

# РЕШЕНИЕ

№ 2914

гр. София, 26.10.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

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

Председател: Виолета Йовчева

Членове: Мариана Г.а  
Д. Ковачев

при участието на секретаря Ели Й. Гигова  
като разгледа докладваното от Мариана Г.а Въззивно гражданско дело № 20221100501590 по описа за 2022 година

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

С решение от 07.05.2020г., постановено по гр.дело № 60934/2018г. по описа на СРС, ГО, 52 състав, са отхвърлени обективно кумулативно съединените иски с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 от КТ, предявени от Д. С. Г. срещу “ПС Г.” ЕООД за отмяна на дисциплинарно наказание „уволнение”, наложено със Заповед № 1207/24.07.2018г. на управителя на ответното дружество; за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „охранител” в обект УМБАЛ “Св. Анна” – София и за заплащане на обезщетение в размер на 3 078, 36 лв. за оставане без работа за шестмесечен период – от 24.07.2018г. до 24.01.2019г., ведно със законната лихва за забава от датата на завеждане на исковата молба (18.05.2020г.) до окончателното изплащане на обезщетението. Със същото решение е уважен предявеният от “ПС Г.” ЕООД срещу Д. С. Г. насрещен иск с правно основание чл. 221, ал. 2 от КТ за заплащане на сумата от 510 лева – обезщетение за неспазено предизвестие.

Срещу решението е подадена в законоустановения срок въззивна жалба от ищеца Д. С. Г., в която се поддържат оплаквания за допуснати съществени нарушения на съдопроизводствените правила, довели до необоснованост на постановеното решение, както и доводи за нарушение на материалния закон. Конкретно се твърди, че съдът не е изследвал и съпоставил свидетелските показания на разпитаните по делото свидетели – В. Г.а и К.Н., както и не е изложил мотиви защо кредитира показанията на свид. Н.. Твърди, че посоченият свидетел и към настоящия момент е служител на ответното дружество и е в пряка зависимост от своя работодател, поради което се явява заинтересован от изхода на делото. Поддържа, че показанията на свид. Н. не следва да се кредитират при преценката им по реда на чл. 172 от ГПК, тъй като са неправдоподобни. Другата свидетелка обаче е заявила, че нееднократно с личния си автомобил е транспортирала ищеца до работното му място, но служители на ответното дружество не са го допускали до работа. В този смисъл оспорва да е извършил вмененото му нарушение на трудовата дисциплина. Релевира, че в процесния период работодателят принуждавал масово работниците да напускат по взаимно съгласие, а който откажел бил уволняван дисциплинарно. На следващо място сочи, че по делото не е установено да е спазена процедурата по налагане на наказание, тъй като липсва заповед за дисциплинарна проверка, както и не е назначена комисия, която да извърши проверка. Въззивникът поддържа и възражението си за нищожност на процесната заповед за уволнение по доводи, че същата не е подписана от управителя, а от лице, което не разполага с дисциплинарна власт. Счита, че по делото не е установено по какъв начин главният счетоводител на дружеството е констатирал твърдяното неявяване на работа от страна на ищеца. По тези съображения е направено искане за отмяна на обжалваното решение и постановяване на друго, с което предявените главни искове да се уважат, а насрещният – да се отхвърли.

Насрещната страна “ПС Г.” ЕООД оспорва въззивната жалба като неоснователна по подробно изложени съображения. Счита първоинстанционното решение за правилно и обосновано, поради което прави искане същото да бъде потвърдено. Поддържа, че заповедта за налагане на дисциплинарно наказание “уволнение” е издадена от управителя на ответното дружество, а не от главния счетоводител, което се установявало и от приетата по делото съдебно-почеркова експертиза. Излага доводи, че

правилно първоинстанционният съд не е кредитирал показанията на свид. Г.а, тъй като същите са изолирани и се опровергават от другите доказателства, както и от извънпроцесуалното поведение на ищеца.

Софийски градски съд, след като прецени събраните по делото доказателства и взе предвид наведените във въззивната жалба пороци на атакувания съдебен акт и възраженията на насрещната страна, намира за установено следното:

Съгласно разпоредбата на чл. 269 ГПК въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта - в обжалваната му част, като по останалите въпроси е ограничен от посоченото в жалбата.

