

РЕШЕНИЕ

№ 740

гр. Варна, 19.06.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – ВАРНА, V СЪСТАВ, в публично заседание на шести юни през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Деспина Г. Георгиева

Членове: И.ка Д. Дрингова
Ивелина Влагова

при участието на секретаря Доника Здр. Христова
като разгледа докладваното от Ивелина Влагова Въззивно гражданско дело
№ 20233100501039 по описа за 2023 година

за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 258 и сл. от ГПК, вр.чл.317, вр.чл.310, ал.1, т.1 от ГПК.

Образувано е по въззивна жалба с вх. № 23721/29.03.2023г. по регистратурата на ВРС подадена от „Юникарго транс“ ЕООД, ЕИК 204778164 срещу решение № 849/15.03.2023г. постановено по гр.д.№ 15958/2022г. по описа на ВРС, с което е уважен предявеният от И. Д. М. против въззивника иск с правно основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ, като е **ПРИЗНАТО ЗА НЕЗАКОННО** уволнението на И. Д. М., ЕГН ***** извършено със Заповед от 28.11.2022г. на управителя на „Юникарго транс“ ЕООД и е отменено наложеното дисциплинарно наказание и прекратяване на трудовото правоотношение на ищеца възникнало на основание трудов договор № 14/11.08.2021г. и „Юникарго транс“ ЕООД е **ОСЪДЕН** да заплати адвокатско възнаграждение в размер на 780 лева, както и държавна такса по уважения иск в полза на Районен съд-Варна в размер на 50 лева, на основание чл.78, ал.6 от ГПК.

Въззивникът – „Юникарго транс“ ЕООД, чрез процесуалния си представител оспорва решението с твърдения за неправилност и незаконосъобразност. Не оспорва, че с ищеца са били в трудови правоотношения по силата на трудов договор № 14/11.08.2021г., по силата на който е изпълнявал длъжността „Шофър, товарен автомобил“, както и че на 24.08.2022г. същият е претърпял злополука. Посочва, че временната неработоспособност на ищеца,

призната с издадените му болнични листи, е продължила от 24.08.2022г. до 25.11.2022г., поради което твърди, че заповедта за уволнение му е била връчена на 28.11.2022г., след завръщането му на работа. Оспорва последният издаден на 05.12.2022г. болничен лист за периода от 26.11.2022г. до 10.12.2022г., като счита че същият е съставен единствено за целите на настоящото производство. На това основание излага, че ищецът не се е ползвал от закрилата на чл.333, ал.1, т.4 от КТ, поради което уволнението му не е незаконно на това основание.

По отношение на процедурата по налагане на дисциплинарното наказание „уволнение“ на ищеца твърди, че на 28.11.2022г. от работника са били изискани писмени обяснения за нарушенията на трудовата дисциплина, като такива са били дадени пред работодателя устно в присъствието на свидетели – Н.С. и С.Ц. Освен устни обяснения работникът написал и писмени обяснения, които обаче отказал да предаде на работодателя.

По отношение на нарушенията на трудовата дисциплина се поддържат твърденията, че явявайки се в склада на работодателя по време на ползване на отпуск поради временна неработоспособност заедно с външно лице и без разрешение на работодателя, както и непредавайки на работодателя предоставения служебен телефон от момента на злоуполуката до 11.10.2022г. работникът е злоупотребил с доверието на работодателя, което се явява тежко нарушение на трудовата дисциплина и съответстващото му наказание е уволнение. Посочва, че заповедта за налагане на дисциплинарното наказание е ясна и разбираема и работникът е бил известен какво конкретно нарушение на трудовата дисциплина е извършил.

Във връзка с това моли обжалваното решение да бъде отменено, а предявеният иск да бъде отхвърлен като неоснователен. Претендира за присъждане на сторените по делото съдебно-деловодни разноски.

В срока по чл. 263 ГПК е постъпил писмен отговор на въззивната жалба от въззиваемата страна – И. Д. М., чрез процесуалния му представител. Счита жалбата за неоснователна, а решението на ВРС за правилно и законосъобразно. Поддържа твърденията си за незаконосъобразно проведена процедура по налагане на дисциплинарно наказание и прекратяване на трудовото правоотношение на работника в това число непоискани и несъбрани обяснения от служителя по реда на чл.193, ал.1 от КТ, както и немотивирана с реквизитите по чл.195 от КТ заповед.

