

РЕШЕНИЕ

№ 135

гр. Благоевград, 14.03.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – БЛАГОЕВГРАД, ВТОРИ ВЪЗЗИВЕН
ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ**, в публично заседание на четиринадесети
февруари през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Надя Узунова

Членове: Георги Янев
Гюлфие Яхова

при участието на секретаря Анастасия Фотева
като разгледа докладваното от Надя Узунова Въззивно гражданско дело №
20231200500045 по описа за 2023 година

Производството е образувано по въззивна жалба, подадена от
„К.Б., АД против решение № 906771/12.09.2022 г., постановено по гр.д. № 86
по описа за 2021 г. на РС-Благоевград.

Жалбоподателят счита решението за незаконосъобразно.
Оспорва извода на РС, че не е спазена процедурата по чл. 193 от КТ, като
изтъква, че свидетелските показания не са анализирани правилно и че не е
съобразена представената справка от GPS устройство. Изразява несъгласие и
с приетото в атакувания акт, че срокът за даване на обяснение е
недостатъчен; че заповедта е немотивирана и че нарушенията не са
извършени. Подробни съображения излага както в жалбата, така и в
проведеното с.з. и в представената писмена защита. Моли решението да се
отмени съотв. иска - отхвърли.

Въззиваемият в с.з. оспорва доводите в жалбата като
несъстоятелни, а изводите на РС в атакувания акт сочи, че са правилни и
законосъобразни, поради което моли решението да се потвърди.

БлОС счита подадената жалба за допустима. Подадена е от
лице с правен интерес, срещу подлежащ на атакуване съдебен акт, в

предвидения в закона за обжалване срок.

С атакуваното решение постановено на основание чл. 357, ал. 1 във вр. с чл. 187 от КТ РС е уважил предявения от Е. Й. И. против „К.Б., АД иск като е отменил заповедта, с която му е наложено дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“.

Постановеното решение е валидно и допустимо.

За да се произнесе по доводите в жалбата, въз основа на събраните по делото доказателства, закона и тезите на страните БлОС намира за установено следното от фактическа и правна страна:

Ищецът Е. Й. работи в К.Б. АД на длъжността „Супервайзор“ с дистрибутори, в дирекция Продажби.

С атакуваната заповед № 5572/5.1.2021 г. му е наложено дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“, за това че на 27.7.2020 г. е изготвил и споделил с външни за компанията лица – преподаватели и студенти в Американски колеж, Благоевград, есе на тема „The New Scrapping Process“ без да е получил разрешение от работодателя за това, което есе съдържа конфиденциална информация за организацията на процеси вътре в компанията, управленския екип, както и квалификации, уронващи престижа на компанията, като „остарели“ и неефективни“ процеси.

Според съдържанието на заповедта с това той е извършил нарушение на трудовата дисциплина по чл. 190, ал. 1, т. 4 от КТ – злоупотреба с доверието на работодателя и разпространяване на поверителни за него сведения; на чл. 187, ал. 1, т. 8 от КТ – злоупотреба с доверието на работодателя и уронване на доброто име на предприятието, както и разпространяване на поверителни за него сведения; на чл. 187, ал. 1, т. 8 от КТ – неизпълнение на други трудови задължения, предвидени в закони и други нормативни актове, в правилника за вътрешния трудов ред, в колективния трудов договор или определени при възникването на трудовото правоотношение; на чл. 23, ал. 1, т. Г от Правилника за вътрешния трудов ред на К.Б., АД – саморазправата, отпращането на обиди, клевети, разпространяване на слухове и други обстоятелства, уронващи достойнството и престижа на Компанията или на работниците и служителите; на чл. 11, т. 11.1 и т. 11.2 от трудовия договор – служителят се задължава да спазва конфиденциалност на информацията относно бизнеса, клиентите и

