

РЕШЕНИЕ

№ 13990

гр. София, 15.08.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 54 СЪСТАВ, в публично заседа.е на седемнадесети май през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Д.СТ.В

при участието на секретаря И.Д.К
като разгледа докладваното от Д.СТ.В Гражданско дело № 20221110171249
по описа за 2022 година

Предявен е иск с правно основа.е чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за признаване за незаконно и отмяна на дисциплинарното уволнение на И. Б. К., обективизирано в Заповед № 1/08.12.2022г. на управителя на работодателя „П“ ООД.

Ищецът твърди, че с ответника били стрА. по трудово правоотношение, по силата на което заемал длъжността „сервитьор“ в „П“ ООД, с място на работа: гр. София, ж. к. „М 3“, ул. „Р Д“, до бл., и което било прекратено поради дисциплинарното му уволнение, обективизирано в издадената от управителя на дружеството Заповед № 1/08.12.2022г., връчена му на 08.12.2022г. Счита оспорената заповед за незаконосъобразна, тъй като същата не била мотивирана в нужната степен- липсвали данни относно начина на извършване на вмененото на ищеца нарушение, както и относно наличието на причинна връзка между негово поведение и сочения в заповедта вредоносен резултат- установено неотчитане на парични средства в касата на заведението, като подчертава в тази връзка, че само по себе си обстоятелството, че е бил на смяна в дните, за които се твърди да са констатира. липси в касата на заведението, не означава, че именно той е отговорен за това, тъй като на смяна са били едновременно петима души. Наред с това, поддържа, че изложените в заповедта твърдения за присвоени суми от сметки на клиенти са неверни, като изяснява, че е обективно невъзможно клиентът да плати по- голяма сума от маркираната в касовия бон, който му се предоставя. По второто вменено му с оспорената заповед нарушение на трудовата дисциплина- неявяване на работа след 14.10.2022г., заявява, че е бил възпрепятстван да се яви на работа след 13.10.2022г., тъй като в проведен на тази дата телефонен разговор между жена му Г. К.а и управителя на дружеството В В, последният й забрА.л двамата с И. да пристъпват на територията на ресторант „П“. Претендира разноси.

В законоустановения едномесечен срок е постъпил отговор на исковата молба по чл. 131 ГПК, с който ответникът оспорва иска, поддържайки, че е спазил всички изисква.я за формална законосъобразност на оспорената заповед- същата е издадена в предвидените за това в нормата на чл. 194, ал. 1 КТ срокове, след като на служителя е предоставена възможност да даде обяснения по случая, като е мотивирана в достатъчна степен, тъй като съдържа подробно описа.е на вменените на ищеца две нарушения на трудовата дисциплина. Излага подробни фактически и логически съждения, от които счита, че се

установява реалното извършване на описА.те в заповедта за уволнение нарушения. Изяснява в тази връзка, че ищецът изпълнявал функциите на „главен сервитьор“ в гостилница „П“ в гр. София, ж. к. „М 3“, където двамата със съпругата му Г. К.а работили винаги в една смяна. Твърди, че двамата, заедно със служителката Б Д, били в основата на практика при обслужване на клиенти на заведението на същите да не се предоставя касов бон, същите да заплащат сметката си по реалните цени в менюто, след което сервитьорът да генерира касов бон на значително по-ниска стойност от реалната, използвайки възможността на софтуерната програма, с която работи, да начисли отстъпка, без да е налице основА.е за това, и като резултат стойността на отстъпката, реално заплатена от клиента, да не се отчита в касата, а да се задържа от служителя. Изяснява в тази връзка, че независимо колко сервитьори работили на смяна, парите се събирали от двама сервитьори- Г. К.а в едната смяна, и Б Д- в другата, като за тази цел останалите сервитьори им предавали парите от сметките, които те прибирали в чантичка на кръста си и в края на деня отчитали, заедно с И. К.. Допълва, че И. К. „е в основата на създаването на тази практика и той е прикривал същата, в края на деня е прибирал, заедно със съпругата си Г. К.а, стойността на начислените отстъпки, като не е споделял за случващото се на управителя.“ Изтъква във връзка с доводите на ищеца, касаещи второто описано в оспорената заповед нарушение- неявяване на работа в периода от 13.10.2022г. до 31.10.2022г., че по този въпрос позицията на ищеца е различна пред различните институции, като изяснява, че, противно на изложеното в исковата молба, не е провеждал телефонен разговор в описА.я в нея смисъл и не е заплашвал или изисквал каквото и да е от И. и съпругата му. Поддържа изложеното в заповедта за уволнение, че И. К. не се е явявал на работа на посочените в нея дати, което се установявало от съставените в тази връзка нарочни протоколи за неявяване на работа. Претендира разноски.

