

РЕШЕНИЕ

№ 5387

гр. София, 25.10.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. II-Д СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и девети септември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Силвана Гълъбова

Членове: Георги Ст. Чехларов
Цветина Костадинова

при участието на секретаря Илияна Ив. Коцева
като разгледа докладваното от Георги Ст. Чехларов Въззивно гражданско дело № 20231100500938 по описа за 2023 година

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

С решение, обективизирано в протокол от открито съдебно заседание на 17.07.2020 г. по гр.д. № 18856/20 г., СРС, ГО, 62 с-в е признато за незаконно и е отменено на основание чл.344, ал.1, т.1 КТ уволнението на М. В. М., ЕГН *****, извършено на основание чл.330, ал.2, т.6 КТ със Заповед № 56/15.04.20 г. на Ф.л.“ЕООД, ЕИК ****”, на основание чл.344, ал.1, т.2 КТ М. В. М., ЕГН ***** е възстановен на заеманата преди уволнението длъжност „инженер конструктор“ НКИД 2562 НКПД ****, като на основание чл.344, ал.1, т.3, вр. чл.225, ал.1 КТ, „Ф.л.“ ЕООД, ЕИК **** е осъден да заплати на М. В. М., ЕГН *****, сумата от 5822,65 лв., представляваща обезщетение за оставането му без работа за периода от 23.04.2020 г. до 17.07.2020 г., ведно със законната лихва от 21.05.2020г. до окончателното плащане, като искът е отхвърлен за останалия предявен период до 15.10.2020 г. и за останалия предявен размер до 12 600 лв.. С решението е отхвърлен и предявеният от „Ф.л.“ ЕООД, ЕИК **** насрещен иск срещу М. В. М., ЕГН ***** за сумата от 6307,62 лв.

Срещу решението в частта, в която са уважени исковете по чл.344, ал.1, т.1 и т.2 КТ, както и в частта, в която е уважен искът по чл.344, ал.1, т.3, вр. чл.225, ал.1 КТ за

заплащане на сумата от 5822,65 лв., представляваща обезщетение за оставане без работа за периода 23.04.2020 г. до 17.07.2020 г., ведно със законната лихва от 21.05.2020г. до окончателното плащане и в частта по отношение на отхвърления насрещен иск за заплащане на сумата от 6307,62 лв., е постъпила от въззивна жалба от ответника „Ф.Л.“ ЕООД, ЕИК ****. Същият поддържа доводи за неправилност на изводите на първоинстанционния съд за липса на събрани от работодателя доказателства за виновното извършване на твърдените трудови нарушения по смисъла на чл. 186 КТ. В подкрепа на посоченото излага, че в чл.187, ал.1 от КТ са дефинирани хипотезите, които законодателят приема като нарушения на трудовата дисциплина и доколкото те са изчерпателно изброени, вината при констатиране на извършването им се предполага. Сочи, че съдът не е съобразил, че от представените доказателства се установява, че работникът е осъществил посоченото в исковата молба виновно неправомерно поведение. Навежда, че от представените писмени и гласни доказателства е видно, че работникът заема основна позиция в производствения процес и като конструктор е отговорен изцяло за правилното комплектоване и изработване на чертежите, по които впоследствие ще бъде осъществено производството. Касае се за работа, която се осъществява по поръчка на клиент, с ясно подадени спецификации за изработка, като същевременно са налице и технологични и технически стандарти, изисквания и условия, които трябва да бъдат съобразени от конструктора. Поддържа, че като се съобразят изложените обстоятелства и събрания доказателствен материал, противно на приетото от първоинстанционния съд, се установява, че в конкретния случай именно конструкторът е единственият отговорен за чертежите, които създава и по които се произвежда определена продукция.

Въззивникът твърди, че съдът неправилно е приел, че посочената в мотивите на заповедта за уволнение трета докладна записка за третото правонарушение от 19.03.2020 г. всъщност не е представена в доказателствения материал и по нея не са давани обяснения, нито е наложено наказание. В доказателствата била налична друга докладна от 23.03.2020 г., по която са представени обяснения от работника, но тя не е описана и включена в мотивите на заповедта за уволнение. Намира, тези изводи на съда за формалистични, тъй като в заповедта е описано точно какво е нарушението, макар и да не е посочена коректно докладната записка, с която е установено и съответно следва да се приеме, че наложеното за него наказание е законосъобразно. Оспорва правилността на мотивите на съда и в частта, с която е прието, че в издадената заповед за уволнение липсва част от задължителните реквизити, определящи от формална страна законосъобразността на уволнението, а именно посочване на времето, когато е извършено нарушението. Сочи, че предвид спецификата на работата, няма как да се установи кога точно е съставен един чертеж. Може да се установи само момента, в който е възникнал проблем въз основа на него, предвид което намира, че в настоящия случай е достатъчно за преценката на срока по чл. 194 КТ е, че е посочена датата, на

която е констатирано нарушението.

Моли съда да постанови решение, с което да отмени процесното, като неправилно, необосновано и незаконосъобразно и да бъдат отхвърлени изцяло предявените иски от М. В. М., ЕГН ***** с правно основание чл.344, ал.1, т.1-3 от КТ, а предявеният насрещен иск за сумата от 6307,62 лв. да бъде уважен изцяло. Претендира разноски и за настоящата инстанция.

Въззиваемият М. В. М., ЕГН ***** оспорва жалбата като неоснователна. Излага подробно становище, с което мотивира доводи за правилност на изводите на първоинстанционния съд за липса на виновно осъществено нарушение на трудовата дисциплина, в частност неизпълнение на възложената работа или неспазване на техническите или технологичните правила. Претендира разноски за настоящата инстанция.

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.

Съгласно чл.269 ГПК въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта - в обжалвана му част, като по останалите въпроси е ограничен от посоченото в жалбата освен по приложението на императивните материалноправни норми, за които следи служебно.

Процесното първоинстанционно решение, обективизирано в протокол от открито съдебно заседание на 17.07.2020 г., е валидно и допустимо, поради което въззивният съд дължи произнасяне по отношение на правилността му.

Предявени са обективно съединени иски от М. В. М., ЕГН ***** срещу „Ф.л.“ ЕООД, ЕИК **** както следва: иск с правно основание чл.344, ал.1, т.1 КТ за признаване за незаконно и отмяна на уволнението му, извършено на основание чл.330, ал.2, т.6 КТ със Заповед № 56/15.04.2020 г., иск с правно основание чл.344, ал.1, т.2 КТ за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „инженер конструктор“ и иск с правно основание чл.344, ал.1, т.3, вр. чл.225, ал.1 КТ за сумата от 12 600 лв., представляваща обезщетение за оставане без работа в периода 15.04.2020 г. до 15.10.2020 г. Ищецът твърди, че уволнението е незаконно, тъй като не е извършил вмененото нарушение на трудовата дисциплина.

Ответникът оспорва предявените иски с твърдение, че процесната заповед е правилна и законосъобразна, тъй като ищецът е осъществил посочените в

уволнителната заповед системни деяния.

