

# РЕШЕНИЕ

№ 150

гр. София, 11.01.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. II-Е СЪСТАВ**, в публично заседание на седми октомври през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Иванка И.

Членове: Петър Люб. Сантиров  
Ванина Младенова

при участието на секретаря Елеонора Анг. Г.ева  
като разгледа докладваното от Иванка И. Въззивно гражданско дело № 20211100512317 по описа за 2021 година

Производството е по реда на чл.258 ГПК – чл.273 ГПК.

С решение № 20085740 от 03.04.2021 г., постановено по гр. д. № 14684/2020 г. по описа на СРС, III ГО, 81 състав, са отхвърлени предявените от С. Х. Г. срещу „Ф. Б.“ ЕООД искове с правно основание чл.344, ал.1, т.1 КТ вр. с чл.188, т.3 КТ – за отмяна на уволнението, извършено със заповед от 21.01.2020 г. на управителя на „Ф. Б.“ ЕООД, с правно основание чл.344, ал.1, т.2 КТ – за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „ръководител отдел по продажбите, регионален“ във „Ф. Б.“ ЕООД и с правно основание чл.344, ал.1, т.3 КТ вр. с чл.255, ал.1 КТ – за заплащане на сумата от 842, 70 лв., заявен като частичен иск от общо дължимата сума от 1 000 лв., представляваща обезщетение за времето, през което е останал без работа: 21.01.2020 г. – 26.01.2020 г. Ищецът е осъден да заплати на ответника сумата от 1 715, 90 лв., представляваща сторени по делото разноски.

С определение № 20155182 от 11.07.2021 г., постановено по горепосоченото дело, е оставена без уважение молбата на ищеца за изменение на постановеното по делото съдебно решение в частта за разноските.

Срещу постановеното съдебно решение е депозирана въззивна жалба от ищеца С. Х. Г., с която го обжалва изцяло. Излага съображения, че обжалваното решение е необосновано и неправилно, постановено в нарушение на материалния и процесуалния закон. Счита, че описаното в т.1.1 и т.1.2 дисциплинарно нарушение – изпращане на файлове до негов личен имейл, не съставлява разпространение на информация, тъй като същата не е доведена до знанието на трети лица. Към датата на изпращане на имейлите е имал право на достъп до съдържащата се в тях информация. Тези файлове са

били изпратени от друг служител на служебната му електронна поща. Счита, че по делото не е доказано съдържащата се във файловете информация да е доведена до знанието на трети лица, както и каква точно информация е узната от трети лица. По този начин е невъзможно упражняването на съдебен контрол дали информацията е поверителна. Позовава се на допуснато процесуално нарушение от решаващия съд, който не е изискал точен превод на български език на представените по делото таблици на английски език, в нарушение на чл.185 ГПК. Поддържа, че ответникът не е доказал, че файлът съдържа цялото продуктово портфолио дружеството. Не са ангажирани доказателства, че във файловете се съдържа информация относно обема на продажбите по ключови клиенти. Не е доказано също така дали файловете съдържат сумарна информация за продажбите към клиенти за 2018 г. и 2019 г., както и за търговските отстъпки за 2019 г. Липсват доказателства, че файловете съдържат някаква информация относно търговската дейност на ответника. Твърди, че в изпратения му файл се съдържат само имена и фамилии, които дори да са узнати от трети лица – обстоятелство, което оспорва, то нарушението би било формално и маловажно. Излага съображения, че заповедта за уволнение не отговаря на изискванията на чл.195 КТ, тъй като в нея не е посочено какви лични данни и на кои служители на дружество е разпространявал. Нарушенията на трудовата дисциплина счита, че са описани бланкетно, поради което не става ясно кои точно виновни действия е извършил. Тези пороци на заповедта не могат да се санират в съдебното производство. изложените факти не кореспондират с дадената правна квалификация. Поддържа, че с обжалваното решение съдът е проверявал факти, на които работодателят не се е позовал в т.12. от заповедта – размер на работни заплати и др. Счита, че посоченото в т.1.3 от заповедта не съставлява дисциплинарно нарушение, тъй като размерът на заплатата не позволява по никакъв начин да бъде идентифицирано дадено лице. Евентуалното разкриване размера на нечия заплата по никакъв начин не може да доведе до уронване доброто име на предприятието. счита, че е ангажирана отговорността му по т.1.4 от заповедта за допустителство, което е недопустимо, тъй като дисциплинарната отговорност е за лични виновни действия. Счита, че не е изключено клиентите да са предоставили договорите на конкурента, за да го мотивират да им даде по – добри условия. Поддържа, че показанията на свидетеля Х. съдържат данни за дисциплинарно нарушение, за което не е ангажирана отговорността му. От тях не се установява нарушението по т.1.4. счита, че не е ясно дали е ангажирана отговорността му за разгласяване на търговска тайна със знанието или без противопоставянето му. По делото не е доказано информацията да е разпространена от служител, чийто пряк ръководител е ищецът. Счита, че не е ясно с каква конкретна информация разполага конкурентът „Сладоледена фабрика – Велико Търново“. Твърди, че не е разкривал никаква информация във връзка с дейността на ответника. Счита, че не е доказано и нарушението по т.1.5, тъй като представеният по делото договор не е подписан. Недоказано е останало и нарушението по т.1.6 от заповедта. Счита, че не му е предоставен разумен срок за представяне на писмени обяснения по реда на чл.193 КТ, а му е даден срок от 6 часа. Поддържа, че нарушенията на трудовата дисциплина не са тежки, доколкото от тях не са произтекли никакви вредни последици, поради което наложеното наказание не е

съразмерно. Моли съда да отмени обжалваното решение и да уважи предявените искове. Претендира сторените по делото разноски.

В срока по чл.263, ал.1 ГПК е постъпил отговор на въззивната жалба от ответника „Ф. Б.“ ЕООД, с който я оспорва. Излага съображения, че обжалваното решение е правилно и законосъобразно. Счита, че възражението във връзка с приложението на чл.185 ГПК е преклудирано. Счита, че обосновано решаващият съд е приел, че нарушенията на трудовата дисциплина са доказани по делото. твърди, че в срока за отговор по чл.312 ГПК ищецът не е оспорил представените от ответника писмени доказателства, поради което счита, че възраженията му са преклудирани. Счита, че по делото е доказано прехвърлянето на информация от сървъра на работодателя към негови лични имейли, които са външни за дружеството. В тези електронни документи се съдържат имейл адреси, данни за обема продажби по ключови за работодателя клиенти – реални и прогнозни, търговски отстъпки и поименни справки за изпълнение на стопанските цели на работодателя по служители и области за 2018 г. 2019 г., както и данни за продуктовото портфолио на работодателя и съответно практикувани цени. Тази информация е поверителна по смисъла на чл.6.1 от трудовия договор на ищеца. Освен това електронните документи съдържат лични данни, които са защитени. По делото е установено направени от жалбоподателя коментари пред служители на дружеството относно възнаград.ята на служителя С.Я. Х. и Г. Н.Г.. Поддържа, че размерът на индивидуалната работна заплата съставлява поверителна за дружеството информация. Излага съображения, че заповедта за уволнение е надлежно мотивирана, като всяко нарушение на трудовата дисциплина е точно индивидуализирано и правилно квалифицирано. Наложено е наказание е съобразено с тежестта на дисциплинарите нарушения. Тъй като срокът на договора на ищеца е изтекъл, същият няма право да бъде възстановен на предишната работа. Моли съда да потвърди обжалваното решение. Претендира сторените по делото разноски.

Постъпила е частна жалба от ищеца срещу определението от 11.07.2021 г., постановено по реда на чл.248 ГПК. Излага съображения, че обжалваното определение е незаконосъобразно, тъй като присъденото адвокатско възнаград.е е два пъти по – високо от спорното право. Позовава се на злоупотреба с процесуални права. Моли съда да отмени обжалваното определение и да намали размера на присъденото адвокатско възнаград.е на 780 лв.

