

# РЕШЕНИЕ

№ 90

гр. гр.Велинград, 29.02.2024 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – ВЕЛИНГРАД, II - ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ**, в публично заседание на петнадесети февруари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: ИВАНКА Н. ПЕНЧЕВА

при участието на секретаря ДОНКА ЕМ. ТАБАКОВА  
като разгледа докладваното от ИВАНКА Н. ПЕНЧЕВА Гражданско дело № 20235210101157 по описа за 2023 година

*Предявени са обективно съединени иски с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 КТ, във вр. чл. 225, ал. 2, във вр. ал. 1 КТ за признаване незаконно уволнението на Ц. М. А., извършено със Заповед № ЧР-02-179 / 25.09.2023 г. на Изпълнителния директор на „Мини Марица - Изток“ ЕАД и неговата отмяна, възстановяване на заеманата от ищеца преди уволнението длъжност „готвач“ в почивна станция на „Мини Марица - Изток“ ЕАД в град Велинград и осъждане на ответника „Мини Марица - Изток“ ЕАД да заплати на ищеца обезщетение за срок от 6 месеца в размер на 10 054,80 лева, считано от 25.09.2023 г., представляващо разликата между получаваното трудово възнаграждение преди уволнението и възнаграждението, което ищецът получава след това при последващия работодател.*

Ищецът твърди, че по силата на Трудов договор № 167/ 25.09.2002 г. и Допълнителни споразумения към него от 01.03.2011 г. и от 05.05.2020 г., заемал длъжността „готвач“ в предприятието на ответника, с място на работа: почивна станция на „Мини Марица - Изток“ ЕАД в град Велинград.

Със Заповед № ЧР-02-179 / 25.09.2023 г. на Изпълнителния директор на „Мини Марица - Изток“ ЕАД му били вменени несъществуващи нарушения на трудовата дисциплина, въз основа на които му било наложено най-тежкото дисциплинарно наказание „уволнение“. Като основания за налагане на дисциплинарното наказание били посочени извършени нарушения на трудовата дисциплина по чл. 187 т. 7, т. 8 предл. първо и т.10 КТ за неизпълнение на задължения по чл.126, т.7, т.8, т.9 предложение първо и

второ, т.10 и т.13 от Кодекса на труда и на правилника за вътрешния трудов ред.

Излага, че от началото на изпълнение на трудовите си задължения се е проявявал като съвестен и отговорен работник, към работата му не били отправяни никакви забележки, не му били налагани каквито и да е дисциплинарни наказания. Никога не бил уличаван в разхищение на материални активи, включително на поверените му хранителни продукти, нито в неправилно ползване на поверената му техника. По неизвестна за него причина обаче, някои от останалите работници били негативно настроени спрямо него и техни неверни и тенденциозни твърдения довели до образуването на дисциплинарното производство и налагането на дисциплинарно наказание.

Счита, че дисциплинарното наказание било наложено след изтичане на императивно определения срок съгласно чл. 194 ал.1 от Кодекса на труда- не по-късно от 2 месеца от откриване на нарушението и не по-късно от една година от извършването му. В случая датата на откриване на твърдяното нарушение била 21.07.2023 г., а заповедта за налагане на дисциплинарното наказание била издадена на 25.09.2023 г. За този период ищецът не е ползвал отпуски, следователно срокът не е спирал да тече. Само на това основание наложеното наказание следвало да бъде отменено.

Оспорва да е извършил посочените нарушения: чл.187 ал.1 т.7 КТ – неизпълнение на законните разпореждания на работодателя; чл.187 ал.1 т.8 предл.1 КТ– злоупотреба с доверието и чл.187 ал.1 т.10 КТ- неизпълнение на други трудови задължения, предвидени в закони и други нормативни актове, в правилника за вътрешния трудов ред, в колективния трудов договор или определени при възникването на трудовото правоотношение.

Не било налице неизпълнение на законни разпореждания на работодателя по смисъла на чл.187 ал.1 т.7 от КТ, във вр. чл.125 и чл.126 т.7-10 и т.13 от Кодекса на труда и Правилника за вътрешния трудов ред на „Мини Марица - Изток” ЕАД.

Намерените хигиенни материали в автомобила му не били собственост на работодателя, не били заплатени и заведени от него, а били закупени от работника с негови средства, за да може да извършва трудовите си задължения.

Не оспорва, че е изнесъл хранителни продукти, които обаче били негодни за употреба и приготвени за изхвърляне. Това, че не били отнесени към контейнерите за смет, а натоварени на автомобила му, по никакъв начин не ощетявало работодателя.

Единственият дълготраен материален актив – резачката за зеленчуци само била транспортирана по указание на лицето, което отговаряло за нея и по нея не били констатирани каквито и да е щети.

Не бил извършил нарушение на чл.187 ал.1 т.8 от КТ – злоупотреба с доверието на работодателя. Не е извършвал нищо тайно и скрито, имал е

одобрението на прекия си ръководител – главния готвач, както и на калкуланта. При извършената проверка оказал пълно съдействие и не криел по никакъв начин какво е натоварил в колата си, тъй като не е имало от какво да се притеснява, но не е очаквал, че всичко ще бъде представено на работодателя превратно и тенденциозно в негов ущърб. Не е действал виновно, липсвал пряк или евентуален умисъл да нанесе материална вреда на работодателя си или да извърши каквото и да е увреждащо действие. Изнасянето със собствен превоз на негодни за употреба зеленчуци не увреждало по какъвто и да начин предприятието. Вредите от ползване на машината за рязане на зеленчуци били по-скоро хипотетични, но дори да съществувало основание да се предполагагат такива, не били от категорията на тежките нарушения, за които може да се наложи директно дисциплинарно уволнение.

Деянито не можело да се квалифицира и като тежко дисциплинарно нарушение по чл.187 ал.1 т.10 от КТ. Липсвали изложени мотиви защо работодателят счита нарушението на цитираните в заповедта за уволнение разпоредби на закона и правилника за вътрешния трудов ред за достатъчно тежко.

Отделно, оспорва, че цитираните в исковата молба заповеди и вътрешни правила са надлежно сведени до знанието му.

При налагане на дисциплинарното наказание работодателят не направил задълбочена и базирана на конкретните факти преценка как извършеното нарушение би се отразило на дейността на предприятието и какви точно неблагоприятни последици биха могли да настъпят. Дори формално да е бил осъществен състав на нарушение, то не било достатъчно тежко, че да оправдае директното налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание на служител, който не е бил наказван за други провинения в продължение на повече от двадесет години. Преценката на тежестта на нарушенията следвало да се основава на всички обстоятелства, имащи отношение към извършеното дисциплинарно нарушение, в това число: характера на извършваната дейност и значимостта на неизпълнените задължения по трудовото правоотношение с оглед настъпилите или възможни неблагоприятни последици за работодателя, обстоятелствата, при които е осъществено неизпълнението, както и субективното отношение на работника или служителя към конкретното неизпълнение.

Предвид гореизложеното, в случая било налице явно несъответствие между тежестта на нарушението и наложеното наказание, до което е довело неприлагането на обективни критерии в дисциплинарното производство. От това се налагало обоснован извод, че дисциплинарното наказание „уволнение” било наложено незаконосъобразно, при допуснати груби нарушения на правата на ищеца като работник и на законоустановените правила относно производството по налагане на дисциплинарни наказания.

