

# РЕШЕНИЕ

№ 13699

гр. София, 08.08.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 79 СЪСТАВ**, в публично заседание на петнадесети юни през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: ЦВ. М.

при участието на секретаря Т. Ц.

като разгледа докладваното от ЦВ. М. Гражданско дело № 20221110158683 по описа за 2022 година

Предявени са кумулативно обективно съединени искове, както следва: с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за признаване за незаконно на уволнението, извършено със заповед № РД-08-1203/31.08.2022 г. и неговата отмяна; с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ за заплащане на сумата от 19 239,78 лв., представляваща обезщетение за оставане без работа вследствие на незаконното уволнение за периода от 01.09.2022 г. до 28.02.2023 г. (след допуснато в о. с. з. на 15.06.2023 г. изменение на иска чрез увеличаване на размера му); с правно основание чл. 74, ал. 4 КТ за прогласяване за недействителни на клаузите на т. 1 и т. 2 от Допълнително споразумение № 1775/17.11.2021 г. към трудов договор № РД-08-1390/12.12.2016 г., както и с правно основание чл. 49, вр. чл. 45 ЗЗД за заплащане на сумата от 7 000 лв., представляваща обезщетение за претърпени от ищцата неимуществени вреди, изразяващи се в изживяни душевни болки и страдания, както и дискомфорт, вследствие на действията на ответния работодател, а именно: преназначаване на длъжността „главен експерт - юрист“ в звено „Вътрешен одит“, без да притежава необходимата квалификация за служителите в него, както и възлагането на дейности, които не съответстват на притежаваната от нея такава.

Ищцата И. И. К. твърди, че въз основа на Допълнително споразумение № 1775/17.11.2021 г. към трудов договор № РД-08-1390/12.12.2016 г. е била преназначена от длъжност „главен експерт - юрисконсулт“ в отдел „...“ на длъжност „главен експерт - юрист“ в звено „Вътрешен одит“, „Администрация на ...“, като с писмо с изх. № 1888/2022/01.08.2022 г. от нея са поискани писмени обяснения по реда на чл. 193 КТ, на които е отговорила с молба с вх. № PRB 2022155499981/02.08.2022 г., адресирана до ..., след което със заповед № РД08-1203/31.08.2022 г. на директора на ... и заместник на ... по разследването ѝ е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“, а с последваща заповед № РД-08-1204/31.08.2022 г. трудовото ѝ правоотношение е било прекратено, на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ. Оспорва да е извършила вмененото ѝ нарушение на трудовата дисциплина по чл. 187, ал. 1, т. 1, пр. 2 КТ, изразяващо се в преждевременно напускане на работа на 21-ви, 23-ти и 27-ми юни 2022 г. повече от 1 час преди края на работното време, както и на 06.07.2022 г. повече от 6 часа преди края на работното време, без да уведоми прекия си ръководител за това. Оспорва да е извършила и вмененото ѝ нарушение на

трудова дисциплина по чл. 187, ал. 1, т. 3, пр. 1 КТ, изразяващо се в неизпълнение на възложената работа. В тази връзка заявява, че не е отказвала да извърши преглед на одитния доклад, предоставен ѝ на 29.06.2022 г., както и да изготви становище за юридическата му издържаност. Сочи, че при одита на Военно-окръжна прокуратура – гр. София е изготвяла становища в качеството си на юрист в екипа, като е изпращала същите както в електронен вид по пощата на и. д. ръководителя на звеното – Д. К. така и на хартия на одитора в екипа – Е. М., с цел прилагането им към одитния доклад. Поддържа, че задължение на одитора е да изготви самия одитен доклад, а изготвените от нея още през м. март становища е следвало само да се приложат към окончателния такъв. Счита, че не следва да се подписва върху самия одитен доклад, тъй като не притежава сертификат за вътрешен одитор в публичния сектор, поради което не разполага с компетентност да извършва одити, подписвайки се под работата на одитора. Оспорва да е извършила и вмененото ѝ нарушение на трудовата дисциплина по чл. 187, ал. 1, т. 10, пр. 1 КТ, изразяващо се в неизпълнение на други трудови задължения, предвидени в нормативен акт. В тази връзка заявява, че на 30-ти не е влизала в кабинета на и. д. ръководителя на звеното – Д. К. обръщайки се към нея с думите „Подпиши ми молбата за отпуск“, тъй като не е използва подобни думи и винаги се отнася вежливо и с уважение към колегите си, както изисква ....., с който не оспорва да е била запозната. По изложените съображения отправя искане наложеното със заповед № РД-08-1203/31.08.2022 г. дисциплинарно наказание „уволнение“ да бъде признато за незаконно и да се отмени. Претендира и заплащане на обезщетение за оставане без работа вследствие на незаконното уволнение в общ размер на 19 239,78 лв., отнасящо се за периода от 01.09.2022 г. до 28.02.2023 г. Допълва, че със съобщение с изх. № 3080/2016 г. от 09.12.2016 г. на председателя на конкурсната комисия – директор на дирекция „Административно-правна“ при администрацията на ... е уведомена за класирането ѝ на първо място на длъжността „старши експерт – юрисконсулт“ в отдел „Правен“, дирекция „Административно-правна“ при администрация на ..., като с трудов договор № РД-08-1390/12.12.2016 г., сключен на основание чл. 67, ал. 1, т. 1, вр. чл. 96 КТ е назначена на длъжността „старши експерт-юрисконсулт“ в отдел „Правен“, дирекция „Административно-правна“ при администрация на ..., вследствие на проведената конкурсна процедура, а с Допълнително споразумение № 1775/17.11.2021 г. към трудовия договор трудовото ѝ правоотношение е било изменено, както следва: по т. 1 – местоработата ѝ е изменена от ... /администрация на .../, отдел „Правен“ в ... /администрация на .../, звено „Вътрешен одит“ и по т. 2 – считано от 01.12.2021 г. длъжността ѝ е изменена от „главен експерт - юрисконсулт“ в „главен експерт - юрист“, но при запазване на brutното ѝ трудово възнаграждение в размер на 2 884,62 лв. Заявява, че съгласно ЗВОПС изграждането на звено „Вътрешен одит“ в ..... е задължително, тъй като тя е сред организациите по чл. 12, ал. 1, т. 5 ЗВОПС, а съгласно чл. 12, ал. 1 от същия звеното по вътрешен одит се състои от вътрешни одитори, които са служители на организацията, единият от които е ръководител. Сочи, че в чл. 27, ал. 1, т. 7 ЗВОПС се предвижда възможност на ръководителя на вътрешния одит да предлага на ръководителя на организацията да възложи определена задача на експерт от организацията или извън нея, когато за изпълнението на одитен ангажимент се изискват специални знания и умения, които служителите на звеното не притежават. Анализирайки цитираните разпоредби, заявява, че звеното по вътрешен одит се състои единствено от вътрешни одитори и стажант – одитори, поради което създаването на специална длъжност „главен експерт – юрист“, изискваща висше юридическо образование и придобита юридическа правоспособност, вместо прибегване до законовата възможност по чл. 27, ал. 1, т. 7 ЗВОПС, счита за незаконосъобразно, тъй като по длъжностна характеристика ѝ се възлагат трудови функции с чисто технически характер, които са насочени към подпомагане на звено „Вътрешен одит“. Обобщава, че създаването на длъжност „главен експерт – юрист“ в звено „Вътрешен одит“ е в противоречие с императивните разпоредби на ЗВОПС, поради което в този случай компетентността на ... по чл. 6, ал. 1 от Правилника за администрация на ..... по отношение

