

РЕШЕНИЕ

№ 72

гр. Кюстендил, 02.02.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – КЮСТЕНДИЛ, I-ВИ СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и шести януари през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Андрей Н. Радев

при участието на секретаря Янка Ян. Ангелова
като разгледа докладваното от Андрей Н. Радев Гражданско дело № 20211520101921 по описа за 2021 година

АС. Ч. КР., ЕГН: *****, от гр. Кюстендил, ул. „О. № ** е предявила против „КЮСТЕНДИЛСКА ВОДА“ ЕООД, ЕИК: 200167154, с адрес: гр. Кюстендил, ул. „Цар Освободител“ № 15 иск да бъде отменена като незаконосъобразна, неправилна и необоснована Заповед № 9/27.08.2021г. на Управителя на ответното дружество, с която на нея, като изпълняващ длъжността „технолог-химик“ ѝ е наложено дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“ за нарушения по чл. 187, ал.8 от КТ – уронване доброто име на дружеството и по чл. 187, ал.10, пр. 5, вр с чл. 14, раздел I от длъжностната ѝ характеристика. Претендира и сторените в производството разноски.

В законоустановения срок по чл. 131 ГПК ответната страна е депозирала писмен отговор като излага съображения за неоснователност на претенцията.

КРС,след като обсъди събраните по дело доказателства и доводите и възраженията на страните при усл.на чл.235,ал.2 и 3 ГПК,приема за установено следното:

Между страните не се спори,това се установява и от трудов договор №

66/04.10.2010 год./в приложеното в цялост лично трудово досие на ищцата/,че между тях на 04.10.2010 год. е възникнала трудовоправна връзка,по силата на която ответното ТД като работодател възложило, а ищцата като работник приела да изпълнява длъжността „ЛОБОРАНТ НА ПСОВ“,за пълно работно време и изпитателен срок от 6-шест месеца, уговорен в полза на РАБОТОДАТЕЛЯТ.С допълнително споразумение № 338/01.04.2011 год./лично трудово досие –лтд-на ищцата/ ищцата приела да изпълнява длъжността „ТЕХНОЛОГ ХИМИК“ за неопределен срок,като на 18.04.2012 г.получила и подписала и длъжностната характеристика за изпълняваната длъжност.Между страните били сключвани и други допълнителни споразумения /л.6-12/,предвиждащи това ищцата в определени периоди да замества Ф. К.-биолог ПСОВ,Л.Г.- инженер пречистване на води ПСОВ,да изпълнява задълженията на лаборант до завръщане на титуляра.Последната длъжностна характеристика /л.145-146 от л.т.д. на ищцата/ е връчена на ищцата на 08.07.2021 год.На 27.05.2021 год. ищцата изпълнявала служебните си задължения,във връзка с което между нея и друг служител от дружеството-лаборантката Ф. К.,възникнал професионален спор относно реда и начинът за вземане на проби,в хода на който в помещението,където се намирали горните влязла В. В.-лаборантка в станцията и дъщеря на К. и започнала на висок глас да оправя упреци към ищцата.Крясъците били чути и от св.М. В. МЛ..На 28.05.2021 год.ищцата получила от св.Л. Г.-началник на пречиствателната станция,където работи ищцата, по телефона нареждане за архивиране на документите от нейния и на Кръстева компютри,което следвало да се изпълни от Д. С.-пряко отговорен за такава дейност.На служителят С. било предадено разпореждането на началника на станцията,но поради бездействието му ищцата го повторила същия ден, което предизвикало употребата на силна вербална агресия от негова страна,което възприел и свидетелят И. Б.,както и св.М..За случилото се ищцата изготвила докладна / л.51-528,която била връчена на св.Георачки на 28.05.2021 год. след обяда при появяването му на работа.Свидетелят Г. отговорил,че ще вземе отношение по-късно,след като се върне от отпуск.На 03.06.2021 год. ищцата,свидетелите Б. и М. и още няколко служители в ответното дружество изготвили и подписали до министъра на Регионалното развитие и благоустройството заявление /л.48-50/,в което изразили отношението си по повод назначенията на работа в дружеството касателно Д. Г. С. и трето лице,назначено на длъжността „лаборантка“ и