Не били взети предвид обясненията му, в които ясно и аргументирано

оборвал всички твърдени нарушения.

Не било доказано, че е извършил нарушение на трудовата дисциплина, тъй като освен докладите и обясненията на други служители, които възпроизвеждали субективни техни възприятия, не били събрани други доказателства, които да ги потвърждават. Не била извършена дори инвентаризация, от която да се установи дали действително имало материални липси, каквито се твърдят в заповедта.

Оспорва констатациите в заповедта за липса на стоково-материални ценности, за което е подведен под дисциплинарна отговорност.

Сочи, че за част от тях е дал обяснения, че са закупени от него с негови средства. Тези твърдения обаче работодателят не обсъдил, заради очевидно тенденциозно отношение спрямо него.

Твърди, че не е злоупотребил с доверието на работодателя, тъй като не е имал намерение да извлече каквато и да е имотна облага за себе си или за трето лице.

Поддържа, че заповедта за уволнение била немотивирана, поради което била издадена в нарушение на чл. 195, ал. 1 КТ. Мотивите в заповедта били изложено неясно и разбъркано, не ставало ясно кое от вменените деяния, за които работодателят твърди, че са нарушения на трудовата дисциплина, към коя от хипотезите на дисциплинарни нарушения по чл.187 от КТ се отнася. По този начин било нарушено правото му на защита.

След като е бил уволнен, започнал работа на нов трудов договор при работна заплата в размер на 780 лева. Последното брутно трудово възнаграждение по прекратения с обжалваното решение трудов договор било в размер на 2455,80 лева.

Иска от съда да постанови решение, с което, на основание чл.344 ал.1 т.1 от Кодекса на труда, да признае за незаконно уволнението със Заповед № ЧР-02-179 / 25.09.2023 г. на Изпълнителния директор на „Мини Марица - Изток” ЕАД на Ц. М. А. и да го отмени, на основание чл.344 ал.1 т.2 от Кодекса на труда да възстанови на работа ищеца и на основание чл.225 ал.1 във връзка с чл.344 ал.1 т.3 от Кодекса на труда да осъди ответника да изплати на ищеца обезщетение от 10 054,80 лв. за оставане без работа в резултат на незаконно уволнение в размер на 6 брутни трудови възнаграждения, намалени с получаваното трудово възнаграждение, считано от 25.09.2023 г., ведно с дължимата законна лихва от датата, на предявяване на иска.

Претендира разноски.

В законоустановения срок по чл. 131 ГПК ответникът по иска оспорва неговата основателност.

Оспорва твърдението, че дисциплинарното наказание уволнение е наложено след срока по чл. 194, ал. 1 КТ.

Излага, че нарушението не било установено на 21.07.2023 г., а на

26.07.2023 г. Заповедта за уволнение била връчена на 25.09.2023 г., тоест в двумесечният срок за налагане на дисциплинарното наказание от откриването на нарушението.

Оспорва, че мотивите за налагане на дисциплинарното наказание и за конкретно извършено деяние са неясни.

Поддържа, че Заповедта, с която на ищеца е наложено дисциплинарно наказание "уволнение", е редовна от външна страна, съдържа изискуемите от закона реквизити, посочено е нарушението, кога е извършено, коя е нарушената законова разпоредба на КТ, подписана е от носителя на дисциплинарна власт. Заповедта е съставена в изискуемата от закона писмена форма, индивидуализиран е и нарушителят. В нея били изложени достатъчно обстоятелства относно вмененото на А. нарушение на трудовата дисциплина.

Оспорва, че нарушението на трудовата дисциплина не е доказано.

Сочи, че между страните не се спори, че хранителните продукти са собственост на ПС „Марица-изток” Велинград, което се установявало и от дадените обяснения от ищеца в рамките на дисциплинарното производство и в самата искова молба.

Възразява срещу изложените в исковата молба твърдения, че хранителните продукти били негодни за употреба, което категорично се опровергавало от събраните в хода на проверката писмени доказателства и дадените обяснения от лица, които са имали зрителен контакт с установените хранителни продукти в личния автомобил на ищеца, от приемо-предавателния протокол за връщането им на материално отговорното лице, както и от изготвения фотоалбум, във връзка с образуваното досъдебно производство.

По отношение на останалите вещи, собственост на ПС „Марица-изток” Велинград, а именно: препарат „Доместос” 2 броя, течен сапун — 1 литър, 1 бр. пакет полиетиленови чували с вместимост 80 литра, 1 бр. пакет полиетиленови чували с вместимост 35 литра, сочи, че събраните в хода в производството данни категорично опровергавали твърденията на ищеца, че тези продукти не са били налични в почивната база и са купени с лични средства. Видно от Приложение 7 към изготвения Доклад (Вх. № 8307/01.09.2023 г.), на работодателя е представена справка за складовата наличност в почивната станция, от която било видно, че посочените вещи са били налични в склада на почивната станция. В допълнение, излага, че ищецът не представил никакви доказателства, че действително е закупил посочените вещи.

Оспорва твърдението, че металната зеленчукорезачка Fimar, модел TV2000023050M, сериен номер 505011, е изнесена след съгласието на управителя на почивната станция и по молба на домакина Б. К..

Сочи, че съгласно заповед за ползване на платен годишен отпуск на управителя на ПС „Марица-изток” Велинград, на 21.07.2023 г. управител на почивната станция е била С. А. Д., която в обясненията си, дадени пред

работодателя в хода на дисциплинарното производство, обективирани в Доклад (Вх. № 8307/01.09.2023 г.), твърдяла, че не издавала писмено разрешение (протокол) за изнасяне или ползване на метална зеленчукорезачка Fimar, модел TV2000023050M, сериен номер 505011”.

В платен годишен отпуск към дата 21.07.2023 г. е бил и домакинът на ПС „Марица-изток” Велинград Б. К., който бил материално отговорното лице за зеленчукорезачката. Тъй като към 21.07.2023 г. К. не е бил на работа, не е изпълнявал съответно и трудовите си задължения, молбата му към ищеца да изнесе машината, в случай че такава е отправяна, се явявала абсолютно неотнормисима към извършеното от А. деяние. Мотивите на А. да изнесе зеленчукорезачката били правноиревантни към извършеното нарушение.

Възразява, че зеленчукорезачката била „малка портативна машина, употребявана, която не е на значителната стойност”. Сочи, че това е единствената зеленчукорезачка в почивната станция и употребата ѝ от необучени лица би създала опасност от повреда и съответно от затрудняване на работния процес в кухнята.

Излага, че наложеното от работодателя дисциплинарно наказание „уволнение” е напълно съразмерно с извършеното от ищеца нарушение. Работодателят взел предвид всички обстоятелства по дисциплинарното производство, подробно били описани всички действия на длъжностното лице при извършване на нарушението, значимостта на неизпълнените задължения и до какви последици е довело същото. Прецизно била анализирана цялата фактическа обстановка, описани били всички нормативни документи, нарушени от ищеца, в това число редица норми на Правилника за вътрешен трудов ред, длъжностната характеристика, неспазването от страна на ищеца на Заповед на Изпълнителния директор, неспазване на редица закони и подзаконови нормативни актове, между които множество текстове от Кодекса на труда. Самият факт, че ищецът съзнателно е допуснал груби нарушения на трудовата дисциплина, с което е извършил сериозно уронване на доброто име на дружеството, образуваното по случая на досъдебно производство, извършване на оглед от служители на МВР на територията в почивната станция, докато работниците и служителите на дружеството са били на рехабилитация, водело до единственото заключение за налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание — „уволнение”.

