

РЕШЕНИЕ

№ 31

гр. Враца, 22.02.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – ВРАЦА, I-ВИ ВЪЗЗИВЕН ГРАЖДАНСКИ
СЪСТАВ**, в публично заседание на деветнадесети януари през две хиляди
двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Росица Ив. Маркова

Членове: Надя Г. Пеловска-Дилкова
Калин Тр. Тодоров

като разгледа докладваното от Надя Г. Пеловска-Дилкова Въззивно
гражданско дело № 20211400500520 по описа за 2021 година

Производството е образувано въз основа на въззивна жалба, подадена от В. Т. В. от с. ***, обл. Враца, чрез пълномощника му адв. Ц.К., против Решение №25/08.10.2021 г., постановено по гр.д. № 358/2021 г. по описа на Районен съд – Оряхово, с което са отхвърлени предявените от В. Т. В. против Община Оряхово, обективно съединени иски по чл.344, ал.1, т.1, 2 и 3 КТ, вр. чл.225, ал.1 от КТ за признаване за незаконосъобразна и отмяна на Заповед № РД-11-218/15.06.2021 г., с която на жалбоподателя е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ и е прекратен трудовият му договор, за възстановяването му на заеманата преди уволнението длъжност и за осъждане на общината да му заплати обезщетение в размер на 5608,92 лева, ведно със законната лихва върху сумата от датата на предявяването на иска до окончателното ѝ изплащане.

В жалбата се твърди, че атакуваното решение е неправилно, незаконосъобразно и постановено при съществени нарушения на процесуалните правила. Развиват се съображения, че наложеното на въззивника най-тежко дисциплинарно наказание „уволнение“ е несъставомерно по разпоредбата на чл.190, ал.1, т.1, пр.2 КТ, тъй като в случая са извършени две нарушения на трудовата дисциплина и не е налице

системност. Твърди се, че за тези две нарушения са били наложени дисциплинарни наказания, но те не са включени от общината в оспорената заповед при определяне тежестта на нарушението. Сочи още, че Заповед № РД-11-207/07.06.2021 г. за налагане на наказание „предупреждение за уволнение“ е обжалвана и не е влязла в сила. Твърди още, че законосъобразността на уволнителната заповед и на дисциплинарното производство е опорочена поради неточно изписване на законовите основания за издаването ѝ и поради неправилна квалификация на извършените нарушения. Поддържа се, че съществен пропуск е и липсата на докладна записка от прекия ръководител, която съгласно чл.48 от Правилата за вътрешния трудов ред на Община Оряхово е следвало да бъде приложена. Жалбоподателят счита, че процесната заповед е немотивирана и неоснователна, поради липса на нормативното основание за налагане на дисциплинарното наказание по чл.330, ал.2, т.6, което неправилно е прието от първоинстанционния съд като несъществено за производството обстоятелство.

Иска се отмяна на обжалваното решение и уважаване на предявените иски, като се присъдят и направените разноски пред двете съдебни инстанции.

В срока по чл.263, ал.1 от ГПК е постъпил отговор от Община Оряхово, чрез юрисконсулт М.Ц., с който въззивната жалба се оспорва като неоснователна и недоказана. Твърди се, че по делото са допуснати и приобщени всички доказателства- писмени и гласни, относими към спора и са обсъдени обстойно от съда. Посочва се, че в първоинстанционното производство Община Оряхово е представила в цялост трудовото досие на В.В., а възражения от жалбоподателя по представените доказателства не са направени. Според въззиваемата страна съдът правилно е преценил, че при издаването на заповедта са спазени изискванията на чл.192 и чл.195, ал. 1 от КТ и са налице всички изискуеми реквизити. Твърди се, че същата е мотивирана и постановена в съответствие с императивните норми и по-специално чл.189, ал.1 от КТ. Счита за несъстоятелни твърденията на въззивника за несъобразяването на заповедта с изискванията на чл.190, ал.1, т.3 от КТ, като се позовава на съдебна практика на ВКС. Счита, че е спазен заложеният в чл.189, ал.2 КТ принцип, съгласно който за едно дисциплинарно нарушение може да бъде наложено само едно наказание. Иска се обжалваното

решение да бъде потвърдено и в полза на Община Оряхово да бъдат присъдени направените разноски в настоящото производство.

Във въззивното производство страните не правят доказателствени искания и нови доказателства не са събиране.

При проверка на допустимостта и редовността на въззивната жалба настоящият съдебен състав констатира, че същата е подадена в срока по чл.259, ал.1 от ГПК и отговаря на изискванията на чл.260 и чл.261 ГПК. При констатираната допустимост на жалбата, съгласно чл. 269 ГПК въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта – в обжалваната му част, като по останалите въпроси е ограничен от релевираните въззивни основания в жалбата.