По делото е безспорно, че ищецът е работил по безсрочно трудово правоотношение при ответника на длъжността „инженер конструктор“, че трудовото правоотношение е прекратено, считано от 23.04.2020 г., с връчване на Заповед № 56/15.04.2020 г., с която е наложено дисциплинарно наказание-уволнение и е прекратен трудовия договор № 570/12.10.2018 г. Видно от същата като фактическо основание за налагане на дисциплинарното наказание ответникът е посочил деяния, които е квалифицирал като нарушение на трудовата дисциплина по чл.187, ал.1, т.4 КТ-произвеждане на некачествена продукция, установено на 02.05.2019 г., както и на основание чл.187, ал.1, т.3 КТ-неизпълнение на наложената работа, неспазване на техническите и технологичните правила, установени на 15.01.2020 г. по поръчка № 030435 - детайлите са били изработени със силно завишено време, за което е наложено наказание забележка на 13.03.2020 г. По отношение на същата поръчка № 030435 е установено, че не е спазена подредбата във файловата структура и начина на архивиране на информация във файловата система на сървър на „Ф.л.“ ЕООД, като отново е наложено наказание забележка. Установено е нарушение на трудовата дисциплина по чл.187, ал.1, т.3 КТ по отношение на поръчка № 030859, като ищецът е променил 3 D модел на клиента, вследствие на което били вложени допълнителни обработки по процеси заваряване и механична обработка. В тази връзка на служителя е било наложено наказание предупреждение за уволнение на 13.03.2020 г.

Установено е нарушение на трудовата дисциплина по чл.187, ал.1, т.3 КТ-неизпълнение на възложената работа, неспазване на техническите и технологичните правила по отношение на поръчка № 31117/ т.5/, а именно има грешки в преначертаването на платформата, не е спазено заданието, затруднена е изработката, като са добавени обработки за лазерно рязане. Това е установено с докладна записка от 12.02.2020 г., като на 12.03.2020 г. на служителя е била връчена покана за даване на писмени обяснения. Същият е заявил, че не вижда да е сгрешил с нещо, като стриктно е спазил конструкцията зададена от клиента. В заповедта е посочено, че твърдението е неоснователно, тъй като поръчката е била дадена на друг конструктор, който е изчертал поръчката с необходимите промени.

Установено е нарушение на трудовата дисциплина по чл.187, ал.1, т.3 КТ-неизпълнение на възложената работа, неспазване на техническите и технологичните правила по отношение на монтажа на допълнителна площадка за прахова линия 2, като е установено, че доставените плоскости са с размери по-малки от необходимите с около 20-30 мм./ т.6/. След проверка с мениджър проекти е установено, че доставените плоскости отговарят на подадените от фирма „Ф.л.“ ЕООД към подизпълнител размери. В дадените от ищеца М. М. обяснения, същият е обяснил, че платформата е била коригирана от колега конструктор.

Установено е нарушение на трудовата дисциплина по чл.187, ал.1, т.3 КТ- неизпълнение на възложената работа, неспазване на техническите и технологичните правила, като е установено наличието на регулираща клапа в комплектацията на доставените елементи от Wagner/ т.7/. Посочена е докладна записка от 19.03.2020 г., което е техническа грешка, тъй като такава няма, а датата е от 23.03.2020 г. и това се установява от описателната част в Заповедта за дисциплинарно уволнение. След запитване, В.М. заявил, че е запознат с доставката на клапата, но служителят М. В. М. му казал, че не става. На 26.03.2020г. на служителя М. В. М. била връчена покана за даване на писмени обяснения по повод на тази констатация, като на 31.03.2020 г. същият е обяснил, че именно В.М. заключил, че клапата не е подходяща.

Въз основа на докладна записка от 23.03.2020 г./ отново е допусната техническа грешка в датата, като е посочена 19.03.2020 г./ е установено нарушение на трудовата дисциплина извършено от М. В. М. по чл.187, ал.1, т.3 КТ- неизпълнение на възложената работа, неспазване на техническите и технологичните правила, като е установено, че са именувани чертежи по поръчка за изработка на платформа-удължаване на камера за прахово боядисване, което е причинило грешно изработване от подизпълнител/ т.8/. В дадените на 31.03.2020г. писмени обяснения от М. В. М., същият е заявил, че не той е виновен, а конструкторът, който е работил след него по същата поръчка.

Въз основа на докладна записка от 23.03.2020 г./ отново е допусната техническа грешка в датата, като е посочена 19.03.2020 г./ е установено нарушение на трудовата дисциплина извършено от М. В. М. по чл.187, ал.1, т.3 КТ- неизпълнение на възложената работа, неспазване на техническите и технологичните правила, като е установено при монтажа на допълнителна площадка за прахова линия 2, фланците на събирателния колектор и изработените 2 броя „кофи“ не съвпадат и не могат да бъдат монтирани/ т.9/. В случая е невъзможно да се напасват трите детайла, като са заложени плътни отвори един срещу друг и дори да не се разминава толкова от подадения чертеж към производството, пак трябва да се сложи луфт за корекции и фина настройка. Всички други детайли са изработени с бъбрековидни отвори на единия фланец, което е далеч по лесно и удобно за монтаж. В депозираните на 31.03.2020 г. писмени обяснения от М. В. М., същият е заявил, че не е получил друго изрично разпореждане и се е придържал стриктно към заданието. Всички тези факти са посочени в цитираната заповед № 56 от 15.04.2020 г., като е посочено, че служителят М. В. М. е допуснал нарушения на трудовата дисциплина по чл.187, ал.1 т.3 и т.4 от КТ, поради което управителят на „Ф.Л.“ ЕООД е наложил дисциплинарно наказание уволнение и на основание чл.330, ал.2, т.6 от КТ е прекратил трудовия договор № 570/ 12.10.2018 г. с М. В. М., на длъжност „инженер конструктор във „Ф.Л.“ ЕООД.

По делото са представени докладните записки, с които са установени, сочените в

заповедта за уволнение нарушения, както и дадените обяснения от страна на работника по всяка една от тях.

Представени са и три заповеди за налагане на дисциплинарно наказание на същия работник - Заповед № 29 от 12.03.2020 г. за налагане на дисциплинарно наказание „забележка“ по отношение на установеното с докладна записка от 15.01.2020 г.- по поръчка № 030435 не е спазена подредбата във файловата структура и начина на архивиране на информация във файловата система на сървъра на дружеството. Поради неправилно съхранение е затруднено бъдещото намиране на информация, което е предпоставка при следваща повторна поръчка, цялата конструктивна дейност да бъде повторена. Файловете са съхранени в папка на друг клиент, Заповед № 28 от 12.03.2020 г., с която на 13.03.2020 г. на работника е наложено дисциплинарно наказание „Забележка“ по отношение на установено с докладна записка от 15.01.2020 г. нарушение по поръчка № 030435- детайлите са били изработени със силно завишено време. Някои детайли са били пуснати за работа на много малки компонентни, на други не са били поставени технологични отвори и Заповед № 30 от 12.03.2020 г., с която е наложено дисциплинарно наказание „Предупреждение за уволнение“ за установеното с установено с докладна записка от 21.01.2020 г. от директор „Производство“- по поръчка № 030859 работникът е променил 3D модел на клиента, вследствие на което са вложени допълнителни обработки по процеси заваряване и механична обработка.

