

РЕШЕНИЕ

№ 477

гр. Варна, 18.04.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – ВАРНА, IV СЪСТАВ, в публично заседание на трети април през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Константин Д. И.

Членове: Златина Ив. Кавърджикова
Мая Недкова

при участието на секретаря Марияна Ив. И.а
като разгледа докладваното от Константин Д. И. Въззивно гражданско дело
№ 20233100500512 по описа за 2023 година

за да се произнесе, съобрази следното:

Производството е по реда на Глава Двадесета от ГПК.

Образувано е по въззивна жалба на Т. Т. Г. от гр. Варна, подадена чрез процесуален представител, срещу Решение № 216/23.01.2023 год., постановено по гр. дело № 12056/2022 год. по описа на РС-Варна, с което са отхвърлени предявените от въззивника Т. Т. Г. срещу „Градски транспорт“ ЕАД, ЕИК 103003668, със седалище и адрес на управление гр. Варна, ул. „Тролейна“ № 48, обективно кумулативно съединени иски с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 КТ за признаване на извършеното със Заповед № 25/06.07.2022 год. и № 000000025/06.07.2022 год. на изпълнителния директор на „Градски транспорт“ ЕАД – Варна уволнение на ищеца за незаконно; за възстановяването му на заеманата преди уволнението длъжност „Механик, гараж за транспортни средства“ и за осъждането на ответника да му заплати обезщетение в размер на 13 389, 66 лева за оставането му без работа в резултат на незаконното уволнение, за времето от 06.07.2022г. до 06.01.2023г., ведно със законната лихва върху претендираната сума, считано от завеждане на делото – 02.09.2022г. до окончателното ѝ изплащане.

В жалбата са наведени оплаквания, че решението е неправилно и незаконосъобразно, постановено е в нарушение на материалния закон и при допуснати съществени нарушения на процесуалните правила, изразяващи се в неправилна преценка и анализ на събраните доказателства, в резултат на

което решението е и необосновано.

Жалбоподателят твърди, че не са обсъдени наведените от него възражения и доводи за незаконност на уволнението му, поради това, че са издадени две заповеди, с различни номера и връчени му на различни дати, с които е било прекратено трудовото му правоотношение поради дисциплинарното му уволнение, на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ, като в тази насока липсват изложени мотиви от първоинстанционния съд.

Неправилен е и изводът на съда, че ищецът е осъществил от обективна и субективна страна посочените в заповедта нарушения на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 187, т. 3, т. 7 и т. 10 от КТ. В случая първоинстанционният съд не е обсъдил и анализирал има ли ищецът вменено задължение в длъжностната му характеристика за изпълнение на конкретната работа, която се сочи да не е изпълнена. Счита, че по делото липсват доказателства, от които безспорно да се установи, че ищецът е имал задължение да уведомява чрез имейл “изпълнител окомплектоване и съхранение на документи” по Раздел първи, т. 2 от длъжностната характеристика, цитирани в заповедта, с която е уволнен дисциплинарно. Съгласно длъжностната характеристика ищецът взаимодейства с началник ЕЗТ – ТД (Експлоатационно звено тролейбуси – Тролейбусна дейност); ТМЕАТ; водачи на тролейбуси; дежурен диспечер, инспектор по безопасност на труда, сервизни работници и др.; не е имал задължение да изпраща във формата на имейли до изпълнител окомплектоване и съхранение на документи информация за неизвършен или недовършен курс, тъй като тази информация се намира в журнала и в пътните листи, попълвани от ищеца и именно такава е била и организацията, въведена в ответното дружество. В тази връзка неправилно и безкритично и в нарушение на чл. 172 ГПК са кредитирани показанията на свидетелите Н. и Д. в частта им относно задълженията на длъжността „механик гараж транспортни средства“ в ответното дружество относно изпращането на имейли, като не е съобразено, че показанията на посочените двама свидетели не се подкрепят от нито едно писмено доказателство по делото, освен това свидетелите са служебно обвързани с ответника и са заинтересовани от изхода на спора съобразно нормата на чл. 172 ГПК.

Неправилен е и изводът на съда, че наложеното на ищеца наказание „уволнение“ е съответно на твърдяното да е извършено нарушение на трудовата дисциплина. Счита, че наложеното му наказание е несъразмерно тежко, тъй като не е допуснал нарушение на трудовата дисциплина. Неправилен и необоснован е и изводът на първоинстанционния съд, че поведението на ищеца рефлектирало върху дружеството-работодател и същото е претърпяло имуществена санкция от Община Варна по договора за обществен превоз, тъй като по делото няма нито едно доказателство в подкрепа на подобен извод. Обратно – установено е, че за работодателя не са настъпили никакви неблагоприятни последици от твърдяното да е извършено от ищеца нарушение на трудовата дисциплина. Излага, че хипотетичната възможност за евентуална имуществена санкция не е основание да бъде дисциплинарно уволнен, тъй като налагането на най-тежкото предвидено в

КТ дисциплинарно наказание не може да почива на предположения и хипотези.

Неправилно е прието също, че процедурата по чл. 193 КТ е била спазена, като не е съобразено, че на ищеца са били поискани обяснения във връзка с доклад, описан с вх. № 2022-436/11.05.2022 год. без да му е връчван препис от него, респ., без да е запознат с този доклад. Неправилни са и изводите на съда относно спазването от страна на работодателя на изискването на чл. 194, ал. 1 КТ. В заповедта е посочено, че ищецът не е подал необходимата информация към изпълнител окомплектоване и съхранение на документи на 09.04.2022г. при незавършен курс на тролейбус 317 и на 14.04.2022г. за незавършен курс от тролейбус 313. Неясно защо първоинстанционният съд е приел, че вписването на тези случаи в заповедта е било с цел да се определи видът на наказанието, което да се наложи на ищеца, като в случая съдът е заместил с мотивите на съдебния си акт липсата на мотиви в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание. Навежда, че за описаните в заповедта случаи, за които се сочи, че са се осъществили на 09.04.2022г. и на 14.04.2022 год. и за които е прието, че съставляват нарушения на трудовата дисциплина, не може да бъде наказан дисциплинарно защото не е допуснал нарушение на трудовата дисциплина, тъй като е описал в журнал необходимата информация и няма задължение да я подава към изпълнител окомплектоване и съхранение на документи, а освен това относно цитираните два случая е изтекъл двумесечният срок по чл. 194, ал. 1 КТ и е недопустимо да бъде наказван за тях и те да са част от мотивите на уволнителната заповед.

Неправилни са и изводите на съда във връзка предварителната закрила при уволнение по чл. 333, ал. 1 КТ, от която се ползва ищеца и която не е преодоляна от работодателя преди дисциплинарното уволнение, както и изводите, че при упражняване на правото си на уволнение работодателят не е злоупотребил с това си право – чл. 8 от КТ. Събраните по делото доказателства в подкрепа на наведените от ищеца с исковата му молба в тази насока възражения и доводи за незаконност на уволнението са неправилно и превратно анализирани, а други изобщо не са обсъдени, като във въззивната жалба са изложени подробни съображения. Не са обсъдени и наведените от ищеца доводи за извършена спрямо него пряка дискриминация по признак увреждане.

Отправено е искане за отмяна на решението и за постановяване на друго, с което исковете му да бъдат уважени, ведно с присъждане на разноските за двете инстанции.

