

# РЕШЕНИЕ

№ 63

гр. Пловдив, 17.01.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – ПЛОВДИВ, VII СЪСТАВ**, в публично заседание на седемнадесети ноември през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател: Стефка Т. Михова

Членове: Борис Д. Илиев  
Мирела Г. Чипова

при участието на секретаря Ангелинка Ил. Костадинова  
като разгледа докладваното от Мирела Г. Чипова Въззивно гражданско дело  
№ 20215300502403 по описа за 2021 година

Производството е по реда на чл. 258 и следващите ГПК.

Образувано е по въззивна жалба на „ЛЕТИЩЕ ПЛОВДИВ“ ЕАД, ЕИК: \*\*\*\*\*, против Решение № 1279 от 22.07.2021 г., постановено по гр. дело № 924 по описа на РС – Пловдив за 2021 г., с което са признати за незаконосъобразни и са отменени следните издадени от изпълнителния директор на ответното дружество заповеди: Заповед № 72/19.12.2020 г., с която на ищеца В. АТ. П., ЕГН: \*\*\*\*\*, е наложено дисциплинарно наказание „забележка“, Заповед № 73/18.12.2020 г., с която на ищеца е наложено дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“ и Заповед № 2/07.01.2021 г., с която на ищеца е наложено дисциплинарно наказание „дисциплинарно уволнение“, същият е възстановен на заеманата преди уволнението длъжност „\*\*\*\*“, както и е осъден ответника да му заплати сумата от 7594,74 лв. брутна сума, представляваща обезщетение за оставане без работа вследствие на незаконното уволнение за периода 08.01.2021 г. – 08.07.2021 г., ведно със законната лихва от 20.01.2021 г. до окончателното заплащане.

В жалбата са изложени подробни съображения за неправилност на така поставеното решение. Оспорват се фактическите констатации на съда, а оттам и неговите правни изводи. Поддържа се, че доколкото за ищеца било установено сумирано изчисляване на работното време, то в случая

неприложим бил редът по чл. 136а КТ за удължаване на работното време. Искането към въззивния съд е за отмяна на обжалваното решение и постановяване вместо него на друго, с което да се оставят в сила наложените на ищеца дисциплинарни наказания.

В срока по чл. 263, ал. 1 ГПК е постъпил отговор на въззивната жалба от въззиваемия В. АТ. П., подаден чрез пълномощника му адвокат М., в който се взема становище за неоснователност на жалбата и се отправя молба за оставянето □ без уважение и за потвържаване на първоинстанционното решение.

Окръжен съд – Пловдив, след преценка на събраните по делото доказателства и становищата на страните, приема за установено следното:

Въззивната жалба е допустима, тъй като е подадена против обжалваем съдебен акт в законоустановения срок от процесуално легитимирано лице, което има интерес от обжалването, и подлежи на разглеждане по същество.

Първоинстанционното решение е валидно и допустимо – постановено е в рамките на правораздавателната компетентност на съдилищата по граждански дела и в съответствие с основаниято и петитума на искането за съдебна защита.

Като съобрази доводите на страните, съгласно правилата на чл. 235, ал. 2 от ГПК вр. чл. 269 ГПК, и предвид релевираните в жалбата въззивни основания, настоящата съдебна инстанция приема следното:

Производството пред първата инстанция е образувано по предявени от В. АТ. П. против „ЛЕТИЩЕ ПЛОВДИВ“ ЕАД кумулативно обективно съединени иски с правно основание чл. 357, вр. с чл. 358, ал. 1, т. 1 и 2, вр. чл. 344, ал. 1, т. 1, 2 и 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ. В исковата молба се излага, че ищецът имал сключен с ответника трудов договор от 28.11.2016 г. на длъжността „\*\*\*\*\*“ за пълно работно време - 8 часа, работа на смени и по определен от работодателя график. На 21.12.2020 г. на ищеца била връчена заповед № 72 от 18.12.2020 г. за налагане на дисциплинарно наказание „забележка“ за неносене на предпазна маска на 03.11.2020 г. при превоз на работници и служители. На 21.12.2020 г. му била връчена втора заповед № 73 от 21.12.2020 г. за налагане на наказание „предупреждение за уволнение“ за неизпълнение на възложена работа на 03.12.2020 г., изразяваща се в работа извън законоустановеното работно време. На 07.01.2021 г. на ищеца била връчена заповед № 2 от 07.01.2021 г. за налагане на наказание „дисциплинарно уволнение“ за неизпълнение на възложена работа на 14.12.2020 г., изразяваща се в работа извън законоустановеното работно време, както и за системни нарушения на трудовата дисциплина. Със същата заповед трудовият договор на ищеца бил прекратен. В исковата си молба ищецът изразява несъгласие с наложените му наказания, като отрича да е извършил посочените нарушения. Твърди, че полагал труд извън законоустановеното работно време, без извънредните работни часове да му бъдат заплащани или компенсирани. Сочи, че никога не му била връчвана