молба за проверка на критериите за назначаване на специалисти. За сигнала управителят на дружеството узнал на 02.07.2021 год., когато получил писмо изх. № ОК-613/02.07.2021 год./л.58-59/ от изпълнителният директор на „Български ВиК холдинг“, входирано в деловодството на ответното сдружество под № 571/02.07.2021 год. и същият с писмо изх. № 585/08.07.2021 год./л.13/ изискал от ищцата писмени обяснения относно подаденото заявление от 03.06.2021 год. от група работници до министъра на МРРБ-София. Няма спор, че същото е станало достояние на ищцата на 13.07.2021 год., съгласно положеният от нея подпис на писмото и същата на 15.07.2021 год. депозирала пред него писмените си обяснения /л.28-30 от делото, л.153-151 от л.т.д. на ищцата/. Писмени обяснения били изискани и дадени и от св. М. М. /л.33-378, Е.Ш. /л.38/, И. Б. /л.39/, И. Г. /л.40/, като посочените подробно, или в кратце потвърждават, че са били свидетели на поведението на К., В. и С.. На 27.08.2021 год. била издадена атакувана заповед, връчена на ищцата на 01.09.2021 год. На 14.12.2021 год. управителят на ответното дружество издал Заповед № 11 /л.56/, с която на осн. чл.198 КТ заличил наложеното на ищцата дисциплинарно наказание.

Горната фактическа обстановка се установява и доказва от посочените доказателства.

КРС, като съобрази горното, счита, че искът е процесуално допустим като подаден в срок, а по същество основателен, поради което ще се уважи. Мотивите на съда са следните:

Предявеният иск е с правна квалификация чл. 357, ал.1 КТ във вр. чл. 188, т. 2 от КТ за отмяна на заповед на работодателя, с която на ищцата е наложено дисциплинарно наказание "предупреждение за уволнение".

Искът е допустим, доколкото е налице правен интерес у ищцата от предявяването и поддържането му, въпреки издадената от работодателя заповед № 11/14.12.2021 год. за заличаване на наложеното ѝ наказание. Съгласно разпоредбата на чл. 197, ал. 1 от КТ, дисциплинарните наказания се заличават с изтичането на една година от налагането им, като в чл. 198, ал. 1 от КТ е предвидена възможност работодателя да

заличи наказанието и преди изтичането на този срок. Съгласно чл. 197, ал. 1, изр. 2 от КТ, заличаването на дисциплинарното наказание има действие занапред, следователно дисциплинарното наказание не се заличава с обратна сила, както би било при отмяната му от работодателя или от съда като незаконосъобразно, а остава в трудовото досие на работника или служителя като наказание за периода от налагането му до заличаването му. Последницата от заличаването на дисциплинарното наказание е това, че същото не може да бъде взето предвид при извършваната от работодателя преценка по чл. 189, ал. 1 от КТ при последващо дисциплинарно нарушение или пък е пречка нарушението да бъде определено като системно такова по чл. 190, ал. 1, т. 3 от КТ /така в Решение No 267 от 17.03.2021 г. по гр. д. No 390/2020 г. на ВКС, IV г. о. /. Поради това с издаване на заповед от работодателя за заличаване на дисциплинарното наказание не отпада правния интерес на работника или служителя от обжалването на заповедта за налагане на дисциплинарното му наказание.

Безспорно по делото е установено от писмените доказателства, че между страните е възникнала и съществува трудовоправна връзка, по силата на която ищцата заема и изпълнява длъжността „технолог-химик“ в ПСОВ /Пречиствателна станция за отпадни води/. За изпълняваната от ищцата длъжност е имало изготвена, получена и подписана от нея длъжностна характеристика относима към датите, за които се поддържа, че е извършила дисциплинарни нарушения-27.05., 28.05.2021 год. и 03.06.2021 год.