стратегическите партньори на Работодателя, получена при и по повод на трудовото правоотношение, информация свързана с условията на трудовото правоотношение, като не разпространява тази информация възмездно или безвъзмездно на лица от компанията на работодателя, свързани с работодателя компании или трети лица, без изричното писмено разрешение на работодателя. Служителят спазва конфиденциалност на информацията по време на действие на трудовия договор и една година след неговото прекратяване; нарушение на чл. 2 от Кодекс за Бизнес поведение на К.Б., АД - Служителят/работникът има законния и етичен дълг да се въздържа да разкрива поверителна информация, получена от бизнес взаимоотношения или по друг начин, докато е в трудови отношения с К., както и да защитава поверителните взаимоотношения с К., както и да защитава поверителните взаимоотношения между К. и неговите клиенти, доставчици и неговите акционери. Задължението да се запази поверителността на такава информация и взаимоотношения остава в сила дори и след прекратяване на трудовите отношения на служителя /работника с К.. Освен това служителя/работника не трябва да използва поверителната информация, получена по време на трудовото взаимоотношение с К. за свои лични интереси и облаги. „Поверителна информация“ включва търговската, финансова, техническа, оперативна, административна, маркетингова или друга информация или данни които поради естеството си трябва да бъдат считани за поверителни.

От така цитираното съдържание на заповедта, с която на ищеца е наложено дисциплинарното наказание, БлОС не споделя извода на РС за нарушаване на императивното изискване на чл. 195, ал. 1 от КТ за мотивираност на същата, с аргумента, че в нея нарушенията не са описани достатъчно пълно и ясно с техните обективни и субективни признаци, кога са извършени, наказанието и законният текст, въз основа, на които е наложено.

Според БлОС изискването за мотивираност на заповедта не вмениява в задължение на работодателя да посочи всички обективни и субективни елементи на изпълнителното деяние. За спазването му е достатъчно в заповедта нарушенията на трудовата дисциплина да е посочено по такъв начин, че да са ясни същественият признаци на деянието от обективна страна, време и място на извършване т.е. да е посочено по разбираем за работника/служителя начин. Същественото при преценка за

мотивираността ѝ е от съдържанието на заповедта, ведно с документите в случай, че работодателят препраща и/или се позовава на такива да са станали достояние, да са познати на служителя и от тях да следва несъмнения извод за същността на фактическото основание, поради което заповедта за наказанието е издадена т.е. служителят да има възможност да разбере причината, поради която е наказан, съотв. съдът да може да извърши проверка и въз основа на нея да заключи законосъобразно ли е наказан. А в случая това е спазено. Както изрично се обобщава в решения на ВКС № 676/12.10.2010 г. по гр.д. 999/2009 г.; Р. № 177/17.6.2014 г. по гр.д 7430/2013 г. и др. - целта за мотивиране на заповедта е с оглед спазване изискването на чл. 189, ал. 2 КТ за еднократност на наказанието; за съобразяване на сроковете по чл. 194 КТ и за възможността наказаният работник да се защити в хода на съдебното производство. Когато изложените мотиви са достатъчно за удовлетворяване на тези изисквания, заповедта отговаря на чл. 195, ал. 1 КТ.

Освен това съдът съобрази, че няма изискване за да се счете една заповед за мотивирана - работодателят да е посочил в нея квалификация на фактите – чрез разпоредби или правни изрази. Според съдебната практика при установени факти, за които е наложено наказанието за съда съществува задължение правно да ги квалифицира.

Поради изложеното БлОС счита заповедта за налагане на дисциплинарно наказание на Е. Й. за мотивирана.

Според 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. В следващата ал. 2 е постановено, че Ако работодателят не изпълни това си задължение, то съдът отменя дисциплинарното наказание без да разглежда спора по същество.

Установява се, че искане за даване на обяснения са връчени на Е. Й. на 10.12.2020 г. при условията на отказ. Разпитани са лицата Г.И. и М.С., удостоверили с подписа си върху заповедта отказа на Й. да получи искането за даване на обяснения, от показанията на които категорично се установява, че на 10.12.202 г. той се е явил при работодателя, представено му е искането, но той е отказал да го получи и подпише. Това се потвърждава и от разпита

на съпругата на Е. Й..

Видно от съдържанието на искането, Й. е поканен до края на следващия работен ден – 11.12.2020 г. да даде обяснение за подготвеното есе на тема „The New Scrapping Process“ и споделено с външни за компанията лица – преподаватели и студенти в американски колеж, без да е получил разрешение за това, което есе съдържа конфиденциална информация за организацията на процеси вътре в компанията, както и квалификации, уронващи престижа на компанията. Съдържа информация и за служители на К.Б..