По отношение на твърдяните дисциплинарни нарушения посочва, че задържаният телефон фактически е бил върнат на работодателя още на 11.10.2022г. повече от месец преди да му бъде наложено наказанието. По отношение на второто посочено в заповедта нарушение – влизане в склада на работодателя с външно лице, което е без оторизиран достъп – счита, че извършването на такова нарушение е недоказано. Излага, че работодателят е наложил над-тежкото дисциплинарно наказание – уволнение без да е съобразена тежестта на евентуално извършените нарушения, каквато преценка е вменена като задължение с нормата на чл.189, ал. 1 от КТ.

Счита, че правилно съдът е съобразил, че към датата на издаване на оспорената заповед, работникът е бил в отпуск поради временна неработоспособност във връзка с претърпяната трудова злополука, което е пречка за налагане на дисциплинарно наказание и за прекратяване на трудовото му правоотношение, което е самостоятелно основание за незаконността на уволнението му. Моли въззивната жалба да бъде отхвърлена като неоснователна.

В съдебно заседание въззивникът - Юникарго транс“ ЕООД, чрез процесуалния си представител поддържа въззивната жалба и моли обжалваното решение да бъде отменено като неправилно и незаконосъобразно.

Въззиваемият - И. Д. М., чрез процесуалния си представител поддържа становището си за неоснователност на въззивната жалба. Моли да бъде оставена без уважение както и да бъдат присъдени сторените по делото съдебно-деловодни разноски.

При проверка валидността и допустимостта на обжалваното решение, съобразно разписаните правомощия по чл. 269 от ГПК, съдът не открива пороци, водещи до неговата нищожност или недопустимост. По останалите въпроси съобрази следното:

Пред ВРС е бил предявен иск от И. Д. М. срещу „Юникарго транс“ ЕООД с правно основание чл. 344, ал.1, т.1 от КТ за признаване за незаконно и отмяна на уволнението на ищеца извършено със заповед на управителя на ответното дружество от 28.11.2022г. за налагане на дисциплинарно наказание и прекратяване на трудово правоотношение по трудов договор № 014/11.08.2021г. Излага, че е заемал длъжността „шофьор, товарен автомобил" и на 22.08.2022г. около 15:40 при извършване на трудовата дейност в гр.Бургас, в складовата база на „Керамика Бургас" е претърпял трудова злополука, причинила увреждане - счупване на палеца на дясното стъпало. Ищецът твърди, че от 24.08.2022г. до момента на предявяване на иска е в болничен поради временна неработоспособност и въпреки това на 28.11.2022г. е получил заповед от работодателя, с която му е наложено дисциплинарно наказание и е прекратено трудовото му правоотношение на основание чл.330, ал.2, т.6 от КТ. Посочва, че посоченото фактическо основание за уволнението, а именно че работникът е задържал служебния телефон е невярно, тъй като още на 11.10.2022г. е предал доброволно на работодателя телефонния апарат, за което е съставен протокол.

Оспорва процедурата за налагане на дисциплинарното наказание като твърди, че работодателят не е образувал и провел дисциплинарно производство, не са му били поискани и не е дал обяснения във връзка с твърдяното нарушение на трудовата дисциплина. Оспорва и законосъобразността на наложеното наказание, като твърди, че не е извършвал нарушение на трудовата дисциплина, а ако се приеме противното, наложеното му дисциплинарно наказание не е съобразено с тежестта на нарушението. Моли съдът да постанови решение, с което да признае уволнението за незаконно и да отмени на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ Заповедта от 28.11.2022г. за налагане на дисциплинарно наказание и прекратяване на трудовото правоотношение.Претендира за присъждане на сторените в производството съдебно-деловодни разноски.