Съдът, като съобрази наведените от стрА.те конкретни доводи, събрА.те по делото относими доказателства- поотделно и в тяхната съвкупност, и при съобразяване на разпоредбата на чл. 235, ал. 2 ГПК, намира за установено следното от фактическа и от правна страна:

По иска с правно основА.е чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ процесуално задължение на ищеца е да установи при условията на пълно и главно доказване съществуването на трудово правоотношение през сочения от него период, както и прекратяването на същото, считано от сочения от него момент и по силата на заповедта, която оспорва.

Във връзка с твърдението в исковата молба, че след 14.10.2022г. служителят е бил възпрепятстван да се яви на работа поради поведение на управителя на ответното дружество процесуално задължение на ищеца е да установи при условията на пълно и главно доказване, че е заявил готовност на 14.10.2022г. или в някой от дните след тази дата, включени в периода на нарушението, да престои работната си сила в полза на работодателя, като се яви в заведението, в което е работил като сервитьор.

По иск за отмяна на наложено дисциплинарно наказА.е тежестта да докаже законосъобразното упражняване на потестативното право да санкционира виновно нарушилият трудовата дисциплина работник или служител е на работодателя. Именно той следва при условията на пълно и главно доказване- съобразно разпоредбата на чл. 154, ал. 1 ГПК, да установи, че са спазени формалните изисквА.я за законосъобразност на наказА.ето, изводими от императивните разпоредби на чл. 193, чл. 194 и чл. 195 КТ, а именно: че за налагане на наказА.ето е издадена мотивирана писмена заповед, която съдържа достатъчно индивидуализиращи белези на нарушението и нарушителя и е надлежно връчена на провинилия се служител, че на последния е предоставена възможност да се защити срещу твърденията на наказващия орган, като даде своите писмени или устни обяснения по случая и ангажира доказателства във връзка с него, че са спазени сроковете за налагане на наказА.ето. Едва след установяване на формалната законосъобразност на акта работодателят

следва да докаже реалното извършване на описаното в него виновно и противоправно деяние, както и че видът на наказА.ето е определен съобразно критериите на чл. 189, ал. 1 КТ.

Между стрА.те не е спорно, а и се установява от надлежно приобщените и неоспорени писмени доказателства- трудов договор № 00173/24.08.2021г. и заповед № 1/08.12.2022г. на управителя на „П“ ООД, че помежду им е съществувало трудово правоотношение, по силата на което ищецът е заемал длъжността „сервитьор“ в ответното дружество, като е работил в гостилиница „П“, находяща се в гр. София, ж. к. „М 3“, до бл., и което правоотношение било прекратено с връчване на 08.12.2022г. на ищеца на оспорваната в настоящото производство заповед- арг. от нормата на чл. 335, ал. 2, т. 3 КТ, на основА.е чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ- поради наложено на служителя дисциплинарно наказА.е „уволнение“.