на вътрешния одит е изключена. Допълва, че вътрешните одитори са служители със специален статут, притежаващи съответен сертификат, като назначаването им става по специален ред и тя самата не отговаря на тези изисквания, поради което назначаването ѝ на длъжност „главен експерт - юрист“ при ответника е било незаконосъобразно. Допълва, че вменените с т. 5 от длъжностната характеристика основни трудови задължения не съответстват на изискванията за заеманата от нея длъжност „главен експерт - юрист“, като само част от тях, а именно: т. 5.2 - „подпомага като експерт вътрешните одитори при изпълнение на одитни ангажменти за увереност и консултиране“, т. 5.5 – „следи за законосъобразност на изготвените в отдела документи“, т. 5.11 – „изготвя становища, докладни записки и справки във връзка с осъществяване на комуникация с външни и вътрешни структури“, „изготвя становища, отговори и справки по административно-правни и трудово-правно въпроси“, приема за такива, свързани с професионалната ѝ квалификация „юрист“. Твърди, че преназначението ѝ на длъжността „главен експерт - юрист“ в звено „Вътрешен одит“ без да притежава необходимата квалификация за служителите в него, е в противоречие с императивните разпоредби на глава II „Същност, обхват и организация на вътрешния одит“ и глава III „Статут на вътрешните одитори“ от ЗВОПС, уреждащи обхвата и организацията на вътрешния одит и изискванията за назначаване на вътрешни одитори, което прави клаузите на т. 1 и т. 2 от Допълнително споразумение № 1775/17.11.2021 г. към трудов договор № РД08-1390/12.12.2016 г. недействителни, поради което отправя изрично искане за прогласяването им за такива. Сочи, че преназначаването ѝ на новата длъжност „главен експерт - юрист“ в звено „Вътрешен одит“, без да притежава необходимата квалификация и валиден сертификат за „Вътрешен одитор в публичния сектор“, е създавало у нея чувство на несигурност, страх и притеснение за бъдещето. Възлагането предимно на технически и спомагателни дейности като поддържането и съхраняването на досие на звено „Вътрешен одит“, попълване на данни в регистър на одитните ангажменти, обобщаване на информация, свързана с текущата одитна дейност и др., възприема като подигравателно и унизително спрямо нея, проява на липса на коректност и колегиалност от останалите, поради което изживява чувство на непрекъснат стрес и влошаване на здравословното ѝ състояние, болки, страдания, чувства за ограничение на възможностите си за професионално развитие, вследствие на което е претърпяла неимуществени вреди в размер на 7 000 лв., чието обезщетяване претендира.

В срока по чл. 131 ГПК ответникът .... е подал отговор на исковата молба, с който оспорва исковете. Заявява, че настоящото дело не следва да се разглежда по реда на Глава 25 от ГПК – „Бързо производство“, тъй като наред с исковете по чл. 344, ал. 1, т. 1-3 КТ са предявени и икове по чл. 74 КТ и чл. 49, вр. чл. 45 ЗЗД, които не подлежат на разглеждане по този ред. По същество се твърди, че ищцата е извършила вменените ѝ нарушения на трудовата дисциплина, за които са съставени доклад № ГП-№1888/21.07.2022 г. и доклад № ГП-1888/18.08.2022 г., в които същите са удостоверени. Не оспорва размера на претендираното обезщетение по чл. 225, ал. 1 КТ от общо 19 239,78 лв., както и начина на формирането му. Оспорва и претенцията за неимуществени вреди, тъй като със заявление № ГП-295/09.11.2021 г. до ... ищцата сама е изразила желание да бъде преназначената на длъжността „главен експерт - юрист“, вследствие на което твърди да е претърпяла неимуществени вреди. Сочи, че тази длъжност не е одиторска, а има предимно подпомагащи и технически функции. Оспорва всеки един от предявените икове поотделно, излагайки съображения за тяхната неоснователност, поради което моли за отхвърлянето им. Претендира и разноски.

**Съдът, като съобрази доводите на страните и събраните по делото доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност, съгласно правилата на чл. 235, ал. 2 ГПК, намира за установено следното от фактическа страна:**

С 2 броя определения съответно от 13.04.2023 г. и 15.06.2023 г. съдът е отделил за безспорни и не нуждаещи се от доказване обстоятелствата относно съществуването между

тях на трудово правоотношение, чийто правопораждащ юридически факт е трудов договор № РД-08-1390/12.12.2016 г., в рамките на което ищцата е заемала длъжността: „главен експерт – юрисконсулт“ в отдел „Правен“, дирекция „Административно-правна“ при ответника, а впоследствие по силата на Допълнително споразумение № 1775/17.11.2021 г. считано от 01.12.2021 г. и длъжността: „главен експерт – юрист“ в звено „Вътрешен одит“, като със заповед № РД-08-1203/31.08.2022 г. на директора на ... и заместник на ... по разследването, връчена ѝ на 01.09.2022 г., □ е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“, както и че brutното трудово възнаграждение, получавано от ищцата за последния пълен отработен месец преди прекратяване на трудовото ѝ правоотношение се равнява на сумата от 3 206,63 лв., респ. размерът на претендираното от нея обезщетение по реда на чл. 225, ал. 1 КТ за период от 6 месеца се равнява на общата сума от 19 239,78 лв.

Нещо повече, така отделените за безспорни обстоятелства се установяват и от данните, съдържащи се в писмените доказателства по делото - трудов договор № РД-08-1390/12.12.2016 г., 2 броя допълнителни споразумения към него съответно № РД-08-1156/21.05.2021 г. и № 1775/17.11.2021 г., заповед № РД-08-1203/31.08.2022 г., заповед № РД-08-1204/31.08.2022 г. и др.

Видно от писмо с изх. № 3080/2016 г. от 09.12.2016 г. на Директора на дирекция „Административно-правна“, ищцата И. К. е уведомена, че е класирана на първо място в конкурса за заемане на длъжността „Старши експерт – юрисконсулт“ в отдел „Правен“, дирекция „Административно-правна“ при администрацията на ....

За уреждане организацията на труда при ответника като доказателство по делото е приет Правилник за вътрешния трудов ред във Върховна касационна прокуратура, Върховната административна прокуратура, Националната следствена служба и администрацията на ..., в който в чл. 10 регламентира работното време на съдебните служители, които следва да полагат труд в рамките на работен ден с продължителност от 8 часа, при начало на работния ден 8:30 часа и край – 17:00 часа с прекъсване за обедна почивка от 12:30 часа до 13:00 часа, като в случай, че не могат да се явят на работното си място в началото на работния ден и/или да останат до неговия край, съдебните служители са длъжни да уведомят прекия си ръководител.

Видно от представената длъжностна характеристика за длъжността „Главен експерт-юрист“ в звено „Вътрешен одит“ при администрацията на ..., съдържанието на същата включва следните трудови функции и задължения: изготвя проекти на документи, поддържа регистри, свързани с дейността на звено „Вътрешен одит“, както и следи за срокове и законосъобразността на изготвените от звеното документи. Основните задължения се изразяват в подпомагане ръководителя на звеното и вътрешните одитори в изпълнение на одитните ангажменти, подпомагане вътрешните одитори при изготвяне на работни документи в съответствие с методологията и вътрешните правила, подпомагане като експерт на вътрешните одитори при изпълнение на одитни ангажменти за увереност и консултиране, следене за изтичане на съответните срокове при изпълнение на одитни ангажменти и уведомяване за това на ръководител вътрешен одит /РВО/, както и за законосъобразност на изготвените от отдела документи, обобщаване на информация, свързана с текущата одитна дейност, в т. ч. и процесите на планиране и годишно докладване, отговорност за поддръжка и съхранение на постоянното досие на звеното, за подготовката на текущите одитни досиета и тяхното архивиране, за попълване на данните в регистър на одитните ангажменти на звеното, поддръжка и актуализиране на Регистър с дадените и приети препоръки от звеното, изготвяне на становища, докладни записки и справки във връзка с осъществяваната комуникации с външни и вътрешни структури, изготвяне на становища, отговори и справки по административно-правни и трудовоправни въпроси, изпълнение на всички нареждания и допълнително възникнали възложения от ръководител вътрешен одит /РВО/, в рамките на основната дейност и целите на длъжността,

