

РЕШЕНИЕ

№ 320

гр. Варна, 14.03.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – ВАРНА, I СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и седми февруари през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Светла В. Пенева

Членове: Красимир Т. Василев
Мирела Огн. Кацарска

при участието на секретаря Цветелина Н. Цветанова
като разгледа докладваното от Мирела Огн. Кацарска Въззивно гражданско дело № 20233100500235 по описа за 2023 година

Производството е по реда на чл. 258 и сл. от ГПК.

Образувано е по въззивна жалба на Д. Г. И. срещу Решение № 2999/07.10.2022 г., постановено по гр.д. № 18254/2021 г. по описа на Районен съд - Варна, XLII състав, с което са отхвърлени исквете й с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2, т. 3 от КТ, чл. 224, ал. 1 от КТ, чл. 55, ал. 1, пр. 3 от ЗЗД, вр. с чл. 221, ал. 2 от ГПК и чл. 86 от ЗЗД, както следва: 1/ да бъде признато прекратяването на трудовото правоотношение чрез дисциплинарното й уволнение, извършено със Заповед №101/02.12.2021 г. на ГДД на „БП“ ЕАД за незаконно и да бъде отменено, на осн. чл. 344, ал.1, т.1 от КТ; 2/ да бъде възстановена И. на заеманата преди уволнението длъжност „Пощенски раздавач /пощальон/ /доставъчна дейност/“ в ПС **** Варна, на осн. чл.344, ал.1, т.2 от КТ; 3/ да бъде присъдено на ищцата обезщетение за оставане без работа в резултат на това уволнение, за срок от 6 месеца в общ размер от 6083,22 лева, считано от датата на уволнението - 02.12.2021г., ведно със законната лихва от деня на подаване на исквата молба в съда - 22.12.2021 г. до окончателното му изплащане, на осн.чл. 344, ал.1, т.3 от КТ и чл. 86 от ЗЗД; 4/ да бъде осъден ответникът да изплати на ищцата неизплатената част от обезщетението за неползван платен годишен отпуск в размер на 48 лева дневно за 4 дни неползван платен годишен отпуск за 2020 г. и 4 дни за 2021 г., в общ размер от 384 лв., ведно със законната лихва от деня на подаване на исквата молба до окончателното й изплащане; на основание чл. 224, ал.1 от КТ и чл. 86 от ЗЗД; 5/ да бъде осъден ответникът да изплати на ищцата удържаното на отпаднало основание обезщетение

по чл. 221, ал.2 от КТ в размер на 949,47 лв., ведно със законната лихва от деня на подаване на исковата молба в съда - 22.12.2021 г. до окончателното му изплащане, на основание чл.55, ал.1, пр. 3 от ЗЗД, вр. чл.221, ал.2 от КТ и чл. 86 от ЗЗД.

Във въззивната жалба се излагат доводи за неправилност и необоснованост на атакуваното решение като резултат от неправилно формиране на вътрешното убеждение на съда въз основа на събраните по делото доказателства. Релевира се, че първоинстанционният акт е постановен при нарушение на материалния и процесуалния закон. Отправя се искане до съда за отмяна изцяло на решението на ВРС. Претендират се разносните сторени пред двете инстанции.

Въззиваемият „Български пощи“ ЕАД, гр. София в срока по чл. 263, ал. 1 от ГПК депозира отговор по така подадената въззивна жалба, с който се оспорва същата и се излага искане за потвърждаване на първоинстанционното решение.

В съдебно заседание страните чрез процесуален представител и с писмена молба поддържат изразената позиция по спора.

За да се произнесе по спора, Варненски Окръжен съд съобрази следното:

Производството пред ВРС е образувано по искове на Д. Г. И. против „Български пощи“ ЕАД, гр. София, както следва: 1/ да бъде признато за незаконно уволнението й, извършено със Заповед №101/02.12.2021 г. на ГДД на „БП“ ЕАД за незаконно и да бъде отменено, на осн. чл. 344, ал.1, т.1 от КТ; 2/ да бъде възстановена на заеманата преди уволнението длъжност „Пощенски раздавач /пощальон/ /доставъчна дейност/“ в ПС **** Варна, на осн. чл.344, ал.1, т.2 от КТ; 3/ да бъде присъдено на ищцата обезщетение за оставане без работа в резултат на това уволнение, за срок от 6 месеца в общ размер от 6083,22 лева, считано от датата на уволнението - 02.12.2021г., ведно със законната лихва от деня на подаване на исковата молба в съда - 22.12.2021 г. до окончателното му изплащане, на осн.чл. 344, ал.1, т.3 от КТ и чл. 86 от ЗЗД; 4/ да бъде осъден работодателят да изплати на ищцата неизплатената част от обезщетението за неползван платен годишен отпуск в размер на 48 лева дневно за 4 дни неползван платен годишен отпуск за 2020 г. и 4 дни за 2021 г., в общ размер от 384 лв., ведно със законната лихва от деня на подаване на исковата молба в съда - 22.12.2021 г. до окончателното й изплащане, на основание чл. 224, ал.1 от КТ и чл. 86 от ЗЗД; 5/ да бъде осъден ответникът да изплати на ищцата удържаното на отпаднало основание обезщетение по чл. 221, ал.2 от КТ в размер на 949,47 лв., ведно със законната лихва от деня на подаване на исковата молба в съда - 22.12.2021 г. до окончателното му изплащане, на основание чл.55, ал.1, пр. 3 от ЗЗД, вр. чл.221, ал.2 от КТ и чл. 86 от ЗЗД.