В срока по чл.276, ал.1 ГПК е постъпил писмен отговор на частната жалба от ответника, с който я оспорва. Излага съображения, че обжалваното определение е правилно и законосъобразно. В предмета на делото са включени обективно, кумулативно съединени искови претенции. Пред първата съдебна инстанция са провеД. три открити съдебни заседания, ангажирани са множество доказателства. Присъденото адвокатско възнаград.е съответства на фактическата и правна сложност на делото, като същото включва и начислен ДДС. Моли съда да остави без уважение частната жалба.

Съдът, след като прецени представените по делото доказателства и обсъди доводите на страните, с оглед разпоредбата на чл.12 ГПК и чл.235, ал.2 ГПК, приема за установено следното от фактическа страна:

СРС е сезиран с иск с правно основание чл.344, ал.1, т.1 КТ чл.344,

ал.1, т.2 КТ и чл.3444, ал.1, т.3 КТ вр. с чл.225, ал.1 КТ. Ищецът твърди, че на 30.08.2019 г. е сключил безсрочен трудов договор с ответника за длъжността „ръководител, отдел продажби, регионален“ при месечно възнагражд.е в размер на 3 556, 42 лв. на 21.01.2020 г. му е връчена заповед при отказ, с която му е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“. Твърди, че заповедта му е била връчена преди началото на работния ден. Излага съображения, че уволнението му е незаконно. Твърди, че не е извършил нарушенията на трудовата дисциплина, за които е наказан. Реалната причина за уволнението му е, че си намерил друга работа при значително по – добри условия. Счита, че описаните нарушения не са достатъчно тежки, за да обосноват дисциплинарно уволнение. Счита, че не му е предоставен разумен срок за представяне на писмени обяснения по чл.193 КТ, а са му предоставени само 6 часа (от 10.10 ч. до 17.30 ч.). същевременно дисциплинарните нарушения са описани в 6 страници. Излага съображения, че нарушенията на трудовата дисциплина са описани бланкетно. От вменените му нарушения на трудовата дисциплина не са произтекли никакви вредни последици за работодателя. Твърди, че не изпращал описаните в т.1.1 то заповедта имейли. Не са му били връчени никакви вътрешнослужебни актове на работодателя и не бил поемал задължението да спазва такива. Не ставало ясно кои лица са узнали съответната информация. Счита, че посочените в т.1 от заповедта работни файлове не съдържат поверителна информация за ответника. В т.1.2 от заповедта не е посочено кои лица са узнали данните в резултат на описаното разпространение. Твърди, че не е разкривал информация за ничия работна заплата, както и не е разкривал на конкурент на ответника „Сладоледена фабрика – Велико Търново“ никаква информация във връзка с дейността на ответника. Твърди, че не е работил с посочените т.1.4 от заповедта дружества, както и не е сключил описания в т.1.5 договор. Счита, че не е ясно по какъв начин е разпространена описаната в т.1.6 информация и кои лица са я узнали. Твърди, че brutното му трудово възнагражд.е за м.11.2019 г. възлиза на 5 000 лв. Моли съда да отмени уволнението, извършено със заповед от 2.01.2020 г. на управителя на ответното дружество, да го възстанови на заеманата преди уволнението длъжност „ръководител, отдел по продажбите, регионален“, да осъди ответника да му заплати сумата от 842, 70 лв., представляваща обезщетение за оставане без работа поради незаконното уволнение за периода 21.01.2020 г. – 26.01.2020 г., предявен като частичен от 1 000 лв., ведно със законната лихва, считано от момента на завеждане на делото до окончателното изплащане. Претендира сторените по делото разноски. Прави възражение за прекомерност на претендираното от насрещната страна адвокатско възнагражд.е.

С постъпилия в срока по чл.131 ГПК е писмен отговор ответникът оспорва предявените искове. Излага съображения, че уволнението на ищцата е извършено законосъобразно, при спазване на всички императивни изисквания за това. Твърди, че при постъпването си на работа на 02.09.2019 г. на ищеца е връчена длъжностна характеристика, Правилник за вътрешния трудов ред, Етичен кодекс, Политика за употреба на ИТ ресурси и социални медии. В периода 14-16.01.2020 г. в дружеството постъпили писмени сигнали от негови служители, които сочат за разпространение от страна на ищеца на данни за размера на трудовото възнагражд.е на служители, лични данни, клеветнически твърд.я относно ръководството на дружеството, разкриване на

поверителна информация относно индивидуални търговски договори между дружеството и негови клиенти, с които ищецът е бил в пряк контакти, договарял лично и за които е имал неограничен информационен достъп, както и за липсваща документация, за която ищецът отговарял. В резултат на извършена проверка в ИТ отдела е установено, че на 30.12.2019 г. от служебния имейл на ищеца към два външни за дружеството имейл адреса – и двата свързани с първото и второто име на ищеца, са изпратени като приложение файлове, служебни електронни документи. Единият от имейлите е посочен от ищеца като личен в документите при постъпването му на работа. Поискал от ищеца да даде писмени обяснения, като поканата била връчена на 20.10.2020 г. в 10.10 ч. в присъствието на двама свидетели ищецът е депозирал писмени обяснения, което счита, че съставлява основание да се приеме, че е имал възможност да се запознае със съдържанието на отправената покана, както и е бил в състояние да разбере за кои негови действия се искат обяснения. По този начин не е нарушено правото на защита на ищеца. След запознаване с обясненията на ищеца е постановена оспорената заповед. На 07.01.2020 г. служителят е представил предизвестие за прекратяване на трудовия договор, но за работодателя не е налице информация относно плановите му за работа. Счита, че оспорената заповед е надлежно мотивирана. Твърди, че брутно трудово възнаграждение на ищеца възлиза на 3 555, 42 лв. Съгласно трайната съдебна практика, когато служителят е натоварен с управленски функции, то изискванията за лоялност към работодателя са свързани с проявата на поведение, което пази и укрепва престижа на работодателя, тъй като възлагането на такива функции представлява по – висока степен на оказана от работодателя доверие. С оглед на това служителят следва да се въздържа от действия, които биха злепоставили работодателя както пред външни за предприятието лица, така и пред работниците и служителите в предприятието. неупражняването на контрол по изпълнението на възложените задачи също съставлява дисциплинарно нарушение. Счита, че нарушенията на трудовата дисциплина са тежки и обуславят налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание. Моли съда да постанови решение, с което да отхвърли предявените искове. Претендира сторените по делото разноски.

Липсва спор между страните, а и от ангажираните по делото доказателства се установява, че ищецът е работил при ответника по трудов договор, като е заема длъжността „ръководител,отдел по продажбите, регионален“.

В чл.6.1 от трудовия договор между страните е предвидено задължение за конфиденциалност, поверителност и забрана за конкурентна дейност. Служителят се е задължил както по време на действие на трудовия договор, така и след прекратяването му да не разкрива пред трети лица поверителна информация за дружеството и неговата дейност, както в предприятието, така и извън него, както и за полага всички усилия за опазването на такава информация от нерегламентиран достъп. За целите на договора е прието, че поверителна информация означава всяка непублична информация, свързана с дейността на работодателя, независимо дали става дума за въпроси от организационно естество или за търговската дейност на работодателя и връзките му с делови партньори, клиенти и контрагенти. Поверителна информация е и тази, която е станала известна на служителя по

друг начин в качеството му на служител на ответника или която е създадена в резултат от или във връзка с изпълнение на задълженията на служителя по договора. В чл.6.2 от трудовия договор е предвидено задължение за служителя при прекратяване на трудовото му правоотношение да върне на работодателя документи, вещи и имущество, предоставени му във връзка с качеството му на служител. В чл.7 от договора е предвидено задължение на служителя да спазва разпоредбите на Общия регламент относно защитата на данните (регламент ЕС 2016/679) и Закона за защита на личните данни и всички политики и процедури на дружеството, отнасящи се до защита на лични данни. В договора е удостоверено, че служителят е получил екземпляр от декларация за поверителност за работници, служители и наети по договор за услуги/управление на ответника, че я е прочел и разбрал. В договора е посочено, че на служителя се забранява за разпространява каквито и да е лични данни извън необходимото за изпълнение на трудовите му задължения. Служителят е постъпил на работа на 02.09.2019 г.