Първоинстанционното съдебно решение е валидно и допустимо, постановено в съответствие с основаниято и петитума на искането за съдебна защита, предявено с исковата молба на ищеца.

Съдебният състав, след като обсъди събраните по делото доказателства, във връзка с навежданите от страните доводи, намира следното:

Районен съд-Оряхово е сезиран с предявени от В. Т. В. от с.***, обл.Враца обективно съединени искове против Община Оряхово, за признаване на уволнението за незаконно и отмяната на заповед №11-218/15.06.2021г. на кмета на Община Оряхово, с която му е наложено дисциплинарно наказание „уволнение”, за възстановяването му на заеманата преди уволнението длъжност „****“ и за заплащане на обезщетение за времето, през което е останал без работа, поради уволнението, в размер от 5608,92 лв., претендирано за период от 6 месеца след датата на уволнението.

В исковата молба се твърди, че ищецът работил по трудов договор при ответника на длъжност „****“, като правоотношението било прекратено с налагането на дисциплинарно уволнение. Поддържа се, че заповедта за уволнение е незаконосъобразна, тъй като съгласно разпоредбата на чл.190, ал.1, т.3 от КТ, на която работодателят се е позовал, изисква да са налице системни еднородни нарушения на трудовата дисциплина, каквито в случая на са налице. Сочи се, че описаните в заповедта нарушения са само две и се изразяват в преждевременно напускане на работа, което може да доведе до налагане на дисциплинарно уволнение по чл.190, ал.1, т.1 от КТ, но само ако напусканията са най-малко три. Ищецът поддържа също така, че при налагане

на наказанието работодателят се е позовал и на две предходни дисциплинарни наказания, които не касаят нарушения, извършени в рамките на 1 месец, а и второто от тях не е влязло в законна сила.

По реда на чл.131 от ГПК ответника Община Оряхово е ангажирал писмен отговор, че оспорва предявените искове. Поддържал е, че ищецът е извършил дисциплинарни нарушения, за които законосъобразно е наложено дисциплинарно уволнение, при съобразяване с изискванията на чл.190, чл.192 и чл.195 от КТ.

В подкрепа на твърденията си страните са ангажирали писмени доказателства, които обсъдени поотделно и в тяхната пълнота, във връзка с изложените от страните твърдения и доводи, дават основание на въззивния съд да сподели изцяло възприетата от районния съд фактическа обстановка, която най-общо се свежда до следното:

Видно от приложеното по делото копие от личното трудово досие на ищеца В.В., същият работи по трудов договор при ответната Община Оряхово на длъжност „***“, считано от 01.07.2015г.

С процесната заповед №РД-11-218/15.06.2021г. на Кмета на Община Оряхово, на основание чл.330, ал.2, т.6 от КТ, вр.с чл.195, ал.1, чл.188, т.3, чл.190, ал.1, т.3 от КТ и чл.187, т.1 от КТ, на ищеца било наложено дисциплинарно наказание „Уволнение“ и трудовото му правоотношение било прекратено.

Видно от заповедта наказанието било наложено поради това, че на 14.05.2021г. и на 19.05.2021г. ищецът е извършил виновни нарушения на трудовата дисциплина, изразяващи се в преждевременно напускане на работа в 13,40 ч.на първия ден и в 16 часа на втория. Тези нарушения-преждевременно напускане на работа, са квалифицирани от работодателя по чл.187, т.1, пр.2-ро от КТ, но разглеждайки двете в съвкупност, той е приел, че се касае до системни нарушения на трудовата дисциплина по смисъла на чл.192, ал.1, т.3 от КТ (има се предвид чл.190, ал.1, т.3 КТ, видно от текстовото изписване на квалификацията), за които е наложил дисциплинарно наказание „Уволнение“. В заповедта работодателят се е позовал на констативни протоколи от 14.05.2021г. и от 19.05.2021г., удостоверяващи преждевременното напускане на работа от ищеца.

По делото не се спори, а това се установява и от приложените към трудовото досие писма-искане изх.№22-00-67/17.05.2021г. и №22-00-

77/03.06.2021г., че работодателят предварително е изискал обяснения от ищеца за напускането на работа, като обяснения са депозирани единствено по отношение първото искане, но в тях не се излагат факти по същество, а се прави искане за запознаване с констативния протокол от 14.05.2021г.

