\*, предприятие ОП „Гори и земи“.

По делото е представен Правилник за вътрешния трудов ред в \*\*\*.

По делото е изискана и приета справка от МВР „Главна дирекция“ \*\*\*\*, относно записи и данни за преминавания през ГКПП на Република България на А. А. А. за периода 01.05.2022 г. до 31.05.2022 г.

По делото е допусната и приета съдебно-счетоводна експертиза, касателно размера на дължимото обезщетение при оставане без работа.

По делото са събрани гласни доказателствени средства чрез разпит на свидетели и на двете страни. Допуснати са и приети заявления за ползване на платен годишен отпуск от П. И. \*\*\* при ответника, който присъства на проверките на сечища/, както и заповеди за разрешаване на отпуска.

По делото е приет изискан от Министерство на земеделието технологичен план за добив на дървесина отдел 94, в землището на с. С.

Други относими към правния спор доказателства не са ангажирани по делото.

При така установеното от фактическа страна съдът формира следните правни изводи:

Предявените иски са с правна квалификация по чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 вр. чл. 225 КТ за отмяна на наложено дисциплинарно наказание "уволнение", възстановяване на заеманата до уволнението длъжност и заплащане на обезщетение за оставане без работа поради незаконно уволнение.

По иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ.

В тежест на ищцата по предявения иск е да докаже съществувало между страните трудово правоотношение, което е прекратено с атакуваната заповед. В тежест на ответника е да докаже, че са спазени формалните изисквания за ангажиране на дисциплинарната отговорност на ищцата / наличие на дисциплинарна власт у субекта, наложил наказанието, спазване на предвидените срокове, изискване на обяснения/, както и че ищецът е имал конкретни задължения при изпълнение на трудовите му функции, които е нарушил, респ. наложеното за тях наказание се явява съответно.

По делото е безспорно, а и се установи от представените писмени доказателства, че между страните е съществувало трудово правоотношение, по силата на което ищецът е заемал при ответника длъжността " \*\*\* на \*\*\*". Установи се, че процесното трудово правоотношение е прекратено със заповед № 13/29.08.2022 г. на \*\*\* на \*\*\*, с която на основание чл. 195 КТ във вр. с чл. 188, т. 3 във вр. с чл. 187, ал. 1, т. 1, предл. 3 КТ във връзка с чл. 190, ал. 1, т. 2 КТ на ищеца е наложено дисциплинарно наказание уволнение за конкретно посочено нарушение на трудовата дисциплина.

При налагането на дисциплинарно наказание работодателят следва да проведе дисциплинарно производство, състоящо се от няколко етапа: установяване факта на извършване нарушение на трудовата дисциплина, определяне вида на дисциплинарното наказание и издаване на заповед за налагането му, съответно връчване на тази заповед на лицето, извършило нарушението.

Разпоредбата на чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ предвижда, че трудовият договор се прекратява от работодателя без предизвестие, когато работникът или служителът бъде дисциплинарно уволнен. Тълкуването на посочената норма води до извода, че наложеното дисциплинарно наказание уволнение има като своя последица прекратяване на трудовия договор, в този смисъл дисциплинарното уволнение е едновременно дисциплинарно наказание и акт на прекратяване на трудовото правоотношение, настъпването на който факт се констатира със заповед по чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ, като в случая предмет на заявеното с исковата молба оспорване е законосъобразността на уволнението, извършено с оспорените заповеди.

Твърденията за незаконност на уволнението, очертаващи основанията на предявения иск и в чиито рамки е ограничена търсената съдебна защита съобразно диспозитивното начало в гражданския процес, са свързани с допуснати нарушения на формалните изисквания на закона в процедурата по налагане на дисциплинарно наказание, с неизвършване на визираните в заповедта дисциплинарни нарушения и с

несъответствие между нарушенията и наказанието.

