

РЕШЕНИЕ

№ 964

гр. София, 27.04.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. III-Б СЪСТАВ, в публично заседание на деветнадесети април през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Теменужка Симеонова

Членове: Хрипсима К. Мъгърдичян
Десислава Ал. Алексиева

при участието на секретаря Михаела Огн. Митова
като разгледа докладваното от Теменужка Симеонова Въззивно гражданско дело № 20221100501175 по описа за 2022 година

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

С решение от 02.11.2021 г. по гр.д. № 21444/20 г., СРС, II ГО, 64 с-в е **отменил** на основание чл.357,ал.1,т.1, вр. чл.188,т.1 КТ дисциплинарно наказание „забележка“ на М. К. К., ЕГН *****, с адрес: гр. София, ж.к. „*****, наложено със заповед № 12-03-19#/02.03.2020г., издадена от управителя А.М. и прокурита-М.К. на „А.С. К.Д.-К.Ц.“ ЕООД, ЕИК *****, със седалище и адрес на управление: гр. София, ул. *****. **Осъдил е** „А.С. К.Д.-К.Ц.“ ЕООД, ЕИК *****, със седалище и адрес на управление: гр. София, ул. ***** **да плати** на М. К. К., ЕГН *****, с адрес: гр. София, ж.к. „***** на основание чл.78, ал.1 ГПК сумата от 240 лева-разноски. **Осъдил е** „А.С. К.Д.-К.Ц.“ ЕООД, ЕИК *****, със седалище и адрес на управление: гр. София, ул. ***** **да плати** по сметка на Софийски районен съд на основание чл.78, ал.6 ГПК сумата от 50 лева - държавна такса.

Решението е обжалвано с въззивна жалба от ответника „А.С. К.Д.-К.Ц.“

ЕООД, ЕИК *****, със седалище и адрес на управление: гр. София, ул. *****, чрез пълномощника по делото адвокат В. Д. от АК-Пловдив, със съдебен адрес: гр.София, бул.“***** Й. ***** с мотиви, изложени в нея. Сочи се, че първоинстанционният съд неправилно е отхвърлил възражението за недопустимост на иска поради липса на индивидуализация на ответника. Искът е предявен срещу А.С. Клиник Диагностично-консултативен център“ ЕООД, но посочения ЕИК е на друго дружество, като след справка в ТРРЮЛНЦ, това е „А.С. Клиник Университетска многопрофилна болница за активно лечение“ ЕООД. Не става ясно кое дружество е надлежният ответник и като не е изяснил това, съдът е допуснал съществено процесуално нарушение. Неправилен е изводът на съда, че от ищеца са поискани обяснения за погрешна дата-04.02.2020 г., а не 03.02.2020 г. и поради тази причина за преждевременното напускане 11 минути/ от 15,49ч. до 16.00ч./ следвало да се приложат последиците на чл.193, ал.2 КТ. Не е налице хипотезата на чл.193, ал.2 КТ, защото от втория абзац на поканата, от д-р Колеснарски са изискани обяснения за по-ранното напускане на работното му място на 03.02.2020 г. и за това нарушение на трудовата му дисциплина му е наложено процесното наказание. В писмените си обяснения ищецът не е отрекъл да е извършил вмененото му нарушение, напускане на работното си място преди края на работното време в 15,49 часа. Неправилен е и изводът на съда, че тъй като не е ползвал обедна почивка, ищецът правомерно напуснал работното си място в 16.00 часа. Видно от утвърдения работен график за месец февруари 2020 г., на 03.02.2020 г. д-р К. е бил редовна смяна и е следвало да бъде на работа от 8.00 ч. до 16,30 ч., а той е напуснал работното си място в 15,49ч., т.е. с 41 минути по-рано. Видно от работните графици, за всеки работен ден от процесния период ищецът е имал регламентирана 30-минутна обедна почивка. Освен това, за по-ранното напускане на работното си място д-р К. не е предупредил и уведомил нито прекия си ръководител, нито ръководството на лечебното заведение. Неговото поведение е неправомерно, защото на практика ищецът е злоупотребил с доверието гласувано му от работодателя. В обясненията си, д-р К. не е отрекъл, че си е тръгнал от работното място в 15,49 ч. на 03.02.2020 г. Относно разминаването в информацията в графика за планирани прегледи и списъка с извършени такива, то това не се дължи на нейната недостоверност, а на обстоятелството, че пациентите не спазват графика си и често идват или по-рано или по-късно.