В срока по чл. 131 от ГПК е депозирал писмен отговор от ответника „Български пощи“ ЕАД, гр. София, с който оспорва изцяло предявените искове.

Съдът, след съвкупна преценка на събраните по делото доказателства и като съобрази предметните предели на въззивното производство, очертани в жалбата и отговора, приема за установено от фактическа и правна страна следното:

Въззивната жалба е подадена в срока по чл. 259, ал. 2 от ГПК, от надлежно

легитимирана страна, срещу подлежащ на обжалване съдебен акт, поради което е процесуално допустим и следва да бъде разгледан по същество.

Съгласно разпоредбата на чл. 269 от ГПК въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта - в обжалваната му част, като по останалите въпроси той е ограничен от посоченото в жалбата. В обхвата на така посочените въззивни предели ВОС намира, че решението е постановено в границите на правораздавателната компетентност на съда и от законен състав, поради което се явява валидно. Искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2, т. 3 от КТ, чл. 224, ал. 1 от КТ, чл. 55, ал. 1, пр. 3 от ЗЗД, вр. с чл. 221, ал. 2 от ГПК и чл. 86 от ЗЗД са допустими, тъй като за предявяването им е налице правен интерес, а тези по чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 от КТ са депозираны в съда в рамките на преклузивния 2-месечен давностен срок по чл. 358, ал. 1, т. 2 от КТ.

По отношение неправилността на първоинстанционния съдебен акт, съобразно разпоредбата на чл. 269, ал. 1, изр. 2 от ГПК, въззивният съд е ограничен от посочените в жалбата оплаквания.

Фактическата обстановка по спора е била правилно установена от първостепенния съд, поради което въззивният съд препраща към тази част от мотивите на осн. чл. 272 ГПК.

Съдът, след съвкупния анализ на събраните по делото пред първа и пред настоящата инстанция доказателства, по вътрешно убеждение и въз основа на закона, в предметните предели на въззивното производство, очертани с жалбата, достигна до следните правни изводи:

Съгласно чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ служителят има право да оспорва законността на уволнението пред съда и да иска признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна. Предпоставки за уважаване на иска са да е налице валидно трудово правоотношение между ищцата и ответника, ответникът да е прекратил трудовото правоотношение на ищцата и прекратяването да е съобразено със закона. Тежестта на доказване законосъобразното прекратяване на трудовия договор е изцяло на работодателя.

Не се спори, а и от представените доказателства се установява, че по силата на трудов договор № 1421/04.11.2008 г. и допълнително споразумение към него от 01.02.2021 г. страните са били валидно обвързани от безсрочно трудово правоотношение за длъжността „Пощенски раздавач /пощальон/ /доставъчна дейност/“.

Дисциплинарното уволнение е едно от наказанията, които предвижда чл. 188 от КТ за нарушаване на трудовата дисциплина. То е едновременно дисциплинарно наказание и акт на прекратяване на трудовото правоотношение едностранно без предизвестие от работодателя, независимо от волята на служителя. Неблагоприятните за наказания последици възникват веднага - незабавно и безусловно, считано от датата на връчване на заповедта. В конкретния случай, същата е връчена на 02.12.2021 г.

Работодателят е длъжен преди налагане на дисциплинарното наказание да изслуша работника или служителя или да приеме писмените му обяснения /чл. 193, ал. 1 от КТ/, както и да събере и оцени доказателствата, свързани с извършените дисциплинарни

нарушения. Обясненията за нарушенията се искат от работодателя в рамките на дисциплинарното производство по налагане на наказанието. Така се осъществява един от съществения елементи на дисциплинарната процедура, като се дава възможност на работника или служител, като подлежащ на уволнение - да се защити. В конкретния случай работодателят е изискал писмени обяснения на И. относно констатирано технологично нарушение от нейна страна на 06.10.2021 г., представляващо полагане на подпис вместо получател в опис 242Е пред контролор пощенска служба С. Д.. Поканата е връчена на 13.10.2021 г. лично на служителката, удостоверено с подписа ѝ /лист 58 от първоинстанционното дело/, която депозира писмени обяснения с вх. № 2514/15.10.2021 г. Поискани са писмени обяснения във връзка с процесния случай и от контролор С. Д.. На 05.11.2021 г. Д. И. писмено е поканена да се яви в кабинета на Директора на РУ „СИР“ с оглед изслушването ѝ във връзка с констатираното нарушение на трудовата дисциплина. С оглед проведеното такова е съставен Протокол за даване на устни обяснения на основание чл. 193 от КТ от 09.11.2021 г.