не предоставяне на информация, станала известна при или по повод осъществяване на дейността, освен в случаите, предвидени със закон, познание на нормативната уредба и политиката на ръководството на ПРБ за защита на личните данни, не разгласяване на лични данни, до които е получила достъп при или по повод изпълнението на задълженията си, ако това не е предвидено изрично в закон, както и запознаване ежедневно с информацията, публикувана на ведомствената страницата на ПРБ и на тази на ВСС в интернет. Изрично е предвидено, че ръководителят на звено вътрешен одит /РВО/ може да възлага задачи на служителя, който е отговорен за изпълнение на същите в рамките на поставените срокове, за точното прилагане на Етичния кодекс на съдебния служител, нормативните актове, вътрешните правила и документи, регламентиращи дейността на ПРБ, както и при спазване на трудовата дисциплина. За заемане на длъжността са предвидени следните изисквания: висше образование ОКС „Магистър“ по специалност „Право“ и придобита юридическа правоспособност, трудов стаж от 5 години, познаване на нормативната уредба, вътрешните правила и процедури, регламентиращи дейността и компетентността на длъжността, както и нормативната уредба относно здравословни и безопасни условия на труд и противопожарна безопасност, вътрешния трудов ред и др., компютърна грамотност – работа с MS Office, Internet и правноинформационни системи, както и допълнителни личностни качества. По делото не се спори, а и видно от отбелязването на гърба на документа, ищцата е удостоверила с подписа си, че екземпляр от длъжностната характеристика □ е връчен на 24.11.2021 г.

С молба с вх. № 299/09.11.2021 г., адресирана до ... на Република България, И. К. е направила искане за преназначаването ѝ при условията на чл. 343, ал. 2 ЗСВ от длъжността „Главен експерт – юрисконсулт“ в отдел „Правен“ на длъжността „Главен експерт – юрист“ в звено „Вътрешен одит“ при Администрация на ..., считано от 01.12.2021 г.

С молба с вх. № PRB202215294356I, получена от ответника на 12.07.2022 г., ищцата е изразила желанието си да бъде преместена в друг отдел, тъй като заема длъжност в звено „Вътрешен одит“, но без да бъде вътрешен одитор, което според нея представлява нарушение на ЗВОПС.

С последващи молби съответно от 08.08.2022 г. и от 23.08.2022 г. ищцата отново е поискала да бъде преназначена в друго звено при ответника, обосновавайки искането си с липсата на притежаван от нея сертификат за вътрешен одитор, какъвто съгласно ЗВОПС се изисква за лицата, назначени в звено „Вътрешен одит“. Излага допълнителни съображения, че включването ѝ одитни екипи и искането да подписва одитни доклади е извън компетентността ѝ, поради което представлява нарушение на закона.

Не се спори още, че Д. К. заемаща длъжност директор звено „Вътрешен одит“ при ответника, е депозирала доклад с вх. № 1888/08.07.2022 г., относно установени от нея нарушения на трудовата дисциплина, извършени от И. К., заемаща длъжността „главен експерт - юрист“. В документа е отразено, че се предлага стартирането на дисциплинарна процедура срещу служителя, като подробно са описани и извършените от нея нарушения, а именно: „преждевременно напускане на работното място на 21-ви, 23-ти и 27-ми юни 2022 г. преди края на работното време и без уведомяване на прекия си ръководител, като отсъствията са били с продължителност от повече от 1 час; преждевременно напускане на работното място на 06.07.2022 г. около 10:30 часа до края на работния ден без уведомяване на прекия си ръководител; на 30.06.2022 г., около 10:00 часа, ищцата влязла в кабинета на прекия си ръководител – Д. К. и оставила на бюрото ѝ молба за отпуск с думите „Подпиши ми молбата“ и без никакво обяснение или посочване на конкретна причина е напуснала сградата; на 29.06.2022 г. ищцата отказала без основание и с викове да изпълни възложените ѝ задачи за деня, в т. ч. да се запознае и прегледа за юридическа издържаност проекта на одитен доклад, изготвен от ръководителя на екипа - Е. М., на който било възложено изпълнение на одитен ангажимент за увереност във ..., да изрази мнение относно

включването на дадените от нея становища по обстоятелствата, станали известни по време на одита, както и да подпише същия, в качеството си на член на екипа.

В тази връзка към доклада е приложен и Работен документ за резултатите от проведено обсъждане на проекта на одитен доклад, който е съставен на 29.06.2022 г. от ръководителя на звено „Вътрешен одит“ - Д. К.. В документа, надлежно подписан от всички членове на екипа, на който е възложен одитният ангажимент за увереност ОАУ 210 на ....., са отразени констатациите от извършената проверка, както и, че ищцата И. К. е отказала да подпише доклада.

От разпечатка от системата за контролиран достъп, отнасяща се за м. юни и м. юли 2022 г., се установяват моментите на влизане и излизане от ищцата в и от сградата, в която се помещава администрацията на ..., както и броят на общо отработените от нея часове за всеки отделен ден.

От покана с изх. № 1888/2022 г. от 01.08.2022 г. на Директора на ... и заместник на ... по разследването се установява, че на ищцата е предоставен 3-дневен срок за даване на писмени обяснения във връзка с описаните в доклад с вх. № 1888/21.07.2022 г. нарушения на трудовата дисциплина, като изрично е отразено, че същите се изискват на основание чл. 193, ал. 1 КТ.

По делото не се спори, че К. е получила поканата, като в отговор на същата, тя е изготвила и депозирала молба с вх. № PRB 2022155499981/02.08.2022 г., адресирана до ..., с която е отказала да даде поисканите обяснения, твърдейки, че е налице недействителност на Допълнително споразумение № РД-08-11/11.01.2022 г. поради противоречието му с нормата на чл. 12, ал. 1 ЗВОПС, отричайки да е напускала работното си място без да уведоми прекия си ръководител - Д. К..

От представената в заверен препис заповед № РД-08-1203/31.08.2022 г., издадена от Директора на ... и заместник на ... по разследването се установява, че на същата е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“, като в мотивите на същата подробно са описани всички, отразени в доклад с вх. № 1888/08.07.2022 г. и покана в изх. № 1888/2022 г. от 01.08.2022 г., фактическите действия, а именно: „преждевременно напускане на работното място на 21-ви, 23-ти и 27-ми юни 2022 г. преди края на работното време и без уведомяване на прекия ръководител, като отсъствията са били с продължителност от повече от 1 час; преждевременно напускане на работното място около 10:30 часа на 06.07.2022 г. до края на работния ден без уведомяване на прекия ръководител; на 30.06.2022 г., около 10:00 часа, ищцата влязла в кабинета на прекия си ръководител – Д. К. и оставила на бюрото ѝ молба за отпуск с думите „Подпиши ми молбата“ и без никакво обяснение или посочване на конкретна причина е напуснала сградата; на 29.06.2022 г. ищцата отказала без основание и с викове да изпълни възложените ѝ задачи за деня, в т. ч. да се запознае и прегледа за юридическа издръжаност проекта на одитен доклад, изготвен от ръководителя на екипа - Е. М., на който било възложено изпълнение на одитен ангажимент за увереност във ....., да изрази мнение относно включването на дадените от нея становища по обстоятелствата, станали известни по време на одита, както и да подпише същия, в качеството си на член на екипа“, които ответният работодател е квалифицирал като нарушения на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 187, ал. 1 КТ, а именно: по т. 1, пр. 2 – преждевременно напускане на работа, по т. 10 – неизпълнение на други трудови задължения, предвидени в Правилник за администрацията на ..... – чл. 105, ал. 1 ПАПРБ, съгласно който при изпълнение на задълженията си служителите следва да имат поведение, съответстващо на Етичния кодекс, приет от ВСС; Етичния кодекс за съдебните служители – чл. 35 ЕКСС, уреждащ задължението на служителя за проявяване на уважение, коректност и колегиалност и недопускане на поведение, което накърнява достойнството и правата на отделната личност; длъжностната характеристика - т. 7.3, вменяваща на служителя отговорност за точно прилагане на ЕКСС и т. 5.1 и 5.12, уреждащи задълженията на служителя за

подпомагане ръководителя на звено „Вътрешен одит“ и вътрешните одитори при изпълнение на одитните ангажименти и изпълнение на всички нареждания и допълнително възникнали възложения от РВО, в рамките на основната дейност и целите на длъжността. По делото не се спори, че заповедта е връчена на ищцата на 01.09.2022 г., който факт тя е също удостоверила с подписа си.