писмена заповед на работодателя за промяна на работното време. По изложените съображения иска отмяна на горепосочените заповеди на работодателя му, възстановяване на предишната работа и осъждане на ответника да му заплати обезщетение за оставането без работа за шест месеца от 08.01.2021 г. – 08.07.2021 г. в размер на 9232,74 лева, ведно със законната лихва върху тази сума от датата на подаване на исковата молба в съда до окончателното ѝ изплащане.

В срока по чл. 131 ГПК ответникът е подал отговор на исковата молба, с който е оспорил предявените искове. В отговора се твърди, че със заповед на изпълнителния директор на ответното дружество за определени длъжности в предприятието, сред които и тази на ищеца, било установено сумирано изчисляване на работното време при тримесечен период на отчитане. Поддържа се, че относима в случая с оглед работния процес на летището е разпоредбата на чл. 144, т. 6 КТ, според която започнатата работа преди края на работното време следва да бъде завършена и без изрична заповед на работодателя. Навеждат се и твърдения за дисциплинанното минало на ищеца, който по-рано бил наказван за допуснати нарушения на трудовата дисциплина.

По делото не е спорно, а и се установява от приложения трудов договор № № 473 от 28.11.2006 г., че между страните е съществувало трудово правоотношение, по силата на което ищецът е заемал при ответника длъжността „\*\*\*\*\*“, като въз основа на сключени допълнителни споразумения са изменяни част от елементите на трудовото правоотношение. Съгласно последно сключеното към трудовия договор допълнително споразумение № 60/03.01.2020 г. заеманата от ищеца длъжност е с наименование „\*\*\*\*\*“.

Със заповед № 72 от 18.12.2020 г. на изпълнителния директор на ответното дружество на ищеца е наложено дисциплинарно наказание „забележка“ за това, че на 03.11.2020 г. управлявал служебен микробус, превозвайки работници от и до работното им място, без да носи лично предпазно средство – предпазна маска за лице, което било в разрез с обявените противоепидемични мерки в страната и излагало на риск живота и здравето на останалите работници – нарушение на трудовата дисциплина по чл. 187, ал. 1, т. 5 КТ. Преди издаване на посочената заповед от ищеца са изискани писмени обяснения с писмо изх. № 639/08.12.2020 г, които същият е депозирал на 16.12.2020 г. С посоченото писмо на ищеца са изискани и обяснения защо заедно с работниците и служителите е превозвал и излезли от употреба автомобилни гуми, представляващи опасен отпадък. Със заповед № 73 от 18.12.2020 г. на изпълнителния директор на ответното дружество на ищеца е наложено дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“ за това, че на 03.12.2020 г. напуснал работното си място около 22:20 часа и отказал да довърши работните си задължения в условия, в които работният процес в предприятието в същия ден бил започнат (обслужване на карго полет) и трябвало да бъде завършен след 22:00 часа – нарушение на трудовата

дисциплина по чл. 187, ал. 1, т. 3, пр. 1 КТ. Преди издаване на посочената заповед от ищеца са изискани писмени обяснения с писмо с изх. № 640/08.12.2020 г., получено от последния на същата дата. Със заповед № 2 от 07.01.2021 г. на изпълнителния директор на ответното дружество на ищеца е наложено дисциплинарно наказание „дисциплинарно уволнение“ за това, че на 14.12.2020 г. напуснал работното си място около 22:00 часа и отказал да довърши работните си задължения в условия, в които работният процес в предприятието в същия ден бил започнат (обслужване на полети – сектор транспорт) и трябвало да бъде завършен след 22:00 часа. В заповедта се сочи, че горното представлява нарушение на трудовата дисциплина по чл. 187, ал. 1, т. 3, пр. 1 КТ, а също така е основание за наказание по чл. 190, ал. 1, т. 3 КТ, като се взети предвид и предходните, описани по-горе, нарушения на трудовата дисциплина. Със същата заповед е прекратено трудовото правоотношение между страните по делото. Преди издаване на посочената заповед от ищеца са изискани писмени обяснения с писмо с изх. № 661/22.12.2020 г., като същият е депозирал такива пред работодателя.