В срока по чл.131 от ГПК е депозиран писмен отговор от ответника „Юникарго транс“ ЕООД. Излага, че са били налице предпоставките за провеждане на дисциплинарно производство спрямо ищеца, във връзка с което на 23.08.2022г. е съставена група по условия на труд, която да разследва настъпилата с участието на И. М. злополука, която достигнала до извод, че злополуката е нетрудова, поради което и не била декларирана в НОИ.

Оспорва твърдението на ищеца, че към датата на връчване на заповедта за дисциплинарното му уволнение /28.11.2022г./ е бил в болничен като посочва, че периодът на временната му неработоспособност е от 24.08.2022г. до 25.11.2022г. На това основание счита, че ищецът не се ползва от предварителната закрила по чл. 333, ал.1, т.4 от КТ.

Твърди, че е спазена процедурата по налагане на дисциплинарно наказание, като от работника са били изискани и получени първоначално устно, след това и писмено обяснения за нарушаване на трудовата дисциплина изразяващо се във влизане в склада на ищеца по време на болничен заедно с външни лица, както и задържане и изключване на служебния телефон по време на болничен за това, че не е водена пътната книжка на товарния автомобил, който управлява, както и за това, че е бил без работно облекло и обувки по време на изпълнение на служебните задължения.

Твърди, че ищецът е дал устни обяснения в офиса на работодателя находящ се в гр. Варна, ул. „Д-р П.“ *** в присъствието на Н.С. и С.Ц.и двамата работещи във фирмата на длъжност „спедитор“, като е посочил, че служебният телефон е бил изключен, защото са му звънели клиенти и не е дал обяснения защо го е задържал в периода от 24.08.2022г. до 11.10.2022г., когато с приемо-предавателен протокол го е върнал. По отношение на другото дисциплинарно нарушение, ищецът бил влязъл в склада на работодателя с външно лице, за да вземе мотора си. След като дал обяснения устно, на ищеца била предоставена възможност да ги изложи и писмено, което сторил, но в последствие отказал да ги предаде на работодателя.

В отговора на исковата молба ответникът се позовава на извършено от ищеца нарушение по чл.190, ал.1, т.4 от КТ изразяващо се в злоупотреба с доверието на работодателя при изпълнението на възложената работа изразяващо се в посочените в заповедта фактически нарушения. Счита, че същите са тежки нарушения, което е обусловило решението му за налагане на най-тежкото наказание – дисциплинарно уволнение. Моли искът да бъде отхвърлен като неоснователен, както и да бъдат присъдени сторените по делото съдебно-деловодни разноски.

Съдът, след съвкупна преценка на събраните по делото доказателства, заедно и поотделно и по вътрешно убеждение, приема за установено следното от **фактическа страна:**

Няма спор между страните, че ищецът И. М. и ответникът „Юникарго транс“ ЕООД са били в трудови правоотношения по силата на сключен между тях трудов договор № 14/11.08.2021г. Видно от него, ищецът е полагал труд при ответника на длъжност „Шофьор,

товарен автомобил“.

Не е спорно също, че на 22.08.2022г. същият е претърпял злополука довела до счупване на палеца на дясното стъпало. Злополуката е била декларирана от работника пред ТД на НОИ-Варна на 02.12.2022г. и призната за трудова по реда на чл.60, ал.1 от КСО с Разпореждане № 5104-03-36/27.02.2023г. на ТД на НОИ –гр.Варна.

В следствие на настъпилият инцидент, считано от 23.08.2022г. ищецът И. М. е в отпуск поради неработоспособност. На същият са издавани болнични листи за болнично и домашно амбулаторно лечение, както следва: болничен лист № Е 20221177084 издаден от АИППМП „Д-р Светла Янева 1“ ЕООД, гр.Варна за периода от 23.08.2022г. до 05.09.2022г.; Болничен лист № Е20222251728/29.08.2022г. издаден от МБАЛ „Майчин дом“ ЕООД, гр.Варна за периода от 24.08.2022г. до 26.09.2022г.; болничен лист № Е 20223293185 издаден на 03.10.2022г. от МЦ „Св.Анна“ ЕООД, гр.Варна за периода от 27.09.2022г. до 26.10.2022г.; болничен лист № Е 20223293549, издаден на 07.11.2022г. от ЛКК при МЦ „Св.Анна“ ЕООД, гр.Варна за периода от 27.10.2022г. до 25.11.2022г., както и болничен лист № Е 20223827527 издаден на 05.12.2022г. от ЛКК при МЦ „Св.Анна“ ЕООД, гр.Варна за периода от 26.11.2022г. до 10.12.2022г.