Сред писмени доказателства, събрани по делото е приложена и длъжностната характеристика на въззиваемия, от която е видно, че съгласно изискванията на раздела II ОСНОВНИ ДЛЪЖНОСТНИ ЗАДЪЛЖЕНИЯ, той има задължение: Да съгласува всички свои технически решения и чертежи на разработваните изделия, детайли и възли с контролния конструктор или началник „Конструктивен отдел“, както и осигурява превантивно производствено съгласуване с ръководителите от ПД; Да упражнява авторски контрол при изработването на конструираните от него детайли, възли и продукти; Да информира началника на сектор „Конструктивен“ при забелязано нарушение на изискванията на КД по време на производствения процес. Съобразно раздел III ОСНОВНИ ДЛЪЖНОСТНИ ПРАВА. Да откаже илиизпълнението на възложена работа, за която не е инструктиран; Съгласно раздела IV ОСНОВНИ ОТГОВОРНОСТИ, ПРИСЪЩИ НА ДЛЪЖНОСТТА: Носи отговорност (включително финансова) за качеството на извършената работа и в случаите на нарушение на професионалните задължения и професионалната етика; Отговаря за взетите от него решения във връзка с изпълнение на задълженията си."

По делото е разпитан един свидетел -П.И.Д., който с показанията си установява, че е работил при ответника като конструктор и го е напуснал по свое желание през м.07.2019 г. Същият обяснява механизма на изпълнение на поръчката от постъпването

й до изпълнението, като сочи, че в настоящия случай се касае за производствен процес на машинни детайли. Описва процеса по следния начин: Търговецът, който е лице от търговския отдел на ответното дружество, приема поръчката и началникът на конструктивен отдел я разпределя на даден конструктор, който отговаря за самата поръчка. Ако има пропуски и неточности с изработването на детайла, същите следва да бъдат установени от конструктора, а ако има неточности по заданието, се обръща към търговеца за указания. Документацията се проверява от друг конструктор или проверяващо лице от отдел Контрол на качеството, ако има такъв, който проверява качеството на изработения детайл или изделие. Ако се намери грешка преди да влезе в производство, детайлът се връща на конструктора да го коригира, а ако е влязло в производство, зависи дали проблемът е разрешим или не. Инженер конструкторът прави чертежите, по които работниците-заварчици, стругари и други изработват изделието. Всеки инженер се опитва да облекчи максимално производството на детайла и естествено отговаря дали е изработен добре, като се опитва максимално да съкрати времето за изработка, както и разходите за изработването на детайла или заданието. Свидетелят посочва, че все още поддържа контакт с бивши колеги от фирмата, но не е чувал в момента те да се страхуват от масови уволнения.

Първоинстанционният съд е разпитал в качеството на свидетел лицето Д.П.Л., което е управител на фирмата работодател, който заявява, че като инженер конструктор, ищецът има много проекти, но с много сериозни грешки, които водели до сериозни проблеми с рекламации и бракуване. След като минала една година във фирмата се започнала регистрацията на такива събития, тъй като имало големи финансови загуби. Това била причината да се изискат писмени обяснения и се стигнало до процедурата по освобождаване на ищеца. Заявява, че преди седмица е установена нова грешка на ищеца, когато се върнал брак от Швейцария. Някои и от пропуските били лично констатирани от управителя, някои от качествения контрол, други от колеги на ищеца.

При така събраните доказателства, първоинстанционният съд е приел, че по делото не са събрани от страна на работодателя, който носи доказателствената тежест, доказателства, за това, че допуснатите от работника грешки при осъществяване на работата се дължат на виновно поведение. Освен това е посочил, че в заповедта за уволнение липсва един от задължителните реквизити, предвиден в чл. 195, ал.1 КТ, а именно не е посочено кога е извършено всяко едно от твърдените от работодателя нарушения на трудовата дисциплина, което е формално основание за приемане на дисциплинарното уволнение за незаконосъобразно. В тази връзка е приел и че има неточности при описването на докладната записка въз основа на която се твърди да е установено третото нарушение. С оглед това е признал уволнението за незаконосъобразно и го е отменил, възстановил е работника на заеманата преди уволнението длъжност, уважил е частично иска по чл. 225, ал.1 КТ и е отхвърлил иска

на работодателя за присъждане на обезщетение по чл. 221, ал.2 КТ.

Решението е обжалвано от работодателя с доводи за неправилност, основаващи се на твърдението, че вината се предпоставя винаги, когато се установи, че е извършено някое от посочените в чл. 187 нарушения на трудовата дисциплина, поради което съдът неправилно е приел, че не са събрани доказателства установяващи вината като елемент от дисциплинарното нарушение. Освен това се поддържа, че съдът е разгледал представената заповед за уволнение формалистично, като не е отчел, че въпреки че в нея е допусната техническа грешка при посочването на докладната записка, с която е установено третото нарушение, работникът не е бил лишен от възможност да се защити по обвиненията и е знаел точно за какво са те, което било видно от дадените от него обяснения. Същото се поддържа и във връзка с мотивите на съда за липса на задължителен реквизит в заповедта за уволнение, а именно кога са извършени сочените в нея нарушения на трудовата дисциплина.

Въз основа на събраните от първоинстанционния съд доказателства, въззивният съд е постановил решение от 03.12.2020 г. по гр.д. № 10032/2020 г. на СГС, с което е приел, че при налагане на процесното дисциплинарно наказание са спазени изискванията на чл. 194 и чл. 195 КТ. Заключил е, че посоченото в т.1 от заповедта за уволнение поведение – по поръчка № 024069 междуцентровото разстояние на отвори ф9 не съответства на зададените от клиента параметри съставлява по своето естество некачествено изпълнение на възложената работа предвид което не е дисциплинарно нарушение по смисъла на чл. 187, ал.1, т.4 КТ както е приел работодателя, а може да съставлява основание за уволнение по реда на чл. 328, ал.1, т.5 КТ. Изложил е, че нарушенията, за които вече е наложено наказание на работника – тези по т. 2, т.3 и т.4 от заповедта за уволнение, не могат да служат като основание за налагане на процесното наказание и не следва да се разглеждат в рамките на настоящето дело, тъй като това би противоречало на правилото на чл. 189, ал.2 КТ. При съобразяване на посоченото, съдът е приел, че по отношение на посочените в т.5, т.8 и т.9 от заповедта нарушения е налице основание да се наложи процесното наказание, тъй като те са резултат от не проявена достатъчна грижа (небрежност) от страна на работника. Изводите на съда са основани частично на изслушания в качеството на свидетел в първоинстанционното производство законен представител на дружеството работодател. Съобразно приетото въззивният съд е отменил първоинстанционното решение, отхвърлил е исквете с правно основание чл. 344, ал.1, т.1, т. 2 и т. 3 вр. чл. 225, ал.1 КТ, осъдил е на основание чл. 221, ал.2 КТ работникът да заплати обезщетение на работодателя и е разпределил разноски между страните.

