

# РЕШЕНИЕ

№ 12

гр. гр. Добрич, 31.01.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – ДОБРИЧ** в публично заседание на дванадесети януари през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Галатея П. Ханджиева Милева

Членове: Диана Г. Дякова  
Жечка Н. Маргенова Томова

при участието на секретаря Павлина Ж. Пенева  
като разгледа докладваното от Жечка Н. Маргенова Томова Въззивно гражданско дело № 20213200500658 по описа за 2021 година

и за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството е образувано по реда на глава XX от ГПК по въззивна жалба вх.№ 2660964/13.08.2021 г. на В. Д. Ч. с ЕГН \*\*\*\*\* с адрес гр.Т., срещу решение № 260067/30.07.2021 г. по гр.д.№ 49/2021 г. на РС-Т., с което се отхвърлят като неоснователни предявените от него срещу Община Т. с адрес гр.Т., ул.\*\*\* № 5, искове за признаване на уволнението му със заповед № 40/05.02.2021 г. на кмета на Община Т. за незаконно, възстановяване на предишната му работа на длъжност „здравен медиатор“, както и да бъде осъден ответника да заплати на ищеца обезщетение в размер на месечното му трудово възнаграждение от 428.22 лева за времето през което е останал без работа поради уволнение, но за не повече от 6 месеца, съгласно чл.225 ал.1 във вр. С чл.228 ал.1 от КТ.

Оплакванията на въззивника са за неправилна преценка на съда относно срока по чл.194, ал.1 от КТ за налагане на дисциплинарното наказание, който счита да е изтекъл и да е преклудирана възможността да се търси дисциплинарна отговорност - за отсъствието му от работа работодателя узнал на 29.10.2020 г., както и за неправилна преценка относно изискванията по чл.195, ал.1 от КТ за мотивиране на заповедта, в която веднъж било изписано, че не се явил на работа от 29.10.2020 г. до 10.12.2020 г., втори път, че не се е явил на работа два последователни дни - 09.12. и 10.12.2020 г., за което му е наложено дисциплинарно наказание. Иска отмяна на решението и постановяване на ново за уважаване на исквете му.

В срока по чл.263, ал.1 от ГПК писмен отговор по въззивната жалба е подаден от

на срещната страна, която намира обжалваното решение за правилно, а жалбата за неоснователна с твърдения за наличие на дисциплинарно нарушение по чл.190, ал.1, т.2 от КТ и законосъобразно реализиране дисциплинарна процедура.

При данни, че постановеното неизгодно за въззивника решение му е съобщено на 30.07.2021г., въззивната жалба, депозирана на 13.08.2019г. се явява подадена в срока по чл.259, ал.1 от ГПК, от процесуално легитимирано лице, с правен интерес от обжалване на неизгодното за него първоинстанционно решение, отговаря на регламентите на чл.260-261 от ГПК.

По повод жалбата Добричкият окръжен съд разгледа съдържащите се в нея оплаквания, становището на противната страна и с оглед на тях и събраните по делото доказателства провери обжалваното решение и основателността на исквете, като приема за установено следното:

Атакуваното решение е постановено по предявени с искова молба вх.№260344/12.02.2021г., уточнена с молба вх.№3402/11.11.2021г. от В. Д. Ч. с ЕГН \*\*\*\*\* от гр.Т., обл.Д., срещу Община Т., искове по чл.344, ал.1, т.1 от КТ за отмяна като незаконосъобразна на заповед №40/05.02.2021г. на кмета на Община Т. за налагане на дисциплинарно наказание“уволнение“ на основание чл. 188, т. 3 от КТ, във вр. с чл. 190, ал. 1, т. 2 от КТ, т.е.за неявяване на работа в два последователни работни дни; по чл.344, ал.1, т.2 от КТ за възстановяване на предишната му работа на длъжност „здравен медиатор“; иск по чл. 344 , ал.1 ,т.3 във вр. с чл. 225 , ал.1 от КТ за заплащане на обезщетение за времето , през което е останал без работа поради незаконното уволнение в размер на 2 569.32 лева за периода 05.02.2021 г. – 05.08.2021г.

Според твърденията в исковата молба, ищецът е бил в трудово правоотношение с ответника на длъжност „Здравен медиатор“, съгласно трудов договор №8 от 01.01.2010 г., от която длъжност е уволнен със заповед №40 от 05.02.2021 г. на Кмета на Община Т., за това, че не се е явил на работа в течение на два последователни работни дни в периода 09.12.2020г. - 10.12.2020 г., което счита да не отговаря на действителността. Излага, че трябвало да ползва полагащия му се платен годишен отпуск от 26 работни дни по график. Децата му живеели в чужбина, намерил по-евтини самолетни билети и след разговор с личния състав и съгласието на колегата му да разменят времето на ползване на отпуска, написал молба за ползване на платен годишен отпуск и я оставил на колегата си Б.М.Х.. Бил уведомен, че той я е представил на „личния състав“ И.П.. В периода 29.10.2020г.-04.12.2020г. ползвал полагащия му се отпуск от 26 работни дни. Явил се на работа на 07.12.2020г.