Предявени са обективно кумулативно съединени искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 от КТ.

За да постанови обжалваното решение първоинстанционният съд е приел, че заповедта за уволнение е издадена от компетентен орган с оглед заключението на приетата съдебно-почеркова експертиза; че същата е мотивирана – посочен е нарушителят, нарушението на трудовата дисциплина, изразяващо се в неявяване на работа в два последователни дни, както и кога е извършено нарушението – в периода от 11.06.2018г. до датата на издаване на процесната заповед. Съдът е приел още, че са спазени изискванията по чл. 193 от КТ – преди налагане на наказанието от ищеца са поискани писмени обяснения и той е представил такива. Направен е извод, че с оглед продължителността на неявяване на работа е налице съответствие между тежестта на извършеното нарушение и тежестта на наложеното наказание, като е приел за установено и твърдението на работодателя, че ищецът е имал и други нарушения на трудовата дисциплина. В мотивите е посочено, че извършеното нарушение е установено въз основа на събраните по делото гласни доказателствени средства чрез разпит на свид. Н.. По тези съображения предявените обективно кумулативно съединени искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 от КТ са отхвърлени. Насрещният иск с правно основание чл. 221, ал. 1 от КТ е уважен по съображения, че процесното уволнение е законно и ищецът дължи заплащане на обезщетение за неспазено едномесечно предизвестие.

Настоящият съдебен състав приема, че първоинстанционното решение е валидно и допустимо. Не е допуснато и нарушение на императивни

материални норми. Във връзка с доводите в жалбата следва да се добави и следното:

Не е спорно между страните, че към 24.07.2018г. ищецът е заемал длъжността “охранител” в обект УМБАЛ “Св. Анна” - София при ответното дружество. Трудовото правоотношение между страните било прекратено на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ с налагане на дисциплинарно наказание – уволнение съгласно Заповед № 1207 от 24.07.2018г. на управителя на ответното дружество.

От представените по делото писмени доказателства се установява, че в периода от 01.06.2018г. до 10.06.2018г., включително, ищецът е бил в отпуск поради временна неработоспособност, за което е издаден болничен лист.

Към 18.07.2018г. е било установено, че ищецът не се е явявал на работа в периода от 11.06.2018г. до посочената дата, поради което работодателят е изискал с писмо с рег. № 16/18.07.2018г. писмени обяснения относно това обстоятелство. По делото не е спорно обстоятелството, че ищецът е получил поканата за писмени обяснения, като на 23.07.2018г. е депозирал такива. В същите е посочено, че поради влошено здравословно състояние и нужда от допълнително лечение работникът е поискал да ползва неплатен отпуск.

Със заповед № 1207 от 24.07.2018г. на управителя на „ПС Г.” ЕООД – Т.Г.М., на ищеца било наложено считано от датата на връчване на заповедта на лицето, дисциплинарно наказание уволнение и било прекратено трудовото правоотношение, тъй като е извършил следното твърдяно от работодателя нарушение на трудовата дисциплина: не се е явил на работа повече от два последователни дни и не е представил документ за отсъствието си. В мотивите на заповедта се съдържа доклад от главния счетоводител на ответното дружество, в който е посочен, че неявяването на работа на лицето е в периода от 11.06.2018г. до 24.07.2018г., както и че при телефонни разговори ищецът е твърдял, че има издаден болничен лист за лечение в санаториум, но такъв не бил представен. Отражено е още, че на 22.06.2018г. работникът е подал молба за ползване на неплатен отпуск, която не била уважена. Работодателят при индивидуализация на дисциплинарното деяние по правилата на чл. 189, ал. 1 от КТ е приел, че най-тежкото наказание е съответно на тежестта на нарушението на трудовата дисциплина, като релевираните нарушения на трудовите задължения са квалифицирани по чл.

чл. 190, ал. 1, т. 2 от КТ /неявяване на работа в течение на два последователни дни/.

По делото е представена молба от Д. С. Г. с посочена дата на изготвяне – 08.06.2018г., с която е направено искане да му бъде разрешено да ползва считано от 11.06.2018г. едномесечен неплатен отпуск. Върху молбата е поставена резолюция от 22.06.2018г. с текст “не”.