Въззивното решение е обжалвано пред ВКС от работника и е допуснато до касационно обжалване във връзка с поставени въпроси, свързани с преценката на доказателствата и в какво качество може да се изслуша по делото законния

представител на дружеството работодател. В решение от 17.01.2023 г. по гр.д. 1480/2022 г. ВКС, III Г.О., е прието, че първоинстанционният съд е пропуснал да разпреди доказателствената тежест между страните и този пропуск не е отстранен от въззивната инстанция. Освен това е приел, че първоинстанционният съд е допуснал процесуално нарушение и като е допуснал разпита на управителя на дружеството работодател в качеството на свидетел по делото, неотстранено от въззивния съд, като същият дори частично е основал доводите си за наличие на дисциплинарно нарушение на тези показания, без да съобрази, че това лице може единствено да дава обяснения по реда на чл. 176 ГПК, а доказателствената тежест на тези обяснения следва да се цени по правилото на чл. 175 ГПК. В резултат от това е приел, че посочените две процесуални нарушения са довели до прибързани и погрешни изводи на съда, основаващи се на недоизяснена фактическа обстановка, за това дали е налице твърдяното от работодателя нарушение на трудовата дисциплина, в частност са дадени указания да се назначи съдебна експертиза, която да установи от техническа гледна точка налице ли са грешки в преназначаването на платформата и неспазване на заданието (т.5 от заповедта), налице ли е несъвпадане на фланците на събирателния колектор и изработените два броя кофи (т.9 от заповедта) и какви са причините за това и др., както и да съобрази доказателственото значение на събраните гласни доказателства. Решението е отменено и делото е върнато на настоящата съдебна инстанция за ново разглеждане при спазване на дадените от ВКС указания.

Въз основа на посоченото в рамките на настоящето производство по делото е допусната и приета съдебно-техническа експертиза, съобразно заключението на която се установява следното: по отношение на соченото в заповедта за уволнение нарушение по чл. 187, ал.1, т.4 КТ - произвеждане на некачествена продукция във връзка с поръчка № 024069-междучентровото разстояние на отвори ф9 не съответстват на зададените от клиента параметри- се установява, че е налице грешка в размерите. Едното междучентрово разстояние по задание на клиента следва да е 160 мм., а работникът го е нанесъл в чертежа 168 мм. Другото следва по задание да е 148 мм, а въззивникът го е нанесъл като 138 мм в чертежа. От обясненията, които той е дал при поискване от работодателя, е налице признание на недоглеждане от негова страна и липса на обяснение как е станала грешката. Съответно вещото лице е приело, че е налице неизпълнение от страна на работника на длъжностната му характеристика, изразяващо се в несъгласуване на техническото решение с контролния конструктор или началник „Конструктивен отдел“, като няма и основателна причина да се вземе това техническо решение, в частност съобразно технологичния процес и длъжностната характеристика се установява неизпълнение на задълженията „Съгласува всички свои технически решения и чертежи на разработваните изделия, детайли и възли с контролния конструктор или началник „Конструктивен отдел, както и осигурява превантивно производствено съгласуване с ръководителите от ПД; Упражнява

авторски контрол при изработването на конструираните от него детайли, възли и продукти; Информира началника на сектор „Конструктивен“ при забелязано нарушение на изискванията на КД по време на производствения процес; Да откаже изпълнението на възложена работа, за която не е инструктиран или....; Носи отговорност (включително финансова) за качеството на извършената работа и в случаите на нарушение на професионалните задължения и професионалната етика; Отговаря за взетите от него решения във връзка с изпълнение на задълженията си.”;

Във връзка със сочените в заповедта за уволнение нарушения по т. 5 (установена грешка в преначертаването на платформата, не е спазено заданието, затруднено е производството, като са добавени обработки за Лазерно рязане), т. 6 (при монтажа на допълнителна площадка за прахова линия 2 е установено, че доставените плоскости са с размери по-малки от необходимите с около 20-30 мм.) и т. 7 (установено е, че са именуване чертежи по поръчка за изработка на платформа-удължаване на камера за прахово боядисване, което е причинило грешно изработване от подизпълнителя), които нарушения са свързани съобразно изводите на вещото лице с една и съща платформа и чертежи, заключението, след преценка на технологичния и вътрешнокомуникационен ред на фирмата, е че именно инж. М. М. е допуснал съществени грешки в преначертаването на платформата за прахово боядисване, не е изпълнил заданието за разработката и изискванията на длъжностната си характеристика и инструкцията за работа в конструктивния отдел, в резултат на което се е стигнало до произвеждане на изделия, които са негодни за използване и следва да се бракуват, с което е нанесъл щети на фирма „Ф.л.“ ЕООД.

По отношение на описаното в т.9 от заповедта за уволнение вещото лице, след преценка на техническите изисквания и конкретния работен процес е посочил, че намира, че именно инж. М. М. е допуснал решаващите грешки, довели до несъвпадение на производствените фланци на събирателния колектор и на двете „кофи“, като те се дължат на неизпълнение от негова страна на изискването на клиента, да заложи бърбековидни отвори за болтовете на единия от фланците на събирателния колектор, или на „кофите“. Това му поведение е в пряко противоречие с изискванията на длъжностната му характеристика - Да съгласува всички свои технически решения и чертежи на разработваните изделия, детайли и възли с контролния конструктор или началник „Конструктивен отдел“, както и осигурява превантивно производствено съгласуване с ръководителите от ПД; Да упражнява авторски контрол при изработването на конструираните от него детайли, възли и продукти; Да информира началника на сектор „Конструктивен“ при забелязано нарушение на изискванията на КД по време на производствения процес; Да откаже илиизпълнението на възложена работа, за която не е инструктиран; Носи отговорност (включително финансова) за качеството на извършената работа и в случаите на нарушение на професионалните задължения и професионалната етика; - Отговаря за взетите от него решения във

връзка с изпълнение на задълженията си."

При така установеното от фактическа страна, съдът намира от правна страна следното:

Според задължителните за съдилищата разяснения, дадени т. 1 на Тълкувателно решение № 1/2013 г. на ВКС по тълк.дело № 1/2013 г., ОСГТК, изключение от забраната за служебна проверка на правилността на решението на първостепенния съд е допустимо единствено при нарушение на императивна материалноправна норма - порок, който може да бъде констатиран от въззивната инстанция и без да е бил изрично заявен като основание за предприетото обжалване. В случая, въззивният съд, като инстанция по същество, следва да обсъди спазването на императивните норми на чл. 193 КТ и чл. 195 КТ /относно формата и съдържанието на заповедта на уволнение/ при налагане на дисциплинарното наказание.