Тежестта на доказване, т. е. задължението за установяване законността на уволнението, вкл. при спазване формалните изисквания за налагане на дисциплинарното наказание, носи ответникът по делото. Законсообразността на едностранното прекратяване на трудовото правоотношение се обуславя от проявлението на обстоятелствата, предвидени в [чл. 195 КТ](#) във вр. с [чл. 190 КТ](#), [чл. 194, ал. 1 КТ](#) и [чл. 193, ал. 1 КТ](#). След установяването факта на нарушението на трудовата дисциплина, нарушителя, времето и мястото на извършване на противоправното неизпълнение на трудовите задължения, работодателят е длъжен да субсумира тези обстоятелства под диспозицията на правната норма, регламентирана в [чл. 195 КТ](#) във връзка с [чл. 190](#), [чл. 186](#) и [187 КТ](#), вследствие на което може да упражни своето потестативно субективно право да уволни дисциплинарно виновния служител. При налагане на съответното дисциплинарно наказание работодателят следва да индивидуализира противоправното дисциплинарно деяние, както и субекта на нарушението – [чл. 189, ал. 1 КТ](#). Законсообразното развитие на процедурата по налагане на дисциплинарното наказание е предпоставена от спазването на определен ред, който да обезпечи и правото на защита на уволнения работник.

В разглеждания случай възраженията на ищеца за допуснати нарушения на формалните изисквания на закона за налагане на дисциплинарното наказание са обосновани с доводи, че ищецът не е извършил вмененото му нарушение, при налагане на наказанието не била взета предвид тежестта на нарушението, както и че оспорваната заповед е издадена в нарушение на нормата на [чл. 194, ал. 1 КТ](#), както и на императивната разпоредба на [чл. 193 КТ](#), доколкото в исковата молба се твърди, че към датата на налагане на дисциплинарното наказание е изтекъл преклузивния срок за налагането му, както и че на ищеца не е дадена възможност да даде обяснения.

Съдът, намира че посоченото в заповедта дисциплинарно нарушение „неявяване на работа в два последователни дни, а именно работните дни в периода \*\*\* г. – 20.05.2022 г. включително, е осъществено, поради следните съображения:

Както беше посочено, при оспорване на законността на уволнението в тежест на работодателя е да докаже, че обективизираните в уволнителния акт факти, индивидуализиращи дисциплинарното нарушение, действително са се осъществили, т. е. в случая - че ищецът не се е явил на работа в течение на два последователни работни дни. Доколкото неявяването на работа представлява отрицателен факт, който следва да бъде доказан от работодателя, намира приложение приетото в ТР № 6 от 15.06.2014 г. по ТД № 6/2013 г. ОСГК ВКС, съгласно което когато в тежест на страната е установяването на отрицателен факт, то тя може да извърши това чрез съвкупност от положителни факти /индиции/, които са основа за доказателствени изводи относно отрицателния факт.

Видно от представената по делото справка от МВР ГД „\*\*\*\*“ е регистрирано излизане на ищеца А. А. А. през ГКПП Дунав Мост на \*\*\* г. в 15:09 ч. и влизане на същия през същото ГКПП на 22.05.2022 г. в 18:25 ч. Посочената справка представлява официален свидетелстващ документ, който се ползва с материална доказателствена сила, с оглед на което съдът следва да приеме, че ищецът е напуснал пределите на Република България на тази дата в 15:09 ч., поради което очевидно, не е престириал труд на работното си място.

Съдът не кредитира показанията на свидетелката Я.а, в релевантната част, относно обстоятелството, че през май месец, преди пътуването си, ищецът е извършвал маркиране на дървета, доколкото показанията на свидетелката в тази част са разнопосочни, непоследователни и не кореспондират с останалите доказателства – показанията на свидетеля М., приетите по делото писмени доказателства – констативни протоколи за извършени проверки на сечища, от които е видно, че такива са изготвяни именно от ищеца на други дати през процесния период, отделно свидетелката не си спомня конкретни дати и същата не присъства на извършване на проверките на сечища и маркиране.

По отношение на представения по делото от ищеца технологичен план, в който е написано на ръка, че е извършена проверка на сечището на \*\*\* г. в присъствие на В. М., съдът намира, че посоченото отразяване относно извършената проверка, доколкото е направено от самия ищец, представлява в тази си част частен свидетелстващ документ, удостоверяващ изгодни за издателя си факти, поради което не се ползва с доказателствена сила.