От извършена в открито съдебно заседание констатация в оригинала на представената от И. К. трудова книжка съдът е установил липсата на последващи вписвания за нов работодател на ищцата след прекратяване на трудовото ѝ правоотношение с ответника.

По делото са събрани гласни доказателства чрез разпит на свидетелите М. В. С., Е. И. М. и Д. Н. К.

Свидетелката М. В. С., заемащата длъжността „младши експерт – юрисконсулт“ в отдел „Правен“ в администрация на ... при ответника, заявява, че е работила заедно с ищцата в отдел „Правен“ преди тя да бъде преназначена в звено „Вътрешен одит“, като след този момент съвместна работа не им е възлагана. Отрича на нея лично да са поставяни задачи от ръководителя на звено „Вътрешен одит“, но поддържа, че са □ поставяни такива от ръководството, които не са били свързани с дейността на това звено, а във връзка с дейността по управление на риска в организацията. Не знае какви задачи са възлагани на ищцата, докато е полагала труда си в звено „Вътрешен одит“, като отрича да е забелязала промени в здравословното и емоционалното ѝ състояние с оглед на това, че е била пренебрегвана.

Свидетелката Е. М., също служител на ответника, разказва, че сравнително често е виждала ищцата да идва по – късно и да си тръгва по – рано от работа. Спомня си и за конкретни случаи, при които И. се обаждала на прекия си ръководител в деня, в който иска да отсъства, отправяйки искане да бъде пуснат отпуск от нейно име. Спомня си още, че миналата година със заповед на ... е възложено извършването на одитен ангажимент във Военно - окръжна прокуратура – гр. София, като тя била определена за ръководител на одитния екип, а ищцата К. за негов член в качеството си на главен експерт – юрист с функции на експерт, а не на одитор. Пояснява, че по време на извършване на одитния ангажимент чрез ръководителя на звеното е получила от ищцата исканите становища във връзка с документи, които трябвало да бъдат проверявани по време на одита, както и отговори на всички поставени въпроси, които тя е предоставяла на хартиен носител, а на ръководителя си – по имейл. Не си спомня да е обсъждала с ищцата одитния доклад, споделяйки, че е присъствала на случаи, при които тя се е държала зле, като при идването си сутрин, когато времето е по – мрачно, е изключвала осветлението без да се съобразява с мнението на другите. Допълва, че е чувала размяна на реплики между И. и прекия ѝ ръководител.

Свидетелката Д. Н. К., заемаща длъжността ръководител на звено „Вътрешен одит“ при ответника, заявява, че в началото И. отсъствала рядко, но в периода май, юни, юли и август това е станало за нея почти ежедневие, изтъквайки различни причини за това – зъболекар, доктор, майстор и др., като имало и случаи, когато излизала от работа без да изобщо да я уведоми, в качеството ѝ на пряк ръководител. Спомня си за конкретен случай, при който ищцата ѝ се обадила в 6:00 часа сутринта, за да каже, че не може да дойде на работа и да поиска да пусне молба за отпуск от нейно име, за да може да оправдае отсъствието ѝ от работа пред колегите, като обобщава, че през последните 4 месеца преди уволнението ѝ това било почти ежедневие за нея. Потвърждава, че се е случвало молбата за отпуск от името на ищцата да бъде оставена на бюрото ѝ с думите „Подпиши ми молбата“, след което тя да излиза от стаята. По отношение на одитния ангажимент за увереност на Военно - окръжна прокуратура – гр. София свидетелката споделя, че същият е възложен със заповед на ..., като в екипа участвали г-жа М. в качеството си на одитор и ищцата – като „главен експерт – юрист“. Пояснява, че г-жа М. е икономист, а не юрист и когато имала

въпроси, К. следвало да дава правни становища, който ангажимент същата е изпълнила, но по отношение на част от тях е възникнал спор, тъй като г-жа М. отказала да ги приеме. Свидетелката допълва, че това станало повод да се срещне с двете, за да се обсъди защо част от становищата са останали неприети, при което г-жа К. отговорила, че няма да ги коментира, аргументирайки се, че вече е написала, каквото има да каже, което те трябвало да тълкуват както пожелаят. Разказва още за оплаквания на колеги от звеното, че г-жа К. гаси лампата в стаята, защото ѝ пречи на очите. Свидетелката потвърждава съставянето на доклад от нейна страна за допуснати от ищцата нарушения на трудовата дисциплина в периода май, юни, юли и август, когато в малкото от дните, в които последната не била в отпуск или в болничен, не е имало ден, в който тя да бъде плътно на работното си място. Уточнява, че не става въпрос за временно отсъствие от работа с цел взимането на кафе или закуска, а за дълги и продължителни отсъствия, без знанието и разрешението на прекия ръководител.

**При така приетата за установена фактическа обстановка, съдът формира следните правни изводи:**

Най-напред следва да се отбележи, че с влязло в сила определение № 18645 от 25.05.2023 производството е било прекратено в частта относно предявения иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ за възстановяване на ищцата на заеманата преди уволнението длъжност „главен експерт – юрист“ в звено „Вътрешен одит“ при ответника, на основание чл. 232 ГПК – поради оттегляне, поради което предмет на разглеждане по делото са останали единствено посочените по-горе иски, по които съдът дължи произнасяне по същество с настоящия съдебен акт.

На следващо място съдът намира, че разглеждането на въпроса относно наличието на предпоставките за прибягване от страна на ответния работодател до предприетото от него едностранно прекратяване на трудовото правоотношение с ищцата И. К., налагайки ѝ дисциплинарно наказание „уволнение“, следва да се предхожда от изследване на валидността на клаузите на т. 1 и т. 2 от Допълнително споразумение № 1775/17.11.2021 г. към трудов договор № РД-08-1390/12.12.2016 г., какъвто е предметът на иска с правно основание чл. 74, ал. 4 КТ, доколкото достигането до евентуален извод за тяхната недействителност представлява достатъчно основание да се приеме, че последващата заповед № РД-08-1203/31.08.2022 г. е незаконосъобразна.

Ето защо, съдът приема, че най-напред следва да разгледа предявения иск с правно основание чл. 74, ал. 4 КТ, като с оглед изхода на спора по него – да се произнесе и по останалите предявени такива с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ, както и чл. 49, вр. чл. 45 ЗЗД.

По иск с правно основание чл. 74, ал. 4 КТ.

В тежест на ищцата е да установи твърдяното от нея основание за недействителност на оспорените клаузи.

Съгласно чл. 74, ал. 1 и 4 КТ трудов договор или отделна клауза от него са недействителни, когато противоречат на закона или на колективен трудов договор или ги заобикалят.

В случая, между страните не се спори, че трудово правоотношение помежду им е възникнало вследствие на успешно проведена конкурсна процедура, като в тази насока е най-напред обсъденото по-горе писмо с изх. № 3080/09.12.2016 г. на Директора на дирекция „Административно-правна“ /л. 23 от делото/, с което И. К. е уведомена за класирането ѝ на първо място в конкурса за заемане на длъжността „Старши експерт – юрисконсулт“ в отдел „Правен“, дирекция „Административно-правна“ при администрацията на .... Нещо повече, индиция за правопораждащия трудовото правоотношение между страните юридически факт се извлича и от съдържанието на представения трудов договор № РД-08-1390/12.12.2016 г.