Представен е протокол № 1/28.11.2022г. /л.29/, видно от който в присъствието на К.К.Ш. – управител, Н.В.С. – спедитор и С.А.Ц. – спедитор последните са установили, че И. Д. М. е дошъл в офиса на фирмата, за да даде обяснения относно извършените от него нарушения на трудовата дисциплина; Изложил устно своите обяснения пред управителя, а след даване на устни обяснения, била предоставена възможност да се изложат и писмено. След написването им, М. отказал да ги предаде на управителя, след което си ги прибрал и напуснал офиса на фирмата. Протоколът е оспорен в частта досежно положения подпис от лицето С.Ц. като от заключението на проведената Съдебно-графологична експертиза се установява, че същият е автентичен.

Със заповед от 28.11.2022г. на управителя на „Юнионкарго транс“ ЕООД на ищецът И. Д. М. е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ на основание чл.187, т.8 и т.10 от КТ и чл.190, ал.1, т.2 и т.7 от КТ вр.чл.188, т.3 от КТ за извършени от работника нарушения на трудовата дисциплина, а именно: за това, че „по време на болничен влиза в склада на фирмата, като същевременно допуска външно лице да го придружи, което не е с оторизиран достъп до тези помещения“, както и за това, че „по време на болничния си престой умишлено е задържал телефона си, който е бил изключен , което носи вреда на работата“. Със същата заповед на основание чл.330, ал.2, т.6 от КТ е прекратено трудовото правоотношение на ищеца И. М. на заеманата длъжност „Шофьор, товарен автомобил“, считано от 28.11.2022г.

По делото е представен протокол за приемане-предаване от 11.10.2022г. /л.10/, видно от който на посочената дата И. М. е предал /върнал/ на служител на „Юникарго Транс“ ЕООД – Н.В.С. технически устройства собственост на дружеството, а именно: мобилен телефон, СИМ карта за мобилен телефон, Таблет Леново и СИМ карта към таблет.

В хода на въззивното производство са събрани и гласни доказателства чрез разпит на свидетеля Н.В.С.. Същият посочва, че е служител на дружеството въззивник и е ръководител на сухопътния отдел на спедиторите. Посочва, че познава ищеца, който работел във фирмата като шофьор. Работното му място било в склада на дружеството в база „Варна комерс“. И. М. бил в дългосрочен болничен, като в първия му работен ден след болничния управителят го повикал в офиса, за да даде обяснения защо не е бил на работа и за „други причини“. И. дошъл цивилно облечен в офиса на управителя, който се намирал на около 8 метра от работното място на свидетеля. Свидетелят чул, че работодателят поканил И. да напише обяснения защо служебния му телефон бил изключен и защо е влизал в склада. Свидетелят не присъствал на разговора, вършел задълженията си и чувал откъслечно, тъй като през това време разговарял по телефона си по работа. Срещата продължила около 40 минути, след което И. взел лист хартия и излязъл от офиса. Посочва също, че И. му е предал служебния телефон, за което попълнили протокол.

От така изложената фактическа обстановка, в съответствие с приложимите към спора правни норми, съдът стигна до следните **правни изводи**:

Изложените в исковата молба фактически твърдения и формулирания въз основа на тях петитум обуславят извод за предявен иск с правно основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ за признаване на уволнението на ищеца за незаконно и за отмяна на наложеното му дисциплинарно наказание – уволнение.

Съдът намира производството по предявеният иск с правно основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ за процесуално допустимо. Исковата молба е депозирана в съда на 02.12.2022г. Съгласно разпоредбата на чл.358, ал.1, т.2 от КТ исковете за отмяна на уволнение се подават в двумесечен срок от деня на прекратяването на трудовото правоотношение, което в настоящия случай е станало със заповед от 28.11.2022г. Молбата за отмяна на уволнението е подадена в срок, поради което съдът дължи формиране на изводи досежно нейната законосъобразност.