Излага, че тежестта на извършеното деяние се потвърждава и от отговорите (но не само) на зададените на ищеца въпроси, във връзка с дисциплинарното производство и проверката. Служителят решил самоволно да изнесе установените му вещи в колата без какъвто и да е документ, без каквото и да е разрешение от прекия си ръководител. Отегчаващо обстоятелство се явявало и обстоятелството, че служител, който заема дълги години позицията на „готвач” в почивната станция, не можел да различава годни хранителни продукти и такива, които са развалени. Констатацията му, че продуктите били негодни категорично се опровергавала, от събраните

обяснения; от приемо-предавателния протокол за връщането им на материално отговорното лице; както и от изготвения фотоалбум, във връзка с образуваното досъдебно производство. Работодателят гласувал по-голямо доверие и е назначил Ц. М. А. на длъжност „готвач” в ПС „Марица-изток” ЕАД. А. бил пряко ангажиран с приготвянето на храна за изхранването на работници и служителите на „Мини Марица-изток” ЕАД, на техните семейства, включително и на децата им. Въпреки гласуваното по-голямо доверие, тъй като поднасяната храна рефлектира и върху здравето на изхранваните, А. е счел годни хранителни продукти за негодни такива, при положение, че „главният готвач” С.Я. подписала приемо-предавателен протокол, че няма забележка към съдържанието на продуктите, както констатира и прекия му ръководител С. Д., подкрепено от останалите писмени доказателства по делото. Неразпознаването на годни хранителни продукти от негодни такива от страна на А. създавало реална опасност за качеството на продуктите, които се използват при приготвяне на ястията, съответно и за здравето на посетителите на ресторанта.

Ц. А. нарушил грубо задълженията си по познаване на стандартните процедури за правилна експлоатация на машините и оборудването, както и приети в хотела стандарти за качество на работа, технологии, длъжностни характеристики, функционален правилник и други вътрешни разпоредби, като самоволно, без съгласието на прекия си ръководител С. Д. и без какъвто и да е документ, натоварил в личния си автомобил и направил опит да изнесе метална зеленчукорезачка Fimar, модел TV2000023050M, сериен номер 505011. Освен, че това се явявало разпиляване на имуществото на работодателя без негово знание, дори и временното ползване и връщането на машината обратно в почивната станция, било грубо нарушение на експлоатацията и приетите технологии за работа. В почивната станция машината се използвала при технически изправни електрически системи, от лица, които имали нужната квалификация да работят с машината, както и с продукти, отговарящи на стандартите за изхранване в почивната станция. Употребата на зеленчукорезачката извън почивната станция и повторното ѝ използване в почивната станция би създавало риск от неизправност в електрическата инсталация на уреда, в повреда от неправилна употреба, като всичко това повишавало и възможността от настъпване на трудова злополука, за която работодателят носи обективна имуществена отговорност.

Следвало да бъде отчетено, че въпреки дългогодишния си опит, ищецът проявявал грубо непознаване на вътрешните правила, като мотивирал опита за изнасяне на зеленчукорезачката с молба от лице, което във въпросния ден не е било на работа. Молбата на К. се приравнявала с молба, на което и да е лице, което нямало отношение към стопанисването на машината. Въпреки това А., без съгласието си на прекия ръководител, решил да изнесе зеленчукорезачката.

При преценка на тежестта на нарушението следвало да се отчете, че с действията си ищецът грубо нарушил Заповед № 09-005/03.01.2020 г. на

Изпълнителния директор на „Мини Марица изток“ ЕАД, град Раднево в частта на т. 2.1, с която се забранявало по какъвто и да е начин пренасянето/превозването на гориво смазочни материали и /или стоково материални ценности без надлежен Документ., а в т.4 работодателят изрично посочил, че неспазването ѝ ще се счита за тежко нарушение на трудовата дисциплина.

Оспорва по размер претендираното от ищеца обезщетение за оставане без работа.

Претендира за отхвърляне на предявените искове, като неоснователни и недоказани.

Претендира разноски.

Съдът, като обсъди доводите и възраженията на страните и като прецени представените по делото доказателства поотделно и в съвкупност, счита за установено следното от фактическа и правна страна:

Не е спорно между страните, а от представените по делото доказателства се установява, че по силата на трудов договор № 67/25.09.2002г. между „Мини Марица-изток“ ЕАД и ищеца и Допълнително споразумение към него № 707/01.05.2023г. между страните е съществувало трудово правоотношение, по силата на което Ц. М. А. е заемал длъжност „готвач“ в „Почивна станция Велинград“ за неопределено време. По силата на заеманата длъжност му е възложено да приготвя ястия от различни видови хранителни продукти по утвърдена технология; да следи за наличността на необходимите хранителни продукти по асортимент, време, количество и качество и да информира за това управителя; да следи за съС.ието и работата на кухненското оборудване, за неговото правилно използване и поддържане; да участва в инвентаризациите на материалните активи и запаси и да отговаря за съхранението им; да познава всички приети в хотела стандарти за качество на работа, технологии, длъжности характеристики, функционален правилник и други вътрешни разпоредби; да бъде лоялен към работодателя, посредством ефективно изпълнение на задълженията си; Вменени са му специфични отговорности за икономично използване на кухненските продукти, за материално-техническата база в кухнята.

При изпълнение на задълженията си ищецът е пряко подчинен на управителя на Почивна станция-Велинград, а методически на главния готвач. От възникване на трудовото правоотношение до 25.09.2023г. на ищеца не са налагани дисциплинарни наказания.

На 21.07.2023г. ищецът бил на работа, заедно с главния готвач свидетелката С.Я.. След приключване на работната смяна към 14 часа двамата почистили кухнята и започнали да разчистват склада и да прибират хранителните продукти в хладилниците. Понеже в събота и неделя не били на работа, единият от хладилниците на работел, а по това време в склада било много топло, двамата преценили, че до понеделник неизразходваните плодове и зеленчуци ще се развалят. Решили да вземат останалите 4, 485 кг.



краставици, 5,915 кг. домати, 2,23 кг. лимони, 2,595 кг. стар лук, 7,615 кг. банани. Разпределили тези продукти в два черни полиетиленови чувала. В единия сложили домати, банани, лимони и стар лук, а в другия домати, банани, домати, краставици и стар лук. Събрали останалия по масите от приключилия обяд нарязан хляб в трети чувал, където сложили и един пакет неразопакован хляб. В черна полиетиленова чанта сложили две шишета препарат „Доместос“, 1 течен сапун от 1 литър и две опаковки полиетиленови чували от 35 и 80 лв.

