

РЕШЕНИЕ

№ 70

гр. Ихтиман, 08.04.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – ИХТИМАН, ЧЕТВЪРТИ ГРАЖДАНСКИ
СЪСТАВ**, в публично заседание на двадесет и седми март през две хиляди
двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Александър К. Трионджиев

при участието на секретаря Б.а Ив. Мешинкова
като разгледа докладваното от Александър К. Трионджиев Гражданско дело
№ 20231840101051 по описа за 2023 година

Производството е инициентирано въз основа на искова молба, подадена от Б. П. Д., ЕГН
*****, с адрес: гр. *, ул. „*“ № 58 против „*“ ЕООД, ЕИК *, със седалище и адрес на
управление: гр. *, ул. „*“ № 18, представлявано от управителя *.

Ищецът счита, че издадената от управителя на ответника Заповед за налагане на
дисциплинарно наказание „уволнение“ и за прекратяване на трудовото правоотношение е
незаконосъобразна и настоява същата да бъде отменена.

В исквата молба се сочи, че ищецът е сключил Трудов договор № 069 от 22.02.2022
г. с ответното дружество, като добросъвестно е изпълнявал длъжността „шофьор
тежкотоварен автомобил – 12 е повече тона. Твърди, че трудовото си възнаграждение и
командировъчни е получавал със закъснения и на части. Сочи, че от 31.08.2023 г. до
07.09.2023 г. е изпълнил курс София-Рим-София, на 08.09.2023 г. друг курс от София до
Стара Загора, а след това е потеглил за Неапол, след което на 13.09.2023 г. се е прибрал в
България. Заявява, че на 14.09.2023 г. е посетил офиса на работодателя, като е поискал да му
се изплатят трудови възнаграждения и средства за командировки, където е получил отказ за
изпашането им, а така също бил уведомен, че на 14.09.2023 г. следва да поеме нов курс.
Ищцовата страна заявява, че отказала поемането на новия курс, тъй като е призована на
20.09.2023 г. в гр. Пловдив като свидетел в съда, а и че физически не издържа и се нуждае
от отпуска, каквато не е ползвал през 2022 г. и 2023 г. Навеждат се доводи, че на 09.10.2023
г. майката на ищеца получила по пощата два броя заповеди – за налагане на дисциплинарно
наказание и прекратяване на трудовото правоотношение и за прекратяване на трудовия
договор, като в първата заповед се сочило, че се налага дисциплинарното наказание на
основание чл. 187, т. 8 и т. 10 и чл. 190, ал. 1, т. 2 и т. 7 от КТ, във вр. чл. 188, т. 3 от КТ.
Според активно легитимираната страна липсват факти и мотиви относно това кога, къде и с
какво е уронвала доброто име на фирмата и е разпространявала поверителна информация.
Твърди се и за липса на доказателства относно спазване на процедурата по чл. 193, ал. 1 от
КТ.

По делото е постъпил писмен отговор, с който се признава, че страните са се намирали

в трудови правоотношения, а така също и че трудовото правоотношение е прекратено въз основа на посочената в исковата молба заповед. Според ответната страна процедурата по прекратяване на трудовото правоотношение е спазена и се оспорват останалите твърдения на ищеца.

Ищецът многократно е търсен на посочения от него адрес в исковата молба, като същият не е бил открито, поради което е бил даден ход на делото. В последното съдебно заседание ищецът също не се явява и не изпраща представител.

В последното съдебно заседание ответникът се представлява от адвокат П., който поддържа подадения отговор и настоява за отхвърляне на исковата претенция.

Депозираната искова молба е допустима – налице са процесуалните предпоставки за разглеждане на исковата претенция по същество.

За да се произнесе по съществото на спора, съдът съобрази следното:

Предявеният иск за признаване на уволнението за незаконно и за неговата отмяна е с правна квалификация чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ, във вр. чл. 186 и следващите от КТ.

Съгласно текста на чл. 189, ал. 1 от КТ при определяне на дисциплинарното наказание се вземат предвид тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено, както и поведението на работника или служителя. Според чл. 187, ал. 1, т. 8 от КТ нарушения на трудовата дисциплина са злоупотребата с доверие на работодателя, уронване на доброто име на предприятието и разпространение на поверителна информация, а според т. 10 нарушение на трудовата дисциплина е и неизпълнението на други трудови задължения, предвидени в закони и други нормативни актове, в правилника за вътрешния трудов ред, в колективен трудов договор или определени при възникване на трудовото правоотношение. В чл. 190 от КТ е посочено в кои случаи може да се наложи най-тежкото дисциплинарно наказание – уволнение. Съгласно чл. 190, ал. 1, т. 2 от КТ невявяването на работа в течение на два последователни работни дни е основание за дисциплинарно уволнение, а в чл. 190, ал. 1, т. 7 от КТ е разписано, че дисциплинарно уволнение може да се наложи за тежки нарушения на трудовата дисциплина.