Съгласно чл.195, ал.1 КТ дисциплинарното наказание се налага с мотивирана заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога е извършено то, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага. На първо място следва да се посочи, че необходимо съдържание на писмената заповед за налагане на дисциплинарно наказание по смисъла на чл. 195, ал. 1 КТ, са фактическите признаци на нарушението - кога и от кого е извършено то и в какво се изразява. Задължението по посочения законов текст за мотивиране на заповедта за уволнение е въведено с оглед изискването на чл. 189, ал. 2 КТ за еднократност на наказанието, спазването на сроковете по чл. 194 КТ, както и възможността на наказания работник или служител за ефективна защита в хода на съдебното производство при обжалване на наложеното наказание. Следователно достатъчно е нарушението на трудовата дисциплина да бъде посочено по разбираем за работника или служителя начин, включително и чрез позоваване на известни му обстоятелства и документи /без да е нужно удостоверяване на връчването на документите/ - същественото е работникът или служителят да узнае за фактическите и правните основания за налагане на наказанието, за да може да защити правата си, включително и по съдебен ред - като не е необходимо в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание да бъдат описвани конкретно всички действия на работника или служителя по извършване на нарушението, нито пък да бъдат възпроизведени всички направените от него твърдения в буквалния им смисъл. Достатъчно е в заповедта да са описани извършените от работника или служителя нарушения, такива каквито са според оценката на работодателя. Когато изложените мотиви са достатъчни за удовлетворяване на тези изисквания, заповедта отговаря на изискванията на чл. 195, ал. 1 КТ /в този смисъл Решение № 676 от 12.10.2010 г. на ВКС по гр. д. № 999/2009 г., IV г. о., ГК, Решение № 128 от 28.05.2013 г. на ВКС по гр.

д. № 726/2012 г., IV г. о., ГК, Решение № 339 от 19.11.2012 г. на ВКС по гр. д. № 1688/2011 г., III г. о., ГК, Решение № 213 от 8.10.2015 г. на ВКС по гр. д. № 7372/2014 г., III г. о., ГК/.

Предвид изложеното съдът намира за основателни наведените с въззивната жалба възражения срещу правилността на първоинстанционното решение, касаещи изводите му, че липсата на посочване на времето на извършване на всяко от нарушенията и допуснатата грешка при изписване на докладната записка за установяване на някои от нарушенията съставляват основания за отмяна на уволнението като незаконосъобразно поради нарушаване на правилото на чл. 195 КТ. Видно от събраните по делото доказателства, а и от твърденията на ищеца в исковата молба, същият е узнал своевременно фактическите и правните основания за налагане на наказанието, като в частност от писмените му обяснения става ясно, че във всеки един момент той знае точно за какво събитие става въпрос и кога е извършено то. Следователно следва да се приеме, че изложените мотиви в заповедта за уволнение отговарят на изискванията на чл. 195, ал.1 КТ и не е налице основание да се приеме наличието на формално основание за отмяна на уволнението като незаконосъобразно. В тази връзка следва да се има предвид, че в исковата молба не е повдигнат и правен спор досежно налагането на наказанието извън сроковете по чл. 194 КТ, съответно следва извод, че въззиваемият не намира порок в това отношение на наложеното му наказание. Съобразно практиката на ВКС съдът не може да основе решението си на факти, които опорочават, отлагат или погасяват оспорваното потестативно право, но не са посочени от ищеца в исковата молба, защото по иска за незаконност на уволнението съдът няма задължение да следи служебно за нито един факт, който поражда правото на уволнение, или надлежното му упражняване (в тояки смисъл решение № 665/1.11.2010 г. по гр. д. № 242/2009 г. IV г. о.; решение № 555/9.02.2012 г. по гр. д. № 1224/2010 г. IV г. о., решение № 149/13.06.2012 г. по гр. д. № 475/2011 г. IV г. о., решение № 290/11.07.2012 г. по гр. д. № 882/2011. IV г. о.; решение № 459/27.10.2011 г. по гр. д. № 1532/2010 г. IV г. о. на ВКС). Конкретно във връзка със спазването на срока за налагане на дисциплинарно наказание, обвързващо тълкуване дава решение № 167/30.07.2014 г. по гр. д. № 6368/2013 г., IV г. о., според което сроковете, които пораждат, променят или погасяват материалното субективно право, което е предмет на делото, не се прилагат служебно от съда, защото съгласно чл. 6, ал. 2 ГПК предметът на делото и обемът на дължимата защита и съдействие се определят от страните. (така и решение № 297/03.10.2014 г. по гр. д. № 7528/2013 г., IV г. о., ВКС). С оглед изложеното, доколкото съдът не следи служебно за спазване на сроковете за налагане на наказанието и предвид факта, че работникът е коректно информиран и видно от писмените обяснения знае във всеки един момент за кое точно нарушение във връзка с кое изпълнение е наложено наказанието, то липсата на посочване на датата на извършването му не се явява формално основание за отмяна на уволнението като

незаконосъобразно.

На следващо място, видно е от разпоредбата на чл. 193, ал. 1 КТ, че законът поставя акцент на задължението на субекта на дисциплинарна власт за реално предварително изслушване или приемане на писмени обяснения от работника или служителя. Достатъчно е по разбираем за работника начин да бъде изложено за какво се искат обясненията, без да е необходимо да са посочени обективните и субективни елементи на изпълнителното деяние или правната му квалификация. Целта на предварителното изслушване или приемане на писмени обяснения е работникът или служителят да има възможност да изложи пред субекта на дисциплинарна власт своята защитна позиция по твърдяните дисциплинарни нарушения и ако това реално е станало, то правото му на защита е било надлежно упражнено. За да изпълни това свое задължение работодателят следва да покани служителя да даде такива обяснения за конкретно посочено нарушение, като поканата следва да достигне до знанието на адресата, за да породи последиците на чл. 193, ал. 1 КТ.

В частност е несъмнено установено, че обяснения са били поискани от въззиваемия преди издаване на процесната заповед за налагане на дисциплинарно наказание - уволнение. Той се е възползвал от правото си на защита и е депозирал писмени обяснения, предвид което следва извода, че задължението по чл. 193 КТ е изпълнено.