От представения по делото Правилник за вътрешния трудов ред се установява, че работното време на летището е с фиксирани граници – началото на работния ден е в 06:00 часа, а крайт – в 22:00 часа. Според ал. 4 на същия правилник, в случай на необходимост, в периода 22:00 ч. до 06:00 часа в предприятието се обслужват полети след предварителна заявка от авиокомпания, като в този случай работният процес и заетите в него работници се организира от преките ръководители.

По делото е представена Заповед № 125/08.11.2018 г. на изпълнителния директор на ответното дружество, от която се установява, че за определени длъжности, включително и тази, заемана от ищеца, е въведено сумирано изчисляване на работното време. Отчетният период за сумираното изчисляване на работното време е определен на три месеца, считано от 01.12.2018 г.

Приложена е преписка на Дирекция „Инспекция по труда“ – гр. \*\*\*\*\*, образувана по постъпили от ищеца сигнали. От същата се установява, че в резултат на извършена проверка са констатирани следните нарушения: невинаги е била осигурявана на служителите непрекъсната междудневна почивка не по-малко от 12 часа и допускане продължителността на работната смяна при сумирано изчисляване на работното време да е над 12 часа, за отстраняването на които на ответника са били дадени задължителни предписания.

Представена е и препис от трудовата книжа на ищеца, от която е видно, че последно вписаните в нея данни са свързани с прекратяването на процесното трудово правоотношение на 07.01.2021 г.

По делото е разпитан свидетелят Г. С., работещ в една смяна с ищеца. От показанията му се установява, че продължителността на работното време е осем часа и се работи по график на две смени – от 06:00 до 14:00 часа и от

14:00 до 22:00 часа. Според свидетеля често се е налагало оставането на работа след 14:00 и съответно 22:00 часа, което е ставало по устна заповед. От показанията му се установява, че на процесната дата (03.11.2020 г.), когато ищецът е превозвал работници към летището в служебен автобус, в който са били натоварени автомобилни гуми, същият е бил с предпазна маска на лицето. Свидетелят посочва още, че на 14.12.2020 г. се е наложило да останат след 22:00 часа, за да натоварят самолет. През онази вечер ищецът е останал и е товарил палети с мотокар, като си е тръгнал след 23:00 часа, когато самолетът е бил вече натоварен. Според свидетеля друг самолет не е пристигнал същата вечер. Самият той е останал до 02:00 часа, когато му се обадили, че може да си тръгва.

От показанията на свидетеля П. М. се установява, че летището работи от 06:00 до 22:00 часа, като ако има планиран полет след 22:00 часа и разрешение за кацане, на работа остават координаторът и служителите, които трябва да посрещнат самолета – шофьори, работници по поддръжката, служители от превоза. Разрешението се е давало от координационния център и оттам устно по радиостанция работниците са уведомявани кога да приключат работа. Свидетелят посочва в показанията си, че преди нова година почти всеки ден се е налагало оставане след 22:00 часа. През определен период ищецът е оставал след този час, но след това е спрял.

От показанията на свидетеля Й. Б., работил на летището до 15.12.2020 г., се установява, че работата на ищеца е била свързана с обслужване на самолетите. Работното време е било по предварителен график, който се е променял чрез дописване. Често се е налагало оставане след работно време, като разпореждането за това се е давало винаги устно. Свидетелят посочва, че през последния му работен ден 14.12.2020 г. е бил на работа от 14:00 до 23:00 часа при работно време до 22:00 часа. Заявява, че е имало самолет, който е следвало да бъде обслужен и това е сторено, както и че друг самолет не е пристигал.