В писмен отговор, подаден в срока по чл. 263, ал. 1 ГПК, въззиваемият „Градски транспорт“ ЕАД, ЕИК 103003668, със седалище гр. Варна, чрез процесуален представител, оспорва въззивната жалба, счита решението за правилно и настоява да бъде потвърдено. Излага съображения. Претендира присъждане на разноски.

В съдебно заседание въззивникът чрез процесуален представител поддържа жалбата си; въззиваемото дружество оспорва жалбата, поддържа

подадения писмен отговор.

Съдът съобрази следното:

Производството пред РС- Варна е образувано по предявени от Т. Т. Г. срещу „Градски транспорт“ ЕАД, ЕИК 103003668, със седалище и адрес на управление гр. Варна, ул. „Тролейна“, № 48, обективно кумулативно съединени искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, 2 и 3 КТ за признаване на уволнението му за незаконно и за отмяна на Заповед № 25/06.07.2022г. на изпълнителния директор на „Градски транспорт“ ЕАД – Варна, с която му е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“; за възстановяването му на заеманата преди уволнението длъжност „Механик, гараж за транспортни средства“ в „Градски транспорт“ ЕАД – Варна и за осъждането на ответника да му заплати сумата от 13 389, 66 лева – обезщетение за оставането му без работа в резултат на незаконното уволнение за времето от 06.07.2022г. до 06.01.2023г., ведно със законната лихва върху претендираната сума, считано от завеждане на делото – 02.09.2022г. до окончателното ѝ изплащане.

Ищецът твърди, че е работил по трудово правоотношение с ответника „Градски транспорт“ ЕАД – Варна. На 06.07.2022 год. му била връчена Заповед № 25/06.07.2022 год., с която му е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ и трудовото му правоотношение е прекратено на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ. На 18.07.2022 год. му била връчена и Заповед № 0000000025/06.07.2022 год., с която отново било прекратено трудовото му правоотношение на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ.

Твърди, че уволнението му е незаконно, като излага следните основания:

Според заповедта за уволнение наложеното му дисциплинарно наказание е поради това, че не е изпратил чрез имейл на служителя, заемащ длъжността окомплектоване и съхранение на документи, информация за неизвършени курсове на тролейбус № Т310 на 04.05.2022г., както и такива на 09.04.2022г. и 14.04.2022г. Твърди, че не е извършвал описаните в заповедта нарушения на трудовата дисциплина по чл. 187, т. 3, т. 7 и т. 10 от КТ, тъй като трудовите му задължения не включват да изпраща имейли до друг служител в дружеството – изпълнител окомплектоване и съхранение на документи за неизвършен курс; не е налице посоченото в заповедта за уволнение нарушение на трудовите му задължения, поради което и липсва основание да бъде ангажирана дисциплинарната му отговорност. Твърди, че трудовите му задължения се изчерпват с това да отрази в журнала факта на неосъществения курс и причините за това, което е и сторил на посочените в заповедта за уволнението му дати, като на 05.05.2022г. е дал подробни обяснения за случая на Е. Д., заместващият длъжността „Зам.-началник ЕЗТ-ТД“. За случая на 14.04.2022г. е докладвал на следващия ден на Д.В., заемащ длъжността „Зам.- началник ЕЗТ-ТД“.

На следващо място сочи, че заповедта е немотивирана, както и че е издадена в нарушение на чл. 193 КТ. Твърди, че са му поискани обяснения само във връзка с докладна с вх. № 2022-436/11.05.2022г. на К. Н. за случая от

04.05.2022 год., но самата докладна не му е връчвана. Не са му искани и обяснения за случаите от 09.04.2022г. и от 14.04.2022г. в дисциплинарното производство по издаване на процесните заповеди. Навежда, че от докладна от 26.04.2022г. не е ясно какво нарушение на трудовата дисциплина е допуснал, за което за отговаря дисциплинарно, като по този начин работодателят е нарушил задължението си да разясни на ищеца и то предварително за какво точно нарушение да дава обяснения.

Твърди също, че дисциплинарната му отговорност за вменените му от работодателя нарушения на трудовата дисциплина на дати 09.04.2022г. и 14.04.2022г. е ангажирана след изтичане на срока по чл. 194 КТ, за тези два случая не са му искани обяснения, а освен това за неподадена информация на 14.04.2022 год. за незавършен курс за тролейбус № Т313 му е било наложено дисциплинарно наказание „забележка“, поради което счита, че заповедта за уволнението му е издадена и в нарушение на нормата на чл. 189, ал. 2 КТ.

На следващо място ищецът твърди, че дори и да се приеме, че извършеното съставлява нарушение на трудовата дисциплина, то наложеното му най-тежко дисциплинарно наказание не съответства на тежестта на нарушението, което е самостоятелно основание за незаконност на уволнението му.

Навежда още, че се ползва със закрилата по чл. 333 която в случая не е преодоляна. Твърди, че страда от хипертонична болест, в периода 25.01.2021 год. – 13.09.2021 год. е ползвал отпуск поради временна неработоспособност, за заболяването си е освидетелстван с експертно решение № 2025/13.09.2021 год. на ТЕЛК към МБАЛ „Св. Анна – Варна“ АД и му е определена 30 % трайно намалена работоспособност. Този факт е бил известен на работодателя (ищецът е представил решението на ТЕЛК при работодателя след завръщането си на работа след като приключил отпускът му по болест), но въпреки това непосредствено преди преди да му бъде връчена заповедта за уволнение, ищецът бил принуден да подпише декларация, че не страда от заболяванията, предвидени в Наредба № 5/1987 г. за болестите, при които работниците или служителите, боледуващи от тях имат особената закрила по КТ. Сочи още, че след получен на 22.02.2022 год. припадък е бил приет за лечение в УМБАЛ „Св. Марина“ ЕАД, като му е поставена диагноза „исхемичен мозъчен инсулт в територията на ДПМА, мозъчен инфаркт, причинен от неуточнена оклузия или стеноза на церебрални артерии“, който факт също е бил известен на работодателя, с оглед представения в дружеството болничен лист.

Поради изложеното ищецът счита, че при издаването на заповедта за уволнение работодателят е действал недобросъвестно и в нарушение на чл. 8 КТ.

На следващо място твърди, че по отношение на него е осъществена пряка дискриминация по признак „увреждане“, тъй като работодателят не искал в дружеството да работят хора с увреждания.

По изложените съображения счита, че уволнението му и незаконно и настоява за отмяната му.

Твърди още, че в резултат на незаконното уволнение е останал без работа, поради което и ответникът му дължи и обезщетение по чл. 225 КТ за пълния шестмесечен срок от уволнението – 06.07.2022 год. – 06.01.2023 год., в размер на сумата от 13 389, 66 лева, ведно със законната лихва от подаването на исквата молба до окончателното ѝ изплащане.

В съдебно заседание, чрез процесуалния си представител, ищецът поддържа исквете си и настоява да бъдат уважени. Претендира присъждане на разноски.