За всеки преглед се издава амбулаторен лист, в който изрично се отбелязват денят и часът на неговото извършване, така че няма как информацията за извършени прегледи да не отговаря на действителността. По-ранното напускане на работното място представлява нарушение на трудовата дисциплина и неизпълнение на трудовото задължение на ищеца да остане на работното си място и да изпълнява трудовите си задължения в установеното работно време-т.15..9, т.15.1.11 и т.15.1.13. При налагане на дисциплинарното наказание „забележка“ на ищеца са спазени всички изисквания на закона-да е налице нарушение на трудовата дисциплина, за което да е сезиран работодателя, да е поискано обяснение за нарушението, както и да е изследвана фактическата обстановка, да бъдат приети или изслушани засегнатите служители, да бъдат събрани и оценени посочените доказателства, заповедта за налагане на дисциплинарното наказание да бъде изготвена и връчена на служителя съгласно изискванията на чл.194 и чл.195 КТ. Твърди се, че при преценката за съразмерност на наложеното дисциплинарно наказание са отчетени всички релевантни обстоятелства, включително тежестта на нарушението и обстоятелствата, при които е допуснато.

Ето защо моли съда да постанови решение, с което да отмени процесното и да бъде постановено друго такова, с което да бъде отхвърлен предявения иск, като недопустим, неоснователен и недоказан. Претендира присъждане на разноски за въззивната инстанция.

Въззиваемият М. К. К., ЕГН *****, с адрес: гр. София, ж.к. „*****, чрез пълномощника по делото адвокат Л.М. от САК, **със съдебен адрес:** гр.София, ул.“***** оспорва въззивната жалба. Претендира присъждане на направените разноски за въззивното производство за платено адвокатско възнаграждение.

Съдът, след като обсъди по реда на чл.236, ал.2 от ГПК събраните по делото доказателства и становища на страните, приема за установено от фактическа и правна страна следното:

Жалбата е подадена в срока по чл.259, ал.1 от ГПК от надлежна страна и е процесуално допустима.

На основание чл.269 ГПК, въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта - в обжалваната му част. По

останалите въпроси той е ограничен от посоченото в жалбата.

Обжалваното решение е валидно, не е постановено в нарушение на правните норми, които уреждат условията за валидност на решенията-постановено е от съд с правораздавателна власт по спора, в законен състав, в необходимата форма и с определено съдържание, от което може да се извлече смисъла му. Ето защо, съдът следва да се произнесе по неговата правилност.

От фактическа страна:

Предявен е иск по чл.357, ал.1 вр. чл.188, т.1 КТ от М. К. К., ЕГН ***** срещу „А.С. К.Д.-К.Ц.“ ЕООД за отмяна на дисциплинарно наказание „забележка“, наложено със заповед № 12-03- 19#/02.03.2020г., издадена от управителя на ответника-А.М. и прокуриста-М.К..

Ищецът счита наложеното дисциплинарно наказание за незаконосъобразно предвид наложилата се практика, той в качеството си на заемащ длъжността „лекар“ при ответника, работил от 8 ч. до 16 ч. съобразно изготвения график за прием на пациенти, без да ползва обедна почивка. Обстоятелството, че не е бил на работа от 16:00ч. до 16:30ч. се дължало на това, че не е могъл да ползва обедна почивка преди 16:00ч. поради заетост с пациенти. Никога не му е бил връчван работен график. Позовава се и на нарушение на нормата на чл.193, ал.1 КТ, защото наложеното наказание е за вменено нарушение, извършено на 03.02.2020г., а от ищеца са поискани обяснения за нарушение на друга дата - 04.02.2020г.