Трудовото правоотношение на ищеца, видно от посочването в заповедта за уволнение е прекратено по реда на чл.330, ал.2, т.6 от КТ, вр.чл.195, ал.1 от КТ, на основание чл.187, т.8 и т.10 и чл.190, ал.1, т.2 и т.7 от КТ, вр.чл.188, т.3 от КТ, поради наложено на ищеца дисциплинарно наказание - уволнение в следствие нарушения на трудовата дисциплина изразяващи се в злоупотреба с доверието на работодателя и уронване на доброто име на предприятието /чл.187, т.8 КТ/; неизпълнение на други трудови задължения, предвидени в закони и нормативни актове, в правилника за вътрешния трудов ред, в КТД или определени при възникване на трудовото правоотношение /чл.180, т.10 от КТ/; неявяване на работа в течение на два последователни работни дни /чл.190, ал.1, т.2 от КТ/ и други тежки нарушения на трудовата дисциплина /чл.190, ал.1, т.7 от КТ/.

Дисциплинарната отговорност представлява неблагоприятните последици, които виновното лице следва да понесе за това, че е допуснало неизпълнение на трудово задължение или нарушение на нормите на трудовата дисциплина, изразяващи се в налагане

на дисциплинарно наказание. Законосъобразността на провежданата дисциплинарна процедура предполага наличието на дисциплинарно нарушение, виновно поведение на наказваното лице, индивидуализация на наказанието, след преценка на писмените обяснения дадени от нарушителя, компетентност на наказващия орган и спазване на предвидените в закона срокове за ангажиране на дисциплинарната отговорност.

Процедурата по налагане на дисциплинарно наказание изисква последователното осъществяване на елементи от сложен фактически състав, включващ установяване на извършено нарушение на трудовата дисциплина от работника, изискване и получаване на писмени обяснения от него преди налагане на дисциплинарното наказание, съобразяване на тежестта на извършеното нарушение с тежестта на налаганото наказание, издаване на заповедта в сроковете по чл.194 от КТ и то от компетентен орган с дисциплинарна власт.

От съвкупността на събраните по делото писмени доказателства, съдът намира, че заповедта от 28.11.2022г. е издадена от управителя на дружеството работодател – К.Ш., който е с компетентност по въпросите свързани с упражняване на дейността му, в това число и дисциплинарната работодателска власт, но не са налице останалите изискуемите от закона предпоставки за открИ.е, провеждане и приключване на дисциплинарната процедура по отношение на ищеца.

На първо място, настоящият състав приема за недоказано спазването на задължението на работодателя предвидено в нормата на чл.193 от КТ за приемане на писмените обяснения на работника преди налагане на дисциплинарното наказание. За установяване на факта на поискването и даването на писмени обяснения, ответникът е представил писмено доказателство - Протокол № 1/28.11.2022г. и допустимо е ангажирал гласни доказателства чрез разпит на свидетеля Н.С., доколкото и поискването и даването на обясненията не е скрепено със задължителна писмена форма, за да бъде събирането им ограничено по смисъла на чл.164, ал.1, т.3 от ГПК.

Предственият протокол от 28.11.2022г. не установява за какви обстоятелства са поискани писмени обяснения от ищеца М., поради което същият не доказва при условията на пълно и главно доказване надлежното провеждане на процедурата по чл.193 от КТ.

Показанията на разпитания свидетел – С. освен, че следва да бъдат ценени по реда на чл.172 от ГПК като произхождащи от потенциално заинтересован от изхода на спора свидетел, предвид на това че същият е в трудовоправни отношения със същия работодател /ответник/, са недостатъчно информативни и достоверни. Свидетелят не посочва конкретно кога /на коя дата/ ищецът е бил повикан от работодателя за даване на обяснения – дали преди или след налагане на дисциплинарното наказание, доколкото излага че това е станало в “първия му работен ден след болничния”, а той, при зачитане на наличните доказателства за ползване на отпуск поради временна неработоспособност следва да е бил на 11.12.2022г., т.е на дата следхождаща заповедта за уволнение. Установи се също, че свидетелят не е присъствал лично на срещата между ищеца и управителя на дружеството работодател и не е възприемал непосредствено случващото се и разговорът между тях – веднъж поради това, че