По делото е представена длъжностната характеристика за заеманата от ищеца длъжност. Сред основните задължения е предвидено, че осъществява контакти с ключови за региона клиенти – договори и финансови условия, ръководи успешни бизнес отношения. Очертани са ръководни функции, включително контрол над екипа, който ръководи. Като задължение е предвидено опазване на конфиденциална информация. На 02.09.2019 г. на ищеца е връчена длъжностната характеристика за заеманата от него длъжност.

Представена е декларация от ищеца, с която потвърждава, че е получил декларация за поверителност за работници, служители и наети по договор за услуги/управление; Етичен кодекс; Политика за употреба на ИТ ресурси и социални медии; Политика за борба с подкупите и корупцията; Политика за сигнали от служители; Правилник за вътрешния трудов ред; Вътрешни правила за работната заплата, както и всички правила и процедури, утвърд. от управителя на дружеството или от Управителния съвет, чийто най-актуални версии са публикувани във вътрешните правила.

Със заповед от 21.01.2020 г., на основание чл.190, ал.1, т.4, пр.1 и 2 и чл.190, ал.1, т.7 вр. с чл.187, ал.1, т.3, т.8 и т.10 и чл.188, т.3 КТ на ищеца е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“. Заповедта е връчена на 31.01.2020 г. при отказ на служителя, удостоверен с подписите на двама свидетели. В мотивите на заповедта е посочено, че в резултат на извършена на 15.01.2020 г. проверка е установено, че на 30.12.2019 г. служителят е изпратил от служебния си имейл, посочен в заповедта, две съобщения с двама адресати, посочени в заповедта. Към съобщенията са приложени изрично посочени файлове, съдържащи информация за цялото продуктово портфолио на дружеството и брутната печалба от всеки продукт; за обема на продажби по ключови клиенти на дружеството и сумарна информация за продажбите към останалите клиенти за 2018 г. и 2019 г., както и информация за търговските отстъпки за 2019 г. за същите клиенти; информация за изпълнение на качествените цели по супервайзори за цялата страна за цялата страна. Имейл адресите, до които е дрсерирана цитирана информация, не са служебни на дружеството, нито на клиенти или партньори на същото, а лични имейли на служителя. В приложените файлове се съдържа информация за търговската дейност и клиенти на дружеството, която не е публична и до

която служителя е бил предоставен достъп единствено и с оглед изпълнение на възложените му трудови задължения като ръководител продажби, каквото в случая не е установено. – нарушение по чл.187, ал.1, т.3 КТ, т.8, предл.3 и т.10 КТ. При проверката е установено, че служителят е използвал и разпространил лични данни на служители на дружеството, съдържащи се в изрично посочен файл, както и в текста на изпратените имейли, без това да е необходимо за изпълнение на негови трудови задължения – чл.187, ал.1, т.3 и т.10 КТ. На 15.01.2020 г. работодателят е информиран, че на 05.12.2019 г. С.Я. Х. – мениджър проекти, бизнес развитие, е узнал, че пред негови колеги ищецът е коментирал размера на трудовото му възнаграждение и това на Г. Н.Г. – също служител на дружеството – чл.187, ал.1, т.8 КТ. На 15.01.2020 г. и 16.01.2020 г., след подадено от служителя на 07.01.2020 г. предизвестие за прекратяване на трудовия договор, работодателят е получил информация от свои клиенти, че представители на „Сладоледена фабрика – Велико Търново“, - дружество, разпространяващо продуктите „Алджид“ е „Д.“, собственост на Ю., пряк конкурент на работодателя, разполагат с конкретна информация относно търговските условия, договорени между работодателя и клиенти, с които ищецът е бил в контакт и лично е договарял от името на дружеството или със съдействието на свои подчинени. Ищецът е имал пълен достъп до търговската информация, свързана с тези клиенти. В заповедта са описани три случая, при които представители на три дружества да информирали работодателя, че представите на „Ю.“ са ги посетили с информация за търговските договори и на тази база е предложил на клиента по – добри условия. – нарушение по чл.187, ал.1, т.8 КТ. На 16.01.2020 г. в дружеството е постъпил сигнал, че в документацията, съхранявана в помещенията на дружеството, липсва търговски договор с неговия клиент „Симпатико и Еторико“, който ищецът, като пълномощник на работодателя, у подписал и оригиналът от който се намирал у него. Договорът бил със срок от 3 години и материален интерес за дружеството – 19 хиляди лева годишен оборот на продажбите. След отправено на 20.01.2020 г. изрично искане от управителя на ответното дружество ищецът не е могъл да предостави оригинала от договора в офиса на дружеството, където същият е следвало да се съхранява – нарушение по чл.187, ал.1, т.8, предл.1 КТ. На 16.12.2019 г. ищецът разпространил невярна информация, че за привличането на Г. Н.Г., заемащ длъжността „експерт, бизнес развитие“ на работа в дружеството управителят е уредил дружеството да плати на посочения служител сумата от 50 000 лв. направеното от служителя публично изявление не отговаря на действителността, съдържа клеветнически твърдения за ръководството на дружеството – чл.187, ал.1, т.10 КТ В мотивите на заповедта работодателят е приел, че изброените по – горе деяния на служителя представляват многократна злоупотреба с доверието на работодателя и уронване на доброто му име, разпространяване на поверителни за работодателя за работодателя сведения и многократно неизпълнение на установените в предприятието на работодателя вътрешни правила и политики в това число Политика за употреба на ИТ ресурси и социални медии от 23.04.2019 г., Политика за защита на личните данни от 13.06.2019 г., Етичен кодекс от 29.06.2018 г. Работодаателят е приел, че служителят проявява груба небрежност при работата си с лични данни, служебни данни и информация за служители и клиенти на дружеството, демонстрирайки незначителност на основни принципи на

поверителност, установени от работодателя. Служителят не е оказал съдействие за откриване на липсващото споразумение. Служителят е назначен на ръководна позиция, която предполага висока степен на ангажираност и лоялност към работодателя. Същият не демонстрира желание да съдейства на работодателя за минимизиране на негативните последици в резултат от гореизложените нарушения, не проявява каквито и да е управленски инициативи за допълнително изясняване на обстоятелствата, за които в обясненията твърди, че не разполага с информация. Работодателят е отчел и многобройността на нарушенията, всяко едно от които представлява злоупотреба с оказаното му доверие като служител и лице с ръководни функции, което води до значителни загуби на дружеството и реален риск от възникване на допълнителни имуществени вреди в големи размери и уврежда търговската репутация на дружеството и доброто му име като работодател и контрагент.

По делото е представен правилник за вътрешния трудов ред, в сила от 01.07.2019 г. В чл.36, т.6 е предвидено задължение за работниците и служителите да проявяват лоялност към работодателя, като не разпространяват поверителни за него сведения и пазят доброто му име и репутация. В чл.40, т.7 е посочено, че нарушение на трудовата дисциплина съставлява злоупотреба с доверието на работодателя и уронване доброто име на фирмата, както и разпространяване на поверителна за работодателя и фирмата сведения (служебна тайна), включително лични данни, обработвани от работодателя.

Съгласно чл.2.15 от Етичния кодекс на ответното дружество, в сила от 2018 г., фирмена информация може да бъде оповестена единствено от служители, които са изрично упълномощени за това. Всички запитвания за оповестяване на информация в публичното пространство или медиите трябва да се адресират към управителя на дружеството. В чл.2.16 е предвидено, че служителите на ответника отговарят за защита на информация, отнасяща се до лица, клиенти или доставчици, която може да е станала тяхно достояние като част от работата им. Служителите имат право да събират, обработват и използват личните данни в съответствие с Политиката за защита на личните данни на Ф. и приложимите местни политики. Клиентите, доставчиците, служителите и други заинтересовани страни очакват техните лични данни да се съхраняват сигурно и да бъдат третирани като поверителни, следователно всеки служител на Ф. лично отговаря за спазване на тази сигурност и конфиденциалност.

