

# РЕШЕНИЕ

№ 3436

гр. София, 15.04.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 70 СЪСТАВ**, в публично заседание на осемнадесети март през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Н.П.Л.

при участието на секретаря Ц.Б.Т.  
като разгледа докладваното от Н.П.Л. Гражданско дело № 20211110162357  
по описа за 2021 година

Предявен е иск с правно основание чл. 357 КТ.

Ищецът СТ. Й. С. моли да бъде отменено наложеното му със заповед № 210/16.09.2021г. дисциплинарно наказание – предупреждение за уволнение. Твърди, че нареждането на работодателя на 14.08.2021г. от 03.00 часа да осъществи превоз по наряд 101 – персонална кола, с автобус инв. № 1943, било незаконосъобразно, тъй съществувал риск за живота и здравето на пътниците, които от 4.30 часа ищецът следвало да продължи да превозва по определената му редовна автобусна линия 47 на СД „Градски транспорт“. Претендира разноски.

Ответникът „С.А.“ ЕАД в срока по чл. 131 ГПК депозира писмен отговор на исковата молба, с който оспорва иска. Твърди законосъобразност на наложеното наказание – безспорно установено нарушение на трудовата дисциплина от ищеца и наложено при спазване на законовоизискваната форма и ред наказание.

Съдът, след като взе предвид доводите на страните и след оценка на събраните по делото доказателства намира следното:

### **По иска по чл. 357 КТ:**

Страните не спорят и от представените по делото писмени доказателства, в т.ч. трудов договор № 144/\*\*\*\*г. се установява, че към датата на налагане на оспорваното дисциплинарно наказание със заповед № 210/16.09.2021г., същите били обвързани от валидно трудово правоотношение, в рамките на което ищецът заемал при ответника длъжността шофьор, автобус, сл. № 333.

От събраните по делото писмени доказателства се установява, че в писмена

форма с искане от 13.09.2021г., работодателят изискал на основание чл. 193, ал. 1 КТ обяснения от ищеца относно констатирано нарушение на трудовата дисциплина. Искането било получено от ищеца на същата дата при условията на удостоверен отказ.

С писменото искане от 13.09.2021г. работодателят, на основание чл. 193, ал. 1 КТ, изискал от ищеца в 3-дневен срок да представи писмени обяснения за вменено му дисциплинарно нарушение, извършено на 14.08.2021г., изразяващо се в това, че не се явил на работа в 3.00 часа, за да извърши по наряд „101 НП“ (101 наряд персонална) с автобус № 1943.

На 13.09.2021г. в дадения му срок ищецът депозирал писмено обяснение до работодателя. Признава неявяването си за извършването на персоналния наряд, като се позовава на незаконност, неморалност и неетичност на задачата. Заявява, че не искал да кара две дежурства, които му отнемали средно от 12-14 часа от денонощието. Освен това нямало схема на маршрута на персоналния наряд и трябвало да „по нощите да се вдига и да го учи“.

Със заповед № 210/16.09.2021г., връчена му на 21.09.2021г., на основание чл. 188, т. 2 КТ, вр. чл. 187, ал. 1, т. 1 и т. 10 КТ, на ищеца било наложено наказание предупреждение за уволнение за констатирано нарушение на трудовата дисциплина, а именно, че на 14.08.2021г. бил определен да работи по наряд 101 персонална кола с автобус с инв. № 1943 от 3.00 часа, но не се явил на работа. С това не изпълнил задълженията си, определени в длъжностната характеристика, с която бил запознат. Работодателят цитирал текста на т. 15 от длъжностната характеристика. Посочил още, че с така извършеното нарушение на трудовата дисциплина ищецът създал предпоставки за неподсигуряване на служители на работа и за неизпълнение на транспортната задача.

С императивната разпоредба на чл. 195, ал. 1 КТ законодателят въвежда изисквания към съдържанието на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание. Задължителни реквизити на същата са: имената на наказваното лице - нарушителя, конкретното нарушение на дисциплината, описано чрез обективните и субективните му признаци, времето на извършването му, наказанието и законовата норма за налагането му.