Работникът или служителят е длъжен да спазва трудовата дисциплина-чл.186 КТ.Задълженията на работникът са посочени в чл.126 КТ., а видовете нарушения на трудовата дисциплина, но не изчерпателно изброени, са посочени в нормата на чл.187, ал.1 КТ.Нарушение на трудовата дисциплина е и неизпълнение на задължение по длъжностна характеристика на работникът или служителят. Съгласно разпоредбата на чл. 187, ал. 1, т. 8, пр. 2 от КТ нарушение на трудовата дисциплина представлява и уронване на доброто име на предприятието. Това е деяние, с което работникът или служителят може да

създаде у трети лица неблагоприятна представа за предприятието, като дали такава представа е създадена или не, е без значение за наличието на това нарушение, тъй като то е формално и при него не е необходимо да има някакъв неблагоприятен резултат. Не е от значение и формата на вината при извършването на такова нарушение на трудовата дисциплина и такова ще бъде налице, когато същото уронва доверието на трети лица и работодателят се zlepоставя пред тях.

При дисциплинарно нарушение на работникът или служителът се налагат предвидените в чл.188 КТ дисциплинарни наказания,при спазване на сроковете за налагане на наказанията,определени в чл.194 КТ и на процедурата-чл.193 и 195 от КТ.

Правото на дисциплинарно наказване принадлежи единствено на субекта на дисциплинарната власт. При констатиране на нарушение на трудовата дисциплина той има право да прецени дали да наложи дисциплинарно наказание на работника или служителя или не, както и да определи вида на дисциплинарното наказание. Сроковете за налагане на наказанията са два - двумесечен от откриването на нарушението и едногодишен от извършването му. Съотношението между двата срока е следното - ако е изтекъл двумесечният срок от откриване на нарушението, то не може да се приложи едногодишният срок. Ако е изтекъл 1-годишният срок от извършването, то той поглъща 2-месечния срок от откриване на нарушението. Откриване на нарушението означава узнаване от субекта на дисциплинарната власт на нарушаването на трудовата дисциплина, установено в съществените му признаци - субектът на нарушението, времето и мястото на извършването му, както и индивидуализиращите признаци на деянието от обективна и субективна страна, които да го квалифицират като нарушение,като в този смисъл е например р. по гр. д. № 918/12 г. на четвърто г. о., р. по гр. д. № 1036/11 г. на четвърто г. о. на ВКС.

Узнаването на тези обстоятелства от други служители на работодателя не означава, че сроковете за налагане на наказанията са започнали да текат. Сроковете, които пораждат, променят или погасяват материалното

субективно право, което е предмет на делото, съдът не може да прилага служебно, защото съгласно чл. 6, ал. 2 ГПК предметът на делото и обемът на дължимата защита и съдействие се определят от страните. За това, че съдът не следи служебно за спазване на срока по чл. 194, ал. 1 КТ е прието, по реда на чл. 290 ГПК, и в решение № 297/03.10.2014 г. по гр. д. № 7528/2013 г., IV г. о., ВКС.

В казуса е налице твърдение на ищцата, че сроковете за налагане на дисциплинарното наказание са преклудирани, но същата ги обвързва с датите, за които се твърди в атакуваната заповед, че са осъществени дисциплинарни нарушения. Както бе посочено релевантен момент е не датата на нарушението, а тази на узнаването му от субекта на дисциплинарна власт, т.е. от управителя на ответното дружество, а доказателства за това сочат, че действително същият е имал възможността за узнаване за случилото се на 27.05., 28.05. и 03.06.2021 год., едва с получаването на писмо изх. № ОК-613/02.07.2021 год./л.58-59/ от изпълнителният директор на „Български ВиК холдинг“, входирано в деловодството на ответното сдружество под № 571/02.07.2021 год., атакуваната заповед е издадена на 27.08.2021 год., при което срокът за налагане на наказанието е спазен.