В чл.3.3 от Политика за употреба на ИТ ресурси и социални медии е предвидено, че служителите не трябва да използват информационните ресурси на Ф. за разкриване на каквато и да било поверителна информация за/на Ф. или за/на служител, контрагент, клиент или доставчик на Ф., освен ако за това не е получил изрично одобрение на Ф.. В чл.6.1.д, ж. е предвидено, че служителите не трябва да препращат или да копират имейли, съдържащи лична информация за което и да било лице без предварително разрешение на това лице, освен ако препращането не се изисква в хода на изпълнението на определени служебни задължения, при това в пълно съответствие с всички политики и процедури на Ф., свързани със защитата на личните данни. Служителите не могат да обменят съобщения и електронна поща за реализирането на частни търговски цели, освен когато това е във връзка с



юридическо лице, в което Ф. има фирмен интерес.

На 14.01.2020 г. е депозирано заявление от Г. Н.Г. – експерт, бизнес развитие, до управителя на ответното дружество, с което го уведомява за разпространяване на невярна и обидна информация по негов адрес от прекия му ръководител С. Г.. На 16.12.2019 г. последният коментирал пред колегите му от отдел „Продажби“ – София, че за да бъде привлечен да започне работа в дружеството, лично управителят е уредил пред фирмата да получи 50 000 лв. Подобни подмятания чувал и от техни клиенти в предишни разговори.

На 15.01.2020 г. е депозирано заявление от С.Я. Х. – мениджър проекти, бизнес развитие, до управителя на ответното дружество, с което е посочил, че на 05.12.2019 г. разбрал от разговори между негови колеги в отдела, че С. Г. е коментирал пред тях размера на заплатата му по трудовия му договор с Ф., както и заплатата на Г. Н.Г.. Това го поставило в изключително неловко положение, тъй като информацията е поверителен и не би следвало да я обсъжда с когото и да било. На 06.01.2020 г. с него се свързал бивш негов колега от фирма „Алджида“, който споделил, че С. Г. започва работа при тях през м.02.2020 г.

На 15.01.2020 г. е постъпило заявление от Г. Н.Г. до управителя на ответното дружество, с което го уведомява, че на 14.01.2020 г. разбрал, че клиентът „Е.Д.“ е кантактуван от фирма „Алджида“, с подробности за условията по споразумението им за 2020 г. и са получили по – добра оферта от Алджида. С този клиент имали договор с годишен оборот от 6 000 лв. за текущата година. На 15.01.2020 г., при посещение при клиента „Авеню 1“ ЕООЗ получил подробна информация, че Алджида са запознати с предлаганите от ответника търговски условия и са направили по – добра оферта. С клиента имали договор за годишен оборот от 45 000 лв. за текущата година. В същия ден е проведена среща и с фирма „Асро Ем“, която го уведомила, че Алджида им предлага по – добри условия от техните. С клиента имали договор за годишен оборот от 25 000 лв. за текущата година. На същата дата клиентът „А и А“ отказал зареждане на техни продукти. С този клиент имали годишен оборот от 300 000 лв. и рискът от загубата му представлява сериозен риск за бизнеса. Цитираните споразумения са одобрени от прекия му ръководител С. Г.. Изтъкнато е предположение, че има сериозен риск за изгубят тези клиенти. Уведомил е управителя, че търговското споразумение, което подписали за фирма „Симпатико и Еторико“, подписано от С. Г., в качеството му на пълномощник на ответника, е изгубено и не може да бъде открито, след като Г. взел оригинала, подписан от двете страни.

На 16.01.2020 г. е постъпило заявление от С.Я. Х. до управителя на ответното дружество, с което го уведомява за изтичане на поверителна търговска информация, касаеща взаимоотношения с клиенти, за която научил директно от клиентите им: на 14.02-2 при посещение при клиента „Е.Д.“ управителят го уведомил, че фирма „Алдижа“ ги посетила, знаейки търговските условия ,които са договорили с клиента за 2020 и са им предложили по – добри условия. Годишният оборот с клиента е 6 000 лв. На 15.01.2020 г., същото казали и от „А. 1“ ЕООД. За този клиент Алджида също разполагала с информация за предлаганите от тях търговски условия и предложили по – добри цени. Годишният оборот за 2020 г. е 45 хиляди лв. на същата дата „Асро Ем“ също ги информирали, че от Алджида им предлагали

по – добри условия от тениите. Годишният оборот е 25 000 л на същата дата клиентът „А и А“ отказал зареждане на техни продукти. Договорът за 2020 г. е за 300 000 лв. и сериозно застрашава изпълнението на целите на фирмата. Преговорите с клиентите и търговските отстъпки са съгласувани и одобрени от С. Г.. Подписаното през м.12.2019 г. споразумение с фирма „Симпатики и Еторико“ за срок от 3 години с годишен оборот от 19 000 лв., което С. Г. к качеството му на пълномощник на ответника е подписал, не може да бъде открито в документацията на дружеството. След сключване на сделката, Г. взел оригинала, подписан то двете страни.

На 16.01.2020 г. А.Н.Д. – мениджър ИТ е депозирал заявление до управителя на ответното дружество, с което е уведомил същия за резултатите от извършената на 16.01.2020 г. проверка на кореспонденцията по електронна поща, собственост на ответното дружество, извършена от потребителя С. Г.. При проверката било установено, че на 30.12.2019 г. от служебния имейл адрес на С. Г. са изпратени две съобщения до два адреса, с които съобщения е препратена служебна кореспонденция, собственост на ответника и представляваща търговска тайна и поверителна информация за дейността на дружеството. Информацията е изпратена и до всички останали ръководители продажби в компанията във връзка с изпълнение на служебните им задължения. Файловете, изпратени в цитирана кореспонденция съдържат информация за цялото портфолио на ответното дружество с брутната му печалба от всеки отделен продукт; информация за обеми продажби по ключови клиенти и сумарна информация за продажби към останалите клиенти за 2018 и 2019 г., както и информация за търговски отстъпки за 2019 г. за същите клиенти; информация за изпълнение на качествените цели по супервайзори за цялата страна, включително лични данни на служители, защитени по силата на Общия регламент за защита на личните данни. Описаните в заявлението електронни адреси и файлове съвпадат с тези, посочени в оспорената заповед.

Представено е извлечение от електронна кореспонденция, удостоверяващ изпращане на файлове с описано наименование на посочените в заявлението и оспорената заповед имейли.

На 20.01.2020 г. управителят на ответното дружество е поискал от ищеца на основание чл.193, ал.1 КТ обяснения в срок до 17.30 ч. на 20.01.2020 г. във връзка с нарушение на трудовата дисциплина, които работодателят е констатирал в периода 05.12.2019 г. – 16.01.2020 г. Дисциплинарите нарушения са описани идентично с тези, посочени в оспорената заповед. Документът е връчен на ищеца на 20.01.2020 г. в 10.10 ч.

Ищецът е депозирал писмени обяснения пред работодателя. В него е заявил, че файлът , съдържащ информация за обема продажби по ключови клиенти, , имало такова прехвърляне с цел за установи как завършва м.12. от телефона, който използвал, не било възможно да види цифрите, защото телефонът не поддържал Ексел. Не е прехвърлял портфолиото на дружеството, , защото никога не му било изпратено и това било таблица за употреба от Отдел „Финанси“. По отношение на третия посочен файл твърди, че нито го е отварял, нито е споделял информация с когото и да било.

Твърди, че не знаел възнагражд.ето на С. Х., а Г. Г.ев многократно се хвалел пред клиенти на дружеството каква добра заплата договорил, както и че получил при пристигането си комисионна. Твърди, че нямал никакъв контакт

и не познавал управителя на „Е.Д.“ ЕООД, е познавал собственика на „А.-1“ ЕООД и не го посещавал. Този клиент е бил клиент и на Ю.. Не познавал собственика на „А.Е.-А. СИЕ“ СД, който също бил клиент на Ю.. Счита, че се касае за скалъпена история с цел неговото дискредитиране. Твърди, че не знае къде се намирало търговското споразумение с „Еторико и Симпатико“. Твърди, че Г. Гев сам се хвалел, че е получил въпросната сума като банков превод от управителя на ответното дружество пред С. Х..