Следва да се отбележи, че и посочените в технологичния план факти, относно извършената проверка, не се установяват и от дадените свидетелски показания на свидетелката М., чийто подпис носи технологичният план, доколкото същата заявява, че не си спомня за конкретния ден, като посочва, че подписва документи за извършените проверки не на място в сечището, а в последващ момент. Съдът кредитира показанията на свидетелката М., като последователни и логични. Положеният подпис върху технологичния план от страна на свидетелката М. няма удостоверителна стойност, доколкото същата не се явява длъжностно лице.

От показанията на свидетеля П. М. се установява, че през месец май 2022 г. не е било извършвано маркиране в \*\*\* в землището на с. К., такова е било извършвано през юни. Съдът кредитира показанията на свидетеля М. като последователни, логични и кореспондиращи със събраните по делото писмени доказателства, а и с оглед обстоятелството, че свидетелят М. присъства лично на извършването на проверка на сечищата, съобразно заеманата от него длъжност.

Следва да се отбележи, че изложената от процесуалния представител на ищеца теза, доразвита в писмените му бележки, че същият е напуснал страната след



като е извършил проверка на сечище не кореспондират с изложените в исковата молба твърдения, че на \*\*\* г. сутринта е извършил маркиране, а след обяд на същия ден извършил проверка на сечище на \*\*\* в с. С., като копието на технологичния план, върху което ищецът сам е удостоверил, че е извършил проверка на сечището в с. С. е представен, след като е била представена справка, видно от която ищецът е напуснал пределите на страната в ранния следобед на този ден.

В гражданския процес доказването на отрицателни факти, в случая неявяването на работа, се извършва като се установи наличието на положителен факт, който изключва логически настъпването на отрицателния факт. Съдът в случаи като процесния е длъжен да съобрази естеството на факта, подлежащ на доказване и да се ръководи не само от буквалното възпроизвеждане на конкретни обстоятелства, но така също и от житейската логика и опитните правила.

Наличието на констативни протоколи по образец за извършване проверка на сечища, изготвени от ищеца по повод извършени проверки на сечището на други дати (л. 133, л. 134 от делото), липсата на такива протоколи за процесната дата - \*\*\* г., свидетелските показания на свидетеля М. (л. 175), наличието на официален свидетелстващ документ за напускането на страната на ищеца на тази дата (л. 51), както и съобразно правилата на житейската логика и опитните правила, че за да достигне \*\*\* от работното си място, на ищеца са необходими около три часа, създават достатъчно взаимосвързани индиции, установяващи по несъмнен начин неявяването му на работа на \*\*\* г.

По отношение на отсъствието на ищеца на дата 20.05.2022 г., ищецът поддържа, че уведомил всички служители за пътуването си и изготвил молба за отпуск. По делото не са представени писмени доказателства такъв отпуск да е бил разрешен от работодателя.

След като не е спорно между страните, че ищецът не се е явил на работа на посочената дата – 20.05.2022 г., същото се установява и от представената справка от \*\*\* и предвид твърдението на ищеца, че е бил в отпуск негова е доказателствената тежест да установи този факт. Съгласно приетото в постановено по реда на [чл. 290 ГПК решение № 812 от 27.04.2011 г. по гр. д. № 198/2010 г., IV г. о.](#) платеният годишен отпуск се ползва от работника/служителя с писмено разрешение от работодателя, т. е. работникът/служителят може да започне ползването на този отпуск само след достигането до него на изявление за разрешение на работодателя, изразено писмено, т.е. само след като е узнал за това, до когато той е длъжен да продължава да изпълнява задълженията си по трудовото правоотношение. В закона не е предвидено задължение за работодателя да уведомява работника/служителя за отказа си да удовлетвори искането му за ползване на платен отпуск. Неявяването на работа на работника/служителя в периода, за който е отправил до работодателя искане за отпуск,



без такъв да му е бил разрешен по посочения начин, съставлява дисциплинарно нарушение, предвидено в чл. 187, т. 1 от КТ, за каквото може да се наложи и наказание дисциплинарно уволнение.