Виновното неизпълнение на трудовите задължения е нарушение на трудовата дисциплина за което законът предвижда налагане на дисциплинарно наказание. Дисциплинарното наказание се налага с мотивирана писмена заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога е извършено, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага, като законът задължава работодателя преди налагане на наказанието да изиска обяснения от нарушителя, а при определяне на наказанието да вземе предвид тежестта на нарушението, обстоятелствата при които е извършено както и поведението на работника и служителя. Наказващият орган е наложил дисциплинарно наказание от вида на посочените в чл. 188 КТ в писмена форма, има доказателства за това, че преди налагането на наказанието е изискал от ищцата писмени обяснения. Заповедта е в достатъчна степен мотивирана по начин ищцата да разбере в какво се състоят нарушенията.

От съдържанието на заповедта се извежда, че работодателят е приел осъществяването на две нарушения, едно от които квалифицирано, като провокиране възникване на конфликти и спорни ситуации, с което била показана липса на качества и умения за работа в екип /за датата 27.05.2021 год./, както и грозен конфликт между нея и друг служител на дружеството, станал достояние на посочените в заповедта лица. Управителят е дал квалификация на нарушенията по чл.187, ал.8 и ал.10, пр.5 КТ във вр. с чл.14, раздел първи от длъжностната характеристика. Очевидно е обаче от друга страна, че работодателят счита, че ищцата е в нарушение на задълженията си, защото не е уведомила за станалото на горните дати синдикална организация, главен инженер и управителят, като в место това е подала пряк сигнал до МРРБ, поради което е наложено наказание и на осн. чл.187, ал.8 КТ.

Доказателствата по делото не установиха извършване на нарушение на трудовата дисциплина от страна на ищцата на датите 27 и 28 май на 2021 год. Напротив. Свидетелските показания и писмените доказателства по делото установиха, че ищцата е действала законосъобразно и в рамките на задълженията си, изходящи от длъжностната и характеристика, действаща към горните дати. За яснота следва да се отбележи, че чл.14 от длъжностната характеристика, към която препраща в атакуваната заповед управителят на ответното ТД буквално сочи, че ищцата следва да проявява умения и качества за работа в екип. Липсата на такива обаче, не представлява дисциплинарно нарушение а основание за прекратяването на трудовото ѝ правоотношение, но на друго основание. Воденето на спор между ищцата и нейн подчинен на 27.05.2021 год. относно начинът на работа не може да се квалифицира като отрицателна проява на задължението ѝ по т.14 от длъжностната и характеристика, поради което изводът на наказващият орган е незаконосъобразен. Практически спорът между ищцата и Ф. К. е бил провокиран от неизпълнение на задължения на друго лице и въпреки това не е излязъл извън допустимите норми на поведение в трудовия колектив, като същият е станал достояние поради поведението на друг служител, както бе посочено дъщерята на К.. Нищо по различно не се е случило и на датата 28.05.2021 год., когато ищцата в изпълнение на нареждане на свой пряк

началник е предала негова заповед на служител на дружеството, поради бездействието му се е наложило да я повтори, което е отклонило вербалната агресия спрямо нея на последният. Така случилото се не представлява нарушение от страна на ищцата на задължението ѝ по чл. 14 от длъжностната характеристика. Ето защо съдът приема, че от нейна страна не са извършени дисциплинарни нарушения на посочените две дати. За случилото се на двете дати ищцата е информирала прекия си ръководител-св. Георачки на 28.05.2021 год. както в устна, така и в писмена форма. Следва да се отбележи, че в длъжностната характеристика на ищцата, относима към горните дати, не съществува задължение за същата да информира за станалото синдиканата организация, главен инженер или управител за случилото се на първи две дати, няма доказателства такова задължение да и е било вменено по друг начин, като например правилник за вътрешният трудов ред, респ. издадена заповед от управителя на ответното дружество.