Ищецът е оспорил валидността на издадената заповед за налагане на дисциплинарно наказание “уволнение” при заявени фактически твърдения, че същата не е подписана от управителя на ответното дружество, а от главния счетоводител. Във връзка с релевираното оспорване е открито производство по реда на чл. 193 от ГПК и в първоинстанционното производство е прието заключение на съдебно-почеркова експертиза. Настоящият съдебен състав счита, че експертното заключение е пълно, обосновано и компетентно и следва да се кредитира. От същото се установява, че подписът в графа “работодател” на оспорената заповед от 24.07.2018г. е положен от Т.Г.М.. Този извод е обоснован с извършените изследвания на оспорения подпис и на използвания сравнителен материал – свободни образци от подписи на Т.Г.М. в документи, представени по делото, и експериментални образци от подписа на същото лице. Вещото лице е приложил методиката на аналитико-сравнителното графическо изследване, която включва разделно и сравнително изследване на почерка отразен в подписите-обекти на експертизата и по отношение на подписите – сравнителен материал; сравнително изследване между графическите признаци в почерка, отразен в подписите – обект на експертизата и в подписите, представляващи сравнителен материал. При извършеното изследване с помощта на стерео микроскоп вещото лице не е установило признаци за техническа подготовка и подправяне на подписите-обект на експертизата. Констатиран са съвкупност от съвпадения в степента на почерковата обработеност, както и по отношение на частните признаци – строеж на транскрипция, елементен състав, разтегнатост и свързаност, графична форма и месторазположение на съставните елементи в началния елемент от подписите, както и в съставните щрихови елементи в средната част от подписите и завършващия парафен елемент; относителното разположение на движенията при изписването на съставните щрихови елементи в средната част на подписите, както и по форма, направление и размер на движенията в съставните елементи. Вещото лице е посочило, че

установените съвпадения във вариантите на графическите признаци в подписите-обект на изследване с подписите – сравнителни образци, образуват индивидуална съвкупност от идентификационни признаци, която е достатъчна за категоричния извод, че оспореният подпис в процесната заповед за уволнение е положен от лицето, сочено за негов автор – Т.Г.М..

По делото са събрани гласни доказателствени средства чрез разпит на свид. В. Г.а – сестра на ищеца и свид. К.Н. – служител при ответника. Показанията и на двамата свидетели следва да бъдат преценявани при условията на чл. 172 от ГПК предвид роднинската връзка между единия свидетел и ищеца, и с оглед наличието на трудово правоотношение между другия свидетел и ответното дружество.

Настоящият съдебен състав счита, че не съществува забрана да бъдат разпитани заинтересовани свидетели и въз основа на техните показания да бъдат приети за установени факти, които ползват страната, за която свидетелят се явява заинтересован. Не могат да се игнорират свидетелски показания само защото изхождат от близък приятел или роднина, но съдът е свободен и следва при преценката им да се ръководи от вътрешното си убеждение, като ги анализира наред с останалите доказателства самостоятелно и в съвкупност и по правилата на логиката. Когато се ценят показанията на свидетел, възможно заинтересован от изхода на делото, съдът следва да подходи към тях със завишена критичност; да съобрази доколко те са повлияни от тази заинтересованост, съдържат ли вътрешни противоречия или неясноти и уклончивост относно определени факти или противоречия с останалите доказателства по делото.

Свидетелката Г.а твърди, че след изтичане на болничния лист на 10.06.2018г. е придружавала ищеца всеки ден до края на месеца до работното му място в УМБАЛ “Св. Анна” – София. Сочи, че през този период е пътувала сутрин на работа и е оставяла ищеца в една будка на бариерата на входа на спешното отделение. После разбирала от него, че не бил допускан да влезе вътре на работното си място от служители на ответника, защото те изисквали от него да подпише споразумение за напускане на работа по взаимно съгласие. Съдът счита, че показанията на свид. Г.а са изолирани и не се подкрепят от други доказателства по делото, поради което не следва да се кредитират. За да стигне до този извод съобрази и извънпроцесуалното