Продуктите ищецът А. натоварил в автомобила си Subaru \*\*\*\*\*. Взел от кухнята и зеленчукорезачка Fimar, модел TV2000023050M, сериен номер 505011, която също качил в автомобила си. Нея трябвало да занесе на домакина на почивната станция Б. К.. К., на когото като материалноотговорно лице била зачислена зеленчукорезачката, помолил ищецът, след като приключи работа в петък, да му я закара в с. Драгиново, за да я ползва през почивните дни. Трябвала му за рязане на зеленчуци за сватбата на дъщеря му. По това време Б. К. ползвал платен годишен отпуск за периода 13.07.2023г.-28.07.2023г.

По-рано през деня А. уведомил устно Д., че ще занесе зеленчукорезачката на К.. Тя дала устно съгласие, тъй като двамата вече имали уговорка, но като изпълняващ длъжността управител на Почивна станция-Велинград не издала писмено разрешение и не съставила приемо-предавателен протокол.

К., който изпълнявал длъжността домакин в почивната станция и отговарял също да склада с перилни препарати, за времето на ползвания отпуск не бил заместван от друг служител. Ключът за склада останал у него. В деня преди да излезе в отпуск, а именно 12.07.2023г., раздал почистващи препарати по предварително заявено искане от отговорниците за кухнята и хотела.

В платен годишен отпуск по това време бил и управителят на почивната станция М.Р.Д., който бил заместван от С. А. Д.. През времето, в което замествала Д. Д. не разполагала с ключ от склада за почистващи препарати. Складът през това време бил заключен и останал заключен до завръщането на домакина на 28.07.2023г.

Във връзка с оплаквания на почиващи работници и служители на предприятието, че по време на престоя им в Почивна станция-Велинград храната била недостатъчна и въз основа на доклад от 19.07.2023г. на служителя от отдел сигурност Н.й Г. до Изпълнителния директор на Мини Марица-изток ЕАД, че докато е бил на почивка в станцията на предприятието забелязал лек автомобил Subaru \*\*\*\*\* , в чийто багажник служител със съмнително поведение оставил голям пакет, било разпоредено извършване на проверка.

На 21.07.2023г. служителите на отдел „Сигурност към промишлеността“ С. К. и Н. Г. пристигнали в Почивна база Велинград, за да проверят системите

за видеонаблюдение. К. видял, че автомобил Субару влиза през портала на почивната станция, паркира до кухнята и в него се товари нещо, след което същият автомобил тръгва да излиза през портала. Спрял автомобила за проверка, който ищецът управлявал. К. поискал да му покаже какво превозва. А. отворил багажника на автомобила, където се намирали трите чувала и чантата с препаратите и задната врата, където на седалката била зеленчукорезачката. На въпрос на К. чии са хранителните продукти, препаратите и машината, А. отговорил, че са от кухнята и са на предприятието.

К. уведомил по телефона управителя М. Д., който по това време се прибирал от почивка и веднага пристигнал на място.

Подаден бил и сигнал и на ЕЕНСП 112. На място били изпратени служители на РУ-Велинград. Образувано било досъдебно производство вх. № 3898/2023г. по описа на РП-Пазарджик ТО Велинград и ЗМ360/2023г. по описа на РУ Велинград, по реда на чл. 212, ал. 3 НПК за престъпление по чл. 195, ал. 1, т. 4 НК, във вр. чл. 194, ал. 1 НК, във вр. чл. 18, ал. 1 НК. Извършен бил оглед на местопроизшествие, обективиран протокол от 21.07.2023г., в който откритите в автомобила на ищеца вещи били претеглени, подробно описани и фотографирани. А. предал с протокол за доброволно предаване вещите на разследващия полицаи Б., а тя на главния готвач С.Я..

Я. приела хранителните продукти, препаратите и зеленчукорезачката без да изложи възражения за съС.ието им.

Със Заповед № 367зз-166/21.07.2023г. Ц. М. А. бил задържан за срок от 24 часа, на осн. чл. 72, ал. 1, т. 1 ЗМВР.

Впоследствие с постановление от 06.11.2023г. на РП Пазарджик ТО Велинград наказателното производство било прекратено, на осн. чл.24, ал. 1, т. 1 НПК, във вр. чл. 9, ал. 2 НК поради малозначителност на деянието.

На 25.07.2023г. М. Д. изготвил докладна записка до ИД на Мини Марица-изток ЕАД, с която уведомил за откритите в автомобила на ищеца вещи. На същата дата доклад до изпълнителния директор изготвил и служителя от отдел „Сигурност“ К..

От ищеца Ц. А. били поискани писмени обяснения за причините, поради които в личния му автомобил са открити хранителни продукти, почистващи препарати, чували за смет и зеленчукорезачка, притежава ли документи за собственост и представил ли е такива, с каква цел е опитал да ги изнесе извън територията на предприятието, кой е материалноотговорно лице и получавал ли е нареждане от него, била ли е свидетел на действията му С.Я. и как е реагирала, уведомил ли е прекия ръководител.

А. депозирал обяснения на 17.08.2023г.

В тях посочил, че сутринта на 21.07.2023г. му се обадил домакина Б. К., който щял да прави сватба на дъщеря си и го помолил да занесе у тях машината за рязане на зеленчуци, за да нареже с нея зеленчуците за салата.

Посочил, че за това уведомил изпълняващата длъжността управител С. Д..

По отношение на откритите плодове и зеленчуци посочил, че с главния готвач С.Я. разчистили склада, сортирали годните от негодните плодове и зеленчуци, годните сложили в хладилника за млечни продукти, а негодните поставили в чували за изхвърляне. Уведомили за това Д.. Събрали от масите останалия от обяда нарязан хляб и го сложили в чувал, за да го дадат на животните, вместо да го изхвърлят, целият хляб взели защото до понеделник щял да плесеняса и съществувала опасност да се завъдят хлебарки, мишки и други вредители.

За препаратите и полиетиленовите чували посочил, че тъй като домакинът Б. К., който отговарял за склада за почистващи препарати бил в платен отпуск, а препаратите не им стигнали и за да поддържат добра хигиена, закупили с лични средства препарати и намерените в автомобила били част от тях.

Посочил, че при проверката не са му изисквани документи за собственост, а само е питан дали има протокол за машината.

Посочил, че не е имало някаква специална цел, за да изнесе вещите, че е искал да послужи на колегата си с машината за рязане на зеленчуци, а некачествените зеленчуци е смятал да даде на животните, вместо да ги изхвърли.

Твърдял, че с главния готвач Я. взели съвместно решението да изнесат хранителните продукти и да ги дадат на животните и заедно извършили действията по сортиране, отделяне, товарене и подреждане на стоките в автомобила.

Посочил, че прекият му ръководител Д. знаела, че има негодни хранителни продукти, но не била уведомена за решението им да ги натоварят в автомобила и да ги изнесат.

На 25.09.2023г. със заповед № ЧР-02-179 от същата дата на Изпълнителния директор на Мини Марица-изток ЕАД на ищеца било наложено дисциплинарно наказание уволнение на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ, във вр. чл. 190, ал.1, т. 4, пр. 1 и т. 7 КТ, а за нарушения на трудовата дисциплина- злоупотреба с доверието на работодателя, неизпълнение на задълженията, предвидени в правилника за вътрешния трудов ред и в длъжностната характеристика. Със заповедта е прекратено и трудовото правоотношение с ищеца, който отказал да я подпише и получи екземпляр от нея, удостоверено с подписите на А. Г.а и М. Д.. Не е спорно, че със съдържанието на заповедта за уволнение ищецът е запознат на посочената дата, от която следва да се счита, че трудовото правоотношение е прекратено по арг. чл. 335, ал. 1, т. 3 КТ.