Установява се, че към момента на връчване на поканата за обяснение Е. Й. е в отпуск поради временна нетрудоспособност- представени са болнични листове за отпуск по болест за периода от 09.11.2020 г. до 31. 12.2020 г., обхващащ и датите /10 и 11 декември/ на които му е искано обяснение съотв. на която изтича дадения му срок за обяснение.

Правото за даване на обяснение се счита за охранено, ако работодателят е осигурил разумен срок, според обстоятелствата, за неговото реализиране.

Затова и издаването на обяснения не опорочава наложеното дисциплинарно наказание, ако служителят е разполагал с реална възможност да го упражни преди връчването на заповедта,

Въпрос за конкретна преценка във всеки отделен случай е дали здравословното състояние на служителя/работника му изключва издаването им.

В настоящия случай се установява, че Й. в деня, когато е отказал да получи искането да даде обяснения – 10.12.20 г., след прибирането си в къщи е вдигнал температура, имал е силно главоболие, разстройство, тялото го е боляло и не могъл да стане от леглото, което състояние е продължило няколко дни, видно от показанията на съпругата му. Именно поради наличието на болнични листове, почти месец преди 10.12. - от 9.11.2020 г. и след това - до края на годината, до 31.12.20 г. не може да не се даде вяра на показанията й досежно начина, по който Й. се е чувствал на 10.12.2020 г., след като се е прибрал, тъй като именно причините наложили издаването на такива правят достоверни показанията й. Съдът няма специални знания да прецени възможността за вдигане на температура и влошаване на състоянието му /доколко и дали е следствие/ от посочената в болничните листове причина /диагноза/ за издаването им и предписания в тях режим. Именно защото съдът няма специални знания за хода на заболяването на ищеца, не може да

се отрекат показанията на съпругата на Й., и да се счете, че състоянието му при връчване на искането за даване на обяснение, когато е изглеждал добре е логично да е продължило да е такова до края на деня, а и на следващия. Ето защо с оглед събраните доказателства досежно начина, по който се е чувствал Й. на 10 и 11 декември, съдът счита, че срокът за даване на обяснения, който е изтичал е до края на работното време на следващия ден, не е достатъчен. Справката от GPS устройството, която се сочи в жалбата, че не е анализирана от РС не е основание за друг извод, тъй като според нея местоположението на автомобила, управляван от Й. на 10.12.2020 г. е било по обекти от 10:55ч. до 15:10 ч. и няма никакво отбелязване да е бил по обекти на следващия ден 11.12.20 г., а съпругата му сочи за неразположение след прибирането му в къщи на 10.12.20 г.

От изложеното и съгл. чл. 193, ал. 2 от КТ заповедта следва да се отмени без да се разглежда спора по същество.

За пълнота на изложението съдът ще вземе отношение и по останалите доводи в жалбата.

По делото поради спор между страните за конкретното съдържание на есето, което той е представил в Американския колеж е изискано от самия Американски колеж. След предоставянето му и за точността на превода на заглавието „The New Scrapping Process“ на есето, по което също се спори е назначена експертиза. Страните спорят дали заглавието се превежда като Новият процес на изстъргване, каквото е твърдението на ищеца или Новият процес на бракуване, каквото е твърдението на ответника.

Вещото лице е посочило, че правилният буквален превод на оспорваната дума в заглавието Scrapping е изстъргване, тъй като никъде друга в текста не се появява в основната си форма като лексема, а винаги с окончанието „ing“ от което граматическо е видно, че глаголът е „Scrape“, чието значение е изстъргване, както и стържа, остързвам, издълбавам, одрасквам, докосвам, като конкретното значение се определя от контекста, а не „Scrap“, което означава бракуване. Вещото лице обаче сочи, че коректността на превода налага самият автор да потвърди думата с какво значение я е използвал, тъй като не е изключено да е ползвана и в друго значение, различно от буквалния й превод.