/л. 14 от делото/, в който като основание за сключване на същия е посочена разпоредбата на чл. 96 КТ, регламентиращ възникването на трудовото правоотношение от конкурс, както и препращането към Заповед № РД-08-785/02.12.2016 г., с която именно ищцата К. е била одобрена като кандидат, спечелил конкурса. Ето защо, съдът намира, че трудовото правоотношение между страните е възникнало по силата на проведен конкурс, като в тази хипотеза трудов договор не се сключва, тъй като за тези случаи законът предвижда сключването на споразумение по чл. 107 КТ, което не представлява трудов договор и с което работодателят и работникът или служителят уговарят размера на трудовото възнаграждение, а могат да уговарят и други условия на трудовото правоотношение – в този смисъл е Решение № 1115 от 03.09.2004 г. на ВКС по гр. д. № 2150/2002 г., III г. о.

Както се посочи по-горе, отношенията между страните във връзка с възникналото между тях трудовото правоотношение с оглед спечелването на конкурса от страна на И. К. са били уредени със сключването на трудов договор № РД-08-1390/12.12.2016 г. Независимо от това обаче, съдът намира, че същият има характер на споразумение по смисъла на чл. 107 КТ, доколкото съдържа изискваните от закона реквизити и в него недвусмислено се посочва, че е сключен на основание проведена конкурсна процедура за заемане на процесната длъжност. Ето защо, след като съобрази, че видът на съглашението се определя въз основа на същественото му съдържание, а не въз основа на наименованието му – в този смисъл е Решение № 90 от 31.03.2014 г. по гр. д. № 6629/2013 г., IV г. о. на ВКС, съдът приема, че релевираните от ищцата твърдения за неговата цялостна недействителност, макар от нейна страна да не е заявен своевременно изричен петитум за прогласяване на същата, обосновани с правопораждащия правоотношението юридически факт - конкурс, са неоснователни.

На следващо място, съгласно нормата на чл. 74, ал.4 КТ за недействителни могат да бъдат обявени и само отделни клаузи на трудовия договор.

Съгласно чл. 12, ал.1 ЗВОПС вътрешният одит в публичния сектор се осъществява от звено за вътрешен одит, изградено в структурата на организацията, което е на пряко подчинение на ръководителя на организацията или на колективния орган на управление. Звеното се състои от вътрешни одитори, които са служители на организацията, единият от които е ръководител. Към тях законодателят поставя следните изисквания: да са дееспособни, да не са осъждани за умишлено престъпление от общ характер и да не са лишени по съдебен ред от правото да заемат съответната длъжност, да имат завършено висше образование и придобита образователно - квалификационна степен „магистър“ или „бакалавър“ и да притежават сертификат „вътрешен одитор в публичния сектор“, издаден от министъра на финансите след успешно положен изпит по чл. 53, или да притежават валиден международно признат сертификат за вътрешен одитор. Ръководителят на вътрешния одит разполага с правомощието да предложи на ръководителя на организацията да възложи определена задача на експерт от организацията или извън нея, когато служителите на звеното за вътрешен одит не притежават специални знания и умения, необходими за изпълнение на одитен ангажимент. В случая, по делото се установява, че по силата на сключеното между страните Допълнително споразумение № РД-08-1757/17.11.2021 г. трудовото правоотношение между тях е било изменено, като е променена местоработата на ищцата – от отдел „Правен“ в звено „Вътрешен одит“ при ответника, както и заеманата от нея длъжността – от „Главен експерт – юрисконсулт“ в „Главен експерт – юрист“ – арг. т. 1 и т. 2 от същото. Касае се валидно формирано съгласие между страните за промяна в съдържанието на трудовото правоотношение помежду им, която същите са обективирали в сключеното между тях допълнително споразумение, което е надлежно подписано както от работодателя, така и от служителката, като авторството на положения от името на последната подпис К. не е оспорила своевременно в хода на процеса, поради което може да се направи извод, че изменението на същото е валидно настъпило. Нещо повече, видно от обсъденото по-горе заявление, адресирано до ... на Република България /л. 89 от делото/, инициативата за изменение на трудовото правоотношение между страните принадлежи на

ищцата, доколкото от съдържанието му се установява, че тя сама е поискала да бъде преназначена от длъжността „Главен експерт – юрисконсулт“ в отдел „Правен“ на длъжност „Главен експерт – юрист“ в звено „Вътрешен одит“ при администрация на ..., като именно след посочената в него дата – 09.11.2021 г., е подписано и последващото допълнително споразумение № РД-08-1757/17.11.2021 г.

На следващо място, по делото не се спори, че новата заемана от ищцата длъжност „Главен експерт – юрист“ е в рамките на звено „Вътрешен одит“ към администрацията на ..... – администрация на ..., като трудовите функции на същата са уредени в представената длъжностна характеристика /л. 25-26 от делото/. При анализа им съдът намира, че същите нямат пряка връзка с извършването на дейности по вътрешен одит в организацията. Точно обратното, в съществената си част задълженията на служителя, заемащ длъжността „Главен експерт – юрист“, имат спомагателен характер към дейността на вътрешните одитори – арг. т. 5.1, 5.2, 5.3., 5.12, като посредством възлагането им се цели обезпечаване на юридическата издръжаност на изготвяните от тях документи и осигуряване извършването на специфичната дейност по вътрешен одит в съответствие със законовите изисквания – арг. т. 5.4., 5.5. Разгледани поотделно и при съобразяване на разпоредбите на чл. 6, 7 и 8 ЗВОПС, регламентиращи същността на дейността по вътрешен одит, съдът намира, че нито едно от задълженията, възложените на Главния експерт – юрист в звено „Вътрешен одит“ при ответника, не се състои в изпълнение на одитни ангажименти за даване на увереност или консултиране, чрез които се осъществява вътрешният одит. В тази насока са и показанията на ръководителя на самото звено „Вътрешен одит, които съдът кредитира като логични и кореспондиращи с останалия събран по делото доказателствен материал. Според изложеното от свидетелката К., ищцата в качеството си на „Главен експерт – юрист“ в повереното ѝ звено нито разполага с компетенциите за извършване на вътрешен одит, нито са ѝ възлагани задачи за извършване на такъв. Според нея от К. е изисквано единствено да изразява юридическо становище по отношение на въпроси на вътрешните одитори. С оглед на това, съдът намира, че независимо от обстоятелството, че процесната длъжност се намира в рамките на звено „Вътрешен одит“ при ответника, то сам по себе си този факт не обосновава извод за недействителност на клаузите на т. 1 и т. 2 на оспореното допълнително споразумение, доколкото по отношение на нея изискванията на чл. 19, ал. 2 ЗВОПС, в т. ч. и за притежаване на сертификат „вътрешен одитор в публичния сектор“, издаден от министъра на финансите след успешно положен изпит по чл. 53, или валиден международно признат сертификат за вътрешен одитор, са изначално неприложими. Този извод е обусловен от факта, че нито наименованието на длъжността, нито вменените с длъжностната характеристика на служителя, който я заема, задължения представляват по естеството си елемент от трудовите функции на вътрешния одитор. Напротив, самата ищца в депозираната от нея искова молба признава, че изпълнението на задълженията по т. 5.4, 5.6., 5.7., 5.8, 5.9 и 5.10 от длъжностната характеристика представлява осъществяването на технически действия, а по отношение на задълженията по т. 5.1., 5.2, 5.5. и 5.11 от същата, че са свързани с притежаването от нея юридическо образование. Освен това, по делото не се твърди и не се установява на същата да е било възложено нещо извън обхвата на описаните в длъжностната характеристика задължения. Ето защо, съдът намира, че ищцата притежава необходимото образование и професионална квалификация за заемане на длъжността „Главен експерт – юрист“ в звено „Вътрешен одит“, поради което и макар процесната длъжност да е част от структурата на същото, това не представлява нарушение на чл. 12, ал. 1 ЗВОПС и не следва доведе до недействителност на трудовото правоотношение между страните, доколкото на ищцата не е било възлагано и тя не е извършвала вътрешен одит. Освен това, макар съгласно нормата на чл. 27, ал. 1, т. 7 ЗВОПС, ръководителят на вътрешния одит да разполага с правото да предложи на ръководителя на организацията да възложи определена задача на експерт от организацията или извън нея, когато служителите на звеното за вътрешен одит не притежават специални знания и умения, необходими за