Съгласно разпоредбата на чл. 51, ал. 1 от ЗОС, Община Севлиево е създавала \*\*\*. Съгласно разпоредбите на чл. 52 от ЗОС Общинското предприятие е специализирано звено на общината за изпълнение на местни дейности и услуги, финансирани от общинския бюджет, като осъществява дейността си въз основа на правилник, с който се определят предметът на дейност, структурата, управлението, численият състав и правата и задълженията на предприятието. Съгласно разпоредбата на чл. 55 от ЗОС, \*\*\*ите на общинските предприятия се назначават от кмета на общината. В настоящия случай, ищецът е изпълнявал длъжността „заместник \*\*\*\*“ на ОП, като при липса на лице изпълняващо длъжността „\*\*\*\*“ е следвало разрешението за ползването на платен годишен отпуск да бъде дадено именно от кмета. Видно от представеното по делото заявление от ищеца А. за ползване на платен годишен отпуск от 23.06.2022 г. до 24.06.2022 г. е била издадена заповед № 15/21.06.2022 г., с която ползването на този отпуск е разрешено именно от кмета на Общината. В този смисъл, несъстоятелни са аргументите, подробно доразвити в писмената защита на ищеца, че не е имал работодател и е бил в обективна невъзможност да получи заповед за отпуск.

Съобразно изложеното, съдът намира, че по делото се доказва, че ищецът не се е явил на работа в продължение на два работни дни – \*\*\* г. и 20.05.2022 г. без да са били налице извинителни причини.

По отношение тежестта на извършеното нарушение, съдът намира, следното:

Съгласно чл. 190 КТ дисциплинарното наказание "уволнение" се налага за тежки нарушения на трудовата дисциплина, като в първите шест точки на ал. 1 са посочени нарушенията, които законодателят счита тежки. Последният е определил неявяването на работника или служителя на работа в течение на два последователни работни дни като тежко, тъй като разстройва в голяма степен създадената организация на труда. В случая е доказан фактическият състав на дисциплинарното нарушение, за което е наложено наказанието. Това нарушение на трудовата дисциплина, посочено в процесната заповед, е само по себе си тежко нарушение на трудовата дисциплина, тъй като се отнася до най - съществения елемент на трудовото правоотношение - престирането на работната сила в рамките на установените работни дни. По делото няма доказателства, че нарушението на трудовата дисциплина не може да се вмени във вина на ищеца. Ето защо, при така събраните доказателства, трябва да се приеме, че от обективна и субективна страна ищецът е осъществил соченото дисциплинарно нарушение, което с оглед своята тежест и значимостта на неизпълненото трудово задължение, а и с оглед отговорната му позиция в предприятието – зам. \*\*\*, е достатъчно, за да обоснове наложеното от работодателя наказание "уволнение". Така

Съдът приема за неоснователно възражението на ищцовата страна, че процесната заповед за налагане на дисциплинарно наказание е издадена след изтичане на законоустановения двумесечен срок по [чл. 194, ал. 1, пр. 1 КТ](#).

Съгласно разпоредбата на [чл. 194, ал. 1 КТ](#) дисциплинарните наказания се налагат не по-късно от два месеца от откриване на нарушението и не по-късно от една година от извършването му, а според [ал. 3 КТ](#) на цитираната норма сроковете за налагане на дисциплинарно наказание не текат през времето, когато работникът или служителът е в законоустановен отпуск.

По релевантния и за настоящия правен спор въпрос относно спирането на сроковете по [чл. 194, ал. 1 КТ](#) за времето, през което работникът или служителът ползва законоустановен отпуск, следва да бъде съобразено последователната и непротиворечива съдебна практика на Върховния касационен съд, с която са дадени разяснения, че краткият двумесечен срок се поглъща от едногодишния. Ако е изтекъл едногодишният срок от извършването на нарушението, дисциплинарното наказание не може да бъде наложено, дори и да не е изтекъл краткият двумесечен срок от узнаването му, което се случва при хипотеза на по-късно откриване /узнаване/ на извършеното дисциплинарно нарушение. Обратното, ако е изтекъл двумесечният срок от узнаването, дори и да не е изтекъл едногодишният срок от извършване на наказанието, дисциплинарното наказание отново не може да бъде наложено. Посочено е, че според [чл. 194, ал. 3 КТ](#) сроковете не текат, когато работникът или служителът е в законоустановен отпуск или участва в стачка, като без значение е видът на отпуска /достатъчно е същият да е от предвидените в закона/. Без значение е и неговата продължителност. През време на отпуска сроковете спират да текат, поради това, за да се прецени дали съответният срок е изтекъл, времето на законоустановен отпуск се приспада от продължителността на сроковете по [чл. 194, ал. 1 КТ](#). По разпореждане на закона срокът по [чл. 194, ал. 1 КТ](#) се брои в месеци и изтича на съответното число на последния /втория/ месец. Пояснено е, че когато са били налице основания за спиране, поради ползван отпуск в рамките на този срок след съответната дата на втория месец, следва да се прибавят толкова дни, колкото е бил разрешеният отпуск. Точният брой дни зависи от конкретиката на случая и от вида отпуск. Законодателят е използвал различни критерии /единици/ при различните видове отпуски - едни от тях са измерими в работни дни, а други в календарни дни, трети вид пък зависи от волята на съответния компетентен орган. Така, например, платеният годишен отпуск се разрешава и ползва в работни дни / арг. от [чл. 155, ал. 4 КТ](#)/. Отпускът поради временна неработоспособност се разрешава от здравните органи, съобразно волята им [чл. 162, ал. 2 КТ](#) и нормите на [Наредбата за медицинската експертиза](#).