На 03.06.2021 год. ищцата и други служители са изпратили писмо до Министъра на МРРБ, прието като доказателство по делото и от съдържанието на което е видно, че в него се споменава конкретика относно случилото се на посочените по-горе две дати, както и оплакване, че поради неизпълнение на задълженията на същите микроклимата в работният обект е нарушен. В молбата се въвеждат и съмнения за начинът по който са били назначени замесените лица и твърдения, че две от тях, изключая ищцата, не изпълняват служебните си задължения и са назначени без да притежават необходимите качества. Именно подаването на колективното заявление управителят счита, че представлява нарушението по чл. 187, ал. 8 от КТ с допълнителен мотив, че ищцата е следвало да информира посочените категории ръководни кадри и синдикална организация.

Следва още веднъж да се отбележи изрично, че съгласно разпоредбата на чл. 126, т. 9 КТ работникът и служителят е длъжен да пази доброто име на предприятието.

Уронване на доброто име на предприятието по смисъла на чл. 187, ал. 1, т. 8, предл. 2 КТ е нарушение, с което работодателят е zlepоставен от работника

или служителя пред трети лица и това се отразява или е възможно да се отрази неблагоприятно на конкурентноспособността, ефективността и авторитета на предприятието

Изводът на издалият атакуваната заповед ,че с подаване на колективният сигнал на 03.06.2021 год. ищцата е извършила нарушение по ч.187,ал.8 от КТ е незаконосъобразен.Това е така,защото на първо място сигнала е колективен, а не индивидуален,а дисциплинарната отговорност е лична и ищцата няма как да носи дисциплинарна отговорност за това,че е подписала с още няколко лица писмо до министъра на МРРБ.

На второ място работодател е търговско то дружество-„Кюстендилска вода“ЕООД по смисъла на ДР на КТ-§1 "Работодател" е всяко физическо лице, юридическо лице или негово поделение, както и всяко друго организационно и икономически обособено образувание (предприятие, учреждение, организация, кооперация, стопанство, заведение, домакинство, дружество и други подобни), което самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение, включително за извършване на надомна работа и работа от разстояние и за изпращане за изпълнение на работа в предприятие ползвател,а по т.2 "Предприятие" е всяко място - предприятие, учреждение, организация, кооперация, заведение, обект и други подобни, където се полага наемен труд“ и в писмото не се съдържат никакви твърдения,можещи да накърнят ,застрашат доброто име на предприятието,неговата конкурентноспособност и възможност за реализация.

Изнесеното в молбата въвежда съмнение относно законосъобразното назначаване на работа на две лица и негативни факти относно неизпълнение на трудовите им функции,за назначаване на работа при неясни критерии,или по субективна преценка, както и предложение за корекция на критериите при приемане на работа в полза на млади специалисти,това практически би могло да постави под съмнение законосъобразното изпълнение на задълженията на управителят на дружеството, респ. на други негови ръководни органи, а не на

самото ЮЛ.Следва да се изтъкне това,че министъра на МРРБ не е трето лице за предприятието ,защото той: 1.Е орган който по силата на закона-чл.10,ал.1 от Закон за водите осъществява държавната политика,свързана с дейностите по експлоатация, изграждане, реконструкция и модернизация на водостопанските системи и съоръжения за водоснабдителни и канализационни системи и съоръжения на населените места и за предпазване от вредното въздействие на водите в границите на населените места,а основен предмет на дейност на дружеството е именно такъв съгласно публично достъпната му регистрация **/ВОДОСНАБДЯВАНЕ, КАНАЛИЗАЦИЯ, ПРЕЧИСТВАНЕ НА ВОДИТЕ И ИНЖИНЕРИНГОВИ УСЛУГИ В СТРАНАТА И В ЧУЖБИНА, ЕКСПОАТАЦИЯ НА ВОДОСНАБДИТЕЛНИ ЯЗОВИРИ, ПРОУЧВАНЕ, ПРОЕКТИРАНЕ, ИЗГРАЖДАНЕ, ПОДДЪРЖАНЕ И УПРАВЛЕНИЕ НА ВОДОСНАБДИТЕЛНИ, КАНАЛИЗАЦИОННИ, ЕЛЕКТРО - И ТОПЛОЕНЕРГИЙНИ СИСТЕМИ (ВКЛЮЧИТЕЛНО ПРЕЧИСТВАТЕЛНИ СТАНЦИИ), ВСИЧКИ ДРУГИ ДЕЙНОСТИ И УСЛУГИ В СТРАНАТА И ЧУЖБИНА, НЕЗАБРАНЕНИ ОТ ЗАКОНА/,а** като съгласно справката от Агенция по вписванията едноличен собственик на капитала на ответното дружество е „Български ВИК холдинг“ЕАД-София,а едноличен собственик на акциите на последното пък е Българската държава,чрез Министъра на МРРБ.