Самите констативни протоколи също са представени по делото и от тях се установява, че комисия, съставена от служители на общината, са констатирали преждевременно напускане на работа от страна на ищеца, съответно на 14.05.2021г. от 13,40 часа до края на работния ден и на 19.05.2021г. от 16 часа до края на работния ден.

При така установеното от фактическа страна въззивният съдебен състав достигна до следните правни изводи:

Съгласно чл. 195, ал. 1 от КТ дисциплинарното наказание се налага с мотивирана писмена заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога то е извършено, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага. Това е предвидено с оглед възможността за осъществяване правото на защита на работника и на съдебния контрол за законност на наказанието, какъвто се извършва само в рамките на изявленията на работодателя в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание. Практиката на ВКС (напр. Решение №304 от 02.07.2010 г. на ВКС по гр.д.№723/2009 г., IV г.о., ГК, Решение №205/08.04.2004 г. на ВКС, III ГО, по гр. д. №1235/2002г., Определение № 536 от 24.04.2013г. на ВКС по гр.д. №1096/2012 г., IV г.о., ГК), че за законосъобразността на наказанието от значение е текстовото индивидуализиране на нарушението чрез посочване на извършените от работника/служителя действия/бездействия в разрез със закона, тъй като това е достатъчно за реализиране на вложената в посочената разпоредба цел.

В разглеждания случай работодателят е спазил изискванията на чл.195, ал.1 от КТ, при което в процесната заповед за уволнение е индивидуализирал нарушенията на трудовата дисциплина, посочвайки че те се изразяват в преждевременно напускане на работа от ищеца на 14.05.2021г. и на 19.05.2021г. Макар и квалифицирайки всяко от тези нарушения като такова по чл.187, т.1, пр.2-ро от КТ, работодателят е приел, че в своята съвкупност те съставляват системни нарушения на трудовата дисциплина по смисъла на чл.190, ал.1, т.3 от КТ, даващи основание за налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание.

Независимо, че разпоредбата на чл.187 от КТ е изброила

неизчерпателно видовете дисциплинарни нарушения, то разпоредбата на чл.190, ал.1 от КТ самостоятелно е посочила, макар също неизчерпателно, онези нарушения, извършването на които се санкционира с най-тежкото дисциплинарно наказание. Безспорно е, че както разпоредбата на чл.187, т.1 от КТ, така и разпоредбата на чл.190, ал.1, т.1 от КТ недвусмислено определят преждевременното напускане на работа, като самостоятелно нарушение на трудовата дисциплина, за което може да бъде наложено дисциплинарно наказание. Съпоставката на двете разпоредби обаче показва, че когато нарушението се изразява в преждеременно напускане на работа, то може да съставлява основание за дисциплинарно уволнение само при три допълнителни кумулятивни условия-преждевременните напускания да са най-малко три; да са извършени в рамките на един календарен месец и да са за не по-малко от един час всяко от тях. Следователно, ако нарушението „преждеременно напускане на работа“ отговаря на посочените три условия, то за него може да бъде наложено дисциплинарно уволнение, но когато условията или някое от тях не са налице, то за извършеното нарушение може да бъде наложено само някое от останалите наказания, предвидени в чл.188 от ГПК-забележка или предупреждение за уволнение.

В разглеждания случай от извършеното в заповедта за уволнение текстово индивидуализиране на нарушението чрез посочване на извършените от ищеца действия, може да се направи категоричен извод, че възприетото дисциплинарно нарушение е „Преждеременно напускане на работа“. Както вече бе отбелязано, това нарушение съставлява самостоятелно основание за уволнение по смисъла на чл.190, ал.1, т.1 от КТ, което обаче в случая не е налице, доколкото не е изпълнена една от изискуемите три кумулативни предпоставки, обуславящи налагането на наказанието, а именно преждевременните напускания не са най-малко три. Ето защо и независимо, че преждевременните напускания са в рамките на един календарен месец и са за не по-малко от един час всяко от тях, то доколкото нарушенията са само две, то дисциплинарно наказание „Уволнение“ за тях не може да бъде наложено.