С оглед събраните по делото писмени и гласни доказателства, както и приетото заключение на СТЕ, което съдът кредитира като обективно и компетентно изготвено, настоящата въззивна инстанция намира за основателно и възражението на въззивника срещу изводите на първоинстанционния съд, че по делото не е установено извършването на виновно противоправно нарушение на трудовата дисциплина. В тази връзка съдът приема следното:

В заповедта за уволнение са описани девет броя нарушения на трудовата дисциплина –едно по чл. 187, ал. 1, т. 4 КТ и осем по чл. 187, ал. 1, т.3 от КТ, които са индивидуализирани в уволнителната заповед, съгласно изискванията на чл. 195, ал. 1 от КТ, както е посочено горе и са послужили за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ по реда на чл.190, ал.1, т.3 КТ. Съгласно трайно установената съдебна практика в исковото производство по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ, при оспорване от страна на ищеца той да е извършил дисциплинарни нарушения, ответникът-работодател, за когото е тежестта за доказване, може да установи (да докаже) извършването им чрез всички допустими по ГПК доказателствени средства, като следва да проведе главно пълно доказване - по несъмнен начин - на всички конкретни спорни обстоятелства, чрез които съгласно изложеното в заповедта за дисциплинарно уволнение, е осъществено всяко едно от тези дисциплинарни нарушения, обуславящи системност по смисъла на чл. 190, ал. 1, т. 3 от КТ. Системни нарушения на трудовата дисциплина по

смисъла на чл. 190, ал. 1, т. 3 от КТ, са три или повече дисциплинарни нарушения, поне за едно от които да не е наложено преди това дисциплинарно наказание (да не е санкционирано с предходна заповед на работодателя), като по отношение на вече санкционираните нарушения - наказанията следва да не са заличени. В случаите когато с иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ е атакувана заповед, с която дисциплинарното наказание "уволнение" е наложено за системни нарушения на трудовата дисциплина, за никое от които преди това не е налагано друго дисциплинарно наказание на ищеца, посочените по-горе общи правила за установяване (доказване) по делото на всяко едно от тези нарушения, са приложими изцяло. В случаите, когато работодателят е наложил дисциплинарното наказание "уволнение" за системни нарушения на трудовата дисциплина, част от които са били вече санкционирани с предходни негови заповеди за налагане на дисциплинарно наказание "забележка" и/или "предупреждение за уволнение", посочените по-горе общи правила за установяване (доказване) по делото на всяко едно от тях, са приложими освен за несанкционираните дисциплинарни нарушения, и за тези вече санкционирани нарушения, по отношение на които ищецът със същата искова молба е предявил като обективно съединен с иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ за отмяна на дисциплинарното уволнение, и иск (искове) за отмяна и на съответното наложено преди това по-леко наказание (а ако последните искове са предявени в друго исково производство по чл. 357 от КТ, делата следва да бъдат съединени за общо разглеждане по реда на чл. 213 от ГПК, или производството по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ следва да бъде спряно на основание чл. 229, ал. 1, т. 4 от ГПК, като в последния случай - след възобновяването на производството по реда на чл. 230, ал. 1 от ГПК, съдът следва да зачете силата на пресъдено нещо на влязлото в сила решение по другото дело). Ако по същото или по друго висящо дело ищецът не е предявил такива искове за отмяна на вече наложените му дисциплинарни наказания "забележка" и/или "предупреждение за уволнение", достатъчно е в производството по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ ответникът-работодател да представи заповедите, с които ги е наложил, както и доказателства, че тези заповеди са връчени на ищеца, за да установи (докаже) извършването от страна на последния на тези, вече санкционирани дисциплинарни нарушения, които наред с несанкционираните дотогава такива (едно или повече), обуславят наличието на системност по смисъла на чл. 190, ал. 1, т. 3 от КТ и налагането на най-тежкото дисциплинарно наказание "уволнение". В тези случаи, по отношение на вече санкционираните нарушения, неатакувани от ищеца, ответникът-работодател не е необходимо да доказва и че е искал обяснения по чл. 193 КТ. (решение № 162/18.05.2010 г. по гр. дело № 299/2009 г. на IV-то гр. отд. на ВКС, решение № 44/22.02.2018 г. по гр. дело № 2306/2017 г. на IV-то гр. отд. на ВКС, решение № 55/01.03.2011 г. по гр. дело № 1972/2009 г. на IV-то гр. отд. на ВКС, решение № 117/05.04.2012 г. по гр. дело № 1306/2011 г. на IV-то гр. отд. на ВКС, решение № 441/13.12.2011 г. по гр. дело № 1681/2010 г. на IV-то гр. отд. на ВКС и пр.).

За да приеме съдът, че ищецът е извършил системни нарушения на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 190, ал. 1, т. 3 от КТ, работодателят, за когото е тежестта за доказване в производството по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ, следва да установи (да докаже) по начина, разяснен по-горе, извършването от страна на ищеца на поне три от нарушенията, описани в заповедта за дисциплинарно уволнение; в противен случай - ако доказаните по делото нарушения са две или по-малко, не е налице системност по смисъла на чл. 190, ал. 1, т. 3 от КТ.

В настоящия случай системността на дисциплинарите нарушения се обосновава от работодателя, чрез посочването на три такива (по т.2, т.3 и т.4 от заповедта), които вече са били санкционирани и шест, за които не е наложено дисциплинарно наказание. По отношение на първите три не е предявен иск в настоящето или друго производство за отмяна на наложеното наказание, предвид което същите се считат за доказани с представените по делото заповеди за налагане на наказанията „забележка“ и „предупреждение за уволнение“. Към момента на налагане на процесното наказание, наложените предходни три такива не са били заличени по правилата на чл. 197, ал.1 КТ.

Останалите посочени в заповедта нарушение на трудовата дисциплина не са санкционирани с предходно наказание, предвид което по отношение на тях следва, въз основа на представените от страните доказателства, да се установи изцяло наличието на виновно и противоправно нарушение от страна на работника на трудовата дисциплина.

От събраните по делото доказателства не се установява извършването на виновно нарушаване на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 187, ал.1, т.3 КТ от страна на въззиваемия по т.7 от заповедта за уволнение, предвид което възражението на въззивника срещу изводите на първоинстанционния съд конкретно по отношение на това нарушение е неоснователно. Работодаателят не е събрал доказателства, от които да може да се направи обоснован извод, че сочената клапа не трябва да е в комплектацията, за какво служи тя, какво е трябвало да има на нейно място и кой я е поставил неправилно. Предвид посоченото, съдът намира, че по т.7 от заповедта за уволнение не са налице данни, от които да може да се направи обоснован извод за извършено виновно противоправно поведение от страна на въззиваемия.

Настоящата инстанция приема за доказано нарушението по чл.187, ал.1, т.4 от КТ-произвеждане на некачествена продукция, установено на 02.05.2019г., изразяващо се в това, че по поръчка № 024069 междуцентрово разстояние на отвори ф 9 не съответства на зададените от клиента параметри. Ищецът, в даденото на 14.05.2019 г. писмено обяснение твърди, че е работил въпросната поръчка на 20.02.2019 г., че е допуснал грешка, „което прави детайлите негодни“ и не може да посочи оправдателна причина за допуснатата от него грешка, която си обяснява с „недоглеждане“.