По делото са представени извлечения от електронна кореспонденция, съгласно която на 30.12.2019 г. на служебната електронна поща на ищеца са изпратени два от процесните файлове, относно продажбите за 27 и 28.12.2019 г. На 30.12.2019 г. до ищеца е изпратен и файла с портфоиото на ответното дружество за 2020 г. с брутната печалба за всеки продукт, малко опростена, предвид затрудняване с четенето на файла. На 17.12.2019 г. също е било изпратено на ищеца портфолио на ответника за 2020 г. с брутната печалба за всеки отделен продукт.

Представено е съдържанието на файловете на хартиен носител.

По делото е ангажирано търговско споразумение между ответника и „Еторико и Симпатико“, което не е подписано от името на дружествата.

Ответникът е представил Вътрешните правила за работната заплата на ответното дружество, в сила от 01.07.2019 г., както и бонус схема в сила от 01.01.2019 г. В т.2.2.а е предвидено изплащането на месечен бонус продажби, който се изплаща ежемесечно, въз основа на изпълнение на поставените индивидуални цели.

Видно от постъпилата справка от НАП-ТД – София относно актуалното състояние на действащи трудови договори на ищеца към 07.12.2020 г., след прекратяване на трудовото му правоотношение с ответника на 21.01.2020 г. същият е постъпил на работа на 23.01.2020 г. в „Сладоледена фабрика“ ЕООД. В проведеното на 08.12.2020 г. открито съдебно заседание ищецът е заявил, че е постъпил на работа в посоченото дружество на 27.01.2020 г.

От заключението на вещото лице И.Л.Д. по изслушаната пред СРС съдебно – счетоводна експертиза се установява, че общият размер на начисленото брутно трудово възнагражд.е за м.11.2019 г. възлиза на 4 424, 19 лв. В него е включен бонус продажби в размер на 867, 77 лв. Размерът на обезщетението за оставане без работа за периода 21.01.2020 г. – 26.01.2020 г. ( 4 работни дни), с включен бонус продажби, възлиза на 842, 72 лв. Размерът на обезщетението за посочения период, след приспадане на месечен бонус продажби, възлиза на 677, 40 лв.

От показанията на разпитания пред СРС свидетел Г. Н.Г. се установява, че работел в ответното дружество от 2017 г. насам. От 15.10.2017 г. заемал длъжността „Ключови клиенти“. Преди да започне работа в ответното дружество е получил от управителя на същото 50 000 лв. като личен заем, който погасявал. Този заем получил преди да започне работа в ответното дружество. Към този момент бил отправил предизвестие до предходния му работодател „Ю. Б.“. Трябвало да върне дълга като поръчител. Управителят на ответното дружество му помогнал да върне заема към ЧСИ. Познавал управителя на ответното дружество от ищеца. Не бил споделял пред бивш или настоящ служител на „Ю. Б.“ или на „Сладоледена фабрика – Велико Търново“, че е получил сумата от 50 000 лв. като бонус, за да премине

във „Ф. Б.“. Не е казвал на управителя на магазини „Аванти“, че е получил сумата от 50 000 лв., за да премине на работа във Ф.. Ищецът запознал свидетеля с управителя на ответното дружество и свидетеля решил да му поиска пари на заем в размер на 50 000 лв. Получил тази сума, която погасявал. Освободен бил от „Ю. Б.“ без никакви задължения.

За проверка достоверността на показанията на свидетеля по делото е ангажирана заповед за прекратяване на трудов договор на основание чл.326, ал.1, т.1 КТ от „Ю. Б.“ ЕООД, с която считано от 20.09.2017 г. трудовото правоотношение на свидетеля е прекратено.

От показанията на свидетеля С.Я. Х. се установява, че работи при ответника от 01.04.2019 г. , като заемал длъжността „регионален мениджър“. Предходната му длъжност била „проекти за развитие на пазара“, считано от 01.04.2019 г. На 31.01. напуснал работа, но след 2 месеца се върнал. Познавал ищеца, който заемал длъжността „регионален мениджър“. През м.10.2018 г. ищецът му предложил позиция на супервайзор при ответника подавал е сигнал до работодателя, че ищецът е коментирал пред други служители размера на трудовото му възнагражд.е. След като отново постъпил на работа, ищецът разказал на всички колеги на каква заплата се връщал. Настроил всичките му колеги срещу него. Ищецът е подписал заповедта му за назначаване при ответника и бил запознат с получаваното от него трудово възнагражд.е. Колегите му знаели и заплата на ищеца. Подал и друг сигнал относно държанието на ищеца в последния месец преди да напусне. Подал устен сигнал до втория регионален мениджър, както и до управителя на ответното дружество. Сигналите били за това, че клиенти на дружеството им съобщавали факта, че конкурентът на ответника „Сладоледена фабрика“ разполагали с конкретна информация относно търговските условия, на които работи Ф. с тези клиенти. Подавал информация до Човешки ресурси и до управителя на ответното дружество във връзка с липсата на търговски споразумения след напускането на ищеца. От клиентите им разбрал, че източникът на тази информация бил ищецът, който работел в конкурентната фирма. Информацията получил от Димитър, фирма „Гранд 13“, „Симпатико“. Последният също имал информация за пазара, както и фирмата „Е.Д.“ свидетелят имал отношения с ищеца до напускането му. В момента, в който разбрал, че свидетелят знаел, че ще напусне работа, отношенията им се влошили, държал се арогантно, обиждал го. Възникнал личен конфликт с него.

Във въззивното производство, в рамките на предоставената от съда възможност, съобразно изискванията на чл.185 ГПК, ответникът е представил точен превод на български език от извлеченията от процесните файлове.

Жалбоподателят – ищец е депозирал в настоящото съдебно производство молба за отказ от иска с правно основание чл.344, ал.1, т.2 КТ.

**При така установената фактическа обстановка, съдът приема от правна страна следното:**

Въззивната жалба е подадена в срока по чл.259, ал.1 ГПК, изхожда от легитимирана страна, като същата е процесуално допустима. Разгледана по същество, жалбата е неоснователна.

Съгласно нормата на чл.269 ГПК съдът се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта – в обжалваната му част. По

останалите въпроси съдът е обвързан от посоченото в жалбата.

При извършена служебна проверка въззивният съд установи, че обжалваното съдебно решение е валидно, като същото е процесуално допустимо.

Между страните в производството е съществувало валидно трудово правоотношение, като ищецът е заемал длъжността „ръководител, отдел по продажбите, регионален“.

Със заповед от 21.01.2021 г., връчена на същата дата на служителя, работодателят е упражнил дисциплинарната си власт, като е наложил на ищеца дисциплинарно наказание „уволнение“ и е прекратил трудовото му правоотношение.

Жалбоподателят поддържа релевираното с исковата молба възражение, че оспорената заповед за уволнение не е мотивирана.

Нормата на чл.195, ал.1 КТ регламентира, че дисциплинарното наказание се налага с мотивирана писмена заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога е извършено, наказанието и законовият текст, въз основа на който се налага.

Константната съдебна практика на ВКС приема, че необходимото съдържание на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание по смисъла на чл.195, ал.1 КТ са фактическите признаци на нарушението – кога и от кого извършено то. Съгласно разясненията, даД. с решение № 676/12.10.2010 г. по г. д. № 999/2009 г. на ВКС, ГК, IV ГО, постановено по реда на чл.290 КТ, задължението по чл.195, ал.1 КТ за мотивиране на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание е въведено с оглед изискването на чл.189, ал.2 КТ за еднократност на наказанието, спазване на сроковете по чл.194 КТ, както и възможността на наказания служител за защита в хода на съдебното производство при обжалване на наложеното наказание. Когато изложените мотиви са достатъчни за удовлетворяване на тези изисквания, заповедта отговаря на чл.195, ал.1 КТ. Правно релевантно е също така и обстоятелството дисциплинарното нарушение да е посочено по разбираем начин, който дава възможност на работника да проведе пълноценно защитата си.