По настоящото деото ищецът е обяснил по реда на чл. 176 ГПК, че е използвал думата в значението ѝ на „изстъргване“, което БлОС счита за негова защитна позиция, предвид превода, който самият той е представил пред РС по друго образувано от него дело, в приложенията на документите към ИМ на което се съдържа превод на процесното есе, в който превод за заглавие е посочено Новият процес на бракуване, а не Новият процес на изстъргване.

Видно от есето, в него се сочи, че „Основният проблем, който ще се разгледа в настоящия труд, е остарелият е неефективен процес по бракуване на бира в К.Б.“; посочено е, че „За съжаление, част от процесите остават непроменени и до днес“; както и фактите - организационната структура на компанията, строгата йерархия и наличието на членове на ръководния екип, които заемат едни и същи длъжности от основаването на К.Б., които факти според автора на есето, „са ясен показател за наличието на прекалено голям брой хора с фокусиран профил, което ... все повече ще ограничава и заглушава предприемаческата нагласа на служителите в компанията“. Следва описване на процеса на бракуване в 8 стъпки като за негови недостатъци е посочено, че е бавен и обременяващ; че води до загуба на ресурси на всички нива; че е лесен за манипулирани и създава твърде много предпоставки за присвояване на средства.

От изложеното съдържание на есето според настоящият състав не може да се счете, че е осъществен състава на злоупотреба с доверието на работодателя и уронване на доброто му име.

Злоупотреба с доверието на работодателя е налице когато служителят, възползвайки се от служебното си положение е извършил деяние, компрометиращо оказаното му доверие, при което е злепоставил интересите на работодателя. Видно от есето както фактите, така и оценката, която им е дал автора респ. начина по който ги е посочил /поднесъл/ не злепоставят, не излагат, нито унижават компанията затова те и не уронват престижа ѝ. Квалификациите на процеси в една компания, като „остарели“ и неефективни“ /което изрично се сочи в процесната заповед/, според съда не могат да уронват престижа на компанията, при съобразяване контекста, в който са използвани и целите, за които са използвани.

1. По отношение обаче на описаните в есето стъпки за бракуване, БлОС

счита, че е осъществен състава по разпространяване на поверителни за предприятието сведения, тъй като е нарушен чл. 11, т. 11.1 и т. 11.2 от трудовия договор, с които служителът се е задължил да спазва конфиденциалност на информацията относно бизнеса; както е нарушен и чл. 2 от Кодекс за Бизнес поведение на К.Б., АД, вменяващ за задължение служителът да се въздържа да разкрива поверителна информация, получена от бизнес взаимоотношения или по друг начин; да я използва за лични цели. Посочено е в разпоредбата от Кодекса, че „Поверителна информация“ включва търговската, финансова, техническа, оперативна, административна, маркетингова или друга информация или данни които поради естеството си трябва да бъдат считани за поверителни.

Съставомерността на това нарушение на трудовата дисциплина обаче не е основание за потвърждаване на наложеното наказание не само защото, по-горе съдът прие, че е нарушен чл. 193 ал. 1 от КТ, с издаване на разумен срок за обяснение, а и защото тежестта на това нарушение не съответства на наказанието „предупреждение за уволнение“, което е част от дължимата преценка за законосъобразността на наложеното дисциплинарно наказание, което изискване за съразмерност на наказанието с нарушението е визиран в чл. 198, ал. 1 от КТ. Наказанието е несъответно на тежестта на нарушението предвид характера на изнесената поверителна информация, обстоятелствата, при които е изнесена и целта на изнасянето ѝ.

Ето защо доводите в жалбата, съдът счита за несъстоятелни и потвърждава атакуваното решение, с което иска е уважен.

С оглед изхода на делото жалбоподателят ще следва да се осъди да заплати на въззиваемия направените разноски по настоящото дело за адвокатско възнаграждение в размер на 850 лв.

Водим от изложеното БлОС

РЕШИ:

Потвърждава решение № 906771/12.09.2022 г., постановено по гр.д. № 86 по описа за 2021 г. на РС-Благоевград

Осъжда „К.Б., АД да заплати на Е. Й. И. направените разноски за

настоящата инстанция за адвокатско възнаграждение в размер 850 лв.

Решението е окончателно.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____