Разглеждайки двете преждевременни напускания на работа обаче, работодателят е счел, че в тяхната съвкупност те съставляват основание за налагане на дисциплинарно наказание по чл.190, ал.1, т.3 от КТ-„системни нарушения на трудовата дисциплина“. Посоченото основание чл.190, ал.1, т.3

от КТ също е самостоятелно, като съгласно трайно установената съдебна практика (*решение №162/18.05.2010г. по гр.дело №299/2009г. на IV-то ГО на ВКС, решение №44/22.02.2018г. по гр.дело №2306/2017 г. на IV-то ГО на ВКС, решение №55/01.03.2011г. по гр.дело №1972/2009г. на IV-то ГО на ВКС, решение №117/05.04.2012г. по гр.дело №1306/2011г. на IV-то ГО на ВКС, решение №441/13.12.2011г. по гр.дело №1681/2010 г. на IV-то ГО на ВКС и пр.*) това основание е налице, когато са извършени три или повече дисциплинарни нарушения, поне за едно от които да не е наложено преди това дисциплинарно наказание (да не е санкционирано с предходна заповед на работодателя), като по отношение на вече санкционирани нарушения – наказанията следва да не са заличени.

В разглеждания случай така посочените изисквания не са осъществени, доколкото сочените от работодателя нарушения са две и по тази причина не обосновават системност по см.на чл.190, ал.1, т.3 от КТ. В тази връзка следва да се посочи, че въззивният съд приема за основателни и споделя доводите във въззивната жалба, изложени във връзка с предходни заповеди на работодателя №РД-11-451/10.12.2020г. и №РД-11-207/07.06.2021г. Копия от тези заповеди се съдържат в трудовото досие на ищеца-жалбоподател и от тях е видно, че се отнасят до предходно наложени дисциплинарни наказания „Предупреждение за уволнение“. Нарушенията обаче, за които са наложени наказанията по тази две заповеди, не са включени в процесната заповед като фактически основания за налагане на уволнението и самите нарушения не са описани в нея. Освен това от начина, по който заповедите са посочени в процесната заповед, може да се направи извод, че позоваването на тях не е във връзка с чл.190, ал.1, т.3 от КТ, а във връзка с преценка на тежестта на наказанието. По тази причина въззивният съдебен състав намира, че при преценката за системност двете заповеди не следва да бъдат отчитани.

Разгледани в своята съвкупност, така изложените съображения дават основание на въззивния съд да приеме, че предявените обективно съединени искове по чл.344, ал.1, т.1-3 от КТ са основателни и като такива следва да се уважат. Обжалваното решение на РС-Оряхово се явява постановено в нарушение на материалния закон, доколкото при несъобразяване на нормата на чл.195, ал.1 от КТ районният съд не е разгледал само посочените в процесната заповед нарушения, а е изследвал и наличието на нарушения, за които са издадени заповеди №РД-11-451/10.12.2020г. и №РД-11-

207/07.06.2021г. По тази причина решението ще следва да се отмени и исковата бъдат уважени, като в полза на ищеца се присъдят направените от него разноски за адвокатска защита за двете съдебни инстанции, в размер на общо 2000 лв.

Водим от горното, Врачанският окръжен съд

РЕШИ:

ОТМЕНЯ решение №25/08.10.2021 г. на Районен съд – Оряхово, постановено по гр.д. №358/2021г. И ВМЕСТО НЕГО ПОСТАНОВЯВА:

ПРИЗНАВА уволнението за незаконно и ОТМЕНЯВА като незаконосъобразна заповед №РД-11-218/15.06.2021г. на Кмета на Община Оряхово, с която на основание чл.330, ал.2, т.6 от КТ, вр.с чл.195, ал.1, чл.188, т.3, чл.190, ал.1, т.3 от КТ и чл.187, т.1 от КТ, на В. Т. В., с ЕГН ***** е наложено дисциплинарно наказание „Уволнение“ и трудовото му правоотношение е прекратено.

ВЪЗСТАНОВЯВА В. Т. В., с ЕГН ***** на заеманата преди уволнението длъжност „***“, Дирекция „Общински технически дейности, инвестиции и общинска собственост“ при Община Оряхово.

ОСЪЖДА Община Оряхово да заплати на В. Т. В. от с.***, общ.Мизия, обл.Враца, с ЕГН *****, сумата от 5608,92 лв., представляваща обезщетение за оставането му без работа, поради уволнението-периода 15.06.2021г.-15.12.2021г., ведно със законната лихва върху тази сума, считано от 01.07.2021г.до окончателното ѝ изплащане.

ОСЪЖДА Община Оряхово да заплати на В. Т. В. от с.***, общ.Мизия, обл.Враца, с ЕГН *****, сумата от общо 2000 лв. деловодни разноски за адвокатска защита пред двете съдебни инстанции (по 1000 лв.за всяка инстанция).

ОСЪЖДА Община Оряхово да заплати по сметка на Врачански окръжен съд държавна такса върху уважените икове, в размер на общо 284,36 лв.

Решението подлежи на обжалване с касационна жалба пред ВКС в едномесечен срок от връчването му на страните.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____