С оглед изложеното настоящият състав намира, че работодателят е спазил процедурата по чл. 193, ал. 1 от ГПК.

Заповедта, с която се налага дисциплинарно наказание, следва да бъде ясно мотивирана и по начин, че да са ясни съществения признаци на деянието от обективна страна, времето и мястото на извършването му /чл. 195, ал. 1 от КТ/. Важното е от съдържанието на заповедта да следва несъмнения извод за същността на фактическото основание, поради което е прекратено трудовото правоотношение и работникът или служителът да има възможност да разбере причината, поради която трудовото правоотношение се прекратява, а съдът да може да извърши проверка и въз основа на това да заключи дали уволнението е законосъобразно. Деянието, за което е наложено дисциплинарното наказание е точно и ясно индивидуализирано в Заповед № 101/02.12.2021 г. на Директора на РУ „СИР“ при делегирана дисциплинарна власт от Главния изпълнителен директор на „Български пощи“ ЕАД, гр. София /пълномощно л. 40-41 от първоинстанционното дело/. Описано е, че се касае за констатирано нарушение на трудовата дисциплина от служителката И. на 06.10.2021 г., представляващо полагане на подпис вместо получател в опис 242 Е, което съставлява нарушение и неспазване на техническите и технологичните правила на дружеството. Посочени са правните норми, уреждащи вида на извършените от ищцата нарушения на трудовата дисциплина. Така оформена заповедта съдържа достатъчно индивидуализиращи данни относно деянието, осъществено на 06.10.2021 г., поради което и същата се явява напълно мотивирана по смисъла на чл. 195, ал. 1 от КТ.

Безспорно установено по делото от самите изявления на ищцата пред работодателя и в исковата молба, а и от заключението на вещото лице по допуснатата и приета от първоинстанционния съд СПЕ, че на процесната дата 06.10.2021 г. служителката И. полага подпис вместо получател в опис 242 Е.

По трудовото правоотношение работникът или служителът е длъжен да изпълнява

точно и добросъвестно работата, за която се е уговорил. Във всеки случай, след като в съдържанието на трудовото правоотношение не са внесени изменения по реда, предвиден в трудовото законодателство, именно задължението на работника да извърши това, за което е договарял с работодателя, съставлява обект на дисциплинарно нарушение по смисъла на чл. 186 от КТ. Обемът на трудовите задължения на конкретното индивидуално трудово правоотношение се определя от това, което работникът, респ. служителът е бил длъжен да извърши съгласно сключеният трудов договор, респективно отредените за съответната длъжност трудови функции, съгласно длъжностна характеристика. Длъжностната характеристика е акт на работодателя, в която се поставят определени изисквания към работника, заемащ съответната длъжност и съответстващи на изискванията за съответната длъжност, с оглед необходимостта от постигането на трудовия резултат. В обобщение обект на дисциплинарното нарушение като основание за ангажиране на дисциплинарна отговорност са трудовите задължения на работника или служителът, чиито обем произтича от съдържанието на индивидуалното трудово правоотношение, което може да е разписано в длъжностна характеристика - това, което работникът се е задължил да извършва при спазване на трудовата дисциплина.

В т. 3 от представената по делото длъжностна характеристика за длъжността „пощенски раздавач /пощальон/ /доставъчна дейност/ в ПС като основно задължение за същата е посочено, че се доставят регистрираните пощенски пратки, известия за доставяне, колетни покани, покани за пощенски и телеграфни записи – лично на получателя срещу подпис в кн. обр. 242. В настоящия случай, ищцата е доставила препоръчаното писмо с обратна разписка с получател И. П., оформила е последната, но не е предоставила за подпис от получателя на опис 242 Е. Независимо, че същата не установява своевременно липсата на писмото в описа й за деня, същата е имала възможност ръчно да го добави. От събраните по делото гласни и писмени доказателства се установява, че при констатиране на осъществения пропуск, И. съставя нов опис само за това регистрирано писмо и сама полага подпис вместо получателя. Не се установиха твърденията на И., че е принудена от контролора Д. под страх от дисциплинарно наказание и поради заплахи отправяни от последната, да подпише въпросния опис. Т.е. налице е допуснато от ищцата нарушение на въведените от работодателя с длъжностната характеристика технологични правила, което е нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 187, ал. 1, т. 3 от КТ.