Страните не спорят и от съдържанието на оспорваната заповед се установява, че в изпълнение на чл. 195, ал.1 КТ ясно са посочени имената на наказваното лице, наказанието, законовите норми и подробно е описано нарушението на трудовата дисциплина. Индивидуализирано е както конкретното деяние – неявяване за извършване на наряд 101 персонална кола с автобус инв. № 1943, така и времето на извършването му. Работодателят посочил и правна квалификация на нарушението. Поради това и съдът намира, че оспорваната заповед е мотивирана и съответства на изискванията на чл. 195, ал. 1 КТ.

Дисциплинарното наказание съдът намира да е наложено и при спазване установената в чл. 193 КТ процедура след изискани във връзка с констатираното нарушение обяснения.

В тежест на носителя на дисциплинарната власт е да установи, че описаното в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание деяние е извършено от наказания служител, и че същото представлява виновно неизпълнение на трудовите задължения, установени с нормативен акт, трудовия договор или законно разпореждане на работодателя.

По делото е представено неоспорено от страните писмено доказателство - съобщение, от съдържанието на което се установява, че на 13.08.2021г. ищецът бил уведомен, че на 14.08.2021г. следва да изпълни следните, възложени му от работодателя задачи: първа смяна „персонален курс 101“, за времето от 03.00 часа до 04.00 часа и първа работна смяна по автобусна линия № 47, за времето от 04.50 часа до 12.25 часа, и двете с превозно средство № 1943. Така възложената на ищеца задача се установява и от представения по делото график за работа на водачите на МПС на „С.А.“ ЕАД за 14.08.2021г.

От извънсъдебното признание на ищеца, обективизирано в писмените му обяснения, дадени по реда на чл. 193 ГПК, докладна № 82/14.08.2021г. на диспечера М.Й., от и гласните доказателства, събрани посредством разпита на св. Д.Т., по делото се установява, че на 14.08.2021г. ищецът не се явил да изпълни възложения му от работодателя персонален курс. Страните по делото не спорят и от събраните по делото доказателства се установява, че ищецът положил труд на 14.08.2021г. по възложената му втора задача за деня - автобусна линия 47, първа смяна, за времето от 04.50 часа до 12.25 часа.

Разпитана, свидетелят Т. – технически организатор при ответника излага, че ответното дружество – работодател на ищеца, извършвало обществен превоз на пътници по линиите на градския транспорт. Въпросният персонален курс 101 бил организиран от работодателя и се извършвал по график. Курсът целял да бъде осигурено пристигането на водачите на превозните средства от градския транспорт, за да започнат работа. Определени били места по маршрута на персоналния автомобил, на които служителите чакали персоналната кола да ги вземе. Най-често определеният с графика водач извършвал персоналния курс след това изпълнявал смяна по обществен превоз с някакъв времеви интервал за отпочиване преди да застъпи дежурството си по линията на обществения транспорт. Във въпросния ден свидетелят узнала от доклада на дежурния диспечер, че ищецът С. не се явил да изпълни персоналния курс. Дежурният диспечер във въпросния ден направил необходимите пренасочвания и комбинирания на водачите на персоналните превози и съумял да осигури пристигането им. Шофьорите, които следвало да пристигнат с персонален курс 101 закъснели или

дошли непосредствено преди започването на смените си по линиите на градския транспорт. Макар и линиите да започвали след 4.00 часа, на водача било нужно съответното технологично време да си намери автобуса, да запали двигателя, да го подготви за работа. В „GPS” системата на работодателя се виждали замените, които дежурният диспечер направил във въпросния ден.

За неявяването си да извърши възложения му от работодателя персонален курс 101 ищецът се позовава на упражнено право по чл. 148 КТ. Предвид същия законов текст работникът или служителят има право да откаже полагане на извънреден труд, когато не са спазени правилата на този кодекс, на друг нормативен акт или на колективния трудов договор. Това са правилата относно наличието на основанията за полагане на извънреден труд по чл. 144 КТ, за спазване на максималната му продължителност, установена от разпоредбата на чл. 146 КТ и правилата за абсолютна недопустимост в зависимост от категорията работници и служители по чл. 147 КТ.