В писмен отговор, подаден в срока по чл. 131 ГПК, поддържан в съдебно заседание, ответното дружество „Градски транспорт“ ЕАД – Варна оспорва исквете, счита, че са неоснователни. Твърди, че по повод настъпило на 04.05.2022 год. ПТП с тролей 310 ищецът е приел информацията от водача в 19:40ч. и го е записал в техническия журнал в ляво под наряда. След прибирането на тролейбуса в депо, ищецът е следвало да огледа щетите и да ги впише в техническия журнал и дневника, от който се взема номерация за заявка и да се издаде такава за следващия ден, които задължение се твърди, че Т. Г. не е изпълнил. На следващо място твърди, че ищецът е следвало да попълни нарочно създадената в дружеството бланка на протокол за ПТП, изведена на служебния компютър, който ищецът ползва, в която да се посочат часът на аварията и часовете на пропуснатите и незавършени курсове, след което да я изпрати на Изпълнител окомплектоване и съхранение на документи за по-нататъшна обработка, което ищецът не направил. Твърди, че горните задължения на ищеца произтичат, както от длъжностната характеристика за заеманата от него длъжност – Раздел I, т. 2, подточки 8 и 9, така и от установената в дружеството организация и разпореденото от прекия ръководител на ищеца – началник „Експлоатационно звено тролейбуси – Тролейбусна дейност“, а също и от разпоредбите на Правилника за вътрешния трудов ред, с който ищецът е запознат. Отчитайки извършеното от ищеца и съобразявайки, че за идентични нарушения на трудовата дисциплина вече му е налагано дисциплинарно наказание „забележка“, на ищеца е наложено дисциплинарно наказание "уволнение“. При ангажиране на дисциплинарната отговорност на ищеца е съобразена и тежестта на нарушението, като в случая се твърди, че с поведението си Т. Г. допринася за налагане на финансови корекции, санкции и глоби от страна на Община Варна във връзка с договора за обществен превоз на пътници, скл. между общината и ответното дружество. Поддържа на следващо място, че заповедта за дисциплинарното уволнение на ищеца е издадена след като са му поискани писмени обяснения, както и че е мотивирана в необходимата степен. Ответникът оспорва и да е бил информиран, че на ищеца е определена намалена степен на трудоспособност, като поддържа, че екземпляр от експертното решение на ТЕЛК не е връчвано на работодателя нито от Т. Г., нито от РКМЕ /Регионалната картотека на медицинската експертиза/ при РЗИ Варна.

Оспорва и твърденията, че ищецът бил принуден да подпише декларация по чл. 333 КТ, както и твърдението, че ищецът е уволнен заради здравословното му състояние и че спрямо него била извършена

дискриминация по признак „увреждане“.

По тези съображения ответникът счита, че заповедта за уволнението на ищеца е законосъобразна, а исковете по чл. 344, ал. 1, т. 1–3 КТ са неоснователни и настоява за отхвърлянето им. В евентуалност, в случай, че съдът приеме искът по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за основателен, ответникът оспорва размера на претендираното обезщетение, като твърди, че при определяне на същото не следва да се взимат предвид сумите за храна, които се полагат на работниците и служителите за реално отработено време, съобразно сключеният КТД.

Съдът, като прецени събраните по делото доказателства и взе предвид становищата и доводите на страните, прие за установено следното от фактическа страна:

Не е спорно по делото, че ищецът е работил по трудово правоотношение в ответното дружество „Градски транспорт“ ЕАД – Варна на длъжност „механик, гараж транспортни средства“ въз основа на трудов договор за неопределено време – в тази насока е и допълнително споразумение № 473/01.03.2021г. към трудов договор.

Със Заповед № 25/06.07.2022 год., издадена от изпълнителния директор на ответното дружество, на ищеца Т. Т. Г. е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“, за това, че не е изпълнил задължението си съобразно длъжностната си характеристика да подаде информация към изпълнител окомплектоване и съхранение на документация за неизпълнен курс на тролейбус Т310 на 04.05.2022г., откъдето информацията за пропуснат курс съответно не е постъпила и в „Кол центъра“. Видно от заповедта, същата е подробно мотивирана. В нея е посочено, че с поведението си служителят е нарушил разпоредбите на чл. 126, т. 4, т. 7 и т. 10 и чл. 187, ал. 1, т. 3, т. 7 и т. 10 КТ, чл. 19, т. 4, т. 7, т. 10, т. 13, т. 16 и т. 17 на ПВТР на дружеството, както и задълженията си по раздел първи, т. 2 от длъжностната характеристика, като нарушението на трудовите му задължения е довело до нарушаване на част от изпълнението на транспортната задача, с което се е стигнало до възможността за причиняване на пряка имуществена вреда за дружеството, изразяваща се в нарушение на клаузите на договора за превоз с Община Варна. Прието е, че с поведението си служителят е нарушил трудовата дисциплина по смисъла на чл. 186 КТ и отчитайки и наложеното на Т. Г. дисциплинарно наказание „забележка“ със Заповед № 972/19.05.2022 год., което не е заличено съгласно чл. 197, ал. 1 КТ, на основание чл. 187, ал. 1, т. 3, 7 и 10 КТ, във вр. чл. 190, ал. 1, т. 7 КТ и във вр. чл. 188, т. 3 КТ дисциплинарно наказващият орган е наложил на ищеца дисциплинарно наказание „уволнение“.

Издадена е и Заповед № 0000000025/06.07.2022г. от изпълнителния директор на ответното дружество, с която трудовото правоотношение с Т. Г. е прекратено на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ, връчена на Т. Г. на дата 18.07.2022 год.

За нарушението дисциплинарно наказващият орган е уведомен с докладна вх. № 2022-436/11.05.2022г., депозирана от К. Н., началник ЕЗТ-ТД

/Експлоатационно звено в транспорта – Тролейбусна дейност/ в ответното дружество, в която е посочено, че на 04.05.2022г., поради настъпило пътнотранспортно произшествие, курсът с тролейбус Т310 от „Владиславо̀во“ посока „Аспарухово“ е прекъснат, като Т. Г. не е уведомил никого по надлежния ред – не е получена по имейл информация за пътнотранспортното произшествие при Съхранител информация, който съответно не е информирал и „Кол център“.

С писмо на управителя на ответното дружество изх. № 2022-436-1 от 13.05.2022г., връчено на ищеца на 19.05.2022г. /л. 245 от делото на РС-Варна/ от последния са изискани писмени обяснения във връзка с коментираната по-горе докладна вх. № 2022-436/11.05.2022г. на началника на ЕЗТ-ТД – К. Н., в двудневен срок от връчването. Върху писмото след датата на връчване и подписа на Т. Г. е обективизирано изявление „Запознах се с докладната“. Документът в частта му относно авторството на това изявление, не е оспорен от ищеца, поради което и съдът приема, че автор на изявлението е именно Т. Г. и същият е запознат със съдържанието на докладната от 11.05.2022 год., по повод на която са му поискани и обяснения.

Писмени обяснения от ищеца Т. Г. във връзка с докладната вх. № 2022-436/11.05.2022г. от К. Н., са постъпили на 23.05.2022г. В обясненията си по повод докладната ищецът е посочил, че след като К. Н. смята, че ищецът е виновен, „така да е“, след което е възпроизведен пълният текст на стихотворението „Двубой“ на Н. Вапцаров.

