

РЕШЕНИЕ

№ 137

гр. Благоевград , 08.04.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – БЛАГОЕВГРАД, ПЪРВИ ВЪЗЗИВЕН
ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ** в публично заседание на девети март, през две
хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател:	Катя Бельова
Членове:	Лилия Масева Анета Илинска

при участието на секретаря Здравка Янева
като разгледа докладваното от Лилия Масева Въззивно гражданско дело №
20201200501257 по описа за 2020 година

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

Образувано е по въззивна жалба с вх.№903968/23.09.2020 г., подадена от адв.А.Б., като
пълномощник на А. С. К., срещу Решение № 6588 от 07.08.2020 г., постановено по гр.д. №
2093/2019 г. по описа на РС – Благоевград, в частта му, с която РС е отхвърлил исковете по
чл. 344, ал. 1, т. 1, 2 и 3 от КТ във вр. с чл. 225 КТ, както и в частта, с която РС е отхвърлил
иска по чл. 128 КТ за заплащане на трудови възнаграждения в размер на 2 748,28 лв. В
останалата част, предвид липсата на въззивни жалби, постановеното от първостепенния съд
решение е стабилизирано, като влязъл в сила съдебен акт.

С обжалваното решение, в атакуваните му части, Районен съд – Благоевград, е отхвърлил
предявени иск от А. С. К., с ЕГН *****, с адрес: град Благоевград, ж.к."Е", бл.№, вх.,
ет. ,ап. против "С" ЛЦ ЕООД, със седалище и адрес на управление и призоваване: гр.Б, жк.
Е №, ет.ап., с ЕИК, представлявано от управителя С. Д. А. за признаване незаконността на
уволнение, обективизирано в Заповед № 2/30.05.2019 год., издадена от управителя С. Д. А. и за
отмяна на Заповед № 2/30.05.2019 год., издадена от управителя С. Д. А.. Отхвърлил е и
предявения иск от А. С. К., против "С" ЛЦ ЕООД, за присъждане на обезщетение поради
уволнението за периода 30.05.2019г. - 30.09.2019г. за сумата в размер на 2240 лв., като
неоснователен. РС Благоевград е отхвърлил и предявения иск от А. С. К., за заплащане на
трудова възнаграждение в размер на 2748,28 лв. за периодите, както следва:01.01.2018г.-
28.02.2018г.; 01.04.2018г.-30.09.2018г.; 01.11.2018г.-30.05.2019г., вкл., като неоснователен.

В подадената въззивна жалба от ищцата, чрез процесуалният ѝ представител по
пълномощие, се твърди, че решението е необосновано, неправилно и некореспондиращо с

доказателствения материал по делото. Освен това е постановено и при нарушение на процесуалните правила. Поради това се иска решението да бъде отменено, като претенциите бъдат уважени и се претендират разноски.

В срока по чл. 263 от ГПК е постъпил писмен отговор на тази въззивна жалба от процесуалния представител на ответното дружество, в който се твърди, че жалбата е неоснователна. Излагат се контрааргументи по повод на изложените в жалбата. Твърди се, че е спазено дисциплинарното производство, тъй като е установен фактът на нарушение на трудовата дисциплина. На последно място са развити съображения относно правилността на първоинстанционното решение и се иска същото да бъде потвърдено изцяло, като се претендират и разноски.

В жалбата и отговора не са направени нови доказателствени искания.

В о.с.з. за въззивницата не се явява и не се представлява.

За въззиваемата страна се явява представител по пълномощие, който оспорва основателността на подадената жалба.

Въззивният съд намира въззивната жалба за допустима, отговаряща на изискванията на чл. 260 и чл. 261 от ГПК, същата е подадена в срок, от процесуално легитимиран субект, имащ интерес от обжалването, чрез постановилия атакувания акт съд.

При извършване на служебна проверка по реда на чл. 269 от ГПК настоящата инстанция констатира, че обжалваното съдебно решение е валидно, и с оглед обхвата на обжалването – и допустимо.