Съгласно установената съдебна практика 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 от служителя и значимостта на неизпълнените задължения по трудовото правоотношение, настъпилите или възможни неблагоприятни последици за работодателя, обстоятелствата при които е осъществено неизпълнението, субективното отношение на служителя към конкретното неизпълнение. При преценка на тежестта на нарушението следва да се съобрази и значимостта на неизпълнените задължения по трудовото правоотношение с оглед настъпилите или възможни неблагоприятни последици за работодателя. В този смисъл са мотивите към Решение № 75 от 10.06.2015 г. на ВКС по гр. д. № 5735/2014 г., IV г. о., ГК и Решение № 188 от 15.07.2015 г. на ВКС по гр. д. № 5173/2014 г., IV г. о., ГК.

В настоящия случай не е спорно, че страните са били обвързани от валидно трудовото правоотношение, възникнало въз основа на Трудов договор № 069 от 22.02.2022 г., препис от който е представен по делото. От съдържанието на трудовия договор, а и от заявеното в исковата молба и в отговора се установява, че ищецът е заемал длъжността „шофьор, тежкотоварен автомобил . 12 и повече тона“. В трудовия договор е отразено, че е бил назначен в отдел „международен транспорт“.

Не е спорно и че от работодателя са съставени Заповед № 026 от 19.09.2023 г. за налагане на дисциплинарно наказание и за прекратяване на трудовото правоотношение и Заповед № 026 от 19.09.2023 г. за прекратяване на трудов договор, като адресат на заповедите е служителят Б. П. Д.. Преписи от тези заповеди са представени по делото.

От съдържанието на обратна разписка /лист 15 от делото/ е видно, че до Б. Д., на

адреса, посочено в трудовия договор, е изпратена „заповед за освобождаване“, която е получена от лицето Йорданка Д.а на 06.10.23 г. В исковата молба ищецът признава, че заповедите са връчени на майка му през месец октомври 2023 г. Става ясно, от обстоятелствената част на иска, че ищецът се е запознал със съдържането на двете заповеди. От значение е текста на чл. 195, ал. 2 от КТ, където е посочено, че заповедта за дисциплинарно наказание се връчва срещу подпис на работника или служителя, като се отбелязва датата на връчването, а при невъзможност заповедта да бъде връчена на работника или служителя работодателят му я изпраща с препоръчано писмо с обратна разписка. Също така съгласно мотивите към Решение № 35 от 7.05.2012 г. на ВКС по гр. д. № 1877/2010 г., IV г. о., ГК и Решение № 283 от 6.04.2010 г. на ВКС по гр. д. № 507/2009 г., III г. о., ГК, редовно е връчването по пощата и когато заповедта не е връчена лично на получателя. В чл. 36 от ЗПУ е посочено, че пощенските пратки по чл. 34 се доставят на потребителите на местата или съоръженията съгласно чл. 6, ал. 3. В чл. 6, ал. 4 от ЗПУ е записано, че условията за доставянето на пощенските пратки се определят с общи правила, изготвени от Комисията за регулиране на съобщенията. На основание чл. 6, ал. 4 от ЗПУ са приети Общи правила за условията за доставяне на пощенските пратки и пощенските колет, приети с Решение № 581 от 27.05.2010 г. на Комисията за регулиране на съобщенията, обн., ДВ, бр. 45 от 15.06.2010 г., в сила от 15.06.2010 г., доп., бр. 19 от 2.03.2018 г., като в чл. 5, ал. 2 от тези общи правила е разписано, че препоръчаните пощенски пратки по ал. 1 на чл. 5 може да се доставят на лице, пълнолетен член на домакинството на получателя, живеещо на адреса, посочен в пратката. В настоящия случай процесните заповеди са връчени на майката на ищеца, което обстоятелство той сам признава посредством исковата молба. Предвид изложеното, съдебният състав приема, че заповедта за налагане на дисциплинарно наказание и заповедта за прекратяване на трудов договор са били надлежно връчени на работника, последният се е запознал с тях и в законоустановения срок е оспорил по исков ред прекратяването на трудовото правоотношение.

В Заповед № 026 от 19.09.2023 г. за налагане на дисциплинарно наказание и за прекратяване на трудовото правоотношение е посочено, че се издава на основание чл. 187, т. 8 и т. 10 от КТ и чл. 190, ал. 1, т. 2 и т. 7 от КТ, във вр. чл. 188, т. 3 от КТ. Като мотиви за издаване на заповедта е отразен следния текст: „Мотиви за неявяване на работа: Лицето устно и писмено заявява, на управляващите фирмата, че няма да работи повече, отказва да поеме следващия транспортен курс за поет договор заявка за транспорт. С поведението си и напускане без предизвестие нанася щети и глоби на фирмата за сключените вече договор заявки за следваща седмица“.