С оглед на горното, доказано се явява допуснатото от ищцата нарушение на трудовата дисциплина, изразяващо се в неспазване на техническите и технологичните правила, за което й е наложено дисциплинарното наказание. Неспазването на техническите и технологичните правила е една от хипотезите на нарушение на трудовата дисциплина, която законодателят регламентира в разпоредбата на чл. 187, ал. 1, т. 3 от КТ. Същата представлява тежко нарушение на трудовата дисциплина, доколкото засяга същността на трудовото правоотношение, а именно престацията, която работникът или служителът дължи по трудовото правоотношение. Съставянето от страна на И. на неавтентичен документ /процесният опис 242 Е/ съставлява злоупотреба с доверието на работодателя - дисциплинарно нарушение по чл. 187, ал. 1, т. 8 от КТ. При конкретното нарушение служителката демонстративно отказва да изпълни това, което работодателят й възлага, не признава вината си, нито е готова да се поправи. В този случай законът дава право на работодателя да наложи дисциплинарно наказание „уволнение“.

Наложеното на ищцата наказание е определено в съответствие с критериите на чл. 189, ал. 1 от КТ, отчитайки тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено, както и поведението на служителката. Показателни в тази насока са допуснатите от ищцата други нарушения отново по чл. 187, ал. 1, т. 3 и т. 8 от КТ в релевантния за делото период от една година, сочещ на трайно поведение от нейна страна на нарушаване на трудовата дисциплина. За последните на ищцата са наложени наказания „забележка“ със Заповед № 34/29.03.2021 г. и „Предупреждение за уволнение“ със Заповед № 35/29.03.2021 г. На следващо място следва да бъде отчетена и липсата на самокритично отношение на ищцата към извършеното.

С оглед изложеното уволнението, атакувано в настоящето производство, е извършено законно и не подлежи на отмяна. Съответно следва да бъдат отхвърлени исквете, предявени за възстановяване на уволненият работник на заеманата преди уволнението длъжност, на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ; за обезщетение за оставане без работа поради незаконно уволнение, ведно със законната лихва от деня на подаване на исковата молба в съда - 22.12.2021 г. до окончателното му изплащане, на осн.чл. 344, ал.1, т.3 от КТ и чл. 86 от ЗЗД и за заплащане на ищцата удържаното от работодателя на отпаднало основание обезщетение по чл. 221, ал.2 от КТ в размер на 949,47 лв., ведно със законната лихва от деня на подаване на исковата молба в съда - 22.12.2021 г. до окончателното му изплащане, на основание чл.55, ал.1, пр. 3 от ЗЗД, вр. чл.221, ал.2 от КТ и чл. 86 от ЗЗД.

По отношение на претенциите с правно основание чл. 224, ал. 1 от КТ и чл. 86 от ЗЗД: Съобразно разпоредбата на чл. 224, ал. 1 от КТ при прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителът има право на парично обезщетение за неизползувания платен годишен отпуск пропорционално на времето, което се признава за трудов стаж. Установи се по делото, че ищцата е била в трудово правоотношение с ответното дружество в периода от 05.11.2008 г. до 02.12.2021 г., когато същото е прекратено. Обезщетение по чл. 224, ал. 1 от КТ се дължи безусловно към датата на уволнението и не е в зависимост от законосъобразното му извършване. При евентуално завръщане на работа работникът или служителът вече не може да претендира реалното ползване на отпуска.

В конкретния случай се установи, че извършеното уволнение със Заповед № 101/02.12.2021 г. на Директора на РУ „СИР“ е законосъобразно, а от изслушаната пред първоинстанционния съд ССЕ е видно, че не е налице неползван платен годишен отпуск от И., поради коети и исквете за осъждане ответника да заплати на ищцата неизплатената част от обезщетението за неползван платен годишен отпуск в размер на 48 лева дневно за 4 дни неползван платен годишен отпуск за 2020 г. и 4 дни за 2021 г., в общ размер от 384 лв., ведно със законната лихва от деня на подаване на исковата молба до окончателното й изплащане, на основание чл. 224, ал.1 от КТ и чл. 86 от ЗЗД се явяват неоснователни.

Поради съвпадане на изводите на двете инстанции Решение № 2999/07.10.2022 г., постановено по гр.д. № 18254/2021 г. по описа на Районен съд - Варна, XLII състав следва да бъде изцяло потвърдено.

Въззиваемото дружество не е отправило искане за присъждане на разноси, поради което и такива не следва да бъдат възлагани в тежест на въззивницата И..

Мотивиран от гореизложеното, съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА изцяло Решение № 2999/07.10.2022 г., постановено по гр.д. № 18254/2021 г. по описа на Районен съд - Варна, XLII състав.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване с касационна жалба пред Върховния касационен съд в едномесечен срок от връчването му на страните.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____