Ответникът „А.С. Клиник Диагностично-консултативен център“ ЕООД в срока по чл.131 ГПК е подал писмен отговор, в който е оспорил предявения иск като недопустим/не е посочен правилния ЕИК на ответното дружество/, а по същество неоснователен с мотиви, идентични на изложените във въззивната жалба.

Съдът констатира следното от фактическа страна:

По делото е безспорно, а и от приетите доказателства се установява, че по трудов договор ОНКО - ДКЦ - 019/26.02.2016г. ищецът е назначен при ответника на длъжността „лекар, кардиология“. Съгласно допълнително споразумение № 8/28.02.2017г. продължителността на работния му ден е 8 часа. Приложена е заповед №12-03-19#/02.03.2020г., с която на ищеца е

наложено дисциплинарно наказание „забележка“, поради това, че на 03.02.2020г. самоволно (без разрешение) е напуснал работното си място в 15:49ч. преди изтичане на работната му смяна, която е била до 16:30 ч. От писмо изх.№ 12-03-19#1/05.02.2020г. е видно, че ответникът е поискал от ищеца да даде писмени обяснения по следния случай: При направен обход на 03.02.2020г. било установено, че ищецът не е на работното си място. Ищецът напуснал работното си място преди изтичане на работната смяна без разрешение. Съгласно утвърдения график на 04.02.2020г. ищецът е следвало да бъде на работа от 8:00ч. до 16:30 ч., а ищецът е напуснал работното си място в 15:49ч., т.е. с 41 минути по - рано. От ищеца е поискано да обясни какви са причините за по-ранно напускане на работното място на 04.02.2020г.

В обяснения с вх. № 12-03-19#2/06.02.2020г. ищецът е посочил, че никога не му е бил предоставян работен график, че досегашната практика на неговата работа е била винаги да работи от 8 до 16 ч., което било видно от изготвения за него график за прием на пациенти, като е приложил графици за прием на пациенти за 03.02.2020г., 04.02.2020г. и 05.02.2020г. Позовал се на обстоятелството, че не е можел да ползва обедна почивка в разрешеното за това време, защото тогава извършвал прегледи. Такава почивка ползвал само когато по някаква причина липсвал пациент, но това било трудно да се предвиди.

От правна страна:

Въззивната инстанция намира, че искът не е недопустим, поради посочен грешен единен идентификационен код (ЕИК) на ответника. Ответникът е индивидуализиран с наименование и законен представител съгласно изискванията на чл.127, ал.1, т.2 ГПК. От изложените в исковата молба обстоятелства за това кой е работодател на ищеца, следва, че искът е заведен срещу надлежния ответник. Грешката в изписване на ЕИК на ответника не обосновава неяснота относно това кой е надлежният ответник, като ЕИК на ответника може да бъде установен от справка в свободния достъп до базата данни, съставляваща търговски регистър - чл.11 ЗТРРЮЛНЦ. Самият ответник признава това свое качество, като в отговора на исковата молба е посочил правилния ЕИК, не оспорва, че е работодател на ищеца и че е наложил дисциплинарното наказание „забележка. Кой е работодателят се установява от приложените писмени доказателства,

включително трудов договор и допълнително споразумение № 8/28.02.2017 г., от които се установява, че работодателят е именно „А.С. Клиник Диагностично-консултативен център“ ЕООД, ЕИК *****.

Относно наложеното с процесната заповед дисциплинарно наказание „забележка“, въззивната инстанция намира следното:

Налагането на дисциплинарни наказания е най-силното средство на работодателя за укрепването на трудовата дисциплина. Когато по съответния ред бъде установено извършването на дисциплинарно нарушение от работник или служител, работодателят може да упражни правото си да му наложи едно от трите изчерпателно изброени в Кодекса на труда дисциплинарни наказания: забележка, предупреждение за уволнение или дисциплинарно уволнение. Първите две от тях се изразяват в морален укор към простъпката на работника или служителя, целящ да обърне внимание върху допуснатата грешка и да даде израз на нетърпимостта към подобно поведение. Дисциплинарите наказания от морален характер имат своето значение и смисъл в отношенията между страните по действащото трудово правоотношение. Чрез тях работодателят отправя своя укор и указва на съответния работник или служител да коригира поведението си в съответствие с изискванията на закона, вътрешните правила в предприятието и трудовия си договор, т.е. занапред да изпълнява точно своите трудови задължения. Дисциплинарната власт на работодателя е съвкупност от правомощия и е елемент от трудовото правоотношение. Разпоредбата на чл. 186 от КТ дефинира като нарушение на трудовата дисциплина виновното неизпълнение на трудови задължения от страна на работника или служителя. Процедурата по която се налага наказание за допуснато дисциплинарно нарушение представлява дисциплинарно производство, съдържащо норми от процесуален характер, които следва да бъдат спазени от наказващия орган преди налагане на дисциплинарното наказание.

Една от тези норми е изискването по чл.193, ал.1 КТ, в стадия на установяване факта на нарушението на трудовата дисциплина работодателят е длъжен да изслуша работника или служителя или да приеме писмените му обяснения и да събере и оцени посочените доказателства. Съгласно разясненията, дадени с решение № 432/26.05.2010г. 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. Това задължение на работодателя като орган на дисциплинарна власт представлява, от друга страна, право на работника или служителя да бъде изслушан или да даде писмени обяснения. Това означава, че ако работодателят счита, че един работник следва да бъде наказан, е необходимо да го уведоми за това, че срещу него се провежда дисциплинарно производство. В противен случай работникът ще бъде поставен в положение на нерегламентирана от закона изненада. Важно законово изискване е и това обясненията да са поискани преди връчване на заповедта и да се отнасят за дисциплинарни нарушения, за които е наложено наказанието, в рамките на дисциплинарното производство, а не по друг повод. 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.

В конкретния казус, в поканата за даване на писмени обяснения изпратена до ищеца, се говори за установено нарушение на дата 03.02.2020 г., че на дата 03.02.2020 г. при обход на ДКЦ „Младост“ е констатирано, че не сте на работното си място. След направена проверка е установено, че сте напуснал работното си място, преди изтичане на работната Ви смяна, без да сте искали разрешение за това от прекия си ръководител или да сте уведомили ръководството на лечебното заведение“. Следва пояснение, че видно от утвърдения работен график за месец февруари 2020 г., на дата 04.02.20 г. е трябвало да бъдете на работа за Вашата работна смяна от 8.00 часа до 16.30 часа, а вие сте напуснали работното си място в 15,49 часа, т.е. 41 минути по-рано“. Искат се обяснения за по-ранното напускане на работното място на дата 04.02.2020 г.

Районният съд е приел, че ответникът е бил в невъзможност да разбере за коя дата се вменява нарушението, че е напуснал работното си място,

поради което в диапазона от 15,49 ч. до 16,00 часа, некоректното изписване на исканите писмените обяснения е накърнило правото на защита на работника или служителя и за тези 11 минути преди 16.00 часа следва да се приложат последиците по чл.193, ал.2 КТ и в тази част на вмененото нарушение спорът не подлежи на разглеждане по същество, а наказанието в тази част е отменимо на формално основание.