По делото е представено писмено доказателство – длъжностна характеристика за заеманата от ищеца длъжност шофьор, автобус, връчена му на \*\*\*\*г., неоспорена от страните. От раздел „Условия на труд и производствена среда“ на документа, от текста на т. 1 от същия, се установява, че работата за длъжността на ищеца била организирана от работодателя на смени по утвърден график при сумирано изчисляване на работното време и съгласно Правилата за вътрешния трудов ред.

Сумираното работно време се установява в полза на работодателя за работници и служители, които извършват работа със специфичен характер и/или организация на труда - чл. 154а КТ, но изчисляването му се основава на продължителността, установена при подневното отчитане на работното време – арг. чл. 142, ал. 1 КТ. Сумираното работно време е уредено от законодателя в нормата на чл. 142 КТ. При сумираното изчисляване установената нормална продължителност на работното време се спазва средно за определен по-продължителен от деня и седмицата период от време. В този случай продължителността на работното време през отделните дни може да надвишава нормалната, но работата в повече се компенсира с почивка в границите на отчетния период. По този начин балансът на работното и свободното време се запазват средно за периода на отчитане. Когато в края на отчитане, нормата работно време е превишена, ще е налице извънреден труд. Положеният труд в събота и неделя не се явява извънреден, ако по график се пада на дадения работник или служител да бъде на работа през тези дни. В този смисъл – Р 60/05.06.2013г. по гр.д. № 546/2012г., IV г.о. на ВКС, с докладчик А. Б..

Организацията на работното време и почивките на лицата, които извършват транспортни дейности в автомобилния транспорт е уредена със специални императивни норми в Наредбата за организация на работното време на лицата, които извършват транспортни дейности в автомобилния транспорт, издадена на основание

чл. 154а КТ. При този вид дейности работодателят може да удължава работното време до 60 часа седмично, но е длъжен да компенсира в рамките на 4 месечен период като не се надвишава средната продължителност на уговореното седмичното работно време - чл. 4 от Наредбата (специална норма спрямо общите такива на чл. 136а и чл. 142, ал. 2 КТ).

Предвид легалната дефиниция на понятието, визирана от нормата на чл. 143, ал. 1 КТ, извънреден е трудът, който се полага по разпореждане или със знанието и без противопоставянето на работодателя или на съответния ръководител от работника или служителя извън установеното за него работно време.

По делото не са ангажирани никакви доказателства, от които с оглед установеното от работодателя сумирано отчитане на работното време, да се установява, че възложеният на ищеца персонален курс 101 на 14.08.2021г. за него би се явил извън установеното за него работно време (извънреден труд). Напротив – от представеното по делото писмено доказателство – работен дневник на водач СТ. Й. С. за м.08.2021г., неоспорено от страните, се установява продължителността на положения от ищеца през м.08.2021г. труд, като към 14.08.2021г. извънреден такъв не се установява. При установения норматив от 160 часа месечно, работодателят отчел 18 часа положен от ищеца за месеца извънреден труд, който според настоящия съдебен състав логично е положен през последните дни от периода м.08.2021г., но не и към 14.08.2021г. За така положените 18ч. Извънреден труд на ищеца надлежно било начислено съответното полагащо му се възнаграждение в увеличен размер.

По горните мотиви за ищеца към 14.08.2021г. не е съществувало право на отказ по чл. 148 КТ, предвид на което отказът му да изпълни възложения му по график персонален курс 101 от 3.00 часа до 4.00 часа, не е обоснован.