Ищецът не е оспорил, че при налагане на процесното наказА.е работодателят е спазил изисквА.ята на императивните разпоредби на чл. 193 и чл. 194 КТ, предвиждащи преклузивни срокове за налагане на наказА.ето- двумесечен от открИ.ето на нарушението и едногодишен от извършването му, както и задължение на субекта на работодателска власт да даде възможност на служителя да депозира своите обяснения във връзка с вменените нарушения, както и да представи доказателства, като за пълнота следва да се изясни, че тези обстоятелства с правно значение се установяват от наличните по делото данни, касаещи периода на извършване на вменените нарушения на трудовата дисциплина и датата на налагане на наказА.ето, и от представената с отговора на исковата молба покана за даване на писмени обяснения, адресирана до И. К. и връчена лично на него.

Установява се от съдържА.ето на атакуваната заповед за уволнение, че трудовото правоотношение с ищеца е прекратено поради допуснати две групи дисциплинарни нарушения: неявяване на работа в периода от 13.10.2022г. до 31.10.2022г. и неотчитане на парични средства в касата на заведението в период и на дати, на които И. К. е бил на работа, вследствие начисляване на големи отстъпки на клиенти на заведението. Във връзка със заявления с исковата молба изричен довод в тази насока настоящият съдебен състав намира, че оспорената уволнителна заповед, касаеща нарушението на трудовата дисциплина, описано като неотчитане на средства в касата на гостилницата, не отговаря на императивното изискване на нормата на чл. 195, ал. 1 КТ за мотивираност. Това е така, доколкото, макар и формално заповедта да съдържа подробни данни за вмененото нарушение, от съдържА.ето и формулировките в нея не става ясно какво конкретно поведение се твърди да е осъществил ищецът, с което да е нарушил трудовата дисциплина. Дисциплинарното нарушение представлява деяние- действие или бездействие, което се индивидуализира чрез деец (субект), съществени признаци на деянието от обективна страна, времето и мястото на извършването му. Прави впечатление, че в заповедта за дисциплинарно уволнение се използват безсубектни изречения- „**ползва се** практика да се издава касов бон на клиенти за сума, която е многократно по- ниска“, „във фискалния бон **се въвежда** отстъпка“, „начислената отстъпка **не е отчитана** в касата на фирмата“, „**въвежда** са големи отстъпки“, „така стойността на отстъпката **не е била прибирана** в касата на фирмата“, като единственото вменено конкретно и лично на наказА.я служител поведение съгласно заповедта е, че на датите, на които са установени неотчетени средства в касата, същият е бил на смяна като сервитьор и е получил средства от клиенти. Следователно, съществува неяснота в изложението на фактите в уволнителната заповед по въпроса какво конкретно е сторил или допуснал да бъде сторено И. К.- дали той самият е имал задължение да събира пари от сметките на клиентите, които впоследствие не е отчитал, или е допускал това да бъде извършено от негови колеги при вменено му задължение да контролира дейността на същите. Неясно е и по какъв начин се е достигнало до неотчитане (отново неясно съгласно заповедта от кого) на средства в касата на заведението и „прибирането“ (получаването) им от ищеца, доколкото се твърди на клиентите да са издавА. фискални бонове за по- малки суми, т. е. не е изяснен мехА.зъмът, чрез който се е достигнало до