Освен с липсата на безпричинно неявяване на работа, респ. липсата на вмененото му дисциплинарно нарушение, незаконосъобразността на обжалваната заповед обосновава и с твърдения за допуснати от работодателя нарушения на разпоредбата на чл.194, ал.1 от КТ-срокът за налагане на дисциплинарно наказание бил преклудирал, и на разпоредбата на чл.195, ал.1 от КТ-в заповедта веднъж било написано, че не се е явил на работа т 29.10.2020г. до 10.12.2020г., втори път, че не се явил на работа два последователни работни дни 09.12.2020г. и 10.12.2020г., за което неявяване на работа му е наложено наказание.

При съвпадащи твърдения относно наличие на валидно възникнало трудово правоотношение и неговото прекратяване с атакуваната заповед, ответникът оспори исковите като неоснователни. Излага твърдения за последователно предприети действия по установяване на причините за отсъствие на ищеца от работа, датиращо от 29.10.2020г.- изпратено писмо за даване на обяснения за отсъствието му в периода 29.10-30.10.2020г., върнато като недоставено и с отбелязването, че лицето е в чужбина; последващо удостоверяване с докладна записка от зам.кмета на общината на отсъствие на ищеца от работа в периода 01.12.-10.12.2020г. с прилагането на констативни протоколи; искани и дадени писмени обяснения от ищеца с писмо рег.№РД-17-5970/11.12.2020г.; изискване на информация относно наличие на обстоятелства за ползване на закрила по чл.333 от КТ ; взето разрешение от Инспекция по труда –Добрич с оглед наличие на обстоятелства за прилагане на закрилата по чл.333, ал.1 от КТ и на мнение на трудово-експертната лекарска комисия.

С атакуваното решение предявените искове по чл.344, ал.1, т.1, т.2 и т.3 от КТ са отхвърлени по съображения на районния съд, че отсъствието на ищеца от работа е без причина, дисциплинарното наказание е наложено в срока по чл.194, ал.1 от КТ. В предмета на въззивното производство е спорът и по трите иска.

Подадената жалба подлежи на разглеждане по същество в съответствие с уредените в чл.269 ГПК правомощия на настоящата инстанция– служебна проверка на валидността на цялото решение, по допустимостта в обжалваната част, а по правилността – в рамките на посоченото в жалбата. В случая решението е постановено от надлежен орган, функциониращ в надлежен състав, в пределите на правораздавателната му власт, в писмена форма, подписано, като волята на съда е изразена по начин, който позволява да се изведе нейното съдържание. Постановено е при надлежно упражнено право на иск.

При проверка на решението във връзка с релевираните в жалбата пороци, съобразявайки се с правомощията си по чл.269, ал.1 от ГПК ,въззивният съд намира същото за правилно по следните съображения:

Обосноваващите претенцията на ищеца по чл.344, ал.1, т.1 от КТ обстоятелства, изложени в исковата молба, дават основание да се приеме, че правото си на отмяна на заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение същия извежда от липсата на извършено дисциплинарно нарушение – безпричинно неявяване на работа на 09 и 10 декември 2020г., както и с реализиране на дисциплинарната му отговорност след изтичане на двумесечния срок по чл.194, ал.1 от КТ. Само на тези фактически основания съдът може да преценява опорочено ли е волеизявлението на работодателя, защото уволнението не може да бъде обявено за незаконно въз основа на факт, който не е посочен в исковата молба / решение № 167/ 30.07.2014 г. по гр.д.№ 6368/ 2013 г., IV г.о., ВКС /.

Не е имало спор, и във въззивната жалба няма оплаквания във връзка с установените от районния съд фактическите обстоятелства относно съществувало между страните валидно възникнало по силата на трудов договор №8/01.01.2010г. безсрочно трудово

правоотношение, по силата на което ищецът е заемал длъжността „здравен медиатор“ в Община Т..

Трудовото правоотношение е прекратено от работодателя на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ, вр. чл. 190, ал. 1, т. 2 и чл. 188, т. 3 от КТ със Заповед №40 от 05.02.2021 г. на Кмета на Община Т., връчена на ищеца на 05.02.2020г. Дисциплинарното уволнение е наложено за това, че В.И. Ч. не се е явил на работа на 09 и 10 декември 2020г..

Ищецът признава, че не се е явявал на работа в периода 29.10.2020г. -04.12.2020г. защото ползвал полагащия му се платен годишен отпуск, и твърди да е започнал работа след това на 07.12.2020г.