изпълнение на одитен ангажимент, това не представлява негово задължение, а е само предвидена в закона правна възможност. В този смисъл съдът намира, че не е налице пречка последният да възложи такава задача и на лице, разполагащо с компетенции да я изпълни, в рамките на самия отдел. Нещо повече, сам по себе си наведеният от ищцата довод за недействителност на клаузите на т. 1 и т. 2 от оспореното допълнително споразумение, въз основа на което същата е преназначена на длъжността „Главен експерт – юрист“ в рамките на звено „Вътрешен одит“ е несъвместим с поддържаната от нея защитна теза в хода на процеса, че надлежно е изпълнявала характерните за нея трудови функции и задължения, оспорвайки да е допуснала нарушение на трудовата дисциплина по чл. 187, ал. 1, т. 10 КТ.

По изложените съображения съдът намира, че предявеният иск с правно основание чл. 74, ал. 4 КТ е неоснователен и следва да се отхвърли изцяло.

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ.

Предмет на проверка е законосъобразността на извършеното прекратяване на трудовото правоотношение на ищцата И. К. от страна на ответника ....., реализирано посредством налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“.

В съдебното производство за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна доказателствената тежест лежи върху работодателя, който като носител на субективното преобразуващо право да прекрати чрез едностранно волеизявление трудовото правоотношение с работника следва да установи, че законосъобразно го е упражнил, в какъвто смисъл е и разпределената му с доклада по делото доказателствена тежест. От друга страна, проверката на съда относно законосъобразността на уволнението следва да бъде осъществена в рамките на наведените с исковата молба възражения и доводи за неговата незаконност. При оспорване на уволнението като незаконно, съдът се произнася само по наведените от ищеца фактически основания, които според него опорочават волеизявлението за прекратяване на трудовото правоотношение.

В случая, при съвкупна преценка на доказателствата по делото съдът намира, че работодателят е спазил формалните законови изисквания по отношение на процедурата за налагане на процесното дисциплинарно наказание „уволнение“. Заповедта за налагане на дисциплинарно наказание е издадена от лице, притежаващо работодателска и дисциплинарна власт – директорът на ... и заместник на ..., надлежно упълномощен със заповед № РД-05-3055/28.07.2022 г., изм. със заповед № РД-05-3365/18.08.2022 г., както и при спазване на срока по чл. 194, ал. 1 КТ, а именно: 2-месечен срок от откриване на нарушението. Това е така, тъй като субектът на дисциплинарната власт е узнал за нарушенията на ищцата след запознаване със съдържанието на доклад с вх. № 1888/2022, регистриран при ответника на 21.07.2022 г., т. е. считано от този момент е започнал да тече и двумесечният срок за налагане на дисциплинарното наказание. В случая, процесната заповед е издадена на 31.08.2022 г. и е връчена на ищцата на 01.09.2022 г., което обстоятелство същата е удостоверила с подписа си, поради което преклузивният срок по чл. 194, ал. 1 КТ е спазен. За пълнота следва да се отбележи, че издаването на последващата заповед № РД-08-1204/31.08.2022 г. има само констативен ефект, доколкото прекратяването на процесното трудово правоотношение е настъпило с налагането на дисциплинарното наказание „уволнение“.

Съдът приема, че е спазена и процедурата по чл. 193, ал. 1 КТ, а именно: преди налагане на дисциплинарното наказание работодателят да изслуша нарушителя, съответно да приеме писмените му обяснения, и след оценка на събраните данни да вземе решение за налагане на дисциплинарно наказание. По делото се установи, че с покана с изх. № 1888/01.08.2022 г., връчена □ на 02.08.2022 г., на ищцата К. е предоставена възможност да даде писмени обяснения, което същата изрично е отказала да стори с писмена молба, получена от работодателя на същата дата. Следва да се съобрази, че в поканата от 01.08.2022 г. нарушенията на трудовата дисциплина, за които работодателят е изискал писмени

обяснения, са ясно и конкретно индивидуализирани - посочен е точният момент на извършването им, като е дадено и детайлно описание на всяко едно от тях, включително и чрез препращане към доклад с вх. № 1888/21.07.2022 г., отразени са и конкретните задължения, които са нарушени от служителя, както и нормите, които ги установяват. С оглед на изложеното, съдът намира, че работодателят е изпълнил надлежно изискването за предоставяне на възможност на работника за даване на обяснения по чл. 193, ал. 1 КТ, като е дал и подходящ срок за това, като приложение в случая следва да намери разпоредбата на чл. 193, ал. 3 КТ, доколкото ищцата е била запозната със започване на дисциплинарната процедура срещу нея, но не е изложила конкретни обяснения във връзка с нарушенията на трудовата дисциплина, които ѝ се вменяват, с изключения на това по чл. 187, т. 1, пр. 2 КТ – преждевременно напускане на работа, което е оспорила да е извършила, а единствено се е позовала на евентуална недействителност на допълнително споразумение № РД-08-11/11.02.2022 г. поради противоречието му с чл. 12, ал. 1 ЗВОПС.

На следващо място, съдът намира, че процесната заповед № РД0-08-1203/31.08.2022 г. отговаря и на изискването на чл. 195, ал. 1 КТ, тъй като е в достатъчна степен мотивирана. В заповедта за уволнение вменените нарушения следва да бъдат описани от обективна страна с всички признаци /време, място и начин на извършване/, позволяващи на служителя да осъществи защитата си, включително чрез съдебния контрол за законност. Изискването за мотивираност на заповедта цели да създаде възможност за служителя да организира защитата си и да наведе опровергаващи твърдения, както и възможност за съда при осъществяване на съдебен контрол да прецени осъществило ли се е деянието. Ако служителят независимо от липсата на мотиви в заповедта е запознат с характеристиките /време, място и начин/ на извършване на нарушението, което му се вменява, то правото му на защита не е било нарушено. Съгласно задължителната практика, възприета с решение № 30 от 08.02.2012 г. по гр. дело № 388/2011 г., III г. о., ВКС и решение № 857 от 25.01.2011 г. по гр. дело № 1068/2009 г., IV г. о., ВКС, достатъчно е само да се индивидуализира периодът на извършване на нарушенията, без да се посочи конкретната дата и/или час, когато е станало това. В случая, в процесната заповед са описани множество отделни нарушения, като за всяко едно от тях е конкретизиран точният момент на извършване, поради което в темпорално отношение същите са в достатъчна степен индивидуализирани. На следващо място, заповедта съдържа и ясно установените от работодателя факти, които са удостоверени с доклад с вх. № 1888/21.02.2022 г., съпричастността на служителката при осъществяването им, както и конкретно нарушените от последната задължения.

Предвид изложеното, съдът намира, че процесното дисциплинарно наказание „уволнение“ е наложено при съблюдаване на законоустановената процедура, което обуславя изясняването на въпроса извършила ли е ищцата И. К. дисциплинарните нарушения, които ѝ се вменяват, и ако да - съответства ли то на тяхната тежест.