изпълнявайки служебните си задължения е водил продължително разговори по телефона, както и предвид на това, че работното му място е било на отстояние от около 8 метра от мястото на което се е състояла срещата. Свидетелят посочва, че е чул, че от ищеца са поискани обяснения за причините, поради които служебния му телефон е бил изключен, както и защо е влизал в склада – не става ясно обаче за кое изключване на телефона /кога се е случило/ и за кое влизане в склада /кога се е случило/ му се търси обяснение. Не се установява дал ли е ищецът в крайна сметка обяснения – устни или писмени и какви или е отказал да го стори, нито в какъв смисъл са били те. Посоченото в показанията обстоятелство, че ищецът е излязъл от офиса с лист хартия в ръката си е крайно неинформативно за установяване на посочените обстоятелства. Нещо повече, посочените в заповедта за уволнение дисциплинарни нарушения включват не само влизане на ищеца в склада на фирмата, а също и допускане на трето лице с неоторизиран достъп до помещенията; умишлено задържане на служебния телефон /непредаването му/; неявяването на ищеца на работа два последователни дни, за които обстоятелства не се установява от показанията на свидетеля изобщо да са изисквани обяснения по реда на чл.193 от КТ.

Нарушението на процедурата по налагане на дисциплинарното наказание изразяващо се в непоискване на писмени обяснения от работника за констатирано нарушение на трудовата дисциплина е основание за незаконосъобразността на издадената в изпълнение на нея заповед по чл.330, ал.2, т.6 от КТ, поради това че не са съобразени обстоятелствата, при които е допуснато нарушението, съпричастността, поведението и причините за допускането му от работника, които следва да бъдат съобразени при определяне на дисциплинарното наказание по реда на чл.189 от КТ.

Отделно от това съдът констатира, че работодателят е допуснал съществено нарушение на процедурата по налагане на дисциплинарното наказание изразяващо се в издаване на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание без получено предварително разрешение от Инспекцията по труда предвид на това, че към този момент работникът е бил с отпуск поради болест.

Съгласно разпоредбата на чл.333, ал.1 от КТ, в случаите по чл.328, ал.1, точки 2, 3, 5 и 11 и чл.330, ал.2, т.6 от КТ работодателят може да уволни само с предварително разрешение на Инспекцията по труда за всеки отделен случай, като в т.4 е конкретизирано - работник или служител, който е започнал ползването на разрешения му отпуск. Съдебната практика е непротиворечива по въпроса за същността на понятието разрешен отпуск като приема, че това е както отпускът по чл.155 от КТ – платен годишен отпуск, който се разрешава от работодателя, така и отпускът при временна неработоспособност по чл.162 от КТ, който се разрешава от здравните органи.

Нормите на чл.333, ал.1 от КТ относно закрилата при уволнение имат императивен характер и за тяхното приложение съдът следи служебно независимо дали нарушението им е въведено като основание за обжалването /т.1 от Тълкувателно решение № 1/09.12.2013г. по т.д.№ 1/2013г. на ОСГТК на ВКС/. Съгласно чл.333, ал.7 от КТ, преценката дали ли е предварителна закрила при уволнение се извършва към момента на връчване на

уволнителната заповед.

В случая по делото е доказано с надлежно издадени писмени доказателства, че в периода от 23.08.2022г. до 10.12.2022г. ищецът И. Д. М. е бил в разрешен от здравните власти отпуск поради временна неработоспособност. Оспорването на последния издаден болничен лист от 05.12.2022г. /№ Е 20223827527 издаден от ЛКК при МЦ „Св.Анна“ ЕООД, гр.Варна/ от работодателя „Юникарго Транс“ ЕООД в хода на настоящото съдебно производство е неуспешно проведено. Болничният лист спада към актовете на медицинската експертиза и за него е предвиден нарочен ред за оспорване от заинтересованите лица, в това число от работодателите. Обжалването на болничния лист е уредено в чл.112 от Закона за здравето, така че ако болничният лист е издаден от личен лекар се обжалва в 14-дневен срок от получаването му пред лекарската консултативна комисия /ЛКК/, а ако е издаден от ЛКК, каквато е настоящата хипотеза – в 14-дневен срок от получаването му пред ТЕЛК. Доказателства за проведено по указания ред оспорване на болничния лист от 05.12.2022г. не са представени от ответника /въззивник/, което налага извод, че към датата на издаване на оспорената заповед за налагане на дисциплинарно наказание и прекратяване на трудовото правоотношение на ищеца – 28.11.2022г. същият е бил в разрешен отпуск, започнал още на 23.08.2022г. Следователно задължителна предпоставка за дисциплинарното уволнение на И. М. по реда на чл.330, ал.2, т.6 от КТ е било наличието на дадено предварително разрешение от Инспекцията по труда.