сочения резултат, а още по-малко участието и конкретният принос на ищеца в него. Следва да се изясни, че част от така установените от съда неясноти, съдържащи се в уволнителната заповед, са отстранени с отговора на исковата молба, в който работодателят значително по-ясно описва конкретно поведение на ищеца, както и сочената с отговора като установена от него „схема“ за неотчитане на получени от клиенти парични средства. Това, обаче, по никакъв начин не е годно да сА.ра недостатъците на уволнителната заповед в обсъжданата част, доколкото се касае за неспазване на императивно изискване за формална законосъобразност на заповедта за уволнение. Съобразно нормата на чл. 195, ал. 1 КТ и трайно установената практика на касационната инстанция по приложението ѝ, вкл. постановените по реда на чл. 290 ГПК решение № 162 от 13.07.2016 г. на ВКС по гр. д. № 67/2016 г., IV г. о., ГК, решение № 377/26.10.2011 г. по гр. д. № 1962/2010 г. на IV г. о., решение № 322/7.11.2012 г. по гр. д. № 278/2011 г. на III г. о. на ВКС, решение № 152 от 8.12.2017 г. на ВКС по гр. д. № 677/2017 г., III г. о., ГК, заповедта, с която се налага дисциплинарно наказА.е, следва да бъде ясно мотивирана и по начин, че да са ясни съществените признаци на деянието от обективна страна, времето и мястото на извършването му. Важното е от съдържА.ето на заповедта да следва несъмненият извод за **същността на фактическото основА.е**, поради което е прекратено трудовото правоотношение и **работникът или служителят да има възможност да разбере причината, поради която трудовото правоотношение е прекратено, а съдът да може да извърши проверка** и, въз основа на това, да заключи дали уволнението е законосъобразно. Задължението по чл. 195, ал. 1 КТ за мотивиране на заповедта за уволнение е въведено с оглед изискването на чл. 189, ал. 2 КТ за еднократност на наказА.ето, за преценка на срока по чл. 194 КТ и за **осигуряване на възможност на работника или служителя да се защити ефективно чрез индивидуализиране на нарушението по начин, който не буди съмнение относно съществените му белези от обективна и субективна страна. Тази индивидуализация е от съществено значение и за съда, който само в рамките на посоченото дисциплинарно нарушение може да изследва подлежащите на доказване факти** и вземе решение за законосъобразността на уволнението.

В случая, по изложените вече съображения, касаещи съдържА.ето на уволнителната заповед относно неотчитането на средства в касата на дружеството, за настоящия съдебен състав съществува неяснота какво конкретно се твърди да е извършил, респ. да не е извършил ищецът, така че да се достигне до установените разминавА.я и липси в оборота на заведението. Такава яснота възниква въз основа на изложеното от работодателя в отговора на исковата молба, в който е описано конкретно поведение конкретно на И. К. и се изяснява начинът, по който се е достиганло до констатираната от работодателя имуществена вреда. Това поведение, обаче, не е описано в уволнителната заповед, поради което и не подлежи на установяване в хода на настоящото производство.

По изложените фактически и правни съображения съдът приема, че в коментираната част процесната заповед за налагане дисциплинарно наказА.е не покрива изискването за мотивираност, въведено с нормата на чл. 195, ал. 1 КТ. Това, обаче, не важи за второто вменено със заповедта нарушение на трудовата дисциплина- неявяване на работа в периода от 13.10 до 31.10.2022г., доколкото за него в заповедта са изложени всички изискуеми съгласно закона и практиката по приложението му обективни и субективни признаци, годни да обезпечат възможността да служителят да узнае за какво нарушение на трудовата дисциплина е санкциониран, респ. на съда да извърши преценка за неговото действително осъществяване въз основа на приобщената доказателствена съвкупност.

Така, в оспорения акт за прекратяване на процесната трудовоправна връзка се твърди, че в периода от 13.10.2022г. до 31.10.2022г. И. Б. К. не се е явявал на работа в гостилница „П“, находяща се в гр. София, ж. к. „М 3“, до бл., на ул. „Ген. Р Д“. Ищецът в исковата молба не е оспорил, че в посочения период е следвало да се явява на работа, както и твърдението, че фактически не го е сторил, доколкото единственият довод, с който оспорва