Правото на работодателя да прекрати едностранно трудовото правоотношение с работника или служителя е негово субективно, преобразуващо право, с което по волята на една от страните по трудовото правоотношение трудовоправната връзка престава да съществува.

Основанията, от които възниква и може да бъде упражнено, са изчерпателно изброени в чл. 328 и чл. 330 КТ.

Дисциплинарното наказание уволнение е едновременно и наказание, и основание за прекратяване на трудовото правоотношение. Налага се за тежки нарушения на трудовата дисциплина, неизчерпателно изброени в чл. 190 КТ. За да е упражнено законосъобразно, следва да са спазени изискванията по чл. 193 - 195 КТ, както и наказанието да съответства по тежест на извършеното нарушение. При повече от едно нарушение дисциплинарното уволнение е законно и когато процедурата и изискванията са спазени само за част от нарушенията или са установени само част от нарушенията, за които е наложено дисциплинарното наказание.

Съгласно чл. 194, ал. 1 и ал. 3 КТ дисциплинарното наказание се налага не по-късно от 2 месеца от откриване на нарушението и не по-късно от 1 година от извършването му, които срокове не текат, когато работникът или служителът е в законоустановен отпуск или участва в стачка. Вложеният закона смисъл „откриване на нарушението“ означава узнаване от субекта на дисциплинарната власт на нарушаването на трудовата дисциплина, установено в съществените му признаци - субектът на нарушението, времето и мястото на извършването му, съществените индивидуализиращи признаци на деянието от обективна и субективна страна, които го квалифицират като нарушение. Само получаването на достатъчно данни, позволяващи установяването на всички негови съществени признаци и квалифицирането му като дисциплинарно нарушение, може да бъде определено като откриване /в този смисъл решение № 14 от 04.02.2020 г. по гр. д. № 2590/2019 г., г. к., IV г. о. на ВКС, решение № 547 от 03.01.2013 г. по гр. д. № 918/2012 г., г. к., IV г. о. на ВКС, решение № 256 от 18.05.2012 г. по гр. д. № 1036/2011 г., г. к., IV г. о. на ВКС/. Не е необходимо обаче да има специално откриване на процедура на дисциплинарното производство с уведомяване на работника или служител, че предстои дисциплинарното му наказване. Достатъчно е работодателят да уведоми работника или служител, че ще го изслуша за извършеното от него дисциплинарно нарушение или ще приеме в разумен срок писмените му обяснения, а ако такива не са дадени по вина на работника или служител, работодателят е изправна страна /решение № 493 от 21.01.2013 г. по гр. д. № 1771/2011 г., г. к., IV г. о. на ВКС/.

В случая датата, на която работодателят е узнал за нарушението е 25.07.2023г., когато Изпълнителния директор на Мини Марица-изток е получил доклад вх. № 6989 за резултатите от извършената проверка в почивната станция от служител на отдел „Сигурност“ С. К., съдържащ всички необходими данни за извършеното дисциплинарно нарушение от ищеца и по този начин то е било открито. Узнаването за нарушението от управителя Д. на 21.07.2023г., който не е субект на дисциплинарна власт /законен представител на работодателя, определено от него длъжностно лице с ръководни функции или от друг орган, оправомощен със закон/ е правноирелеванто. Наложено наказание на ищеца е в рамките на законовия

срок и поради това неговата дисциплинарна отговорност не е погасена. Освен това, видно от приложеното по делото трудово досие на ищеца в рамките на двумесечния срок той ползвал един ден платен отпуск за 19.09.2023г., разрешен със Заповед № 3971/19.09.2023г. на ИД на Мини Марица-изток ЕАД. В този ден срокът за установяване на нарушението е спрял да тече, като е продължен с един ден.

Даже да се приеме, че работодателят е получил пълни данни за извършеното нарушение и неговият извършител още на 21.07.2023г., двумесечният срок по чл. 194, ал. 1 КТ също е спазен. След като е спрял да тече на 19.09.2023г. заради ползвания от работника платен отпуск, е следвало да изтече на 22.09.2023г. Като се има предвид обаче, че 22 септември е обявен на национален празник, съгласно чл. 154, ал. 1 КТ и е неприсъствен ден, по арг. от чл. 72, ал. 2 ЗЗД срокът за налагане на дисциплинарно наказание е изтекъл на 25.09.2023г.-понеделник присъствен ден, когато е връчена заповедта за уволнение на ищеца.

Дисциплинарното наказание е наложено при спазване на изискванията на чл. 193, ал. 1 КТ. От ищеца са изискани писмени обяснения по въпроси относими за разкриване на признаците на деяние, съставляващо нарушение на трудовата дисциплина, каквито той е депозирал на 17.08.2023г. и е изложил позицията си за случилото се.

Обяснения са изискани и от работника, с когото А. е бил на смяна същия ден-С.Я., от прекия му ръководител и изпълняващ длъжността управител на Почивна станция-Велинград към 21.07.2023г.- С. Д., както и от управителя на станцията М. Д..

След като се е запознал с обясненията на работниците и служителите, като е събрал данни за складовата наличност на нехранителните продукти за периода 01.07.2023г.-01.08.2023г. и като се е запознал със съдържанието на приемо-предавателния протокол, с който откритите в автомобила на ищеца хранителни продукти са били предадени на главния готвач С.Я., работодателят е преценил, че Ц. А., е извършил нарушение на трудовата дисциплина. Приел е, че опитвайки се да изнесе с личния си автомобил извън територията на ПС „Марица-изток“ Велинград, без разпореждането, знанието и съгласието на прекия си ръководител С. Д. материални активи, собственост на предприятието, както следва: годни хранителни продукти- 4,485 кг. краставици, 5,915 кг. домати, 2,23 кг. лимони, 2,595 кг. стар лук 7,615 кг. банани, 3, 260 кг. насипен хляб, 1 бр. опакован бял хляб, 2 бр. препарат „Доместос“, 1 л. течен сапун, 1 пакет полиетиленова чували за смет с вместимост 80 л., 1 пакет полиетиленова чували за смет с вместимост 35 л. и метална зеленчукорезачка Fimar, модел TV2000023050M, сериен номер 505011, е работникът нарушил задълженията си по чл. 126 КТ, правилника за вътрешния трудов ред и по длъжностна характеристика да изпълнява законните нареждания на работодателя, да не злоупотребява с доверието на предприятието, да спазва предвидените в правилника за вътрешния трудов

ред задължения и задълженията, определени при възникването на трудовото правоотношение.

Тези фактически и правни изводи са възпроизведени в издадената Заповед № ЧР-02-179/25.09.2023г., с която на Ц. М. А. е наложено дисциплинарно наказание уволнение.