В разглеждания случай работодателят е изпълнил задължението си, установено в посочената норма, като е описал нарушението на трудовата дисциплина, за което е наказан ищецът, чрез съществените му признаци. Работодателят е посочил кога са извършени дисциплинарните нарушения, в какво се изразяват те, като е посочил и тяхната противоправност. Възможността да се ангажира дисциплинарната отговорност само за лични действия на служителя не води до забрана за налагане на дисциплинарно наказание за неупражнен контрол (допустителство), което също е форма на лично деяние (бездействие, съставляващо неизпълнение на възложени трудови задължения). Ето защо изложените в тази насока оплаквания са неоснователни.

Жалбоподателят излага съображения, че дадената правна квалификация на деянията е неправилна.

Съгласно трайната съдебна практика въпросът дали работодателят е определил точна правна квалификация на дисциплинарното нарушение няма 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 (решение № 436 от 01.12.2015 г. по гр. д. № 2666/2015 г. на ВКС, ГК, IV ГО, постановено по реда на чл.290 ГПК и др.).

Жалбоподателят се позовава на нередовно проведена процедура по чл.193, ал.1 КТ.

Съгласно разясненията, даД. с решение № 432/26.05.2010 г. по гр. д. № 1322/2009 г. на ВКС, ГК, III ГО, постановено по реда на чл.290 ГПК, преди налагане на дисциплинарно наказание съществен елемент на дисциплинарната процедура е задължението на работодателя да изслуша или приеме писмените обяснения на нарушителя. Обясненията следва да бъдат поискани в рамките на дисциплинарното производство и по повод решаването на въпроса за дисциплинарното наказание. Затова, когато работодателят уведомява служителя за започналата срещу него дисциплинарна процедура по налагане на дисциплинарно наказание, е длъжен да посочи точно нарушенията, за които иска предварително неговите обяснения. Това дава възможност на работодателя за допълнителна оценка на събраните доказателства и възможност да прецени отношението на служителя към нарушението, а по отношение на служителя писмените обяснения, респ. изслушването се явява единственото в рамките на дисциплинарната процедура средство за защита. Неизпълнението на задължението на работодателя, произтичащо от нормата на чл.193, ал.1 КТ е абсолютно основание за отмяна на заповедта за дисциплинарно уволнение на лицето, без да е необходимо съдът да навлиза в разглеждането на спора по същество.

В случая обясненията от служителя са поискани в рамките на дисциплинарното производство във връзка със започнала процедура по налагане на дисциплинарно наказание. Работодателят е посочил точно нарушенията на трудовата дисциплина, за които иска обяснения от служителя.

Спори се между страните в производство дали работодателят е определил подходящ срок на ищцата, в рамките на който да даде писмени обяснения по реда на чл.193, ал.1 КТ, както и дали същата е известена, че обясненията се искат в рамките на дисциплинарно производство. В случая определеният от работодателя срок е до 17.30 ч. на 20.01.2020 г., като поканата за даване на писмени обяснения е връчена на ищеца на същата дата в 10.10. ч. Ищецът не твърди и съответно не установява, че е възразил пред работодателя, че така определеният срок е недостатъчен, като е спазил същия и е депозирал обяснения.

Следва да се отбележи, че в КТ не са въвед. формални изисквания за провеждане на процедурата по изискване и даване на обяснения, както и не е регламентиран определен минимален срок, в рамките на който работникът или служителят да упражни правото си да даде писмени обяснения по реда на чл.193, ал.1 КТ. Целта е да се обезпечи на работника или служителя реалната възможност да се защити, а работодателят да вземе предвид обясненията му. Ето защо преценката дали даД.ят срок е бил разумен и достатъчен се извършва с оглед на това дали е осигурена реално възможността за даване на обяснения (решение № 53 от 31.05.2017 г. по гр. д. № 2943/2016 г., на ВКС, ГК, III ГО; решение № 165 от 25.10.2011 г. по гр. д. № 359/2010 г., на ВКС, ГК, III ГО; решение № 563 от 12.01.2013 г. по гр. д. № 1747/2011 г., на ВКС, ГК, IV ГО, постановени по реда на чл.290 ГПК и др.).

В случая работодателят е изпълнил задължението си преди налагане на дисциплинарното наказание да изиска и приеме писмените обяснения на ищеца. За същия е налице яснота, че писмените обяснения се изискват в рамките на дисциплинарна процедура, като изрично е взел становище във връзка с конкретните дисциплинарни нарушения, за които е наказан.

По изложените съображения въззивният съд счита, че доводите на жалбоподателя са неоснователни, като преди налагане на дисциплинарното наказание работодателят надлежно е изпълнил задължението си, произтичащо от нормата на чл.193, ал.1 КТ, поради което установените в чл.193, ал.2 КТ правни последици не могат да намерят приложение в разглеждания случай.

Ищецът е изложил в исковата си молба доводи, че не е извършил нарушенията на трудовата дисциплина, за които е наказана.

Съгласно разясненията, даД. с решение № 68/03.05.2012 г. по гр. д. № 1808/2010 г. на ВКС, IV ГО; решение № 94/30.05.2013 г. по гр. д. № 646/2012 г. на ВКС, ГК, IV ГО и др. при трудов спор за законността на наложеното дисциплинарно нарушение в доказателствена тежест на работодателя е да установи, че е упражнил законно субективното си право да ангажира дисциплинарната отговорност на служителя. С оглед на това същият следва да докаже в хода на съдебното производство, че служителят е извършил нарушенията на трудовата дисциплина, за което е наказан. За установяване на дисциплинарното нарушение са допустими всички доказателствени средства. За да докаже факта на извършеното действие, което е в нарушение изискванията за спазване на трудовата дисциплина или осъщественото от работника неправомерно бездействие, работодателят може да поиска разпит на свидетели, да предостави писмени доказателства, изслушване на експертиза и други доказателствени средства в зависимост от характера на нарушението.

В разглеждания случай се установи, че ищецът е изпратил от служебния си имейл две съобщения към два свои лични имейла. Тази информация му е предоставена служебно във връзка с изпълняваните от него трудови функции. Изпращането на фала, съдържащ информация за обема на продажбите по ключови клиенти на дружеството, се признава от ищеца в депозираните пред работодателя писмени обяснения в рамките на развитото се дисциплинарно производство. Представените от ответника извлечения от електронна кореспонденция, ведно със съдържанието на изпратените файлове, не е оспорено от ищеца, както и не е отправено искане за представянето им на електронен носител. Ето защо същите следва да се ценят от съда при извършване на обоснована преценка относно проведеното от работодателя доказване на нарушенията на трудовата дисциплина, за които ищецът е наказан.

В длъжностната характеристика за заеманата от ищеца длъжност, Правилника за вътрешния трудов ред и Етичния кодекс работодателят е разписал точни правила за опазване на конфиденциалната информация, която е станала служебно известна на служителя. В Правилника за вътрешния трудов ред изрично е регламентирано, че разпространяването на поверителни за работодателя и фирмата сведения (служебна тайна), включително лични данни, обработвани от работодателя, съставляват нарушение на трудовата дисциплина. Жалбоподателят е бил своевременно запознат с посочените

документи, които са му връчени срещу подпис в деня на постъпването му на работа, за което е подписал декларация. С оглед на това за ищеца е налице яснота, че не следва без изрично разрешение от управителя на ответното дружество да изпраща служебна информация на електронни адреси, които не са служебни. Обстоятелството, че електронните адреси са лични на ищеца, а не на трети лица, не налага извод, че извършеното от ищеца деяние не съставлява нарушение на трудовата дисциплина, доколкото такова изключение не е предвидено от работодателя. Следва да се отбележи, че препращането на служебна информация на личните имейл адреси на ищеца създава предпоставки за нерегламентиран и неконтролиран достъп на трети лица до тази информация, която е конфиденциална за работодателя.

Жалбоподателят излага съображения, че не е доказано по делото съдържанието на изпратените файлове. Ответникът е ангажирал по делото извлечение на хартиен носител на съдържанието на процесните таблици, които не са оспорени от ищеца, както и не е отправено искане за представянето им на електронен носител. Същите кореспондират и с данните, докладвани на работодателя от мениджър ИТ във връзка с извършена проверка.