Както вече бе посочено, според чл. 187, ал. 1, т. 8 от КТ нарушения на трудовата дисциплина са злоупотребата с доверие на работодателя, уронване на доброто име на предприятието и разпространение на поверителна информация. В настоящия случай от съдържанието на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание не става ясно коя конкретно хипотеза, от възможните три в т. 8 на ал. 1 от чл. 187 от КТ, е изпълнена според работодателя и е послужила като едно от основанията за налагане на наказанието. Това е така, тъй като при цифровото изписване на основанията по т. 8 не е посочено коя хипотеза се счита, че е настъпила, нито при словесното поясняване е записано да е налице злоупотреба на доверие, уронване на доброто име или разпространяване на поверителна информация.

Въпреки изложеното, съдебният състав приема, че останалите посочени основание - чл. 187, т. 10 и чл. 190, ал. 1, т. 2 и т. 7 от КТ в достатъчна степен изясняват фактическите и правни предпоставки, наложили налагането на дисциплинарното уволнение. Събраният по делото доказателствен материал води до извод, че така посочените основания са се реализирали, поради което работодателят е имал право да прибегне до налагането на най-тежкото дисциплинарно наказание, водещо като последица и до прекратяване на трудовото правоотношение.

На първо място следва да се посочи, че по делото са представени като писмени доказателства и преписи от Заповед № 014 от 14.09.2023 г. за налагане на дисциплинарно наказание „забележка“ и Заповед № 015 от 15.09.2023 г. за налагане на дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“. И двете заповеди са издадени спрямо Б. П. Д., като в тях е посочено, че е отказал да ги подпише съответно на 14.09.2023 г. и на 15.09.2023 г., които обстоятелства са удостоверени посредством подпис на по двама свидетели. Първата заповед е издадена за това, че „отказва да натовари товар за Италия“, а втората е за „не явяване на работа, вместо потвърждение отправяте искане за готовност на документи за напускане, без писмени обяснения, без депозиране документи за напускане“. Във връзка с така издадените две заповеди за налагане на дисциплинарно наказание от Б. Д. са поискани писмени обяснения, като в поканите до него е отразено, че е оказал да ги приеме, като това е удостоверено от двама свидетели.

На следващо място се установява, че до Б. П. Д. от работодателя му е било изготвена покана изх. № 27 от 19.09.2023 г., с която на основание чл. 193, ал. 1 от КТ са поискани писмено обяснения за извършени дисциплинарни нарушения в периода от 14.09.2023 г. до 18.09.2023 г., включително и за неявяване на работа и непредставянето на документи за неявяване на работа. Преписи от тази показана също е представен като писмено доказателство. В поканата е записано, че адресатът отказва да я приеме и да се подпише, като това е удостоверено с подпис на двама свидетели – * * и *. С оглед на изложеното, налага се извод, че работникът е бил поканен да даде писмени обяснения пред издаване на процесната заповед за дисциплинарно наказание, но същият е отказал да получи отправената до него писмена покана.

Като свидетели по делото са разпитани * и * * - служители на ответното дружество.

Свидетелят * посочва, че работи като шофьор и като механик в предприятието на ответника. Заявява, че познава Б. Д. и че трудовият му договор е прекратен, понеже 4-5 дни не се е явил на работа. Разказва, че ищецът се е прибрал от курс от Италия, разтоварил е в София и е отказал да поеме нови курс за Италия, без да дава обяснения за това. Твърди, че ищецът заявил, че е започнал вече друга работа и не е представил документ относно неявяването си на работа. Свидетелят заявява, че не е чувал Д. да се оплаква от нещо и не е имало скандали с него.

Свидетелката * * сочи, че е счетоводител на „*“ и допълва, че ищецът е напуснал на 14 септември, когато е заявил, че повече няма да работи за тази фирма. Уточнява, че товарната композиция била оставил в София. Според свидетелката ищецът ѝ е заявил по телефона, че започва нова работа. Допълва, че не е представен документ от Д., сочещ причината за неявяване на работа, а така също и че той казала, че е започнал нова работа и иска документи за освобождаване. Пояснява, че на Д. всичко е изплатено и че всички плащания на шофьорите стават по банков път.