Видно от приложената на л. 116-117 и л. 276-278 от делото на РС-Варна длъжностна характеристика за длъжността Механик „Гараж транспортни средства“ ТД, служителят извършва определените му от управителя и прекия му началник задачи /Раздел I, т. 1/. Видно е още, че част от трудовите задачи и задължения, характеризиращи съдържанието на длъжността включват приемането на техническа, диспечерска и друга информация за трудовия процес, както и уведомяване на съответното звено, чиято работа информацията касае; изпълнява и други конкретно възложени задачи, свързани с изпълняваната длъжност и трудовия процес /Раздел I-ви, т. 2/. Според Раздел II, т. 1-3 от длъжностната характеристика, в ежедневната си работа Механик гараж транспортни средства – ТД е подчинен на Началник ЕЗТ- ТД и на ТМЕАТ – ТД; при изпълнение на работата взаимодейства с Началник ЕЗТ- ТД, ТМЕАТ, водачи на тролейбуси, дежурен диспечер, инспекторът по безопасност на труда, сервизни работници и др.; получава задачи от Началник ЕЗТ- ТД, ТМЕАТ и отчита извършените задачи пред Началник ЕЗТ- ТД. Длъжностната характеристика е връчена на ищеца на 01.06.2016г., съгласно извършеното в нея отбелязване.

От ответника са представени типови документи /бланки/ за отчитане на пътнотранспортни произшествия, транспортни злополуки и аварии (л. 78-80 от делото на РС-Варна), които се попълват от дежурен механик.

Видно от копие от страницата на водения в ответното дружество журнал относно видове на необходими ремонтни работи от 04.05.2022г., че в същия по отношение на тролейбус Т310 е вписано „проверка лява глава“,

съответно извършените ремонти дейности по тролейбуса са отразени като регулиране ляв токоприемник (л. 139 от делото на РС-Варна).

Съгласно данните от дневния наряд за 04.05.2022г. /л. 126 от делото на РС-Варна/ по отношение на тролей Т310 е вписано, че в 19:40 часа е възникнало ПТП сп. „Огоста“ посока Центъра, 19:40 от център.

Видно от утвърдения с протокол № 17/08.06.2016г. от заседание на Съвета на директорите на „Градски транспорт“ ЕАД Правилник за вътрешния трудов ред на дружеството (л. 168-183 от делото на РС-Варна), в Раздел четвърти са уредени правата и задълженията на работниците, като според чл. 19 работниците и служителите са длъжни да изпълняват работата си в изискуемото се количество и качество съобразно изискванията на КТ, приложимите нормативни и поднормативни актове, ВПРЗ, длъжностната характеристика, колективния трудов договор, законните заповеди и нареждания на работодателя и настоящия правилник (т. 4); да изпълняват своевременно и точно законните заповеди и нареждания на работодателя, на ръководството на дружеството и на непосредствения ръководител (т. 7), да спазват ВПРЗ, Етичния кодекс, настоящия правилник, както и да изпълняват задълженията си произтичащи от длъжностната им характеристика, и да не пречат по какъвто и да е начин на другите работници и служители да изпълняват трудовите си задължения по същия начин (т. 10); да изпълняват точно, качествено и в срок всички други задължения, които произтичат от закона, длъжностната характеристика, ВПРЗ, Етичния кодекс, Колективен трудов договор, индивидуалните си трудови договори, настоящия правилник и от характера на работата (т. 13); да изпълняват издадените писмени и устни заповеди, разпореждания, нареждания и инструкции на работодателя, а също така и всички вътрешни актове на „Градски транспорт“ ЕАД (т. 16); да изпълняват точно и добросъвестно всички трудови задължения, произтичащи от длъжностните им характеристики (т. 17).

Раздел Дванадесети от ПВТР урежда документооборота в дружеството. Съгласно чл. 65, ал. 1 от Правилника, документите, изпратени до предприятието от държавни органи, от юридически или физически лица, се завеждат във входящ регистър по реда на тяхното получаване, като се отбелязват датата и часът на получаването им. Според ал. 3 на чл. 65 от Правилника, вътрешната кореспонденция (между отделни звена, молби, сигнали, жалби от работници и служители и др.) се завеждат в специален регистър, като се отбелязват датата и часът на получаването им; според чл. 65, ал. 4 от Правилника, получаването на документи от служителите става срещу подпис в отделен дневник, в който се отбелязват номера и съдържанието на документа. Подписът се закрива след връщането на документите.

Със Заповед № 972/19.05.2022г. на изпълнителния директор на „Градски транспорт“ ЕАД, на Т. Г. е наложено дисциплинарно наказание „забележка“ за това, че не е изпратил имейл до изпълнител окомплектоване и съхранение на документи за неизвършени курсове от Т313 на 14.04.2022г. и от Т317 на 09.04.2022г. Заповедта за наложеното наказание е връчена на ищеца на дата 23.05.2022 год. /л. 263-264 от делото на РС-Варна/. Няма

данни, няма и твърдения наказанието да е оспорено по съдебен по съдебен ред в срока по чл. 358, ал. 1, т. 1 КТ, поради което следва да се приеме, че заповедта за наложеното на ищеца дисциплинарно наказание „забележка“ е влязла в сила на 23.06.2022 год.

Според сключения между Община Варна и „Градски транспорт“ ЕАД договор за обществен превоз, ответното дружество се е задължило да извършва услугата обществен превоз на пътници с изискуемото качество съгласно целевите показатели на Показателите за качество съгласно Приложение 7 „Санкции“, Приложение № 11 „Показатели за качеството на услугата ОПП“. Част от показателите за качество според последното Приложение № 11 (л. 71-76 от делото на РС-Варна) е изпълнението на транспортната задача и в частност неизвършен курс по вина на оператора, които са определени в Приложение № 6 „Методика за отчитане и окачествяване на транспортната задача“. С договора е вменено задължение на ответното дружество ежедневно да информира Общината за цялостното изпълнение на транспортната задача, както и за възникналите транспортни ситуации, довели до нарушение на изпълнението на транспортната задача – т. 2.1 от Приложение № 2 към договора - „Отчети“, като с договора е утвърден и образец на Протокол № 1, според който се предоставят справки за пътнотранспортни произшествия, аварии с посочване на часа на настъпването им, линията, по която е настъпило събитието, мястото, водача, както и корекцията на пробег. В Приложение № 7 „Санкции“ са предвидени санкции за нередовен или неизвършен курс по вина на оператора.

В процесната заповед № 25/06.07.2022г. е посочено при връчването ѝ, на лицето да се връчи и декларация във връзка с Наредба № 5/87 за болестите, при които работниците, боледуващи от тях имат особена закрила съгласно чл. 333, ал. 1 КТ.

В ЛТД на ищеца /л. 235 от делото на РС-Варна/ се съдържа декларация по чл. 333 КТ, с която на 06.07.2022 год. ищецът е декларира, че не попада в никоя от категориите на защитените лица по чл. 333 КТ – не е трудоустроен и не страда от изброените в декларацията заболявания. В този смисъл /че е подписал декларацията/ са и твърденията на ищеца, наведени в исковата му молба, окачествени от съда като признания на неизгодни за страната факти.

В ЛТД на ищеца /л. 236 от делото на РС-Варна/ се съдържа и искане по чл. 333 КТ с изх. № 512- 2022/06.07.2022г., като няма данни искането да му е било връчвано.

От експертно решение № 2025 от заседание № 108 на ТЕЛК Общо заболяване към МБАЛ „Св. Анна“ от 13.09.2021г., е видно, че на ищеца е определена 30 % трайно намалена работоспособност за срок до 01.09.2024г., с водеща диагноза „Хипертонично сърце без (застойна) сърдечна недостатъчност.