СРС е разгледал по същество извършеното нарушение след 16.00 часа и напускането на работното място в този час. Тук е приел, че процедурата по чл.193, ал.1 КТ, макар и некоректно проведена, не е довела до нарушаване правото на защита на ответника относно вмененото на 03.02.2020 г. нарушение, но само изразяващо се в 30-минутно преждевременно напускане на работното място в часовия диапазон от 16,00 часа до 16,30 часа, като съдът е посочил, че ответникът е признал в писмените си обяснения за по-ранното напускане на работа. Посочил като причини за това, че не е бил запознат със споменатият в поканата за писмени обяснения работен график за м. февруари, че досегашната практика в неговата работа е от 8.00 часа до 16.00, че разликата от 30 минути представлява ползваната от него обедна почивка, която не може да ползва в определените часове, тъй като извършва прегледи. Съдът е приел, че става въпрос за производство с непрекъсваем процес, само при което времето за хранене е част от работното време, а е налице обичайна организационна форма на работния процес, в който работодателят е длъжен да осигури на ищеца правото да ползва почивка за хранене с минимална продължителност от 30 минути по арг. на чл.151, ал.1 КТ. Обсъдил е списък за извършени прегледи за м.февруари 2020 г. относно посочените часове за прегледи, в които е приел невярно отразяване и е стигнал до извода, че на дата 03.02.2020 г. ищецът не е ползвал обедна почивка, не поради негов отказ, а поради създадената от ответника организация на работния процес/ заетостта на графика за прием на пациенти/ ищецът е бил лишен от правото на обедна почивка за хранене. Сигнал е до извода, че след като продължителността на работното време е 8 часа, напускането на ищеца на работното му място в 16,00 часа, при условие, е започнал работа в 8,00 часа, е законосъобразно. Направен е извод, че относно часовия диапазон 16,00 часа-16,30 часа наказанието подлежи на отмяна поради недоказаност на вменено нарушение, а за 11-те минути преждевременно напускане на работа преди 16.00 часа, не е спазена

процедурата по чл.193, ал.1 КТ и съгласно чл.193, ал.2 КТ в тази част наказанието подлежи на отмяна на формално основание.

Въззивната инстанция намира за неправилно „разделянето“ на минутите за нарушението извършено на 03.02.2020 г. Действително, както е посочил и районният съд, процедурата по чл.193, ал.1 КТ е недостатъчно коректно проведена, но СГС намира, че не е довела до нарушаване правото на защита на ищеца за преждевременното му напускане на работа именно на 03.02.2020 г. Районният съд неправилно е приел, че за 11-те минути ищецът е бил в невъзможност да разбере за коя дата се вменява нарушението, а за 30-те минути е разбрал, че става въпрос за преждевременното му напускане на работното място на 03.02.2020 г. Ищецът е бил наясно за кое нарушение на трудовата дисциплина му се искат обясненията и това се установява именно от дадените му обяснения и изложените мотиви за това напускане, независимо от допуснатите грешки в поканата за даване на обяснения. Въззивната инстанция намира, че е налице нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл.187, ал.1, т.1 изр. 2 КТ, а именно преждеременно напускане на работа, както и на трудовия договор-чл.15.1.9-да спазва установеното начало и край на работното време, на чл.15.1.11 да бъде на работното си място преди началото и до края на работния ден.

Процедурата по налагане на дисциплинароното наказание предвижда след като работодателят приеме писмените или устните обяснения, трябва да прецени и деянието какво нарушение представлява и дали може да се квалифицира като "нарушение на трудовата дисциплина", за да наложи и съответното наказание. Видовете нарушения на трудовата дисциплина са изброени примерно в чл.187 КТ, като по ал.1, т.1 на чл.187, нарушение на трудовата дисциплина са: закъснение, преждеременно напускане на работа, неявяване на работа или неуплътняване на работното време В случая е налице нарушение на трудовата дисциплина, състоящ се в преждеременно напускане на работа.

Следва налагане на дисциплинарно наказание, като критериите за определяне на дисциплинарното наказание са посочени в чл.189 КТ, според който текст, при определяне на дисциплинарното наказание се вземат предвид тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено, както и поведението на работника или служителя. Установена е задължителна