Ето защо, дните, в които едно лице е в отпуск, следва да се определят

конкретно за всеки отделен вид отпуск, като се вземе предвид как се измерва последният. Допълнителен аргумент в тази насока е обстоятелството, че срокът цели да даде възможност за реализиране на дисциплинарната отговорност - от една страна, да осигури възможност на работодателя да осъществи процедурата по налагане на дисциплинарно наказание и да упражни законно правото си на уволнение, а от друга страна, да осигури възможност на работника/служителя да организира защитата си срещу последното. Това може да стане ефективно единствено в условията на реално изпълнение на трудовото правоотношение. Това е смисълът на разпоредбата, постановяваща, че сроковете по чл. 194, ал. 1 КТ не текат през времето, когато работникът или служителът е в законоустановен отпуск или участва в стачка, тоест в този времеви отрязък не се включва времето, през което работникът или служителът не е изпълнявал работата. В този случай, срокът трябва да бъде продължен с толкова работни дни, с колкото работникът не се е явявал на работа и не е изпълнявал трудовите си функции поради отпуск.

В цитирания смисъл е изрично, например, решение № 209 от 21.01.2019 г. по гр. д. № 87/2018 г. на ВКС, III г. о., постановено в производство по чл. 290 ГПК.

Ответникът – работодател е представил заповед № 11 от 07.07.2022 г., съгласно която е наредено да се пристъпи към провеждане на процедура за налагане на дисциплинарно наказание на ищеца, като е посочено, че нарушението е установено след извършена проверка на 07.07.2022 г.

Съгласно константната съдебна практика „откриване на нарушението“, по смисъла на чл. 194, ал. 1 от КТ, означава узнаване от субекта на дисциплинарната власт за нарушението на трудовата дисциплина, установено в съществените му признаци - субектът на нарушението, времето и мястото на извършването му, съществените индивидуализиращи признаци на деянието от обективна и субективна страна, които го квалифицират като нарушение. Именно в рамките на двумесечния срок от откриването на нарушението, т.е. от установяване на посочените съществени елементи от конкретния негов фактически състав, работодателят следва да извърши, ако прецени за необходимо, съответните необходими допълнителни проверки за пълното изясняване на случая. Той е длъжен и да изслуша работника или служителът или да приеме писмените му обяснения, за да прецени дали да наложи дисциплинарно наказание и да определи вида му. Не е необходимо работодателят да бъде известяван официално за нарушението, нито да му бъдат предоставяни документи за причината за извършването му.

В разглеждания случай по гореизложените съображения следва да се приеме, че по отношение на визираното в процесната заповед дисциплинарно нарушение двумесечният срок по чл. 194, ал. 1 КТ е започнал да тече на 07.07.2022 г. и изтича на 07.09.2022 г. След тази дата следва да се прибавят и 44 календарни дни - отпуск

поради временна неработоспособност. Като краен резултат срокът по [чл. 194, ал. 1, пр. 2 КТ](#) не е изтекъл към датата на връчване на заповедта – 29.08.2022 г. Само за пълнота на изложението, следва да се посочи, че дори и да се приеме, че работодателят е разбрал незабавно за дисциплинарното нарушение, след прибавяне на дните, в които ищецът е бил в отпуск поради временна нетрудоспособност към релевантния двумесечен срок, последният не е изтекъл и от 20.05.2022 г. към датата на връчване на заповедта – 29.08.2022 г.