Съгласно писмо от Регионална здравна инспекция – Варна (л. 389 от делото на РС-Варна) при справка в РЗИ-РКМЕ – Варна не са констатирани данни за изпратено писмо до „Градски транспорт“ ЕАД – Варна с Експертното решение № 2025/108/13.09.2021г., издадено на лицето Т. Т. Г. от

ТЕЛК II-ри състав при МБАЛ „Света Анна“ АД – гр. Варна.

В ЛТД на ищеца /л. 295-299 от делото на РС-Варна/ се съдържа писмо от МБАЛ „Света Анна-Варна“ АД във връзка с явяването му на ТЕЛК на дата 13.09.2021г., с приложена производствена характеристика, изготвена от работодателя, в която е вписано, че за 2021 год. ищецът е бил във временна неработоспособност 180 дни, поради заболяване с код по МКБ „I50.1“.

От препис от извлечението от водения в ответното дружество регистър по чл. 65, ал. 1 от ПВТР (л. 391-512 от делото на РС-Варна) е видно, че за периода 13.09.2021 год. – 06.07.2022 год. липсва отразяване в дружеството да е получавано Експертно решение № 2025/108/13.09.2021г. на ТЕЛК при МБАЛ „Света Анна“ АД – гр. Варна – нито от РЗИ Варна /получени от РЗИ – Варна Експертни решения на ТЕЛК относно двама други служители в дружеството са отразени на дата 09.12.2021 год. – л. 433, гръб от делото на РС-Варна/, нито от ищеца.

Съгласно епикриза от 29.01.2021 год., изд. от ВМА МБАЛ – Варна, на 25.01.2021 год. ищецът е постъпил на лечение в посоченото лечебно заведение с диагноза „хипертонична болест трета степен, хипертонично сърце“, лекуван в периода 25.01.2021 - 29.01.2021 год. от остра и изострена хронична сърдечна недостатъчност без механична вентилация.

От болничен лист № E20211869141, изд. на 13.09.2021 год. от ДКЦ V Варна „Света Екатерина“ ЕООД е видно, че в периода 24.07.2021 год. – 13.09.2021 год. вкл. ищецът е бил в отпуск поради временна неработоспособност заради заболяване – хипертонично сърце без (застойна) сърдечна недостатъчност. В обсъждания болничен лист е посочено, че е издаден за минало време, както и че е издаден по решение на ТЕЛК с № 2025 от дата 13.09.2021 год.

Съгласно епикриза от 26.02.2022 год., изд. от УМБАЛ „Св. Марина“ ЕАД-Варна, на 22.02.2022 год. ищецът е постъпил на лечение в посоченото лечебно заведение с диагноза „исхемичен мозъчен инсулт, мозъчен инфаркт“ и е изписан на 26.02.2022 год.

От болничен лист № E20220698992, изд. от УМБАЛ „Св. Марина“ ЕАД-Варна е видно, че в периода 22.02.2022 год. – 18.03.2022 год. вкл. ищецът е бил в отпуск поради временна неработоспособност поради заболяване – мозъчен инфаркт, причинен от неуточнена оклузия или стеноза на церебрални артерии.

От фиш за заплата за м. май 2022 год. /последният пълен отработен от ищеца месец преди уволнението му/ е видно, че БТВ на ищеца е в размер на 2231, 62 лева, включващо основна работна заплата, възнаграждение за трудов стаж и професионален опит и възнаграждение за храна.

Съгласно сключения от ответника Колективен трудов договор /л. 184-229 от делото на РС-Варна/, с който са уредени и въпроси относно трудовите възнаграждения и обезщетения на работниците и служителите /Глава V-та от КТД/ в чл. 70, ал. 1 е уговорено, че за времето, отработено като нощен труд в интервала от 22:00ч. до 6:00ч. се заплаща допълнително трудово възнаграждение в % от договорената за дружеството минимална часова

работна ставка за механици – 65%. Според ал. 2 на чл. 70 КТД, при сумарно отчитане на работното време, нощните часове са превръщат в дневни с коефициент „1.15“. Уговорен е и начина на изплащане на извънреден труд по чл. 144 КТ. Съгласно чл. 72 КТД, за работа по график по време на официални празници се заплаща удвоеният размер на трудовото възнаграждение, а когато е под формата на извънреден труд – 120%. Съгласно чл. 81 КТД, работодателят осигурява ежегодно средства за социално-битово и културно обслужване на работниците и служителите, като редът за разпределението и за ползването им се определя от Общото събрание на работниците и служителите, респ. събранието на пълномощниците. В чл. 82 са уговорени формите на социално подпомагане, като съобразно т. 1 на работниците и служителите се изплаща ежемесечно за действително отработено време и за периода на платен годишен отпуск за поевтиняване на храна сума в размер на 10 лева дневно; такава сума е посочено, че не се предоставя на времето на отпуск поради временна неработоспособност или неплатен отпуск. В т. 3 на чл. 82 е предвидено, че за работещи, членове на синдикални организации, страни по КТД и присъединили се към него, от 01.03.2022г. се изплаща социална придобивка – ваучери за храна, съгласно реда и условията в ЗКПО, в размер на 200 лева месечно, съобразно действително отработеното време, както и за периодите на платен годишен отпуск или служебен такъв; предвидено е, че ваучери за храна не се предоставят за периодите на временна неработоспособност или неплатен отпуск.

Видно от приложен на л. 31-32 от делото на РС-Варна заверен препис от трудова книжка № 2, серия Щ, № 217987, че последното отразено трудовото правоотношение на ищеца е с ответното дружество, прекратено на 06.07.2022г. Това обстоятелство е констатирано и от първоинстанционния съд в проведеното на 09.01.2023 год. съдебно заседание след представяне на оригинала на трудовата книжка.

С разпореждане № 031-00-3391/29.07.2022г. на НОИ ТД-Варна на ищеца Т. Т. Г. е отпуснато парично обезщетение за безработица, считано от 29.07.2022г. до 14.11.2022г. в размер на 18 лева дневно.

От заключението на съдебно-счетоводната експертиза от 02.12.2022 год., неоспорено от страните, кредитирано от съда като обективно и безпристрастно, се установява, че последният пълен отработен месец от ищеца е месец май 2022г., като brutното му трудово възнаграждение за този месец е в размер на 2431, 61 лева, включващо основна работна заплата в размер на 1161, 00 лева, допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 513, 16 лева, положен труд на национален празник в размер на 52, 87 лева, положен нощен труд в размер на 173, 60 лева, положен извънреден труд в размер на 140, 98 лева, храна за ваучери в размер на 200 лева и храна по ведомост 190 лева (за 19 работни дни х 10 лева за сметка на фонд Социално-битово и културно обслужване, съгласно чл. 82 КТД).

Съвкупно от показанията на свидетелите И.Г.Г. и В.И.В., ангажирани от ищеца, се установява следното: Свидетелите работят в ответното дружество като водачи на тролейбуси и като такива познават ищеца, който

заема длъжността механик. Преди съответния курс механикът им дава пътен лист и след като им свърши смяната връщат пътния лист на механика. На механика звънят и по телефона, когато възникне пътнотранспортно произшествие или технически проблем с тролейбуса и механикът им дава съответните нареждания. И двамата свидетели знаят, че ищецът е отсъствал от работа дълъг период от време /около 5-6 месеца/, тъй като бил в болничен. Болничните листи се носят на началника К. Н., който ги подписва и след това се носят от работника в „Човешки ресурси“. Свидетелят Г. знае, че ищецът има решение на ТЕЛК, но не знае дали го е предавал на работодателя; знае също, че началникът им К. Н. е писал докладна срещу Т. Г., но не знае други подробности. Свидетелите не знаят в какви отношения са ищецът и К. Н., никой от тях не е ставал свидетел на пререкания или конфликти помежду им.