Съобразно приетото и неоспорено заключение на съдебно-техническата експертиза, което съдът кредитира като обективно и компетентно изготвено и непротиворечащо на приетите по делото писмени и гласни доказателства, при извършването на това действие, въззиваемият е приложил техническо решение без да го съгласува с конструктивен отдел и без да направи качествен контрол на изработеното от него, предвид което съдът приема, че е налице неизпълнение на длъжностната характеристика, в частност с вменените задължения „Съгласува всички свои технически решения и чертежи на разработваните изделия, детайли и възли с контролния конструктор или началник „Конструктивен отдел, както и осигурява превантивно производствено съгласуване с ръководителите от ПД; Упражнява авторски контрол при изработването на конструираните от него детайли, възли и продукти; Информира началника на сектор „Конструктивен" при забелязано нарушение на изискванията на КД по време на производствения процес. Въззиваемият е бил длъжен и е могъл да знае за вменените му с длъжностната характеристика задължения при изпълнението на всяко задание, предвид което несъобразяването с тях, е основание да се приеме, че е действал при условията на небрежност в резултат от което е извършил нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 187, ал.1, т.4 КТ и е произвел некачествена продукция. При изграждане на тези изводи, съдът взе предвид трайната съдебна практика, обективирана в решение № 165 от 6.11.2011 г. по гр. д. № 1611/2009 г., IV г.о.; решение № 301 от 23.06.2001 г. по гр. д. № 531/2010 г., IV г.о.; решение № 800 от 22.03.2011 г. по гр. д. № 776/2009 г., IV г.о.; решение № 81 от 8.05.2012 г. по гр. д. № 1363/2010 г., IV г.о. и № 195/18.07.2012 г. гр. д. № 1382/11 г. III г.о. на ВКС и други., съгласно която неизпълнението или неефективното изпълнение на възложената работа могат да се дължат както на липсата на качества за изпълнение на работата - на обективната невъзможност да бъде изпълнявана ефективно, така и на виновно поведение на работника. И в двата случая работодателят разполага с възможност да прекрати трудовото правоотношение, но основанията за прекратяването са различни. Когато задължението за точно изпълнение на възложените трудови задължения е резултат на виновно поведение, то това е основание за налагане на дисциплинарно наказание. В този случай работникът е проявил небрежност по отношение на работата си, за разлика от хипотезата, в която неточното, неефективно изпълнение на работата не е резултат на небрежност, а на обективна липса на възможност на работника да се справи с възложените му трудови задачи. Преценката за причините, довели до неизпълнение на работата е на работодателя, който определя на какво основание да прекрати трудовия договор. Когато в рамките на производството по трудовия спор относно законността на дисциплинарно уволнение, работникът оспорва наличието на виновно поведение, в тежест на работодателя е да установи, че работникът съзнателно не е проявил дължимата грижа, че не е изпълнил точно задълженията си, въпреки, че е разполагал с обективна възможност да го стори. В

настоящия случай, както е посочено и горе, въз основа на приетата по делото експертиза се установява, че при изпълнение на поставената задача, визиране в т.1 от заповедта за уволнение, ищецът не е изпълнил възложеното му трудови задължения, въпреки че е имал обективната възможност да стори това, предвид което е налице основание да се приеме, че нарушението е извършено по небрежност.

При съвкупната преценка на събраните по делото писмени и гласни доказателства, настоящата инстанция намира, че възраженията на въззивника досежно изводите на първоинстанционния съд за недоказаност на виновното извършване на сочените в т.5, т. 6, т.8 и т.9 от заповедта нарушения са основателни. При съобразяване на посоченото горе относно наличието на обективна възможност за работника да прояви дължимата грижа при изпълнението на възложеното задание и факта, че той е бил информиран т.е. длъжен и е могъл да знае трудовите си задължения, възложени с длъжностната характеристика, както и на заключението на вещото лице, съдът установи, че нарушенията по т. 5 (установена грешка в преначертаването на платформата, не е спазено заданието, затруднено е производството, като са добавени обработки за Лазерно рязане), т. 6 (при монтажа на допълнителна площадка за прахова линия 2 е установено, че доставените плоскости са с размери по-малки от необходимите с около 20-30 мм.) и т. 8 (установено е, че са именувани чертежи по поръчка за изработка на платформа-удължаване на камера за прахово боядисване, което е причинило грешно изработване от подизпълнителя) от заповедта са свързани с една и съща платформа и чертежи, и че именно инж. М. М. е допуснал съществени грешки в преначертаването на платформата за прахово боядисване, не е изпълнил заданието за разработката и изискванията на длъжностната си характеристика и инструкцията за работа в конструктивния отдел, в резултат на което се е стигнало до произвеждане на изделия, които са негодни за използване и следва да се бракуват, с което е нанесъл щети на фирма „Ф.л.“ ЕООД.

Досежно соченото в заповедта за уволнение нарушение по т. 9 съдът кредитера отново изводите на вещото лице, че именно инж. М. М. е допуснал решаващите грешки, довели до несъвпадение на производствените фланци на събирателния колектор и на двете „кофи“, като те се дължат на неизпълнение от негова страна на изискването на клиента, да заложат бърбреквидни отвори за болтовете на единия от фланците на събирателния колектор, или на „кофите“. С оглед установеното поведение съдът намира, че при така проявеното поведение въззиваемият е нарушил вменените му с длъжностната характеристика и спецификата на работния процес (спазване на заданията на клиентите на работодателя при изработка на поръчки), в частност: Да съгласува всички свои технически решения и чертежи на разработваните изделия, детайли и взели с контролния конструктор или началник „Конструктивен отдел“, както и осигурява превантивно производствено съгласуване с ръководителите от ПД; Да упражнява авторски контрол при изработването на конструираните от него детайли,

възли и продукти; Да информира началника на сектор „Конструктивен" при забелязано нарушение на изискванията на КД по време на производствения процес; Да откаже илиизпълнението на възложена работа, за която не е инструктиран.

При така изложеното се установява, че в рамките на настоящето производство работодателят е доказал при условията на пълно и главно доказване извършването на 8 нарушения на трудовата дисциплина (предходно санкционирани и несанкционирани до този момент) предвид което е установил и наличието на системност по смисъла на чл. 190, ал.1, т.3 КТ, предвид което следва обоснован извод, че наложеното дисциплинарно наказание „уволнение“ е законосъобразно, като се отчетат тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено, както и поведението на работника или служителя по смисъла на чл. 189, ал.1 КТ. Преценката на тежестта на нарушенията следва да се основава на всички обстоятелства, имащи отношение към извършеното дисциплинарно нарушение, в това число характера на извършваната дейност и значимостта на неизпълнените задължения по трудовото правоотношение, с оглед настъпилите или възможни неблагоприятни последици за работодателя, обстоятелствата при които е осъществено неизпълнението, както и субективното отношение на служителя към конкретното неизпълнение. В тази връзка въззиваемият е проявил небрежност при изпълнението на поетите от него трудови задължения, като не е положил дължимата грижа за надлежното им и своевременно изпълнение, като с част от нарушенията е поставил работодателя в опасност от произтичане на неблагоприятни последици –както имуществени при производството на некачествена продукция, така и от загуба на клиенти или поне създаване на неблагоприятни за репутацията му на стабилен и отговорен партньор последици. Освен това в случая въззиваемият не е проявил и критично отношение към извършеното и последиците от него, като в повечето случаи се опитва да прехвърли отговорността за некачественото извършване на работата на други лица или обвинява работодателя в недобросъвестно поведение, целящо освобождаване на работници и служители без да им се заплащат законоустановените обезщетения, които твърдения не са доказани по делото, включително и чрез свидетелските показания на поискания от самия него свидетел. С оглед на това извършеното от въззиваемия дисциплинарно нарушение е тежко и наложеното дисциплинарно наказание съответства на неговата тежест, съобразно нормативните изисквания, предписани в правната норма на чл. 189 КТ.