Видно от съдържанието на неоспорената по делото длъжностна характеристика ищецът бил длъжен да се явява на работа в определеното по наряд време (т. 3), да изпълнява своята работа добросъвестно и да спазва всички изисквания и задължения, заложили във вътрешните актове и процедури на работодателя (т. 16), да изпълнява всякакви други, възложени му от прекия му ръководител или от служители от ръководството на предприятието задачи, свързани със заеманата от него длъжност, които са от компетенциите му (т. 19) и др. Като не се явил на 14.08.2021г. в 3.00 часа да изпълни определения му по наряда персонален курс ищецът осъществил неизпълнение на вмененото му от ответника трудово задължение, което представлява виновно неизпълнение на произтичащите му от нормите на чл. 126, т. 1, 7, 13 КТ трудови задължения да се явява навреме на работа, да изпълнява законните нареждания на работодателя и да изпълнява и всички други задължения, които произтичат от нормативен акт, от колективен трудов договор, от трудовия договор и от характера на работата. Осъщественото представлява и виновно неизпълнение на

произтичащите от трудовата му функция задължения, посочени в длъжностната му характеристика - да се явява на работа в определеното по наряд време, да изпълнява своята работа добросъвестно и задълженията си съобразно вътрешните актове и процедури на работодателя, да изпълнява възложените му от прекия му ръководител задачи, свързани със заеманата от него длъжност и компетенции и др.

При извършена преценка тежестта на горното нарушение настоящият състав на съда намира, че работодателят правилно при индивидуализацията на наказанието е отчел тежестта на деянието. Извършеното от ищеца обосновава в достатъчна степен налагане на дисциплинарно наказание предупреждение за уволнение. В случая ищецът умишлено извършил деяние – неявяване да изпълни възложения му от работодателя персонален курс, макар и да бил конкретно и своевременно уведомен за това свое задължение, вменено му с графика за 14.08.2021г. Дори и съдът да приеме, че ищецът субективно вярвал, че за него съществувало правото по чл. 148 КТ да откаже да полага извънреден труд (каквото право, по горните мотиви на съда, не се установява по делото), изискването за добросъвестно упражняване на правата по трудовото правоотношение налага този отказ и мотивите за това своевременно да бъдат доведени до знанието на работодателя. Последното в случая нито се твърди, нито се установява от доказателствата по делото да е сторено. Ето защо налице е самоволно неявяване на работа за изпълнение на възложената задача, което наложило дежурният диспечер да положи усилия, като реорганизира работата на явилите се шофьори, за да осигури пристигането на водачите на транспортните средства на работа в началото на работните им смени по линиите на градския транспорт.

По горните мотиви съдът намира за законосъобразна оспорваната заповед № 210/16.09.2021г., с която на ищеца е наложено наказание предупреждение за уволнение, а искът по чл. 357 КТ, като неоснователен, следва да бъде отхвърлен.

#### **По разноските:**

С оглед изхода на спора и на основание чл. 78, ал. 3 ГПК право на разноски има ответникът. Същият е представляван от юрисконсулт и претендира разноски за възнаграждението му. На основание чл. 78, ал. 3 ГПК на ответника следва да бъдат присъдени 100 лева разноски за юрисконсултско възнаграждение.

С аргумент от разпоредбата на чл. 78, ал. 6 ГПК разноските за държавна такса остават за сметка на съда.

Мотивиран от горното, Софийски районен съд

### **РЕШИ:**

**ОТХВЪРЛЯ** предявения от СТ. Й. С., ЕГН \*\*\*\*\*, срещу „С.А.“ ЕАД, ЕИК \*\*\*\*\*, иск по чл. 357 КТ за признаване за незаконосъобразно и отмяна на

наложеното и със заповед № 210/16.09.2021г, наказание предупреждение за уволнение, като неоснователен.

**ОСЪЖДА**, на основание чл. 78, ал. 3 ГПК, СТ. Й. С., ЕГН \*\*\*\*\*, да заплати на „С.А.“ ЕАД, ЕИК \*\*\*\*\*, сумата **100 лева** – разноси по делото, сторени пред СРС.

**Решението подлежи на обжалване пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от връчването му на страните.**

**Съдия при Софийски районен съд:** \_\_\_\_\_