От заключението на приетата в хода на първоинстанционното производство съдебносчетоводна експертиза се установява, че размерът на брутното трудово възнаграждение на ищеца възлиза на 1265,79 лв., като претендираното от него обезщетение за периода 08.01.2021 г. – 08.07.2021 г. е в размер на 7594,74 лв.

Въз основа на така установената фактическа обстановка, настоящият съдебен състав достигна до следните правни изводи:

Правилни са изводите на първоинстанционния съд, че процесните заповеди са издадени при спазване от работодателя на императивните разпоредби на чл. 193, ал. 1, чл. 194, ал. 1 и чл. 195 КТ. Преди налагане на дисциплинарните наказания работодателят е поискал писмени обяснения от ищеца с писмена покана. Обясненията са дадени от ищеца пред работодателя преди налагане на съответното наказание. Оспорените заповеди са мотивирани и съдържат предвидените реквизити в разпоредбата на чл. 195,

ал. 1 КТ. В същите са посочени нарушителят, какви са приетите от работодателя дисциплинарни нарушения и кога са извършени същите, видът на наложеното наказание и законовият текст, въз основа на който се налага то. Спазени са преклузивните срокове по чл. 194, ал. 1 ГПК за налагане на дисциплинарни наказания.

При преценката за законност на наложеното дисциплинарно наказание съдът извежда вида на дисциплинарното нарушение от неговите обективни признаци, посочени в мотивите на заповедта за налагането му и преценява дали събраните по делото доказателства установяват фактическия състав на визираното в мотивите нарушение. Съгласно разпоредбата на чл. 186 КТ дисциплинарното нарушение е виновното неизпълнение на трудовите задължения. Елементите от фактическия му състав, които го характеризират като вид правонарушение, са: деяние (действие или бездействие), противоправност и вина. Обект на дисциплинарното нарушение като основание за дисциплинарна отговорност са трудовите задължения на работника и служителя, които следва да бъдат изпълнявани точно и добросъвестно. Настоящият състав на съда намира, че ответникът не доказва по несъмнен начин, че ищецът виновно е извършил посочените в процесните заповеди нарушения на трудовата дисциплина.

На първо място, недоказано остана извършването от страна на ищеца на посоченото в заповед № 72 от 18.12.2020 г. нарушение на трудовата дисциплина. Ответникът не е ангажирал доказателства за неговото установяване, а от друга страна, по делото се събраха данни, че ищецът е носил предпазна маска при извършване на превоза на работници и служители на процесната дата – 03.11.2020 г. По тази причина правилно наложеното дисциплинарно наказание „забележка“ е отменено от първоинстанционния съд.

По делото се установи, че за длъжността, заемана от ищеца, е въведено сумирано изчисляване на работното време при тримесечен период на отчитане. Работата му в рамките на разглеждания период е била организирана на осемчасови смени от 06:00 до 14:00 часа и от 14:00 до 22:00 часа, съгласно предварително определен график. Въвеждането на сумирано изчисляване на работното време е право на работодателя. За надлежното му въвеждане не е необходимо сключването на допълнителни споразумения за промяна на трудовото правоотношение. При този начин на изчисляване на работното време става дума за редовна работа при работно време с предварително определена в графика продължителност, т.е. работното време за всяка работна смяна е предварително фиксирано. Важно е да се отбележи, че промяната на утвърдените графици е възможно да се извърши само при промяна в числеността на работниците или на други обстоятелства, при които той е утвърден (по аргумент от чл. 9а, ал. 2 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските). Тези графици не са ориентировъчни, а определят началото и края на работното време за съответния ден, съответно часа, в който служителят следва да е на работното си място, и часа, до който той

следва да изпълнява трудовите си функции.

По делото не се установи, а и не се твърди в предприятието на ответника да е въведено удължаване на работното време по смисъла на чл. 136а КТ. Удължаването на работното време се изразява в установяване на работен ден с продължителност по-голяма от обичайната. По правило то намира приложение при подневно отчитане на работното време, като при него продължителността на удълженото работно време е фиксирана. Въвежда се по преценка на работодателя за предварително определен период от време поради производствени причини (например увеличаване обема на работата) за цялото предприятие или отделно звено от него и след изпълнение на предвидена в закона процедура.