С оглед на горното искът по чл.344, ал.1, т.1 КТ е неоснователен и като такъв трябва да бъде отхвърлен.

По отношение исковете по чл.344, ал.1, т.2 КТ и чл.344, ал.1, т.3 КТ, във вр. чл.225, ал.1 КТ:

Основателността на така предявените искове е обусловена от основателността на иска по чл.344, ал.1, т.1 КТ за признаване на уволнението за незаконно и неговата

отмяна. Тъй като обуславящият иск е неоснователен, то такива се явяват и обусловените иски, поради което следва да бъде отхвърлени.

По отношение на насрещния иск, предявен от „Ф.л.“ ЕООД срещу М. В. М. за сумата от 6 307,62 лв., представляваща обезщетение за неспазено предизвестие за прекратяване на трудовия договор за 90 дни на основание чл.221, ал.2 КТ, съдът намира следното:

Съгласно чл. 221, ал.2 КТ, при дисциплинарно уволнение работникът или служителът дължи на работодателя обезщетение в размер на brutното си трудово възнаграждение за срока на предизвестieto - при безсрочно трудово правоотношение, и в размер на действителните вреди - при срочно трудово правоотношение. В тази норма е предвидена имуществена отговорност на служителя под формата на обезщетение, което той дължи на работодателя в случай на наложено наказание дисциплинарно уволнение. КТ предвижда, че отговорността е в размер на brutното трудово възнаграждение за срока на предизвестieto при безсрочно трудово правоотношение. Дефиницията на посочената отговорност показва, че тя може да се реализира само в случай на законно наложено дисциплинарно уволнение. Обратно, ако уволнението бъде признато за незаконно и отменено - отговорност на служителя в посочения размер не може да бъде търсена. Доколкото съдът достигна до фактически и правен извод за законосъобразно извършено уволнение на ищеца, искът за заплащане на обезщетение по чл.221, ал.2 КТ се явява доказан по основание. Видно от депозирания по делото трудов договор № 570 от 12.10.2018 г., срокът за предизвестие е 90 дни, поради което и дължимото обезщетение се равнява на три brutни трудови възнаграждения. Видно от представения фиш за работна заплата за м.03.2020 г. /л.172 от делото на районния съд/ - последният пълен отработен месец на ищеца, неговото brutно трудово възнаграждение в размер от 2102,54 лв., т.е. дължимото обезщетение в общ размер от 6307,62 лв. Ето защо и предявеният насрещен иск се явява изцял основателен.

По изложените съображения първоинстанционното решение следва да бъде отменено в обжалваната част, като вместо него бъде постановено друго, с което да бъдат отхвърлени предявените иски по чл.344, ал.1, т.1 и т.2 КТ, иска по чл.344, ал.1, т.3, вр. чл.225, ал.1 КТ за заплащане на сумата от 5822,65 лв., представляваща обезщетение за оставане без работа за периода 23.04.2020 г. до 17.07.2020 г., както и да бъде уважен предявеният насрещен иск с правно основание чл. 221, ал.2 КТ за сумата от 6 307,62 лв.

По разностите:

Предвид предявената претенция и изхода на спора, въззиваемият дължи на ответното дружество направените разноски за първата инстанция за адвокатски хонорар в размер на 1800 лв. и 252 лв. заплатена държавна такса за разглеждане на предявения насрещен иск, или разноски в размер от 2052 лв.

За въззивното производство процесуалният представител на въззивника изрично е заявил в хода на устните състезания, че не претендира разноски, поради което и такива не следва да му бъдат присъждани

Водим от гореизложеното, съдът

РЕШИ:

ОТМЕНЯ решение, обективизирано в протокол от открито съдебно заседание на 17.07.2020 г. по гр.д. № 18856/20 г. на СРС, ГО, 62 с-в, в частта, в която е признато за незаконно и е отменено на основание чл.344, ал.1, т.1 КТ уволнението на М. В. М., ЕГН *****, извършено на основание чл.330, ал.2, т.6 КТ със Заповед № 56/15.04.20 г. на „Ф.л.“ ЕООД, ЕИК ****, на основание чл.344, ал.1, т.2 КТ М. В. М., ЕГН ***** е възстановен на заеманата преди уволнението длъжност „инженер конструктор“ НКИД 2562 НКПД ****, в частта, с която на основание чл.344, ал.1, т.3, вр. чл.225, ал.1 КТ, „Ф.л.“ ЕООД, ЕИК **** е осъден да заплати на М. В. М., ЕГН *****, сумата от 5822,65 лв., представляваща обезщетение за оставането му без работа за периода 23.04.2020 г. до 17.07.2020 г., ведно със законната лихва от 21.05.2020г. до окончателното плащане, както и в частта, в която е отхвърлен предявеният от „Ф.л.“ ЕООД, ЕИК **** насрещен иск срещу М. В. М., ЕГН ***** за сумата от 6307,62 лв., и вместо него **ПОСТАНОВЯВА:**

ОТХВЪРЛЯ иска с правно основание чл.344, ал.1, т.1 КТ, предявен от М. В. М., ЕГН *****, срещу „Ф.л.“ ЕООД, ЕИК ****, за признаване за незаконно и отменяне уволнението на М. В. М., ЕГН *****, извършено на основание чл.330, ал.2, т.6 КТ със Заповед № 56/15.04.20 г., иска за възстановяване на основание чл.344, ал.1, т.2 КТ на М. В. М., ЕГН ***** на заеманата преди уволнението длъжност „инженер конструктор“ НКИД 2562 НКПД **** при ответното дружество, иска за осъждане на „Ф.л.“ ЕООД, ЕИК **** да заплати на М. В. М., ЕГН *****, на основание чл.344, ал.1, т.3, вр. чл.225, ал.1 КТ сумата от 5822,65 лв., представляваща обезщетение за оставането без работа за периода 23.04.2020 г. до 17.07.2020 г.

ОСЪЖДА М. В. М., ЕГН *****, да заплати на „Ф.л.“ ЕООД, ЕИК ****, на основание чл.221, ал.2 КТ сумата от 6307,62 лв., представляваща обезщетение за неспазено предизвестие за прекратяване на трудовия договор.

Решението в частта, в която е отхвърлен предявеният от М. В. М., ЕГН *****, срещу „Ф.л.“ ЕООД, ЕИК ****, иск с правно основание чл.344, ал.1, т.3,

вр. чл.225, ал.1 КТ за останалия предявен период до 15.10.2020 г. и за останалия предявен размер до 12600 лв., като необжалвано е влязло в сила.

ОСЪЖДА М. В. М., ЕГН *****, да заплати на „Ф.л.“ ЕООД, ЕИК **** направените разноси за първата инстанция в размер от 2052 лв.

Решението подлежи на обжалване пред ВКС в едномесечен срок от съобщаването при условията на чл. 280 ГПК.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____