По отношение на нарушенията, свързани с неспазването на установеното работно време, съдът намира следното:

Както се посочи по-горе, във връзка с поведението на И. К. е изготвен доклад с вх. № 1888/08.07.2022 г. /л. 58-59 от делото/, в който се съдържа подробно описание на фактическите обстоятелства около отделните нарушения, част от които са свързани с неспазване на установеното работно време на конкретно посочените в него дати – 21-ви, 23-ри и 27-ми юни 2022 г. и 06-ти юли 2022 г., когато тя е напуснала работното си място без да уведоми прекия си ръководител и без да се върне до края на работния ден. В същото време обаче, изводите на съда относно обстоятелствата, при които са се реализирали процесните нарушения, както и конкретните фактически действия, респ. бездействия на ищцата, не могат да се основават единствено на данните от така обсъдения доклад, поради което отразеното в него следва да бъде анализирано в съвкупна преценка и с останалите доказателства по делото. В тази връзка, доказателствен източник с най-голяма стойност са

събраните по делото гласни доказателства чрез разпит на свидетелката Д. К. чиито показания, обективизиращи личните ѝ възприятия за фактите от обективната действителност, съвпадат в пълнота с изложеното в доклада. Според свидетелката, която в качеството си на ръководител на звено „Вътрешен одит“, в което е работила и ищцата, в периода м. юни - м. юли 2022 г. отсъствията на К. от работа са били ежедневни, като подчертава, че за голяма част от излизанията си в работно време служителката изобщо не е искала разрешение от нея в качеството ѝ на нейн пряк ръководител. Свидетелката възпроизвежда и конкретен случай в рамките на посочения времеви период, в който е потърсила ищцата, тъй като не била на работа, но тя не е вдигнала телефона си и не върнала обаждане, като едва на другата сутрин на въпроса на ръководителката си какво се случва, тя е отговорила, че телефонът не е бил в нея. Свидетелката посочва, че не си спомня конкретни дати, на които ищцата е осъществявала визирания от нея нарушения на трудовата дисциплина, свързани с неспазването на работното време, но неколkokратно заявява, че отсъствията □ без да уведоми ръководителя си в периода м. юни и юли 2022 г. са били масови. Съдът намира, че липсата на спомен у свидетелката К. относно конкретните дни, в които са се осъществили част от събитията, за които разказва, не е основание споделянето от нея да не бъде кредитирано, тъй като това обстоятелство може да се дължи на обичайния процес на забравяне, както и на твърде честото извършване на нарушения от един и същи вид от страна на служителката. Ето защо, доколкото свидетелката дава ясни и точни описания от фактическа страна на нарушенията, а именно: че се касае за напускане на работното място преди края на работния ден, не отговаряне на телефонните повиквания на ръководителя и посочването като причина за това, че телефонът не е бил у ищцата, както и не уведомяването за други преждевременни напускания, съдът намира, че така анализирания гласни доказателства са от естество да установят поведението на И. К. по описания от работодателя начин, тъй като тя непосредствено е възприела поведението на ищцата. В случая, констатираната непълнота в частта относно конкретните дати, през които ищцата е напускала работното си място, съдът намира, че се преодолява въз основа на констатациите в изготвения от нея доклад с вх. № 188/21.07.2022 г., съдържащ достатъчна конкретика в тази насока, но също така и въз основа на данните, отразени в разпечатка от системата за контролиран достъп в сградата, в която се помещава ответната администрация /л. 75-76 от делото/, останала неоспорена в хода на процеса, в която са отразени влизанията, но не и излизанията на ищцата, като липсва отбелязване относно броя отработени часове от нея през релевантните за спора дати. Нещо повече, отчасти показанията на свидетелката К. се подкрепят и от разказаното от свидетелката Е. М., която също е формирала впечатления, че от страна на К. са допускани пропуски в трудовата дисциплина, свързани с по-ранното излизане от работа. Следва да се отбележи, че свидетелските показания на всяко едно от посочените лица, както и данните, отразени в обсъдената по-горе разпечатка, не се опровергават от други доказателства по делото, поради което анализирайки ги в съвкупност с тези, които се извличат от обсъдения по - горе доклад с вх. № 1888/08.07.2022 г., съдът приема, че фактите около твърдяното преждеременно напускане на работното място от страна на ищцата без да уведоми прекия си ръководител, действително са се осъществили по описания в заповед № РД-08-1203/31.08.2022 г. начин. Нещо повече, съдът анализира показанията на посочените свидетели, съобразявайки обстоятелството, че те са служители на ответника – арг. чл. 172 ГПК. В същото време обаче, следва да се отбележи, че това не може да изключи възможността същите да свидетелстват и да дават достоверни показания, а би било само повод те да се преценяват от съда със завишена критичност и във взаимовръзка с останалия събран по делото доказателствен материал.

Както вече се посочи, в Правилника за вътрешния трудов ред във Върховна касационна прокуратура, Върховната административна прокуратура, Националната следствена служба и администрацията на ... /л. 63-74 от делото/, с който И. К. не спори, че е била запозната, е регламентирано, че работното време на съдебните служители в рамките на работния ден е с

продължителност от 8 часа, при начало 8:30 часа и край – 17:00 часа с прекъсване за обедна почивка от 12:30 часа до 13:00 часа, като в случай, че не могат да се явят на работното си място в началото на работния ден и/или да останат до неговия край, съдебните служители са длъжни да уведомят прекия си ръководител. Ето защо, с оглед вече формираните правни изводи относно допуснати от нейна страна отклонения от трудовата дисциплина, изразяващи се неспазване на така установеното работно време при ответния работодател, съдът прави извод, че с поведението си К. е извършила нарушение по смисъла на чл. 187, ал. 1, т. 1 КТ, като е напуснала преждевременно работното си място на 21-ви, 23-ти и 27-ви юни 2022 г., както и на 06-ти юли 2022 г., без да уведоми прекия си ръководител за това, както и извън времето на регламентираните за това почивки.

На следващо място, съдът приема, че от нейна страна е извършено и другото вменено ѝ с процесната заповед № РД-08-1203/31.08.2022 г. нарушение на трудовата дисциплина, изразяващо се в проявено от неуважително отношение към прекия ръководител – Д. К., доколкото е влязла в кабинета ѝ и е оставила на бюрото ѝ молбата си за отпуск, използвайки думите „Подпиши ми молбата“, след което без никакви обяснения или посочване на конкретна причина е напуснала сградата. За да достигне до този извод съдът отново съобрази показанията на свидетелката К., която е била адресат на предприетото от страна на служителката поведение, както и на използваните от нея думи, давайки в показанията си точно описание на същите. По отношение на липсата на спомен у свидетелката относно точната дата, на която се е случило събитието, съдът също приема, че в тази част констатираната непълнота се преодолява от констатациите, възпроизведени в изготвения от нея доклад с вх. № 1888/08.07.2022 г. Ето защо, с оглед изрично задължение за проява на уважение, колегиалност и коректност към колегите си, вменено с чл. 35 от Етичния кодекс на съдебните служители, съдът прави извод, че с поведението си К. не е изпълнила задължението си по т. 7.3 от длъжностната си характеристика, задължение за спазване на същия, което по естеството си представлява нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 187, ал. 1, т. 10 КТ.