При извършване на въззивния контрол за законосъобразност и правилност върху първоинстанционното решение, в рамките, поставени от въззивната жалба, настоящата инстанция, след преценка на събраните пред РС доказателства и тези пред настоящата инстанция, намира, че обжалваното решение е правилно, поради което следва да бъде потвърдено.

Този състав счита, че формираната от първоинстанционния съд фактическа обстановка, така както е изложена в мотивите на решението, е пълна, правилна и кореспондираща с доказателствения материал, и с оглед разпоредбата на чл. 272 от ГПК, ПРЕПРАЩА своята към нея.

Съгласно нормата на чл. 160, ал. 1 КТ, работодателят по искане на работника или служителя може да му разреши неплатен отпуск, независимо от това, дали е ползвал или не платения си годишен отпуск и независимо от продължителността на трудовия му стаж. Необходими са две насрещни писмени волеизявления на страните по трудовото правоотношение, които съвпадат както относно основанието и размера на отпуска, така и за конкретния период, през който работникът или служителят желае да го ползва, а работодателят да го разреши. Неплатеният отпуск е правна възможност /а не субективно право/ за работника и ползването му зависи от преценката на работодателя дали, кога и за какъв период да го разреши, като съгласието на работодателя трябва да се обективира в писмен акт, въз основа на който да се започне ползването на искания отпуск.

Волеизявлението на служителя се обективира в писмена молба, като се посочат основанията

и размера на искания отпуск, както и конкретният календарен период. Волеизявлението на работодателя се обективира в писмена заповед за разрешаване на отпуск. Тя следва да съдържа разрешение за ползване на отпуск на определено основание, с определена продължителност и през точно определен календарен период от време. Ползването на неплатения годишен отпуск, без писмено разрешение на работодателя, е нарушение на трудовата дисциплина, каквато е и трайната съдебна практика.

Безспорно е, че със Заповед № 2/30.05.2019г. трудовото правоотношение с ищцата е прекратено, като □ е наложено дисциплинарно наказание – уволнение, поради това, че не се е явила на работа на следните дата: 02, 03, 17, 20, 21, 22. 05.2019г. в рамките на целия работен ден, без да уведоми работодателя си и без да представи оправдателен документ затова преди датата на неявяването си на работа или след това. Така издадената заповед се предхожда от представени писмени обяснения на ищцата К. за неявяването ѝ на работа на посочените дни по причини свързани с налично здравословно неразположение. От обясненията е видно, че ищцата е представила до работодателя си 2бр. молби за отпуск. Действително и по делото са приобщени, представените от ищцата две молби за ползване на неплатен годишен отпуск – едната от 30.04.2019г. за ползване на два работни дни за периода 02.05.2019г.-06.05.2019г., вкл., другата от 17.05.2019г. за ползване на 28 работни дни за 2019г., считано от 17.05.2019г.-26.06.2019г., вкл. По делото няма данни обаче работодателят да е разрешил ползването на неплатен годишен отпуск, заявен с двете молби, което както вече се посочи е задължително.

Според въззивната инстанция, атакуваната заповед отговаря на изискванията на чл. 195, ал. 1 от КТ, повеляващ, 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. Нормата на чл. 195, ал. 1 от КТ е императивна и неизпълнението ѝ при издаване на заповед за дисциплинарно уволнение не се санира с въвеждане на липсващите фактически основания в процеса и представяне на доказателства за установяването . Фактическите основания за дисциплинарно уволнение следва да са очертани чрез мотивиране на заповедите за прекратяване на трудовите правоотношения, съобразно изискуемите елементи.