От свидетелските показания и от останалия доказателствен материал по делото може да се направи обоснован извод, че Б. Д. не се е явил на работа в продължение на няколко дни /включително от 14.09.2023 г. до 18.09.2023 г./, а така също и че е отказал да поеме транспортен курс /превоз на товари/ за Италия. Поради това работодателят се е възползвал от възможността, която законът му дава и е наложил дисциплинарно наказание „уволнение“. В тази връзка следва да се посочи, че непоемането на транспортен курс, за който фирмата вече е била ангажиран, в контекста на цялостното поведение на работника може да се приеме като неизпълнение на съществено негово трудово задължение, в това число и като тежко нарушение на трудовата дисциплина. От значение е фактът, че въз основа на доказателствата по делото се установява, че основната дейност на работодателя е превоз на товари. След като ищецът, който е бил шофьор, е бил наказан за отказа да натовари товар на 14 септември и неявяването си на работа на същата дата, той е продължил да не се явява на работа до 18.09.2023 г. /тоест – още няколко последователни дни/ и е отказал да поеме курса

до Италия /така е отказал не само товаренето, за което вече е бил санкциониран, но и последващия превоз, налагащ транспортиране на товара/. В същото време от страна на работника не са били дадени каквито и да бил обяснения или документи, оправдаващи неговото отсъствие от работа.

Съгласно заключението на допуснатата съдебно-счетоводна експертиза за времето от 22.02.2022 г. до 19.09.2023 г. „*“ ЕООД е изплатило всички възнаграждения за положен труд и командировки на Б. П. Д.. В съдебно заседание експертът пояснява, че понякога през месеците на Д. са били надплащани пари за командировки, а друг път са били превеждани по-малко, като уточнява, че когато е имало надплащане на следващия месец са му били приспадани от следващите командировъчни.

Всичко изложеното по-горе налага извод, че за работодателя е съществувало основание за прекратяване на трудовото правоотношение, посредством налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“, което налага отхвърляне на предявения иск. За пълнота може да се посочи, че активно легитимираната страна по делото не е представила каквито и за било доказателства, които да опровергават обстоятелствата, установени от ангажираните в хода на настоящия процес от ищеца доказателства.

Предвид изхода на спора, ответникът има право на сторените от него съдебни разноски, възлизащи на 900 лева – заплатен адвокатски хонорар, доказателство за чието плащане е представено на лист 78 от делото. Поради това тази сума следва да бъде репарирана от ищеца на ответника.

Решението на съда, на основание чл. 315, ал. 2 от ГПК, подлежи на обжалване пред Окръжен съд – София, чрез Районен съд – Ихтиман, в двуседмичен срок считано от 10.04.2024 г. – датата, на която съдът е посочил в последното открито съдебно заседание, че ще се произнесе с решение. В тази връзка следва да се посочи, че съгласно мотивите към Тълкувателно решение № 12 от 11.03.2013 г. на ВКС по тълк. д. № 12/2012 г., ОСГК правилото на чл. 315, ал. 2 ГПК е приложимо, когато съдът в открито заседание по разглеждане на делото посочи на коя дата ще обяви решението си и го стори не по-късно от предварително определената дата. Това се отнася и за случаите, когато съдът е вписал решението си по-рано от определената дата. Началният момент, от който започва да тече срокът за обжалване и в този случай е датата, посочена в последното по делото заседание. Според диспозитива на посоченото тълкувателно решение „Срокът за обжалване на решение, обявено при условията на чл. 315, ал. 2 ГПК тече от датата, на която съдът е посочил, че ще постанови решението си. Връчването по чл. 7, ал. 2 ГПК на преписи от решението променя началния момент на срока за подаване на жалба, само ако на страните е изпратен препис от решението с други указания или решението е обявено след датата, предварително посочена по чл. 315, ал. 2 ГПК“.

Мотивиран от горното, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ, като неоснователен, предявения от Б. П. Д., ЕГН *****, с адрес: гр. *, ул. „*“ № 58 против „*“ ЕООД, ЕИК *, със седалище и адрес на управление: гр. *, ул. „*“ № 18 иск, с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ, за признаване за незаконно на уволнението, извършено със Заповед № 026 от 19.09.2023 г. за налагане на дисциплинарно наказание уволнение и за отмяна на заповедта.

ОСЪЖДА Б. П. Д., ЕГН *****, с адрес: гр. *, ул. „*“ № 58 да заплати на „*“ ЕООД, ЕИК *, със седалище и адрес на управление: гр. *, ул. „*“ № 18 сума в размер на 900 лева /деветстотин лева/, представляваща сторени съдебни разноски във връзка със заплатено адвокатско възнаграждение.

Решението на съда, на основание чл. 315, ал. 2 от ГПК, подлежи на обжалване пред Окръжен съд – София, чрез Районен съд – Ихтиман, в двуседмичен срок считано от 10.04.2024 г. – датата, на която съдът е посочил в последното открито съдебно заседание, че ще се произнесе с решение.

Препис от решението да се връчи на страните.

Съдия при Районен съд – Ихтиман: _____