Следва да се посочи, че за установяване на дисциплинарно нарушение от работодателя не е предвиден определен процесуален ред, какъвто НПК предвижда за разкриване на престъпление и неговия извършител, нито важат ограниченията за доказване по ГПК. Затова могат да се ползват всякакви доказателствени източници- писмени и гласни. Неприложим е и принципът за непосредственост, поради което работодателят може да се позовава на доказателства, изготвени или събрани от други органи, ако същите пряко или косвено съдържат данни за извършено дисциплинарно нарушение.

След прекратяване на трудовото правоотношение с Мини Марица-изток ЕАД Ц. А. е започнал работа по трудово правоотношение на 27.09.2023г. на длъжност общ работник, по силата на сключен трудов договор с ЕТ „Картела-М. К.“, основно трудово възнаграждение в размер на 780 лв. До приключване на съдебното дирене пред настоящата инстанция трудовото правоотношение с последващия работодател не е прекратено. След 01.01.2024г. трудовото възнаграждение на ищеца на е увеличено от 780 лв. н 933 лв., като е съобразено с размера на минималната работна заплата за страната, определена с Постановление № 193 от 12.10.2023 г. на Министерски съвет за определяне размера на минималната работна заплата за страната.

Според заключението на вещото лице по назначените основна и допълнителна съдебно-счетоводна експертиза брутното трудово възнаграждение на А. за последния отработен пълен месец, т. е. за месец август 2023г. е 2233,80 лв. При 23 работни дни среднодневното брутно трудово възнаграждение е 97,12 лв., изчислено от съда съгласно чл. 162 ГПК с апис калкулатор.

За времето от 27.09.2023г. до 31.12.2023г. ищецът е получавал брутно трудово възнаграждение в размер на 780 лв.

За времето от датата на прекратяване на трудовото правоотношение до постъпването му на работа при ЕТ „Картела-М. К.“, т.е. за 26.07.2023г. на ищеца се дължи обезщетение в размер на 97,12 лв. От дата 27.09.2023г. до 31.12.2023г. му се дължи обезщетение в размер на разликата между получаваното брутно трудово възнаграждение при ответника 2233,80 лв. и това при последващия работодател ЕТ „Картела-М. К.“ в размер на 780 лв. или  $4\,361,40 \text{ лв. } / (2233,80 - 780) \times 3 = 4\,361,40 \text{ лв. } /$ .

За периода 01.01.2024г. до 31.01.2024г. размерът на обезщетението е разликата между получаваното брутно трудово възнаграждение при ответника от 2233,80 лв. и това при последващия работодател след 01.01.2024г.-933 лв. или 1 300,80 лв. За времето от 01.02.2024г. до 15.02.2024г.- датата на приключване на съдебното дирене пред настоящата

инстанция размерът на обезщетението е 579,67 лв., изчислено от съда с апис калкулатор като разликата между размера на брутното трудово възнаграждение при ответника и размера на брутното трудово възнаграждение при последващия работодател/ 1068,38 лв. – 488,71 лв./ за съответните работни дни от месец февруари 2024г.

Общо размерът на обезщетението, което работодателят има право да получи за периода 26.09.2023г. до 15.02.2024г. е 6 338,99 лв., изчислено от съда по реда на чл. 162 ГПК.

Според заключението на вещото лице по назначената допълнителна съдебно-икономическа експертиза обезщетението за периода 25.09.2023г.-25.03.2024г. е 8 263,80 лв.

Съдът намира, че заповедта за уволнение е издадена при спазване на изискванията на чл. 195 КТ за форма и съдържание. Същата е в законоустановената писмена форма и има необходимото съдържание, за да се индивидуализира субектът на дисциплинарна отговорност и извършеното нарушение. По ясен и разбираем начин са посочени фактите и обстоятелствата, послужили като основание за издаването ѝ. Посочено е времето и мястото на извършване на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено и действията на работника при и по време на изпълнение на трудовите му задължения. Следва да се посочи, че изискванията на чл. 195 КТ относно съдържанието на заповедта за дисциплинарно наказание са изпълнени, когато нарушението е конкретизирано в достатъчна степен - с оглед защитата на работника или служителя и за да бъде осъществен съдебният контрол за законност на наложеното наказание. Тези изисквания са спазени, когато в искането за даване на обяснения и в заповедта за налагане на наказание нарушението е посочено по разбираем за работника начин и когато в отношенията между работника и работодателя е ясно за какво е наложено наказанието. Нито в искането на обяснения, нито в заповедта за налагане на дисциплинарното наказание работодателят е длъжен да посочи всички обективни и субективни елементи на изпълнителното деяние, деня и часа на осъществяването им, нито да посочи кои факти е приел за установени, кои разпоредби на вътрешния трудов ред са нарушени и какво дисциплинарно нарушение според класификацията в чл. 187 КТ е извършено. /Решение № 55 от 30.05.2022 г. по гр. д. № 2161/2021 г., г. к., III г. о. на ВКС/.

Заповедта за налагане на дисциплинарното наказание е в достатъчна степен мотивирана. Изложените мотиви позволяват на работника да проведе пълноценно защитата си и да оспори законосъобразността ѝ. Дали е дадена точна правна квалификация на дисциплинарното нарушение е без отношение към законността на уволнението, тъй като предмет на установяване в съдебното производство е извършено ли е дисциплинарно нарушение съобразно фактическите основания, изложени в заповедта за уволнение. Неправилната квалификация дадена в заповедта за уволнение, не обуславя сама по себе си неговата незаконност. От значение за ангажиране на

дисциплинарната отговорност на работника или служителя е установяването на дисциплинарни нарушения и тяхното съответствие с фактическите основания изложени в заповедта за дисциплинарно уволнение /Решение № 318 от 21.06.2010 г. по гр. д. № 120/2009 г., г. к., III г. о. на ВКС/.

От съвкупната преценка на доказателствата по делото съдът намира, че ищецът не е изпълнил задълженията си да пази грижливо имуществото, което му е поверено или с което е в досег при изпълнение на възложената му работа, да пести суровините и материалите, които му се предоставят за изпълнение на трудовите задължения, да бъде лоялен към работодателя, като не злоупотребява с неговото доверие и да пази доброто име на предприятието, да спазва вътрешните правила, да изпълнява задължения, които произтичат от характера на работата.

По силата на заеманата длъжност „готвач“ в Почивна станция-Велинград, А. е имал достъп до хранителни продукти, почистващи препарати и машината за рязане на зеленчуци, които са му поверени за изпълнение на трудовите му задължения. На 21.07.2023г., докато е бил в трудови правоотношения с ответника, е натоварил в личния си автомобил поверени му хранителни продукти /плодове и зеленчуци/, почистващи препарати и полиетиленови чували за смет, собственост на предприятието в личния си автомобил, опитвайки се да ги изнесе, без да уведоми за това прекия си ръководител, а именно изпълняващия длъжността управител С. Д.. Тези обстоятелства се установяват от показанията на разпитаните по делото свидетели С. К., С.Я., С. Д., М. Д. и М. Б..

Недоказани останаха твърденият на А., че хранителните продукти са били негодни за консумация и трябвало да се изхвърлят, тъй като не се подкрепят от събраните по делото доказателства. Единствено свидетелката С.Я. в показанията си съобщава, че намерените в автомобила на ищеца плодове и зеленчуци са били негодни за консумация. Съдът не кредитира показанията ѝ в тази част, която счита за заинтересована от изхода на спора, тъй като между нея и ответника се води дело с идентичен предмет, а и показанията ѝ не кореспондират тези на останалите свидетели.