за съдилищата съдебна практика, обективирана в Решение № 461 от 17.06.2010 г. на ВКС по гр. д. № 626/2009 г., III г. о., ГК, решение № 3 от 12.03.2012 г. на ВКС по гр. д. 325/2010 г., IV г. о., ГК, решение № 476 от 9.07.2010 г. на ВКС по гр. д. № 269/2009 г. . III г. о., ГК, решение по гр. д. № 219/1999 г. на ВКС, III г. о., решение № 372/17.03.2014 г. на ВКС по гр. д. № 3731/2013 г.. IV г. о., ГК., решение № 1440/3.10.2005 г. на ВКС по гр. д. № 974/2003 г., III г. о., като е прието, че преценката по чл. 189 КТ е задължителна за наказващия орган и нейното извършване е изискване за законност на наложеното дисциплинарно наказание. В случай на спор относно законността на наложено дисциплинарно наказание, съдът е длъжен да извърши съдебен контрол по въпроса за съответствието между наложеното дисциплинарно наказание и извършеното нарушение, респ. относно това дали работодателят преди налагането на дисциплинарното наказание е извършил преценката по чл. 189 КТ, като е взел предвид: тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено, както и поведението на работника или служителя като изложи своите фактически и правни изводи относно нейната правилност, респ. неправилност. В съдебната практика се приема още, че при тази преценка следва да се съобразят всички обстоятелства, имащи отношение към извършеното дисциплинарно нарушение. С Определение № 938 от 20.10.2015 г. на ВКС по гр. д. № 3694/2015 г. . III г. о., ГК, и Решение № 372 от 1.07.2010 г. на ВКС по гр. д. № 1040/2009 г. , IV г.о., ГК, са дадени на съдилищата задължителни указания, по материалноправния въпрос по приложението на чл. 189, ал. 1 от КТ в следния смисъл: Дисциплинарното наказание се определя по преценка на работодателя или на определено от него лице. Тази преценка следва да се основава на всички обстоятелства, имащи отношение към извършеното дисциплинарно нарушение, в това число значимостта на неизпълнените задължения по трудовото правоотношение с оглед настъпилите или възможните неблагоприятни последици за работодателя, обстоятелствата, при които е осъществено неизпълнението, както и субективното отношение на служителя към конкретното неизпълнение и въобще поведението му при полагането на труд. При оспорване на наказанието съобразяването му с тези обстоятелства е предмет на съдебния контрол.

Съдът, след като взе предвид, че в настоящия казус не се установява по-ранното напускане на ищеца на работното му място да е довело до

неблагоприятни последици за работодателя, например да е останал непрегледан пациент, както и че става въпрос само за едно нарушение на трудовата дисциплина, състоящо се в преждевременно напускане на работното място, намира, че тежестта на нарушението е съответно на наложеното „най-леко“ наказание „забележка“.

В конкретния казус, крайните изводи на двете съдебни инстанции не съвпадат. Първоинстанционното решение на основание чл.271, ал.1, изр. 1, пр.ІІ ГПК следва да бъде отменено, като искът бъде отхвърлен.

За първата инстанция не се следват разноски за ответника, предвид изричното изявление за това от процесуалния му представител в о.с.з. на 23 юни 2021 г.

С оглед изхода на спора и предявената претенция, въззиваемия М.К. следва да заплати на въззивника разноски за настоящата инстанция само за държавна такса от 25 лв., съгласно изричното изявление на процесуалния му представител адвокат Д..

Водим от гореизложеното, съдът

РЕШИ:

ОТМЕНЯ решение от 02.11.2021 г. по гр.дело № 21444/20г. на СРС, ІІ ГО, 64 състав, вместо което **ПОСТАНОВЯВА:**

ОТХВЪРЛЯ иска, предявен от М. К. К., ЕГН ***** срещу „А.С. Клиник Диагностично-консултативен център“ ЕООД, ЕИК ***** за отмяна на наложено със заповед № 12-03-19#/02.03.2020г., издадена от управителя А.М. и прокуриста-М.К. на „А.С. К.Д.-К.Ц.“ ЕООД, ЕИК *****, със седалище и адрес на управление: гр. София, ул. ***** дисциплинарно наказание „забележка“ на М. К. К., ЕГН *****.

ОСЪЖДА М. К. К., ЕГН *****, с адрес: гр. София, ж.к. „*****, чрез пълномощника по делото адвокат Л.М. от САК, със съдебен адрес: гр.София, ул. „***** ***** да заплати на „А.С. К.Д.-К.Ц.“ ЕООД, ЕИК *****, със седалище и адрес на управление: гр. София, ул. *****, чрез пълномощника по делото адвокат В. Д. от АК-Пловдив, със съдебен адрес: гр.София, бул. „***** Й. ***** направените разноски за въззивната

инстанция в размер на 25 лв.

Решението е окончателно и не подлежи на обжалване.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____