Не така стоят нещата обаче, по отношение на вмененото ѝ нарушение, изразяващо се в неоснователен отказ на 29.06.2022 г. да изпълни възложените ѝ дейности за извършване на преглед и изготвяне на становище за юридическа издържаност на одитен доклад, изготвен от ръководител на екип за изпълнение на одитен ангажимент за даване на увереност във Военно-окръжна прокуратура – гр. София. Това е така, тъй като извършването на твърдяното нарушение изрично се опровергава от показанията на свидетелката Е. М. – ръководител на одитния екип, изготвила процесния доклад, която заявява, че е получила исканите от нея становища както на хартиен носител от самата ищца, така и по имейл от ръководителя на звено „Вътрешен одит“. Изложеното от свидетелката изцяло кореспондира и с показанията на свидетелката Д. К. която изрично признава, че ищцата е написала изисканите от нея становища, но е отказала да даде само последващо тълкуване на същите. Нещо повече, като писмени доказателства по делото са приети и самите становища (л. 138-144 от делото), изготвени от И. К., за които ответникът не оспорва, че са съставени именно в изпълнение на задачите, възложени ѝ във връзка с процесния одитен ангажимент. Отделно от посоченото, прави впечатление, че в представения работен документ за резултатите от проведено обсъждане на проекта на одитен доклад /л. 60 от делото/ също е отразено, че ищцата е представила становища, за които самата тя е потвърдила, че са отразени в доклада, като отказът от нейна страна да го подпише, както и евентуално възникнало впоследствие противоречия при тълкуване на съдържанието им не означава, че тя не е изпълнила възложените ѝ дейности, в качеството си на член на одитния екип. Ето защо, съдът приема, че по делото не е доказано с поведението си И. К. да е допуснала вмененото ѝ нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 187, ал. 1, т. 10 КТ.

Независимо от това обаче, с оглед правните изводи, до който съдът достигна по отношение на останалите описани в процесната заповед нарушения на трудовата

дисциплина, то следва да се приеме, че ответният работодател законосъобразно е упражнил правото си за налагане на дисциплинарно наказание на ищеца.

Съдът намира, че ответникът е взел предвид конкретните обстоятелства, при които е извършено нарушението, съобразил е тежестта на наложената на служителя санкция с характера му, поради което и правилно е определил като съответно дисциплинарното наказание „уволнение“.

Преценката по чл. 189, ал. 1 КТ е задължителна за работодателя, която в случая се основава на констатираните системни нарушения на трудовата дисциплина, като неизпълнението на трудовите задължения е обосновано с няколко конкретни нарушения от различен вид, които в своята съвкупност са тежки и отразяват системност и тенденциозно неотговорно отношение към трудовата дисциплина и наложения вътрешен трудов ред. Това е така, тъй като се касае за трайно демонстрирано отклонение от установените при ответния работодател правила относно работното време, доколкото почти ежедневно и без да оправдае по-ранното си напускане на работното място, ищцата е тръгвала от работа преди края на работния ден. Нещо повече, тези нейни прояви са съпроводени с проявена склонност към неспазване на част от установените във вътрешните актове на ..... задължения, с които тя не оспорва, че е била запозната. За пълнота следва да се отбележи, че толерираното на такова поведение от страна на ответния работодател би довело до създаването на представа в съзнанието и на останалите му служители, че при допускане на отклонения от трудовата дисциплина те също няма да бъдат санкционирани чрез прибегване до най-тежкото дисциплинарно наказание по чл. 188, т. 3 КТ.

С оглед на изложеното, съдът приема, че наложеното със заповед № РД-08-1203/31.08.2022 г. такова съответства по тежест на извършените от страна на И. К. нарушения, поради което работодателят законосъобразно е упражнил правото си за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“.

При това положение, предявеният от нея иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за отмяната му е неоснователен и следва да бъде отхвърлен, ведно със съединения с него иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ за заплащане на сумата от 19 239,78 лв., представляваща обезщетение за оставане без работа, вследствие на незаконното уволнение, за периода от 01.09.2022 г. до 28.02.2023 г.

#### По иска с правно основание чл. 49, вр. чл. 45 ЗЗД.

Основателността на иска се обуславя от установяване наличието на противоправно поведение /действие/бездействие/ на работник или служител във връзка с работата, която ответникът му е възложил, без да е необходимо персоналният причинител да бъде установен; настъпили вреди и причинна връзка между противоправното поведение и вредите и размера на вредите.

На първо място, съдът намира, че по делото не се доказва да е налице противоправно поведение от страна на ответната прокуратура, доколкото се установи, че по съгласие на ищцата тя е била преназначена на длъжността „главен експерт – юрист“ в звено „Вътрешен одит“, съответстваща на притежаваните от нея образование и професионална квалификация, както и липсата на възложени дейности, които да им съответстват. Точно обратното, в показанията си свидетелките Д. К. и Е. М. заявяват, че на И. К. са възлагани задачи във връзка с предоставянето на правни становища, които в качеството си на юрист тя надлежно е изпълнявала, като в тази насока е и вече възприетият по-горе правен извод за изготвени от нейна страна становища във връзка с юридическата издържаност на одитния доклад за изпълнение на одитен ангажимент за даване на увереност във Военно - окръжна прокуратура – гр. София. Нещо повече, дори да се приеме обратното, до какъвто извод съдът не достигна, от страна на ищцата не са ангажирани никакви доказателства по делото в подкрепа на изложените от нея твърдения за претърпени душевни болки и страдания, в какъвто смисъл е била и разпределената ѝ с доклада по делото доказателствена тежест.

При това положение, предявеният от нея иск с правно основание чл. 49, вр. чл. 45 ЗЗД също е неоснователен и следва да бъде отхвърлен изцяло.

По отговорността за разноси:

При този изход на спора – цялостна неоснователност на исковете, на основание чл. 78, ал. 3 ГПК в полза на ответника следва да се присъдят претендираните от него разноси за юрисконсултско възнаграждение в размер от 150 лв., определен на основание чл. 78, ал. 8 ГПК (изм. ДВ, бр. 8 от 2017 г.), вр. чл. 37 от Закон за правната помощ и чл. 25, ал. 1 от Наредбата за заплащането на правната помощ, с оглед вида и обема на извършената дейност от процесуалния му представител, обема на събрания доказателствен материал, както и броя на исковете, срещу които са осъществявани активни защитни действия. При този изход на спора, в полза на ищцата не следва да се присъждат разноси с настоящия съдебен акт. По арг. от чл. 78, ал. 6 ГПК дължимата държавна такса за разглеждане на делото следва да остане за сметка на бюджета на съда.

Така мотивиран, съдът

## РЕШИ:

**ОТХВЪРЛЯ** предявените от И. И. К., ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес: ....., ет. 4, ап. 16 срещу ....., БУЛСТАТ ....., с адрес: ....., кумулативно обективно съединени искове, както следва: с правно основание чл. 74, ал. 4 КТ за прогласяване за недействителни на клаузите на т. 1 и т. 2 от Допълнително споразумение № 1775/17.11.2021 г. към трудов договор № РД-08-1390/12.12.2016 г.; с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за признаване за незаконно на уволнението, извършено със заповед № РД-08-1203/31.08.2022 г. и неговата отмяна; с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ за заплащане на сумата от **19 239,78 лв.**, представляваща обезщетение за оставане без работа вследствие на незаконното уволнение за периода от 01.09.2022 г. до 28.02.2023 г., както и с правно основание чл. 49, вр. чл. 45 ЗЗД за заплащане на сумата от **7 000 лв.**, представляваща обезщетение за претърпени неимуществени вреди, изразяващи се в претърпени душевни болки и страдания, както и дискомфорт, вследствие на действията на ответния работодател, а именно: преназначаване на длъжността „главен експерт - юрист“ в звено „Вътрешен одит“, без да притежава необходимата квалификация за служителите в него, както и възлагането на дейности, които не съответстват на притежаваната от нея такава.

**ОСЪЖДА** И. И. К., ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес: ....., ет. 4, ап. 16, да заплати на ....., с адрес: ....., на основание чл. 78, ал. 3 ГПК, сумата от **150 лв.**, представляваща разноси по делото за юрисконсултско възнаграждение.

**РЕШЕНИЕТО** подлежи на обжалване с въззивна жалба пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от връчването му на страните.

Съдия при Софийски районен съд: \_\_\_\_\_