В показанията си свидетелите М. Д. и М. Б., които са присъствали при огледа, измерването и сортирането на продуктите, на предадените доброволно от А. продукти за нуждите на разследването и са имали преки и непосредствени визуални наблюдения съобщават, че са били годни за консумация. Според свидетелката Б., старши разследващ полицай в РУ-Велинград, която е сортирала продуктите и е съставила протокола за оглед по образуваното наказателно производство, бананите са били узрели, а доматиите леко меки, но категорично според нея не са били развалени. Съдът дава вяра на показанията на тази група свидетели, които намира за обективни и правдиви и кореспондиращи помежду си.

В съставения протокол за оглед по реда на НПК по започналото наказателно производство от 21.07.2023г. също не се съдържат данни, че



продуктите са негодни или развалени. Подобен извод не може да се направи и от изготвения снимков материал към него, приобщен, като доказателство по делото по реда на чл. 204, ал. 1 ГПК

Следва да се отбележи също и че за първи път свидетелката Я. заявява, че хранителните продукти са се „скапали, т. е. развалили“ заради горещините в склада, едва в дадените писмени обяснения пред работодателя на 17.08.2023г.. При разпита ѝ на 21.07.2023г. по образуваното наказателно производство по ДП вх. № 3898/2023г. по описа на РП Пазарджик ТО Велинград и № 3М360/2023г. по описа на РУ-Велинград обаче не е споменала това обстоятелство, а след като са били огледани ги е приела обратно и е подписала приемо-предавателния протокол за връщането им без забележки относно съсъието им.

Неубедително звучат показанията на свидетелката Я. и в частта, че още при доставката им предишния ден плодовете и зеленчуците са били некачествени, тъй като житейски нелогично е да са се запазили годни за консумация до следващия ден, съхранявани извън хладилник в склада, в който е било горещо и да са били предлагани на почиващите.

В тази част показанията на свидетелката не се подкрепят и от показанията на свидетелката С. Д., която макар да заяви, че главната готвачка е имала спор доставчика на плодове и зеленчуци относно качеството на продукцията, е чула как той е обещал да дойде и да замени тези, които не одобрява.

Видно е също и че плодовете и зеленчуците са разпределени в два отделни чувала, във всеки от които има еднакви по вид продукти, което прави несъстоятелна тезата, че са предназначени за изхвърляне или за изхранване на животни.

В допълнение следва да се посочи, че дори и некачествени или негодни за консумация, намерените в автомобила на ищеца стоки са собственост на работодателя, поради което не следва да бъдат изнасяни извън територията на предприятието дори и за да бъдат изхвърлени, без знание и съгласие на управителя на почивната станция. В случая не се установи, че изпълняващият длъжността управител С. Д. е знаела за намерението на А. да изнесе хранителните продукти, нито че е давала съгласие да това.

Не се установи и че намерените в автомобила на ищеца две шишета препарат „Доместос“, едно шише течен сапун и две ролки полиетиленови чували са закупени от ищеца и свидетелката Я. с техни средства. По гореизложените съображения за заинтересованост на свидетелката Я. от изхода на правния спор, съдът не кредитира показанията ѝ в тази част. Други доказателства да това обстоятелство не се представиха по делото. Не може да се съди за него от показанията на свидетеля К., който заяви, че преди години се е случвало работещите в кухнята да си закупват препарат с какъвто предпочитали да работят, защото не ги доставяли в склада, но не уточни нито вида на този препарат, нито докога е съществувала тази практика и прилага

ли се понастоящем.

Нелогично звучи тезата, че тъй като ключ за склада с почистващи препарати е имал само К., който е бил в отпуск до 28.07.2023г. и се е наложило ищецът и главната готвачка да закупят с лични средства препарати, за да имат докато домакинът се върне, да си ги носят вкъщи една седмица преди домакинът да се върне, през което време също ще им трябват.

Установи се, че препарат „Доместос“, течен сапун и полиетиленови чували, каквито са открити в автомобила на ищеца, е имало налични в склада на почивната станция в периода 01.07.-21.07.2023г., видно от представените по делото извадки от инвентарните книги за складовите наличности в почивната станция и от показанията на домакина на склада за почистващи препарати Б. К.. Действително в деня преди да започне да ползва платен годишен отпуск К. не е раздал препарат „Доместос“ на работещите в кухнята, но такъв е бил раздаден на работещите в хотелската част, поради което ищецът е имал достъп до него.

Възползвайки се от заеманата длъжност, осигуряваща му лесен достъп до стоково-материалните ценности Ц. А. е злоупотребил с доверието на работодателя, оказано при възлагане изпълнението на работата му като готвач, като се е опитал да изнесе хранителни продукти, почистващи препарати и торби за смет, собственост на предприятието, които са му поверени за изпълнение на възложените трудови функции. Действията са извършени със съдействието на главния готвач, без преди това двамата да са положили дължимата грижа за да осигурят правилното съхранение или преработването на продуктите, така че същите да се запазят или приведат в съС.ие, което позволява те или част от тях да се ползват по предназначение. За действията си двамата не са сметнали за необходимо да уведомят прекия си ръководител. С тези действия е нарушил и задълженията си по чл. 126, ал. 1, т. 8 КТ при изпълнение на възложената му работа да пести суровините и материалите, които му се предоставят за изпълнение на трудовите задължения. Решенето му да изнесе зеленчукорезачката извън предприятието, за да се ползва за лични нужди, дори и от лице, което е служител на предприятието е неправомерно поведение и нарушение на задълженията му да пази грижливо имуществото, което му е поверено или с което е в досег и на издадената Заповед № РД-09-005/03.01.2020г., с която е запознат.

Ищецът е служител с дългогодишен професионален опит в предприятието, поради което му е оказано висока степен на доверие. Поверено му е ежедневното изхранване на работници на предприятието и на техните семейства, както и на други посетители. Затова внимателно и грижливо следва следи за наличните количества продукти, които да не разхищава. Всяко отклонение дори на незначителни количества храна, може доведе до невъзможност да бъде приготвено достатъчно количество храна за посетителите на обекта. Предоставянето на инвентар на предприятието за ползване за лични нужди, извън неговата територия поражда риск от

повреждането или разпиляването му, което би затруднило работата в кухнята, а оттам и изхранването на почиващите.

Като дългогодишен работник, ищецът трябва да има поведение, при което да полага съответната на оказаното му доверие, по-голяма грижа за опазване на повереното му имущество на работодателя. Когато обаче възползвайки се от служебното си положение, допуска действия в разрез със задължението си за лоялност, то извършеното съставлява тежко дисциплинарно нарушение, за което законът предвижда налагане на наказание дисциплинарно уволнение.

С действията си ищецът е уронил и доброто име на работодателя. Те са станали доС.ие и на други служител. Започнало е и наказателно производство, а извършените действия по разследването на територията на почивната станция, са компрометирали авторитета на работодателя, престижа и доверието и възможностите му да планира, организира, ръководи и контролира трудовия процес, не само пред останалите служители, а и пред случайни граждани. "Уронването на доброто име" по чл. 187, ал. 1, т. 8 КТ също представлява нарушение на трудовата дисциплина.