Съгласно чл. 172 КТ платеният годишен отпуск се разрешава на работника или служителя наведнъж, или на части, а според чл. 173, ал. 1 КТ платеният годишен отпуск се ползва от работника или служителя с писмено разрешение от работодателя. Според чл. 173, ал. 5 КТ работникът или служителят използва платения си годишен отпуск до края на календарната година, за която се отнася. Работодателят е длъжен да разреши ползването на платения годишен отпуск до края на съответната календарна година, освен ако ползването му е отложено по реда на чл. 176 КТ, в който случай на работника или служителя се осигурява ползване на не по-малко от половината от полагащия му се за календарната година платен годишен отпуск. Законът не предвижда процедура, форма и образци за осъществяване на ползването на платения отпуск. В практиката се прилага връчване на писмено изявление /заявление, молба/ за ползване на отпуск на работодателя, въз основа на който документ работодателят издава заповед за разрешаване на отпуска. По данните от документите приложени към трудовото досие на ищеца, такава практика е била възприета и в ответната община- ползването на отпуск е ставало след попълване на молба, съгласувана с прекия ръководител, издаване на заповед от работодателя.

Неявяването на работа при липсата на писмено разрешение от работодателя за ползване на отпуск е дисциплинарно нарушение по смисъла на чл. 190, ал. 1, т. 2 КТ, за което работодателят може /не е длъжен/ да наложи дисциплинарно уволнение. Фактът на неявяването на ищеца на работа в периода 29.10.2020г. -04.12.2020г. не се оспорва от него. Защитната му теза за отсъствието му от работа през този период е ползване на платен годишен отпуск, молба до работодателя за което предал на колегата си Х., поел задължение да я предаде на изпълняващата длъжността „личен състав“ И.П..

Разпитан като свидетел колегата на ищеца, св. Б.М.Х. отрича В.Ч. да му е предавал молба за отпуск, която той да предаде в личния състав на общината. Нямамо писмена молба, само устно по телефона, свидетелят нямамо пълномощно да пусне молба за отпуск на ищеца. Длъжността „здравен медиатор“ се заемала от тях двамата, принципно за отпуските се разбирали и редували- В.Ч. трябвало да излезе ноември месец, а свидетелят декември месец. Според св.И.П. – специалист личен състав в Община Т., от ищеца В.Д. няма подавана молба за ползване на отпуск, няма представен болничен лист за отпуск по болест, нямамо график за ползване на отпуските. Св.П. и секретарят на общината Д.Х.Д. извършвали проверките и констатирани в съставени те за целта протоколи неявяването на ищеца на работа. По данни

от представените констативни протоколи, всеки работен ден в периода 29.10.2020г.- 10.12.2020г. са извършвани проверки от секретаря на общината Д.Х.Д. и заемащата длъжността „личен състав“ И.Н. П., и е констатирано отсъствието на ищеца от работа през целия съответен работен ден.

Св.И.Г., приятел на ищеца и бивш служител на общината, няма непосредствени впечатления за изследваните обстоятелства. Разговаряли по телефона с ищеца в деня на полета му за Англия и свидетелят го попитал „да отида ли да ти занеса молбата за отпуск“. Ищецът казал „Б. ще ми занесе молбата“. Като пристигнал пак говорили, свидетелят питал „сигурен ли си в Б.“, ищецът казал „сигурен съм, Б. взе молбата и каза, че ще я занесе“. Ищецът споделил по телефона със свидетеля и, че кметът му се обадил първият или вторият ден от престоя му в Англия и му казал, че не му е разписал молба за отпуск. Свидателят и ищеца заедно пресметнали колко дни отпуск му се полага. Почти всеки ден се чували по телефона, предпоследния ден ищеца му казал, че се връща и на другия ден ще бъде на работа. Свидателят не сочи конкретна дата като предпоследен ден от престоя на ищеца в Англия, не знае на коя дата се е върнал ищеца и на коя дата се е явил на работа. Видял ищеца на работа през м.януари 2021 година. И св.Н.Р. твърди да е видяла ищеца в общината след Нова година, когато ходила да вземе документи за явяване на мъжа и на ТЕЛК, разговаряла с ищеца, той я насочил за документите.