По делото са разпитани служителите на ответното дружество, които са сезирали управителя на същото със станали им известни обстоятелства, свързани с поведението на ищеца при изпълнение на трудовите му задължения. Свидетелите Г. Гев и С. Х. са дали показания, които изцяло кореспондират с информацията, докладвана на управителя на ответното дружество – ищецът е обсъждал размера на трудовото възнаграждение на свидетеля Х., който е служител при ответника, както и не е предал оригинала на търговско споразумение между ответника и „Етобико – Симпатико“, което било предадено на ищеца и не се намирало в офиса след напускането му. Установено е също така, че на 16.12.2019 г. ищецът е коментирал пред служители на ответника за получен бонус от Г. Гев, за да бъде привлечен на работа, в размер на 50 000 лв. Ангажираните свидетелски показания на служителя Г. Гев установяват, че сумата от 50 000 лв. му е предоставена като личен заем от управителя на ответното дружество.

Въззивният съд счита, че описаното в т.1.4 и 1.5 от заповедта за налагане на дисциплинарно наказание нарушения на трудовата дисциплина не са доказани по делото. Липсват преки доказателства, че информацията е получена от конкурентните дружества именно от ищеца – в резултат на неправомерно разкриване на поверителна информация. Показания в тази насока е дал свидетелят С. Х., като информацията му е станала известна от други клиенти на дружеството. Свидетелят посочва само лично име на лицето, от което е получило информацията, като точно не знаел фирмата. Това разколебава достоверността на свидетелските показания в тази им част, ценени по реда на чл.172 ГПК. Липсват ангажирани по делото други доказателства, въз основа на които да се направи еднозначен извод, че информацията на конкурентите на ответника е предоставена именно от ищеца. Такъв извод би се основавал на предположения, което сочи на липсата на проведено пълно доказване на това обстоятелство от страна на ответника.

Жалбоподателят поддържа възражението си, заявено с исковата молба, че наложеното му дисциплинарно наказание е несъразмерно с нарушението на трудовата дисциплина, от което не са произтекли вреди за



работодателя.

Нормата на чл.189, ал.1 КТ вменява в задължение на субекта на дисциплинарна власт при определяне на дисциплинарното наказание да вземе предвид тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено, както и поведението на работника или служителя. Тази преценка е задължителна за наказващия орган и нейното извършване е изискване за законност на наложеното дисциплинарно наказание. Дали същата е правилно извършена следва да се установи от съответствието между извършеното нарушение и наложеното наказание. При спор относно законността на наложено дисциплинарно наказание съдът следва да извърши съдебен контрол по тези въпроси. В случай, че при съобразяване на обстоятелствата, посочени в чл.189, ал.1 КТ, съдът констатира несъответствие на наложеното дисциплинарно наказание с нарушението, дисциплинарното наказание следва да се отмени (решение № 293 от 21.11.2011 г. по гр. д. № 238/2011 г., на ВКС, ГК, III ГО).

При преценка тежестта на нарушението следва да се съобрази значимостта на задължението, което работникът или служителят не е изпълнил, в контекста на трудовата му функция на работника. Следва да се прецени също така обемът на неизпълнение на трудовите задължения, последиците от допуснатото нарушение и отражението им върху дейността на работодателя, възможността от неизпълнението на трудовите задължения за работодателя да настъпят вреди. От значение също така е и формата на вина, мотивите за извършване на деянието, осъзнава ли се неправомерността на същото и неговите последици, които са не само икономически, но и върху микроклимата в съответното звено на работа, отношението на работника или служителя към стореното, налице ли е готовност да поправи вредите, ако такива са настъпили, доколко с действията си служителят е отговорил на очакванията за съответстващото за длъжността поведение и пр. (решение № 109/13.08.2018 г. по гр. дело № 3323/2017 г. на ВКС, ГК, IV ГО; решение № 213 от 29.01.2019 г. по гр. д. № 4469/2017 г., на ВКС, ГК, IV ГО; решение № 436 от 01.12.2015 г. по гр. д. № 2666/2015 г. на ВКС, ГК, IV ГО и др.).

В случая жалбоподателят е заемал длъжността „ръководител, отдел продажби, регионален“ при ответника, на който са възложени много отговорни трудови задължения и достъп до лични данни на лица, включително служители на ответника. Нарушението на трудовата дисциплина, изразяващо се в изпращане на файлове от служебния си имейл на два неслужебни имейла, които съдържат важна търговска информация за дейността на работодателя, без спазване на установения ред за това, е тежко нарушение на трудовата дисциплина. Макар тази информация да не е пряко насочена към трети за правоотношението лица, изпращането ѝ на личните имейли на ищеца без изискуемото разрешение от управителя за това, създава предпоставки за нерегламентиран достъп до тази информация и използването на същата. Разглежданото трудово задължение е значимо, доколкото засяга информация, пряко свързана с търговската дейност на работодателя, която по своя характер е поверителна. Чрез разглежданото дисциплинарно нарушение ищецът създава предпоставки за злоупотреба с тази информация и се разкрива възможност за засягане бизнес отношенията на работодателя. С оглед на това неизпълнението на разглежданото трудово задължение на жалбоподателя би могло да доведе до значителни вредни последици. Следва

да се отбележи, че в рамките на дисциплинарното производство жалбоподателят не е демонстрирал, че е осъзнал последиците от извършеното от него тежко нарушение на трудовата дисциплина, не е демонстрирал и критичност към стореното от него.

Разглеждането на нарушение на трудовата дисциплина съставлява неизпълнение на законните нареждания на работодателя по смисъла на чл.187, ал.1, т.7 КТ, както и води до разпространяване на поверителни за него сведения по смисъла на чл.187, ал.1, т.8, предл. последно КТ. Предвид изложените съображения въззивният съд счита, че е осъществен фактическия състав на посочените норми.

Разкриването на данни относно индивидуалното трудово възнаграждение на служителя на ответника Г. Н.Г., както и разпространяването на невярна информация, че привличането на същия на работа е свързано със заплащането на сумата от 50 000 лв., е рефлектирало негативно върху микроклимата при ответника. Без значение е обстоятелството дали тази информацията съставлява лични данни по смисъла на ЗЗЛД, право релевантно е обстоятелството, че информацията се отнася за трети за правоотношението на ищеца лица и на същия не е дадено разрешение да я разпространява сред останалите служители на ответника.

Непредаването на оригинала на търговско споразумение между ответника и „Етобико-Симпатико“ при прекратяване на трудовото му правоотношение, който е бил предоставен на ищеца, също създава предпоставки за потенциални икономически вреди за работодателя.

При преценка основателността на заявения довод на жалбоподателя за несъразмерност на наложеното дисциплинарно наказание следва да се съобразят и разясненията, дадени с решение № 86 от 25.05.2011 г. по гр. д. № 1734/2009 г. на ВКС, ГК, IV ГО, постановено по реда на чл.290 ГПК, съгласно които злоупотреба с доверието на работодателя е налице и в случаите, когато без да е извлечена имотна облага, работникът, възползвайки се от служебното си положение е извършил действия, компрометиращи оказаното му доверие; когато с действията си е злепоставил работодателя пред трети лица, независимо дали действията са извършени умишлено. Когато работникът или служителят е натоварен с управленчески функции, то изискванията за лоялност към работодателя са свързани и с проявата на поведение, което пази и укрепва престижа на работодателя. Възлагането на управленчески функции предпоставя една по - висока степен на оказано от работодателя доверие, поради което изпълняващия ги работник или служител е длъжен да се въздържа от действия, които биха злепоставили работодателя както пред външни за предприятието лица, така и пред работниците и служителите на предприятието. Когато служителят, натоварен с управленчески функции, възползвайки се от служебното си положение, допуска действия в разрез със задължението за лоялност, то извършеното съставлява тежко дисциплинарно нарушение, за което законът предвижда налагане на наказание дисциплинарно уволнение.

В случая ищецът е заемал ръководна длъжност, поради което изискванията към него за лоялност към работодателя са завишени. С извършените нарушения на трудовата дисциплина същият не е отговорил на тях.