Предвид изложеното съдът намира, че възражението на ищеца за неспазване от работодателя на законоустановения срок по [чл. 194, ал. 1 КТ](#) се явява неоснователно.

Ищецът оспорва законността на уволнението и поради нарушение на нормата на [чл. 193, ал. 1 КТ](#).

Съгласно разпоредбата на [чл. 193 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, като в случай че не е направил това, съдът отменя дисциплинарното наказание, без да разглежда спора по същество, освен ако недаването на обяснения е по вина на работника или служителя.

Задължението за изслушване или за приемане на писмените обяснения на нарушителя по [чл. 193, ал. 1 КТ](#) е съществен елемент от дисциплинарната процедура по налагане на дисциплинарно наказание. В съдебната практика на Върховния касационен съд последователно и непротиворечиво се приема, че условието на [чл. 193, ал. 1 КТ](#) стои на преценка в трудовия спор, включително с оглед съдържанието на искането за даване на обяснения, за да бъде служителят в състояние да разбере за кои негови действия, третиращи като дисциплинарни нарушения, се отнася то. В този смисъл изрично [решение № 432/2010 г.](#) по гр. д. № 1322/2009 г. на ВКС, III г. о., решение по гр. д. № 1284/2010 г. на ВКС, III г. о. Искането за даване на обяснения за констатираното дисциплинарно нарушение е въведено с оглед осигуряване на възможност на работника за защита и същевременно - възможност на работодателя да прецени всички обстоятелства, свързани с констатираното дисциплинарно нарушение, като искането, обаче, не е формален акт. Възможността за даване на обяснения следва да бъде реална, като това се преценява с оглед обстоятелствата на всеки конкретен случай. Приема се, на следващо място, че когато исканите обяснения са относно обстоятелства - действия или бездействия на работника от сравнително отдалечен период от време или налагат работникът да извърши определени справки, проверка на документи и др., срокът за обяснения трябва да е съобразен с реалните възможности на работника да ги даде / така [решение № 272/03.10.2014 г.](#) по гр. д. № 145/2014 г. на ВКС, IV г. о., [решение № 137/02.03.2010 г.](#) по гр. д. № 20/2009 г. на ВКС, IV г. о., [решение №](#)

221/30.07.2014 г. по гр. д. № 7639/2013 г. на ВКС, IV г. о. /.

В настоящия случай поканата за даване на писмени обяснения по повод описаното в нея нарушение на трудовата дисциплина е връчена на 11.07.2022 г., като е предоставен срок на ищеца за писмени обяснения до 17:00 ч. на същата дата. Със Заявление от 11.07.2022 г., ищецът А. е посочил, че срокът, който му е даден за писмени обяснения е прекалено кратък и в този срок не може да изготви същите.

Съдът, в настоящия си състав, намира че предоставеният срок в случая се явява разумен, доколкото се касае за едно дисциплинарно нарушение, извършено в неотдалечен период от време – около два месеца, като за посоченото време ищецът е имал реална възможност да даде писмени обяснения, както относно твърденията си, че е престирал труд на посочените дати, така и че е подал молба за използване на платен отпуск.

Съгласно трайната съдебна практика законът не въвежда формални изисквания относно срока за писмени обяснения. Когато работодателят пряко поиска писмени обяснения, това сменя от него задължението от лично изслушване на работника или служителя, но без да променя следващото се от характера на трудовите задължения правило, че обясненията се дават веднага, след като са изискани и когато са поискани устно, те се дават непосредствено. Затова поначало разумен и достатъчен е този срок за писмени обяснения, който позволява на дисциплинарно уличеният след като се ориентира във фактите, да изложи обмислен коментар на твърденията, или отговор на въпросите в писмена форма, да изрази субективното си отношение, включително ако е допуснал нарушението. Работникът или служителят може да даде обяснение, но той не е в положение да провежда доказване. Това следва да се отчита при преценката за разумен срок, тъй като е достатъчно да бъде насочен работодателят към доказателства и факти, които добросъвестно да събере и оцени. Изключение са случаите, при които възможността за даване на съдържателни писмени или устни обяснения в тази връзка, ще бъде реално обусловена от подготовка, наложителни справки, проверка на документи и пр., отнемачи повече време, какъвто не е настоящият случай. /Така например Решение № 53 от 31.05.2017 г. на ВКС по гр. д. № 2943/2016 г., III г. о., ГК.