Свидетелят К. И. Н. сочи, че познава Т. Г. от 1989г., когато последният е започнал работа в Градски транспорт. Г. работи на длъжност механик, която според свидетеля е една от възловите длъжности в дружеството, тъй като механиците контролират техническото състояние на тролейбусите, в това число и по време на работния процес на тролейбуса в зависимост от ситуацията – авария, пътнотранспортно произшествие или злополука. Механикът преценява дали тролейбусът да продължи да работи или да се върне в депо. Именно поради това и след сключване на договор между Община Варна и ответното дружество, според който общината заплаща за изминат километър, са създадени три броя образци на протоколи, в които се описват пропуснатите курсове, както и причините за това, след което механикът ги изпраща чрез имейл от служебния си компютър на служител "окомплектовчик документи", който от своя страна уведомява колегите си от „Кол центъра“, където пропуснатите курсове се сумират и се предоставя информация на ръководителя експлоатация, който съответно дава обяснения пред фирмата, която контролира процесите и на общината, които правят преценка дали пропуснатите курсове са по вина на дружеството или не. Задължението на механиците да предават тази информация пряко следва от длъжностите им характеристики, в които е посочено, че следва получената информация да се предава на определеното звено за по-нататъшна работа. Свидетелят пояснява, че практиката протоколите за пропуснатите или непълни курсове и причините за това, да бъдат в електронен вид и да се изпращат по ел. поща на „окомплектовчик документи“, който от своя страна уведомява „Кол центъра“, е въведена в дружеството преди няколко години, когато според договора с общината, започнали да заплащат на дружеството на изминат километър. Свидетелят обяснява, че преди около три години работодателят е изискал от него да запознае механиците с новите бланки на протоколите, с начина на попълването им и изпращането им към служител „окомплектовчик документи“ по електронен път, като лично свидетелят е разяснил на всеки един механик, вкл. и на ищеца, кое и как трябва да се прави. Ищецът не е попълвал на компютъра си протоколите, респ. не ги е изпращал на съответните служители, за което свидетелят е сезирал изпълнителния директор с докладни. Не отрича, че такива е подавал до изпълнителния директор и по други поводи, но категорично отрича това да е

поради негови конфликтни отношения с Т. Г. или пък поради здравословното състояние на последния. Сочи, че лично той е подписвал болничните на Г., но не знае дали същият има решение на ТЕЛК.

Свидетелят Д.В. Д. излага, че работи в ответното дружество като майстор смяна механик експлоатация тролейбусен транспорт. На 05.05.2022г. сочи, че е приел смяната от ищеца, който не му е докладвал за инцидента. Инцидентът не е отразен и във водения журнал, в който за тролейбус 310 е отразена заявка за глава, която няма връзка с инцидента. За последния свидетелят сочи, че е узнал от протокола, който е оставил шофьора. Ищецът не е изпратил по ел. поща на служител окомплектовчик и протокола за пропуснатия на 04.05.2022 год. курс, както и протокол за пропуснат курс на 14.05.2022г., вследствие на повреда на спирачките на тролейбус. Свидетелят обяснява, че организацията протоколите за пропуснатите курсове и причините за това да бъдат попълвани в електронен вид и да се изпращат от механик гараж по ел. поща на окомплектовчик документи е въведена в дружеството след като общината започнала да плаща на изминат километър, отпреди няколко години, преди пандемията от “Ковид 19”. Свидетелят Д. излага, че не знае какво е здравословното състояние на ищеца, знае, че през 2021г. същият е отсъствал в продължение на 6-7 месеца. Не знае за конфликтни ситуации между Т. Г. и К. Н..

В показанията си свидетелката М.Ж. Г.а, съпруга на ищеца, заявява, че когато съпругът ѝ взел решението на ТЕЛК, отишъл при нея на работа, направили копие на същото и заедно отишли до „Градски транспорт“ ЕАД. Там ищецът влязъл в сградата, за да предаде решението на „човешки ресурси“, а свидетелката останала отвън да го чака.

Съдът не обсъжда показанията на свидетеля Т.В. Г., тъй като свидетелят не изнася относими към повдигнатия правен спор факти.

С оглед така установеното от фактическа страна се налагат следните правни изводи:

Дисциплинарната отговорност е отговорност за виновно неизпълнение на задълженията на работника или служителя по индивидуалното му трудово правоотношение с работодателя. Тази отговорност се реализира чрез налагане на предвидено в закона дисциплинарно наказание, след като бъдат изслушани или приети обясненията на работника или служителя по отношение на дисциплинарното нарушение и въз основа на мотивирана заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога е извършено, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага. Тежестта на доказване на законосъобразността на наложеното дисциплинарно наказание лежи върху работодателя.

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

Дисциплинарното наказание е наложено от изпълнителния директор на “Градски транспорт” ЕАД-Варна, т. е., от компетентен орган съгласно чл. 192, ал. 1 КТ. Наказанието е наложено в срока по чл. 194, ал. 1 КТ – в

двумесечен срок от откриване на нарушението. Нарушението е открито на 11.05.2022г., когато изпълнителният директор на ответното дружество е уведомен за извършването му и 2-месечният срок към 06.07.2022г. не е бил изтекъл.

Установено е по делото, че преди да му бъде наложено дисциплинарното наказание, от ищеца са били изискани писмени обяснения по надлежния ред. Това обстоятелство се установява от писмените доказателства, обсъдени по-горе. Писмените обяснения са поискани именно по повод на извършеното на 04.05.2022 год. от ищеца нарушение на трудовата дисциплина, описано в докладна с вх. № 2022-436/11.05.2022г., с която докладна ищецът надлежно се е запознал, удостоверявайки това обстоятелство в поканата, с която са му поискани писмените обяснения. В докладната ясно е описан случая, за който на Т. Г. са му поискани обяснения. Ищецът е депозирал обясненията си в писмен вид на 23.05.2022г., в които се е съгласил със становището на К. Н., обективизирано в докладната и е възпроизвел текста на стихотворението “Двубой“ от Н. Вапцаров.

Заповедта № 25/06.07.2022 г., с която на ищеца е наложено дисциплинарното наказание, е подробно мотивирана съобразно изискването на чл. 195, ал. 1 КТ - в нея е посочен нарушителят; съдържа описание на нарушението – неподаване на информация към изпълнител окомплектоване и съхранение на документация за неизпълнен курс на Т310 на 04.05.2022г. във връзка с настъпило пътнотранспортно произшествие; кога е извършено; мотиви за наложеното наказание и самото наказание.