За да обоснове задължението на ищеца да изпълнява възложената работа и след изтичане на предварително определеното по график работно време, ответникът се позовава на разпоредбата на чл. 144, т. 6 КТ. Същата урежда една от хипотезите, при които е допустимо превишаване на границите на установеното редовно работно време, и предвижда, че извънреден труд се допуска по изключение за довършване на започната работа, която не може да бъде извършена през редовното работно време. Става дума за обичайната работа на работника или служителя, започната през редовното работно време, която не може да бъде прекъсната и продължена отново през следващия работен ден. В настоящия случай може да се приеме, че с оглед спецификите на летищната дейност и необходимостта в срок да бъдат обслужени планираните полети, съответно излитащите и кацащите на летището самолети, е възможно възникването на подобна нужда. По делото безспорно се установи, че често въз основа на устно разпореждане от координатора на летището служителите, ангажирани с перонното обслужване, са оставали на работа след изтичане на предварително определеното по график работно време до второ нареждане с оглед обработката на планирани полети, както и че невината ищецът е съобразявал своето поведение с дадените в този смисъл разпореждания. Както се отбеляза по-горе, в оспорената от ищеца заповед № 73 от 18.12.2020 г. се сочи, че на 03.12.2020 г. е напуснал работното си място около 22:20 часа и отказал да довърши работните си задължения в условия, в които работният процес в предприятието в същия ден бил започнат (обслужване на карго полет) и трябвало да бъде завършен след 22:00 часа. По делото не се събраха доказателства, които да обосноват несъмнения извод, че посоченото нарушение е извършено. Не се установи кога точно ищецът е напуснал работното си място – преди или след обслужването на визирания в заповедта карго полет, съответно дали същият е отказал да участва в изпълнението на работата по обслужването му. Що се отнася до нарушението, визирано в заповедта от 07.01.2021 г., то от показанията на свидетелите Г. С. и Й. Б. е видно, че на 14.12.2020 г. действително е имало самолет, който е следвало да бъде обслужен след 22:00 часа. От същите се установи също така, че ищецът е останал на работа след този час и е участвал в натоварването на процесния самолет, както и че през същата вечер на летището не е пристигнал

друг самолет. По тази причина, макар и ищецът да е напуснал работното си място преди даденото от координационния център разпореждане за това, то след като работата по обслужване на полета е била довършена с участието на ищеца, не може да се приеме, че е налице описаното в заповедта нарушение на трудовата дисциплина. Предвид изложеното и тъй като не се установиха описаните по-горе нарушения, то следва, че не е налице и основанието по чл. 190, ал. 1, т. 3 КТ за налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание, а именно системни нарушения на трудовата дисциплина. В този смисъл наложеното наказание „дисциплинарно уволнение“ се явява незаконосъобразно и подлежи на отмяна. Горното обуславя извод за основателност на иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ. Поради това и с оглед обстоятелството, че трудовото правоотношение между страните е безсрочно, основателен се явява и искът по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ за възстановяване на предишната работа, както правилно е приел първоинстанционният съд. Основателен и доказан до уважения размер е и искът по чл. 225, ал. 1 КТ за заплащане на обезщетение за оставане без работа вследствие на незаконното уволнение за периода 08.01.2021 г. – 08.07.2021 г., доколкото по делото се установи, че ищецът не е постъпил на работа в посочения период.

По изложените съображения и с оглед съвпадането на крайните изводи на двете инстанции обжалваното решение следва да бъде потвърдено.

При този изход на спора на жалбоподателя не следва да се присъждат разноски. Същият следва да бъде осъден да заплати на въззиваемия сторените пред настоящата инстанция разноски за заплатено адвокатско възнаграждение в размер на 650 лв.

## **РЕШИ:**

**ПОТВЪРЖДАВА** Решение № 1279 от 22.07.2021 г., постановено по гр. дело № 924 по описа на РС – Пловдив за 2021 г.

**ОСЪЖДА** „ЛЕТИЩЕ ПЛОВДИВ“ ЕАД, ЕИК: \*\*\*\*\*, да заплати на В. АТ. П., ЕГН: \*\*\*\*\*, сумата от 650 лв. – разноски за въззивната инстанция.

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

**Председател:** \_\_\_\_\_

**Членове:**

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_