уволнителната заповед в тази ѝ част касае причината за неявяване на работа, а именно проведен от съпругата му телефонен разговор с управителя на заведението, в който последният забранява на И. и Г. К.и да пристъпват територията на ресторант „П“. В това оспорване на практика имплицитно се съдържа признаване на неизгоден за страната факт с правно значение- че служителят действително не се е явявал да работи в ресторанта, въпреки че е бил длъжен да го стори, което признаване намира опора в приобщените като писмени доказателства и неоспорени протоколи за неявяване на работа на датите 14.10, 15.10 и от 17.10 до 21.10.2022г., вкл. на ищеца, съставени от управителя на ответното дружество и подписани от други служители на същото в качеството им на свидетели. Неоснован е заявеният с исковата молба довод, че служителят е бил възпрепятстван да престава работна си сила след 14.10.2022г., доколкото за да е налице подобно възпрепятстване от страна на работодателя, т. нар. недопускане до работа, е необходимо, но и достатъчно служителят поне веднъж да се е явил на работа, да е изявил готовност за работа (така решение № 105 от 12.04.2011 г. на ВКС по гр. д. № 1897/2009 г., IV г. о., ГК, решение № 613 от 29.12.2010 г. на ВКС по гр. д. № 1636/2009 г., IV г. о., ГК), което в случая с оглед естеството и същността на трудовата функция на длъжността му- сервитьор, би могло да бъде изпълнено единствено чрез явяване на уговореното място на работа- гостилница „П“ в ж. к. „М“, което не е сторено. Без да се е явил, за да престава работната си сила в полза на субекта на работодателска власт в ден, в който е бил длъжен да го стори, ищецът не би могъл да се възприеме като недопуснат до работа, като изводът в този смисъл не би бил опроверган дори и да се приеме, че проведеният между Г. К.а и управителя на ответника телефонен разговор е имал соченото в исковата молба съдържание, доколкото същият е израз на междуличностните отношения между страните и неспособността им да уредят същите, а и доколкото каквото и да е съдържанието му, правно, а и житейски (обективно) невъзможно е същият да попречи на служител да изпълнява задълженията си, след като последният не е проявявал готовност да го направи.

Ето защо, съдът намира за доказано извършването на второто описано в процесната заповед нарушение на трудовата дисциплина по чл. 187, ал. 1, т. 1 КТ, което доколкото се изразява в неизпълнение на основното задължение на служителя да се явява на работа навреме и в състояние, което позволява изпълнението на задълженията му- арг. чл. 126, т. 1 и т. 2 КТ, съдът намира за тежко (вкл. в процесния случай, доколкото се касае за неявяване през повече от два последователни работни дни за ищеца дни) до степен, че само по себе си да обоснове налагане на най- тежкото дисциплинарно наказание по чл. 188, т. 3 КТ- уволнение, арг. за което е и разпоредбата на чл. 190, ал. 1, т. 2 КТ.

По изложените мотиви оспореното уволнение се явява законосъобразно, поради което предявеният конститутивен иск за признаването му за незаконно и за неговата отмяна следва да бъде отхвърлен.

При този изход на спора пред настоящата съдебна инстанция на основание разпоредбата на чл. 78, ал. 3 ГПК в полза на ответника следва да бъде присъдена сумата от 1850.00 лева, включваща заплатените от него адвокатско възнаграждение и депозит за възнаграждение на вещното лице, извършило съдебно- счетоводната експертиза по делото.

Доколкото претенцията на ищеца подлежи на отхвърляне, сторените от него разноски следва да останат за негова сметка- така, както са извършени.

По арг. от нормата на чл. 78, ал. 6 ГПК в полза на СРС не следва да бъде присъждана държавна такса за разглеждане на предявения иск.

Така мотивиран, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за признаване за незаконно и отмяна на дисциплинарното уволнение на И. Б. К., ЕГН *****, обективирано в Заповед № 1/08.12.2022г. на управителя на работодателя „П“ ООД, ЕИК

ОСЪЖДА на основание чл. 78, ал. 3 ГПК И. Б. К., ЕГН *****, да заплати на „П“ ООД, ЕИК, сумата от **1850.00 лева**, представляваща разноски за настоящото производство.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване с въззивна жалба пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от връчване на препис от него на стр.те.

Съдия при Софийски районен съд: _____