В практиката на ВКС е прието, че преценката на тежестта на нарушенията следва да се основава на всички обстоятелства, имащи отношение към извършеното дисциплинарно нарушение, в това число характера на извършваната дейност и значимостта на неизпълнените задължения по трудовото правоотношение с оглед настъпилите или възможни неблагоприятни последици за работодателя, обстоятелствата, при които е осъществено неизпълнението, както и субективното отношение на работника/служителя към конкретното неизпълнение. Преценката по чл. 189 КТ е задължителна за наказващия орган и нейното извършване е изискване за законност на наложеното дисциплинарно наказание. Дали същата е правилно извършена следва да се установи от съответствието между извършеното нарушение и наложеното наказание. При спор относно законността на наложеното наказание съдът следва да извърши съдебен контрол по въпроса за съответствието между наложеното дисциплинарно наказание и извършеното нарушение

като вземе предвид тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено, както и поведението на работника или служителя, като при констатирано несъответствие на наложеното дисциплинарно наказание с нарушението, дисциплинарното наказание следва да се отмени.

Конкретно, за нарушение по чл. 190 ал.1 т. 2 от КТ - неявяване на работа в течение на два последователни работни дни може да се наложи най – тежката дисциплинарна санкция. Следователно настоящето нарушение е в достатъчна степен тежко за налагане на наказание „дисциплинарно уволнение“. Такова наказание може да бъде наложено и за други нарушения на трудовата дисциплина, които работодателят е приел да са с по - висока от обичайната тежест, но в конкретния случай работодателят е съобразил както тежестта на нарушението и обстоятелствата, при които е извършено, така и поведението на работника, за което може да се съди и от обясненията, дадени по реда на чл. 193 ал. 1 КТ.

В обобщение – заповедта за налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание е законосъобразна и обоснована, а предявеният иск за нейната отмяна е неоснователен. От това следва, че е неоснователен и предявеният иск за заплащане на сумата в размер на 2240 лв., представляваща обезщетение за времето, през което въззивницата е останала без работа. На следващо място, предявеният иск от ищцата К., за заплащане на трудово възнаграждение в размер на 2748,28 лв. за периодите, както следва: 01.01.2018г.-28.02.2018г.; 01.04.2018г.-30.09.2018г.; 01.11.2018г.-30.05.2019г., е неоснователен. Според заключението на вещото лице ежесечно ответното дружество е начислявало осигуровки и е подавало Декларации образец 1 и образец 6 в НАП за периода януари 2018г. – май 2019г., в т.ч. и за ищцата, като последния месец, в който е работила е месец март 2019г., поради което и след като не е престираля труд за месец май трудово възнаграждение не ѝ се следва. От друга страна по делото са налични и достатъчно писмени доказателства– заявления – декларации, попълвани и подписвани от самата ищца, в които тя е посочвала получаваните от нея трудови възнаграждения за целия процесен период.

Щом правните изводи на двете инстанции съвпадат, въззивният съд счита, че липсват отменителни основания и въззивната жалба следва да бъде оставена без уважение. Атакуваното решение следва да бъде потвърдено. Районният съд е провел надлежно и пълно събиране на допустими и относими доказателства, въз основа на които е формирал обективни фактически констатации и правилно ги е привел към съответстващата им правна норма, като по този начин е достигнал до законосъобразни правни изводи.

Въззиваемата страна е претендирала разноски и такива следва да бъдат присъдени в размер на сумата от 500,00 лева представляваща заплатено адвокатско възнаграждение за тази инстанция.

Ръководен от гореизложеното съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решение № 6588 от 07.08.2020 г., постановено по гр.д. № 2093/2019 г. по описа на РС – Благоевград, в обжалваната му част.

ОСЪЖДА А. С. К., с ЕГН *****, с адрес: град Благоевград, ж.к."Е", бл.№, вх., ет. ,ап. да заплати на "С" ЛЦ ЕООД, със седалище и адрес на управление и призоваване: гр.Б, жк. Е №, ет.ап., с ЕИК, представлявано от управителя С. Д. А., сторените по делото разноси в размер на 500,00лв. – адв.възнаграждение за тази инстанция.

Решението подлежи на обжалване пред ВКС на РБ в едномесечен срок от връчването му.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____