По изложените съображения и с оглед тежестта на нарушението,

заеманата ръководна длъжност от ищеца, създаде предпоставки за злоупотреба с поверителна за работодателя информация, настъпилите вредни последици в микроклимата при ответника, липсата на критичност от страна на служителя към извършените нарушения на трудовата дисциплина, както и обстоятелството, че с действията си ищецът не е отговорил на очакванията за съответстващото за длъжността поведение, следва да се приеме, че наложеното наказание съответства на тежестта на нарушенията на трудовата дисциплина. Ето защо оплакванията на жалбоподателя в тази насока се явяват неоснователни.

По изложените съображения предявеният иск за отмяна на уволнението като незаконно се явява неоснователен.

Тъй като ищецът е заявил отказ от иска с правно основание чл.344, ал.1, т.2 КТ и на основание чл.233 ГПК обжалваното решение в частта на тази искова претенция следва да се обезсили, а производството по делото в същата част следва да се прекрати.

Тъй като главният иск за отмяна на уволнението като незаконно е неоснователен и с оглед акцесорния характер на иска с правно основание чл.344, ал.1, т.3 КТ вр. с чл.225, ал.1 КТ – за заплащане на обезщетение за оставане без работа, същият се явява неоснователен.

Тъй като крайните изводи на двете инстанции съвпадат по отношение на исковете с правно основание чл.344, ал.1, т.1 КТ и чл.344, ал.1, т.3 КТ вр. с чл.225, ал.1 КТ, обжалваното решение в частта на тези иски претенции следва да се потвърди.

#### **По разноските по производството:**

При този изход на делото и на основание чл.78, ал.3 и ал.4 ГПК на ответника по жалбата следва да се присъдят сторените разноски в настоящото производство. техният размер възлиза на 2 299, 21 лв. – заплатено възнагражда за един адвокат.

В предмета на настоящото производство се включва частна жалба, депозирана от ищеца, срещу постановеното по реда на чл.248 ГПК определение, с което е отхвърлена молбата му за изменение на постановеното съдебно решение в частта за разноските.

Частната жалба е постъпила в срока по чл.248, ал.3 ГПК вр. с чл.259, ал.1 ГПК, като изхожда от легитимирано лице – страна в процеса, като същата е процесуално допустима. Разгледана по същество, частната жалба е неоснователна.

Ищецът своевременно е депозирал молба за изменение на постановеното съдебно решение в частта за разноските.

Нормата на чл.248, ал.1 ГПК вр. с чл.259, ал.1 ГПК предоставя възможност на съда по искане на страната, направено в срока за обжалване на постановеното решение, да допълни или измени същото в частта за разноските.

В случая жалбоподателят своевременно е направил възражение за прекомерност на адвокатското възнаграждение, заплатено от ответника.

Нормата на чл.78, ал.5 ГПК регламентира, ако заплатеното от страната възнаграждение за адвокат е прекомерно съобразно действителната правна и фактическа сложност на делото, съдът може по искане на насрещната страна да присъди по - нисък размер на разноските в тази им част, но не по - малко от минимално определения размер съобразно чл.36 ЗАдв.

Съгласно задължителните разяснения, даД. с ТР № 6 от 06.11.2013 г. по т. д. № 6/2013 г. на ОСГТК на ВКС, основанието по чл.78, ал.5 ГПК се свежда до преценка на съотношението на цената на адвокатската защита и фактическата и правна сложност на делото, като съдът следва да съобрази доказателствените факти и доказателствата, които ги обективират и дължимото правно разрешение на повдигнатите правни въпроси, което е различно по сложност при всеки отделен случай. След тази преценка, ако се изведе несъответствие между размера на възнагражд.ето и усилията на защитата при упражняване на процесуалните права, съдът намалява договорения адвокатски хонорар.

В конкретния случай усилията на процесуалния представител на ответника по жалбата се свеждат до: изготвяне на писмен отговор на исковата молба, явяване в провеД.те три открити съдебни заседания, депозиране на становища във връзка с предоставени от съда възможности, ангажиране на голям по обем писмени доказателства, представяне на списък на разносните по чл.80 ГПК и доказателства относно техния размер. Предвид установеният минимален размер в разпоредбата на чл.7, ал.1, т.1 и чл.7, ал.2, т.1 от Наредба № 1 от 9 юли 2004 г. за минималните размери на адвокатските възнагражд.я, издадена от Висшия адвокатски съвет, в приложимата към момента на сключване на договора редакция, за обективно, кумулативно съединените искиви претенции, както и големият обем доказателствен материал, който е ангажиран по делото, множеството възражения и оспорвания, фактическата и правна сложност на делото, въззивният съд счита, че с оглед обсъД.те по – горе усилия на защитата при упражняване на процесуалните права, следва да се приеме, че не са налице основания за намаляване на адвокатското възнагражд.е, чийто размер възлиза на 1 715, 90 лв. Ето защо частната жалба се явява неоснователна и като такава следва да се остави без уважение.

Воден от гореизложеното, съдът

## РЕШИ:

**ОБЕЗСИЛВА** решение № 20085740 от 03.04.2021 г., постановено по гр. д. № **14684/2020** г. по описа на СРС, III ГО, 81 състав, **В ЧАСТТА**, с която е отхвърлен предявеният от С. Х. Г., ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес гр. София, ул. „\*\*\*\*\*, ет\*\*\*\*\* срещу „Ф. Б.“ ЕООД, ЕИК \*\*\*\*\*, иск с правно основание чл.344, ал.1, т.2 КТ – за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „ръководител отдел по продажбите, регионален“ във „Ф. Б.“ ЕООД, на основание чл.233 ГПК.

**ПРЕКРАТЯВА** производството по делото в същата част.

**ПОТВЪРЖДАВА** решение № 20085740 от 03.04.2021 г., постановено по гр. д. № **14684/2020** г. по описа на СРС, III ГО, 81 състав, **В ОСТАНАЛАТА ЧАСТ**, с която са отхвърлени предявените от С. Х. Г., ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес гр. София, ул. „\*\*\*\*\*, ет\*\*\*\*\* срещу „Ф. Б.“ ЕООД, ЕИК \*\*\*\*\*, искиве с правно основание чл.344, ал.1, т.1 кт вр. с чл.188, т.3 КТ – за отмяна на уволнението, извършено със заповед от 21.01.2020 г. на управителя на „Ф. Б.“ ЕООД и с правно основание чл.344, ал.1, т.3 КТ вр. с чл.255, ал.1 КТ – за заплащане на сумата от **842, 70** (осемстотин четиридесет и два лева и седемдесет стотинки) лв., заявен като

частичен иск от общо дължимата сума от 1 000 лв., представляваща обезщетение за времето, през което е останал без работа: 21.01.2020 г. – 26.01.2020 г.

**ОСТАВЯ БЕЗ УВАЖЕНИЕ** частна жалба вх. № 23041754 от 11.08.2021 г., депозирана от С. Х. Г., ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес гр. София, ул. „\*\*\*\*\*, ет.\*\*\*\*\* и съдебен адрес гр. София, ул. „\*\*\*\*\*3 – адв. Л. Ч., срещу определение № 20155182 от 11.07.2021 г., постановено по гр. д. № 14684/2020 г. по описа на СРС, III ГО, 81 състав, като неоснователна.

**ОСЪЖДА** С. Х. Г., ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес гр. София, ул. „\*\*\*\*\*, ет.\*\*\*\*\* и съдебен адрес гр. София, ул. „\*\*\*\*\*3 – адв. Л. Ч., да заплати на „Ф. Б.“ ЕООД, ЕИК \*\*\*\*\*, с адрес гр. София, бул. „Цар Освободител“ № \*\*\*\*\* – адв. Е. И., на основание чл.78, ал.3 ГПК, сумата от **2 299, 21** (две хиляди двеста деветдесет и девет лева и двадесет и една стотинки) лв., представляваща заплатено възнагражд.е за един адвокат за процесуално представителство във въззивното производство.

Решението подлежи на обжалване пред ВКС в едномесечен срок от връчването му на страните, при условията на основание чл.280, ал.1 ГПК.

Председател: \_\_\_\_\_

Членове:

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

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