Доводите на ищеца, поддържани и въззивната му жалба, че заповедта е незаконна, тъй като е немотивирана, а също и поради това, че с нея му било наложено наказание и за нарушения на трудовата дисциплина, за които е изтекъл срокът по чл. 194 КТ за санкционирането им, са неоснователни. От съдържанието на заповедта е видно, че дисциплинарната отговорност на ищеца е ангажирана само за неизпълнение на задължението му за подаване на информация към изпълнител окомплектоване и съхранение на документация за неизпълнен курс на тролейбус Т310 на 04.05.2022г. За посочените в заповедта нарушения на трудовата дисциплина, допуснати от ищеца Т. Г. на 09.04.2022 г. и на 14.04.2022 год. същият е бил наказан дисциплинарно със Заповед № 972/19.05.2022г., като това последно обстоятелство изрично е посочено в процесната Заповед № 25/06.07.2022 год. и е било съобразено при определяне тежестта на нарушението с оглед задължението на дисциплинарно наказващия орган да отчете и “дисциплинарното минало” на работника/служителя при налагане на дисциплинарно наказание.

С оглед изложеното съдът намира, че е спазена процедурата по налагане на дисциплинарното наказание със Заповедта № 25/06.07.2022 год., което налага преценката ѝ по същество и анализ на събраните доказателства относно наличието на изложените в нея нарушения на трудовата дисциплина.

Между страните липсва спор относно осъществяването на фактите, свързани с настъпилото пътнотранспортно произшествие с тролейбус 310 на 04.05.2022г., както и че ищецът не е попълнил и не е изпратил в електронен

формат на служител окомплектоване и съхранение на документи информация за настъпили инцидент.

Спорно е имал ли е ищецът подобно задължение, а оттук и съставлява ли извършеното от него нарушение на трудовата дисциплина. Установено е по делото, че част от трудовите задължения на ищеца, вменени му с длъжностната характеристика, включват да приема техническа, диспечерска и друга информация за трудовия процес и да уведомява съответното звено, чиято работа тази информация касае. В изпълнение на служебните си задължения ищецът приема информация за настъпили по време на изпълнение на транспортната задача пътнотранспортни произшествия, аварии с тролейбусите от депото или злополуки, в резултат на които може да се стигне до неизвършен курс. От показанията на свидетелите К. Н. и Д. Д. е установено, че в ответното дружество е създадена организация, информацията за неизвършените курсове да се изпраща от механик гараж транспортни средства на служител окомплектоване и съхранение на документи, който от своя страна я предава на служители от “Кол център”, които обобщават тази информация и я предоставят на възложителя по договора за превоз. При положение, че дежурният механик гараж е служителът, който получава информацията за настъпили инциденти по време на извършване на курсовете от тролейбусите и други служители обработват същата, то се налага извода, че ищецът е бил длъжен да отрази факта на настъпилото пътнотранспортно произшествие не само в журнала за необходимите ремонтни дейности (в случая е посочена проверка на дясна глава, но не и факта на настъпило пътнотранспортно произшествие), но и в нарочно създадената за целта бланка на протокол в електронен формат на служебния си компютър и да уведоми звеното, чиято работа информацията засяга – в случая служител окомплектоване и съхранение на документи – като изпрати попълнения протокол до този служител по ел. поща /чрез имейл/.

В тази насока са показанията на свидетелите свидетелите К. Н. и Д. Д. в частта им относно създадената в дружеството организация за формата и начина, по които механикът гараж транспортни средства следва да отразява информацията относно неизвършените /респ. непълните/ курсове и причините за това и как тя да се предава на звеното, чиято дейност тази информация касае, които съдът кредитира, тъй като показанията им в тази част са едноточни и безпротиворечиви, а от друга страна по делото няма нито едно доказателство, което да ги опровергава или да ги поставя под съмнение. Обстоятелството, че двамата свидетели са служители в ответното дружество не е основание да се приемат показанията им за недостоверни. По същите съображения съдът кредитира и показанията на свидетеля К. Н. в частта им, в която същият посочва, че по нареждане на управителя на дружеството свидетелят, в качеството си на пряк началник на механиците, им е разпоредил да попълват информацията относно неизпълнените курсове и причините за това в протоколи на типови бланки в електронен формат и да ги изпращат чрез ел. поща на окомплектовчик документи, който събира тази информация, както и че е обучил механиците, вкл. и ищеца, как да го правят.

Съобразно изложеното, съдът приема, че ищецът е осъществил от

обективна и субективна страна посочените в заповедта нарушения на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 187, т. 3, т. 7 и т. 10 КТ.

Следващият спорен въпрос е свързан със съразмерността на наказанието на извършеното нарушение. Съгласно чл. 189, ал. 1 КТ, при определяне на дисциплинарното наказание се вземат предвид тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено, както и поведението на работника и служителя. Тежестта на дисциплинарното наказание се определя с оглед характера на изпълняваната работа, характера на възложените трудови функции, последиците от допуснатото нарушение, тяхната значимост и доколко тези последици са повлияли или могат да повлияят върху дейността на работодателя, субективното отношение на работника или служителя към конкретното неизпълнение на трудовите функции. Наред с това при преценката за съразмерност на наложеното наказание с допуснатото дисциплинарно нарушение следва да бъдат отчетени всички обстоятелства при които е извършено нарушението, неговата честота, дисциплинарното му минало, проявената самокритичност, предприетите действия за поправяне на нарушението. В случая извършеното от ищеца неизпълнение на трудовите му задължения, описано по - горе, не може да се окачестви като маловажно нарушение на трудовата дисциплина, доколкото то има отношение към работния процес и на други служители и към изпълнението на транспортната задача изобщо, като пряко би могло да рефлектира негативно върху дружеството-работодател, което да претърпи имуществени санкции по сключения с Община Варна договор за обществен превоз. Освен това нарушението е извършено съзнателно, т. е., умишлено, което е основание да се третира като по -тежко в сравнение с извършено такова по небрежност. На следващо място е установено, че неизпълнението на трудовите задължения от страна на ищеца не е изолиран случай, като за идентично поведение е ангажирана дисциплинарната му отговорност по-малко от месец преди издаване на процесната заповед. Изложеното, обсъдено и във връзка с проявеното от Т. Г. безкритично отношение към неизпълнението на трудовите му задължения, израз на което отношение към конкретното неизпълнение на трудовите му задължения са и дадените от него обяснения, обуславят извода, че наложеното му наказание е в съответствие с тежестта на нарушението.

Доводите на ищеца, че уволнението му е незаконно тъй като същият се ползва от предварителната закрила при уволнение по чл. 333 КТ, а в случая тя не е била преодоляна от работодателя, доколкото преди уволнението му не е поискано и не е получено разрешение от Инспекцията по труда, настоящият състав намира за неоснователни.

Установено е по делото, че към датата на налагане на дисциплинарното наказание ищецът е бил трудоустроен и доколкото уволнението е извършено на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ се е ползвал от закрилата на цитираната правна норма. За да се приеме обаче уволнението за незаконосъобразно, по делото следва да се установи по несъмнен начин, че работодателят е разполагал с информация, че ищецът се ползва от закрилата по чл. 333 КТ. В случая доказателства, които да обосноват категоричен извод за горното не са

ангажирани. Ответното дружество е изискала информация от ищеца за наличие на обстоятелствата, предвидени в цитираната норма, но доказателствата сочат, че ищецът е скрил факта на трудоустрояването си, като е декларирал, че не попада в никоя от категориите лица, ползващи се от предварителната закрила при уволнение по чл. 333 КТ. Възражението на ищеца, че работодателят не е изисквал подобна информация, с аргумент, че липсва подпис на ищеца под искането по чл. 333 КТ и съответно същото не му е връчено, не обосновава обратен извод.