Отделно от изложеното, следва да се посочи, че доколкото заповедта е била връчена на ищеца на 29.08.2022 г., същият е бил в отпуск поради временна неработоспособност от 13.07.2022 г. до 25.08.2022 г., последният не е депозирал писмени обяснения и след посочения срок. Работодателят в този случай е изчакал да изтече разумен срок, преди да връчи заповедта за налагането на дисциплинарното наказание.

По така изложените съображения, съдът приема, че е спазена процедурата по чл. 193, ал. 1 КТ.

В заключение – искът по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ се явява неоснователен и следва да се отхвърли.

Като обусловени от него, неоснователни се явяват и исковете по чл. 344, ал. 1, т. 2 и 3 КТ.

Относно разноските:

При този изход на спора ищецът, на основание чл. 78, ал. 3 ГПК ответникът има право на разноски в настоящото производство.

Ответникът претендира, че е направил разноски за платено адвокатско възнаграждение в размер на 2 683,32. За доказване, че е направил такива разноски е представена фактура и платежно нареждане. Съдът намира за основателно възражението за прекомерност на претендираното от ответника адвокатско възнаграждение, формулирано в проведеното на 27.04.2023 г. о. с. з, доколкото същото се претендира в размер, над минималния съгласно Наредба № 1 от 9.07.2004 г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения, а делото не се отличава с фактическа и правна сложност, последното /трето по ред о.с.з. е проведено само за събиране на едно писмено доказателство – технологичен план/.

Исковата претенция с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ е заявена за сумата от 5161. 00 лв. Съгласно чл. 7, ал. 2, т. 4 от Наредбата минималният размер на адвокатското възнаграждение е 816. 00 лв.

В чл. 7, ал. 1 от Наредбата е предвидено, че по дела за отмяна на уволнение и възстановяване на работа възнаграждението е не по-малко от размера на минималната месечна работна заплата за страната към момента на сключване на договора за правна помощ или към момента на определяне на възнаграждението по реда на чл. 2. Минималната работна заплата към релевантния момент е 710. 00 лв.

В обобщение следва извода, че минималният размер на адвокатското възнаграждение по трите предявени искиви претенции е 1526. 00 лв., а от страна на ответника се претендират 2 683,32 00 лв., респективно формулираното от процесуалния представител на ищеца възражение за прекомерност се явява основателно. С оглед изложеното, на ответника следва са бъдат присъдени разноски в размер на 1831, 20 лв. с ДДС.

Мотивиран от горното, съдът

## РЕШИ:

**ОТХВЪРЛЯ** предявените от А. А. А., ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес \*\*\*, срещу \*\*\*, **БУЛСТАТ 0002158890534**, със седалище и адрес на управление \*\*\*, **искови претенции с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ** за признаване на уволнението, извършено със Заповед № 13/29.08.2022 г. за незаконно и за отмяна на заповедта и с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ – за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност "\*\*\*\* в \*\*\* и с правно основание чл. 344, ал. 1, т.

**3 вр. чл. 225 от КТ** за заплащане на сумата от **1205 лева** – обезщетение за оставане без работа за периода от 30.08.2022 год. до 19.09.2022 год. и сумата от **3956 лева** – обезщетение за разлика в заплатите за периода от 20.09.2022 г. до 20.03.2023 г., през който ищецът е работил на по-ниско платена работа, като неоснователни.

**ОСЪЖДА А. А. А., ЕГН \*\*\*\*\***, с адрес **\*\*\***, на основание чл. 78, ал. 3 ГПК, да заплати на **\*\*\* \*\*\*** сумата в размер на **1831,20** /хиляда осемстотин тридесет и един лева и двадесет ст./ лв. разноски в производството.

**Решението**, на основание чл. 315, ал. 2 ГПК, подлежи на обжалване от страните, в двуседмичен срок считано от **11.05.2023г.**, пред Окръжен съд Габрово.

**Съдия при Районен съд – Севлиево:** \_\_\_\_\_