С оглед изложеното, настоящият съдебен състав намира, че не е спазена процедурата по налагане на дисциплинарното наказание със Заповедта на управителя на “Юникарго транс” ЕООД от 28.11.2022г., което налага извод за процесуалната и незаконосъобразност, а от там и на прекратяването на трудовото правоотношение на ищеца по по причина на дисциплинарното уволнение.

За пълнота на изложението съдът намира, че следва да изложи мотиви и по материалната законосъобразност на заповедта, а именно за доказаността на изложените в нея нарушения на трудовата дисциплина, респективно за съответствието на наложеното дисциплинарно наказание на тежестта на нарушението.

В случая в оспорената заповед от 28.11.2022г. са посочени квалификациите на четири различни основания за ангажиране на дисциплинарната отговорност на работника, като всички с изключение на нарушението по чл.190, ал.1, т.2 от КТ са формулирани в закона по общ начин предполагащ излагане от работодателя на допълнителни фактически основания за приложението им, т.е посочване на конкретните факти, при които е извършено нарушението на трудовата дисциплина. Горното е от съществено значение както за очертаване предмета на доказване в процеса, така и с оглед защитата на работника – същият да знае кои точно негови действия и/или бездействия се санкционират от работодателя като нарушения на трудовата дисциплина. При наличие на противоречие между текстовата част на заповедта за уволнение и нейното цифрово изражение, за даване на правната квалификация на уволнението от значение е съдържателната /текстовата/ част на заповедта. Именно въз основа на нея следва да бъде извършена от съда преценката за законността на

уволнението. Заповедта ще е законосъобразна, ако е налице поне едно от посочените нарушения на трудовата дисциплина

Извън посоченото нарушение по чл.190, ал.1, т.2 от КТ, което с оглед законовата формулировка – неявяване на работа в продължение на 2 последователни работни дни не предполага допълнителни фактически разяснения, по отношение на останалите нарушения посочени с правна норма /чл.187, т.8 и т.10 от КТ и чл.190, ал.1, т.7 от КТ/ работодателят е изложил в процесната заповед текстово мотиви за извършени две нарушения от ищеца изразяващи се във влизане в склада на фирмата по време на болничен при допускане на външен придружител, който не е с оторизиран достъп до тези помещения, както и че по време на болничния си престой същият умишлено е задържал телефона си, който е бил изключен и това е довело до вреда на работата.

И трите санкционирани от работодателя „нарушения на трудовата дисциплина“ от страна на ищеца са недоказани като такива.

Не се установи преди настъпването на трудовата злополука на 22.08.2022г. И. М. да не се е явявал на работа в продължение на два последователни работни дни, а след тази дата отсъствието е по уважителни причини /ползване на отпуск за временна неработоспособност/.

По делото не са ангажирани доказателства, които да установят по безспорен начин, че по време на ползването на отпускът поради болест ищецът е посетил склада на работодателя, както и че с него е имало придружител – външно лице. Не става ясно нито датата на посещението, нито причината за него, още по-малко защо работодателят счита, че такова поведение на работника представлява нарушение на трудовата дисциплина. Не се установи достъпът до склада да е ограничен за външни лица, нито пък посещенията да изискват някаква оторизация за посетителите, за да се приеме че тези действия на ищеца, ако се докаже, че действително са извършени от него, са довели до нарушаване на правилата на трудовата дисциплина при работодателя.