Видно от заповедта, в нея е посочено на лицето да се връчи декларация във връзка с Наредба № 5/1987 год. за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила по чл. 333, ал. 1 КТ. На същата дата ищецът е подписал декларация, че не попада в никоя от категориите на защитените лица по чл. 333 КТ – не е трудоустроен и не страда от нито една от болестите, посочени в декларацията, които има предвид и Наредба № 5/1987 год. От анализа на горните доказателства следва, че искането е достигнало до Т. Г. и същият подписвайки декларацията е предоставил на работодателя исканата информация. Ищецът е разполагал с възможността да посочи в декларацията, че е трудоустроен, респ., че страда от някоя от болестите, описани в декларацията, при които се ползва с предварителна закрила при уволнение, при което и работодателят би бил в известност за това. По делото няма никакви доказателства в подкрепа на наведените от ищеца твърдения, че е бил принуден да подпише декларацията, че не страда от болестите по Наредба № 5/1987 год. при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила по чл. 333, ал. 1 КТ, няма и твърдения за конкретно осъществили се факти за горното.

Не е установено по делото и че работодателят е разполагал с предварителна информация за трудоустрояването на ищеца преди датата на уволнението. Установено е, че Решението на ТЕЛК не е изпращано от РЗК-РКМЕ-Варна до „Градски транспорт“ ЕАД, не е установено също и че ищецът е предоставил експертното решение на работодателя. На първо място факта на ползване на продължителен отпуск поради временна неработоспособност, както и този на издаване на производствена характеристика, която да послужи пред ТЕЛК не води автоматично до извод, че произнасянето на ТЕЛК ще бъде положително, т. е., че Г. непременно ще бъде трудоустроен. Показанията на свидетелката М. Г.а не установяват при условията на пълно доказване факта, че работодателят е бил уведомен за трудоустрояването на ищеца – показанията ѝ не отразяват нейни преки впечатления, доколкото същата заявява, че е останала отвън, а съпругът ѝ е влязъл в сградата на дружеството да остави решението на ТЕЛК, т. е., свидетелката не е възприела факта, че съпругът ѝ е предоставил решението на ТЕЛК на служител в ответното дружество. Допълнителен аргумент в подкрепа на горното е и обстоятелството, че във входящият регистър, воден в ответното дружество съгласно чл. 65, ал. 1 от ПВТР, за който е установено, че се вписват всички постъпили в дружеството документи, включително и такива от служители на дружеството /л. 391-512 от делото на РС-Варна/ не е установено отразяване, от което да е видно, че в периода от 13.09.2021 год. до 06.07.2022 год.,

Експертното решение на ТЕЛК от 13.09.2021 год. е било предоставено в дружеството.

От изложеното се налага извода, че работодателят не е имал задължение да преодолява закрилата по чл. 333, ал. 1 КТ преди уволнението.

Възраженията на ищеца, че работодателят е действал недобросъвестно, в нарушение на изискването на чл. 8, ал. 1 от КТ, също са неоснователни.

В чл. 8, ал. 2 КТ е установена презумпция за добросъвестност при осъществяването на трудовите права и задължения. Законните презумпции се опровергават чрез т. нар. „обратно доказване“, което винаги трябва да е пълно. В случая от ищеца не са ангажирани доказателства, опровергаващи установената в чл. 8, ал. 2 КТ презумпция.

Не са ангажирани и доказателства, че по отношение на ищеца е била осъществена пряка дискриминация по признак „увреждане“. По делото липсват данни, липсват и конкретни твърдения ищецът да е бил третиран различно в сравнение с други лица в същото положение при сходни обстоятелства.

Доводите на ищеца за незаконност на уволнението му поради това, че бил издадени две заповеди, с които същият бил уволнен дисциплинарно, също са неоснователни.

Дисциплинарното наказание „уволнение“ е наложено на ищеца със заповедта № 25/06.07.2022 год., връчена му на същата дата, която съдържа предвидените в чл. 195, ал. КТ реквизити и именно тази заповед се ползва с конститутивен ефект и от датата на връчването ѝ с нея е прекратено и трудовото правоотношение на ищеца поради наложеното му дисциплинарно наказание „уволнение“ – чл. 195, ал. 3 КТ и чл. 330, ал. 1, т. 6 КТ. Последващата заповед с № 0000000025/06.07.2021 год., връчена на ищеца на дата 18.07.2022 г., има декларативен ефект и само констатира прекратеното на основание чл. 330, ал. 1, т. 6 КТ трудово правоотношение на ищеца поради дисциплинарното му уволнение.

По изложените съображения заповедта № 25/06.07.2022 год., с която на ищеца е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“, е законосъобразна. Предявеният иск за отмяна на уволнението е неоснователен и подлежи на отхвърляне.

Предвид неоснователността на обуславящия иск по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, неоснователни са и обусловените искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ – за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност и с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ, вр. чл. 225, ал. 1 КТ – за заплащане на обезщетение за оставане без работа поради незаконното уволнение за пълния шестмесечен срок от уволнението.

В обобщение обжалваното решение е правилно и следва да бъде потвърдено изцяло.

При този изход на делото разноси на въззивника не се присъждат.

С оглед изхода от делото, отправеното искане и представените доказателства, в полза на въззиваемото дружество следва да се присъдят

разноски за настоящата инстанция в размер на сумата от 200 лева за юрисконсултско възнаграждение.

Водим от горното, съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА Решение № 216/23.01.2023 год., постановено по гр. дело № 12056/2022 год. по описа на РС-Варна, с което са отхвърлени предявените от Т. Т. Г. ЕГН ***** срещу „Градски транспорт“ ЕАД, ЕИК 103003668, със седалище и адрес на управление гр. Варна, ул. „Тролейна“ № 48, обективно кумулативно съединени искиове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 КТ за признаване на уволнението му за незаконно и за отмяна на Заповед № 25/06.07.2022 год. на изпълнителния директор на „Градски транспорт“ ЕАД – Варна, с която му е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“; за възстановяването му на заеманата преди уволнението длъжност „Механик, гараж за транспортни средства“ в „Градски транспорт“ ЕАД – Варна и за осъждането на „Градски транспорт“ ЕАД – Варна да му заплати обезщетение в размер на 13 389, 66 лева за оставането му без работа в резултат на незаконното уволнение, за времето от 06.07.2022г. до 06.01.2023г., ведно със законната лихва върху претендираната сума, считано от завеждане на делото – 02.09.2022г. до окончателното ѝ изплащане;

ОСЪЖДА Т. Т. Г. ЕГН ***** от гр. Варна, ж. к. Младост, бл. 140, вх. 5, ет. 6, ап. 108, да заплати на „Градски транспорт“ ЕАД, ЕИК 103003668, със седалище и адрес на управление гр. Варна, ул. „Тролейна“ № 48, на основание чл. 78, ал. 3 и ал. 8 ГПК, вр. чл. 23, т. 1 от Наредбата за заплащане на правната помощ, сумата от 200 лева /двеста лева/ - разноски за настоящото производство, съставляващи юрисконсултско възнаграждение.

Решението може да се обжалва с касационна жалба при условията на чл. 280, ал. 1 и ал. 2 от ГПК пред ВКС на РБ в **едномесечен срок**, който започва да тече **от 18.04.2023 год.** – чл. 315, ал. 2 ГПК.

Препис от решението да се връчи на страните.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____