2.Изнесенето в писмото поражда съмнение в субективните качества на ръководителят на предприятието,респ. на други негови ръководни органи,а съгласно чл.10 б,ал.2,т.3 от цитираният закон Министърът на регионалното развитие и благоустройството в качеството си на принципал на търговските дружества - В и К оператори, в които държавата е едноличен собственик на капитала, какъвто е настоящият казус, сключва договорите за възлагане и за контрол на управлението на търговските дружества - В и К оператори, в които държавата е едноличен собственик на капитала, при което съдържанието на писмото може пряко да се съотнесе с възможността и правото на министъра да прецени ефективното и законосъобразно изпълнение на договорните задължения на управителят на дружеството по силата на сключеният с него договор за управление и не представлява уронване на доброто име на предприятието.

Последно, както бе отбелязано няма доказателства, че за ищцата и дуги служители на ответното дружество съществува задължение да не се оплакват от условията на труд, изначално определени, или възникнали в хода на изпълняваната работа.

По разноските:

С уважаването на исковата претенция съдът ще осъди ответното сдружество да заплати на ищцата сторените по делото разноси-сумата от лв. 1, представляваща платеното от нея възнаграждение за процесуалното ѝ представителство. Съдът ще осъди ответника да заплати и следващата се държавна такса от 50.00 лв. по предявеният иск, тъй като ищцата е освободена от заплащането на държавни такси и разноси по делото.

Водим от горното и на осн. чл. [чл. 357](#), ал. 1 КТ във вр. [чл. 188, т. 2 от КТ](#), съдът

РЕШИ:

Водим от горното и на осн. чл. [чл. 357](#), ал. 1 КТ във вр. [чл. 188, т. 2 от КТ](#), съдът

Р Е Ш И :

ОТМЕНЯВА КАТО НЕЗАКОНОСЪОБРАЗНА Заповед № 9/27.08.2021 г. на Управителя на „КЮСТЕНДИЛСКА ВОДА“ ЕООД, ЕИК: 200167154, с адрес: гр. Кюстендил, ул. „Цар Освободител“ № 15, с която на АС. Ч. КР., ЕГН *****, от гр. Кюстендил, ул. „О.“ № **, изпълняващ длъжността „технолог-химик“ в дружеството, е наложено дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“ за нарушения по чл. 187, ал. 8 от КТ и чл. 187, ал. 10, пр. 5, вр. с чл. 14, раздел I от длъжностната ѝ характеристика.

ОСЪЖДА „КЮСТЕНДИЛСКА ВОДА“ ЕООД, ЕИК: 200167154, с адрес:

гр. Кюстендил, ул. „Цар Освободител“ № 15 ДА ЗАПЛАТИ на АС. Ч. КР., ЕГН *****, от гр. Кюстендил, ул. „О.“ № **, сумата от 475.00 /четиристотин и седемдесет и пет/лева, представляваща сторените от последната разноси по воденото на делото.

ОСЪЖДА „КЮСТЕНДИЛСКА ВОДА“ ЕООД, ЕИК: 200167154, с адрес: гр. Кюстендил, ул. „Цар Освободител“ № 15 ДА ЗАПЛАТИ по сметките на Районен съд Кюстендил сумата от 50.00-петдесет лева, представляваща държавна такса по делото.

Решението подлежи на обжалване с въззивна жалба пред Окръжен съд Кюстендил в 14-дневен срок от съобщаването му на страните чрез връчване на преписи.

Съдия при Районен съд – Кюстендил: _____