По отношение на посоченото в заповедта трето нарушение – не се установи защо работодателят третира държането на предоставения на ищеца служебен телефон след настъпилата за него необходимост от ползване на отпуск за временна неработоспособност /поради трудовата злополука/ като умишлено задържане, респективно защо счита, че докато е в такъв отпуск ищецът следва да държи включен телефонът и да приема входящите повиквания. По време на ползване на разрешен отпуск работникът не дължи престоиране на труд именно, защото времето на отпуск е време на допустимо от закона неполагане на труд по трудовото правоотношение.

Не става ясно кой нормативен или вътрешно ведомствен акт възлага на работника да предаде на работодателя предоставените му във връзка с трудовото правоотношение служебни вещи /телефон, служебно облекло и т.н./ в случай на временна неработоспособност, така че неизпълнението им да се счита за нарушение на трудовата дисциплина. Нещо повече, установи се, че въпросният служебен телефон е бил предаден на

представител на работодателя – Н.С. /разпитан в качеството на свидетел и за този факт/ още на 11.10.2022г. повече от месец и половина преди налагане на дисциплинарното наказание. Те към датата на издаване на заповедта за уволнение, посоченото в нея нарушение на трудовата дисциплина /ако въобще се приеме че същото покрива фактическия състав на извършено нарушение/ от страна на ищеца не е било налице.

Дори да се приеме, че посочените в заповедта действия и бездействия на ищеца се субсумират под нормата за дисциплинарно нарушение /съждение, което настоящия състав намира за недоказано/, то същите са несъответни на наложеното дисциплинарно наказание – уволнение, което е най-тежкото по чл.188 от КТ. Липсват доказателства извършените от ищеца дисциплинарни нарушения да са довели до настъпване на неблагоприятни последици /вреди/ за работодателя, което да обуслови по-голяма тежест на нарушенията обосноваваща и по-тежко дисциплинарно наказание, което се явява самостоятелно основание за незаконосъобразност на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание. В този смисъл Решение № 17 от 30.01.2019г. по гр. д. № 2293/2018г. на ВКС, IV г. о.

С оглед на изложените по-горе мотиви, съдът приема, че работодателят, чиято е доказателствената тежест не е установил при условията на пълно и главно доказване законосъобразността на проведената от него процедура по налагане на дисциплинарно наказание – уволнение на ищеца дало основание и за прекратяване на трудовото му правоотношение. Предявеният иск по чл.344, ал.1, т.1 от КТ е основателен.

Предвид съвпадане на крайните изводи на настоящия съдебен състав с тези на първоинстанционния съд, обжалваното решение следва да бъде потвърдено.

Процесуалният представител на въззиваемият е направил искане за присъждане на адвокатско възнаграждение по реда на чл.38 от ЗАдв. за осъществената от него безплатна адвокатска помощ във въззивната инстанция, като предвид изхода на спора и представения договор за правна защита и съдействие сключен между И. М. и адв. И. В.-В. на 25.05.2023г. по реда на чл.38, ал.1, т.2 от ЗАдв. му се следва такова в размер на 780 лева.

Воден от горното, съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА Решение № 849/15.03.2023г. постановено по гр.д.№ 15958/2022г. по описа на ВРС, 48 –ти състав.

ОСЪЖДА „Юникарго транс“ ЕООД, ЕИК 204778164 със седалище и адрес на управление: гр.Варна, ул.“Д-р П.“ № 78, ет.1, ап.1 **ДА ЗАПЛАТИ** на адв. **И. А. В.**, АК-Варна, с адрес: гр.Варна, бул.“М.Л.“ *** сумата от **780** /седемстотин и осемдесет/ лева – адвокатско възнаграждение за въззивната съдебна инстанция, **на основание чл.38, ал.1 от ЗАдв.**

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване пред Върховен касационен съд в едномесечен срок, който за страните започва да тече от 20.06.2023г., на основание чл. 315, ал. 2, вр. чл.

280, ал. 2, т. 3 от ГПК.

Препис от настоящето решение да се връчи на страните по делото, заедно със съобщението за постановяването му на основание чл. 7, ал. 2 от ГПК.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____