Доколкото злоупотребата с доверие и уронването на доброто име представляват правна квалификация на поведение, което причинява неизпълнение на трудово задължение, то е възможно с едно деяние (действие или бездействие) да се осъществят едновременно съставите на злоупотреба с доверие и уронването на доброто име на предприятието. Затова, когато работникът или служителят умишлено не е изпълнил установените правила и норми, този факт е станал доС.ие на трети лица, включително други работници и служители, и това обективно накърнява авторитета и доверието във възможностите на работодателя да планира, организира, ръководи и контролира работния процес, то тогава ще е налице едновременно злоупотреба с доверие и уронване доброто име на работодателя. В случая с действията си ищецът е осъществил едновременно и двете нарушения на трудовата дисциплина.

Злоупотребата с доверието и уронването на доброто име на предприятието, не е обусловено от наличието на умишъл. Ако те са извършени умишлено, това ги утежнява и обуславя налагането на по-тежко дисциплинарно наказание, но то е нарушение на трудовата дисциплина и когато е извършено при неполагане на дължимата грижа. Нарушенията на трудовата дисциплина по чл. 187, т. 8 КТ може да причинят имуществена вреда на работодателя. Ако те са причинили такава вреда, работникът освен дисциплинарната отговорност, носи и отговорност за обезщетение по чл. 203-212 КТ. Липсата на имуществена вреда има значение за тежестта на конкретното нарушение на трудовата дисциплина, но в никакъв случай не изключва дисциплинарната отговорност. По тези съображения неоснователни са възраженията на ищеца, че от с действията се не е целял извличане на облага за себе си или за друго, нито че не е действал умишлено.

Правноирелеванто за дисциплинарната отговорност е обстоятелството, че образуваното наказателно производство за престъпление по чл. 195, ал. 1, т. 4 НК, във вр. чл. 194, ал. 1 НК е прекратено, защото дисциплинарната отговорност не е обусловена от наказателната и обратно.

Съдът намира, че наказанието е съответно на извършеното нарушение.

Както вече се посочи ищецът е дългогодишен служител при ответника, поради което се е ползвал с повишено доверие и от него се е очаквало да бъде особено грижлив при изпълнение на трудовите си задължения. Вместо обаче да пази грижливо имуществото на работодателя и да не го разпилява, той се е опитал да изнесе хранителни продукти, почистващи препарати и инвентар, със съдействието на другия готвач и без знанието и изричното съгласие на прекия си ръководител. При извършване на проверката не е проявил критично отношение към постъпката си. Създадената ситуация е довела до започване на наказателно производство и ангажирането на държавни органи за установяване извършване на престъпление на територията на обект, собственост на дружеството от негови работници, което е имало негативен ефект за работодателя, изразяващ се в това, че същият е бил злепоставен.

Действително за повече от двадесетгодишната си работа в дружеството на А. не са налагани други дисциплинарни наказания. Това обстоятелство само по себе си обаче не е достатъчно да обоснове извод, че наложеното дисциплинарно наказание е несъразмерно тежко. На ищеца е поверено да приготвя ежедневно храна за много хора, за което са му предоставени продукти и инвентар. Отклоняването на количества храна и даването в заем за послужване на вещи, поверени за изпълнение на основните трудови задължения е особено укоримо поведение, което сочи на проявено несериозно отношение към изпълнение на основните задължения. При тези обстоятелства настоящият състав намира, че е налице особено тежко нарушение на трудовата дисциплина, което компрометира оказаното доверие на работника и е достатъчно тежко /по смисъла на чл. 189 КТ/, за да обоснове само по себе си налагане на дисциплинарно наказание "уволнение".

Предвид изложеното наложеното наказание съответства на тежестта на нарушението по критериите на чл. 189, ал. 1 КТ. Извършеното уволнение е законосъобразно и искът с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за отмяната му е неоснователен. С оглед акцесорния им характер, неоснователни са и претенциите по чл. 344, ал. 1, т. 2 и т. 3 КТ. Следователно правото на уволнение е упражнено законосъобразно, поради предявените иски следва да бъдат отхвърлени.

При този изход на правния спор, право на разноси има ответника. Искането за присъждането им е заявено своевременно – с отговора на исковата молба. В производството по делото ответникът е представляван от юрисконсулт, поради което не е необходимо искането за присъждане на юрисконсултско възнаграждение да бъде конкретизирано по размер в списъка по чл. 80 ГПК. Това е така, защото юрисконсултското възнаграждение

представлява особен вид разноси, които не са предварително заплатени от страната, а ѝ се полагат по силата на закона и в посочен от него размер. Възнаграждението на юрисконсулта се определя от съда в размерите по Наредбата за заплащане на правната помощ. При определянето му следва да бъдат съобразени фактическата и правна сложност на делото и броя на проведените заседания.

В случая възнаграждението на процесуалния представител на ответника следва да се определи съгласно чл. 23, ал. 1, пр. 2 от НЗПП. Съдът, като съобрази фактическата и правна сложност на делото и че по него са проведени три открити съдебни заседания, на които са разпитвани свидетели, представяни са доказателства, правени са доказателствени искания и че процесуалният представител на ответника се е явявал и активно се е защитавал, счита че справедливият размер на възнаграждението за процесуално представителство, което следва да се присъди на ответника е 200 лв.

По изложените съображения, настоящият състав на Районен съд-Велинград

## **РЕШИ:**

**ОТХВЪРЛЯ** предявените от Ц. М. А., ЕГН: \*\*\*\*\* от с. Драгиново, ул. \*\*\*\*\* № 19 против Мини Марица-изток ЕАД, ЕИК: 833017553, със седалище и адрес на управление гр. Раднево, ул. „Георги Димитров“ № 13, обективно съединени искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 КТ, във вр. чл. 225, ал. 2, във вр. ал. 1 КТ за признаване незаконно уволнението на Ц. М. А., извършено със Заповед № ЧР-02-179 / 25.09.2023 г. на Изпълнителния директор на „Мини Марица - Изток“ ЕАД и неговата отмяна, възстановяване на заеманата от ищеца преди уволнението длъжност „готвач“ в почивна станция на „Мини Марица - Изток“ ЕАД в град Велинград и осъждане на ответника „Мини Марица - Изток“ ЕАД да заплати на ищеца обезщетение за срок от 6 месеца в размер на 10 054,80 лева, считано от 25.09.2023 г.

**ОСЪЖДА**, на осн. чл. 78, ал. 8 ГПК, Ц. М. А., ЕГН: \*\*\*\*\* от с. Драгиново, ул. \*\*\*\*\* № 19, **ДА ЗАПЛАТИ** на Мини Марица-изток ЕАД, ЕИК: 833017553, със седалище и адрес на управление гр. Раднево, ул. „Георги Димитров“ № 13, разноси за процесуално представителство по гр. д. 1157/2023г. на Районен съд-Велинград в размер на 200 лв. /двеста лева/.

Решението подлежи на въззивно обжалване пред Окръжен съд-Пазарджик, в двуседмичен срок от датата, на която решението е обявено.

**Съдия при Районен съд – Велинград:** \_\_\_\_\_