Дали и при какви обстоятелства ищецът е упражнил правото си на платен годишен отпуск в периода 29.10.2020г. -04.12.2020г., основателно или не е отсъствал от работа в този период, е извън предмета на настоящия спор. Действително процесната заповед за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ съдържа данни за продължително отсъствие на ищеца от работа - от 29.10.2020г. до 10.12.2020г., но въпреки нейната обстоятелственост, съдържанието и не поражда съмнение относно фактите, представляващи уволнително основание- неявяване на ищеца на работа в течение на два последователни работни дни – 09.12.2020г. и 10.12.2020г., с оглед на които е дадена и правилна правна квалификацията по чл.190, ал.1, т.2 от КТ. Налице е пределно ясно и конкретно позоваване само на отсъствието на ищеца от работа в дните 09 и 10 декември 2020г., което е и достатъчно за ангажиране на дисциплинарната му отговорност. В този смисъл и заповедта е мотивирана съобразно изискванията на чл.195 от КТ, защото предоставя достатъчно точна информация за обективните и субективни елементи на конкретното нарушение на трудовата дисциплина, за което е било образувано дисциплинарното производство и е наложено наказание, чрез посочване неявяването на работа през кои точно последователни работни дни се санкционира с налагане на наказанието, респ. правото на защита на ищеца не е било нарушено, не се твърди от него да е нарушена и процедурата по чл. 193, ал.1 от КТ. Задължението на работодателя по чл.193, ал.1 КТ преди налагането на дисциплинарно наказание да поиска писмени или устни обяснения се свежда до задължение да предостави реална възможност на подлежащия на наказване да даде такива и в случая не се спори, че преди налагане на дисциплинарно наказание, на 11.12.2020г., работодателя е поискал и ищецът е дал писмени обяснения за фактическите обстоятелства, изложени в заповедта.

Обяснил е, че от 29.10.2020г. ползвал отпуск при условията на чл.173, ал.5 от КТ, за което попълнил и изпратил молба по колегата си Б., че прекарал отпуска при семейството си в Лондон, върнал се в България на 05.12.2020г., на 07.12.2020г. започнал работа.

По данни от представените констативни протоколи №28 от 07.12.2020г., № 29 от 08.12.2020г., №30 от 09.12.2020г. и №31 от 10.12.2020г., неоспорени от ищеца, на посочените дати, на които са съставени същите, той не е бил на работа. В този смисъл и показанията на св.И.П., подписала протоколите.

Установените с протоколите отсъствия на ищеца от работа в работните дни на 07.12.2020г., 08.12.2020г., 09.12.2020г. и 10.12.2020г. не е опровергано от останалите гласни и писмени доказателства. Налице е осъществено нарушение на трудовата дисциплина по чл.190, ал.1, т.2 от КТ - безпричинно неявяване на работа в два последователни работни дни /на 09 и 10 декември 2020г./, послужило като основание за дисциплинарното наказване с „уволнение“. Според разпоредбата на чл. 194, ал. 1 от КТ дисциплинарните наказания се налагат не по-късно от два месеца от откриване на нарушението и не по-късно от една година от извършването му. "Откриване на нарушението", по смисъла на чл. 194, ал. 1 от КТ, означава узнаване от субекта на дисциплинарната власт за нарушението 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. В случая наказанието е наложено в срока по чл.194, ал.1 от КТ, тъй като фактическият състав на нарушението е завършен на 10.12.2020г., респ. краткият двумесечен срок за налагане на дисциплинарното наказание изтича най-късно на 10.02.2021г., а дисциплинарното наказание е наложено на 05.02.2021г., когато е връчена на ищеца заповедта. Касае се за дисциплинарно нарушение, изразяващо се в неизпълнение на поетото с трудовия договор задължение за престоиране на работна сила в два конкретни последователни работни дни - 09 и 10 декември 2020г., което неизпълнение няма как да бъде „открито“ на 29.10.2020г., т.е. преди да бъде извършено.

Не е въведено като основание за незаконосъобразност, но с оглед събраните доказателства следва да се отбележи и, че преди налагане на дисциплинарното наказание е преодоляна и закрилата по чл.333,ал.1,т.2 и 3 от КТ - Дирекция „Инспекция по труда“-Добрич е дала разрешение за прекратяване на трудовото правоотношение с В.Ч..

Предявеният иск по чл.344, ал.1, т.1 от КТ е неоснователен и подлежи на отхвърляне. Неоснователни са и следва да бъдат отхвърлени и обусловените от него искове по чл.344, ал.1, т.2 и т.3 от КТ. Обжалваното решение като правилно следва да бъде потвърдено.

Съобразно изхода от спора, право на разноски има въззиваемата страна и следва да и се присъдят такива при условията на чл.78, ал.8 от ГПК в размер на 150лева юрисконсулско възнаграждение.

С оглед гореизложените съображения, съдът

## **РЕШИ:**

**ПОТВЪРЖДАВА** решение № 260067/30.07.2021 г. по гр.д.№ 49/2021 г. на РС-Т..

**ОСЪЖДА** В. Д. Ч. с ЕГН \*\*\*\*\* от гр.Т., обл.Д., да заплати на Община Т. съдебно-деловодни разноси в размер на 150.00 лева юрисконсултско възнаграждение за въззивната инстанция.

Решението подлежи на обжалване пред Върховния касационен съд при условията на чл.280 от ГПК в едномесечен срок от връчването му.

**Председател:** \_\_\_\_\_

**Членове:**

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_