поведение на ищеца и конкретно изявленията му в дадените по реда на чл. 193 от ГПК писмени обяснения. В същите не се излагат твърдения за незаконно недопускане до работа в периода от 11.06.2018г. до 23.07.2018г. Напротив, ищецът сочи, че е “болен и не може да се разхожда така лесно” и именно поради влошеното си здравословно състояние е поискал да ползва неплатен отпуск. Твърдения за незаконно недопускане на работа не са наведени нито в исковата молба, по която е образувано настоящото производство, нито в становището по отговора на исковата молба, депозиран на 11.01.2019г. В цитираното становище е поддържано единствено твърдение, че на ищеца е предлагано прекратяване на трудовото правоотношение по взаимно съгласие и поради неговия отказ е предприето налагане на дисциплинарното наказание. Дори и да се приеме, че ищецът е посещавал обекта – конкретно УМБАЛ “Св. Анна” през сочения период, то липсват каквито и да е доказателства за причината за посещението и конкретно дали същият се е явявал на работното си място и е заявявал желание да престира работна сила. Посещението на сградата на болницата в конкретния случай не означава явяване на ищеца по месторабота /макар и работното място да е в сградата на болницата/. Не се доказва от въззивника, че му е била отнета по някакъв начин възможността да отиде на конкретното си работно място и да престира труд съобразно уговореното в трудовия договор. Показанията на свид. Г.а за ограничаване на достъпа до вътрешността на сградата /тя твърди, че е оставяла ищеца на бариерата на портала, но не го пускали вътре/ не съдържат конкретни данни за лицето/лицата, които не са допускали ищеца вътре, нито за причината за това поведение. Ето защо не може да се направи несъмнен извод, че работодателят е създавал пречки на ищеца да изпълнява трудовите си задължения за процесния период, въпреки, че служителят се е явил на работа при работодателя, за да полага труд, или е изразил желанието си да полага труд, или е бил готов и е бил на разположение да изпълнява служебните си задължения, но работодателят не го е допуснал. Не е установено по делото, че работодателят /негови служители/ обективно и реално са възпрепятствали работника при упражняване на правата му отказвайки да му предоставят условия на труд и дори минимално съдействие, без което той не би могъл, въпреки готовността му, да престира работна сила.

Свидетелят К.Н. работи като организатор охрана в ответното дружество и в това му качество има непосредствени възприятия относно релевантните за

спора обстоятелства. От неговите показания се установява, че след изтичане на болничния през м.06.2018г. ищецът не се е явил на работа и не е информирал работодателя си за причината за неявяване. От фирмата започнали да му звънят по телефона, но той не отговарял на позвъняванията. Едва към края на м.06.2018г. счетоводителката на “ПС Г.” ЕООД се свързала с Д. Г. и го попитала защо не е работа. Той обяснил, че има болничен лист и ще ходи на санаториум. След това се появила молба от ищеца за ползване на неплатен отпуск, който не бил разрешен. Свидетелят сочи още, че други работници са виждали Г. в болницата през м.06.2018г., но посещенията му вероятно били с цел лечение, а не за полагане на труд.

От приетото по делото заключение на съдебно-счетоводна експертиза се установява, че брутното трудово възнаграждение на ищеца за последния пълен отработен месец – м.01.2018г., е в размер на 513, 06 лева.

При така установеното от фактическа страна съдът формира следните правни изводи:

В производството по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ – трудов спор за законността на извършено от работодателя уволнение, в тежест на ответника е да установи, че е упражнил законно извънсъдебно потестативното си право да прекрати едностранно трудовото правоотношение. В тежест на работодателя е да докаже, че доводите за незаконност на уволнението, въведени с исковата молба от ищеца, са неоснователни

Твърденията за незаконност на уволнението, очертаващи основанието на предявения иск и в чиито рамки е ограничена търсената съдебна защита съобразно диспозитивното начало в гражданския процес, в конкретния случай са свързани със следните оспорвания: нищожност на процесната заповед за налагане на дисциплинарно наказание “уволнение” при твърдения, че същата не е подписана от законния представител на работодателя, а от лице без работодателска правоспособност; нарушение на нормата на чл. 193, ал. 1 от КТ /заявено бланкетно/; че заповедта не е мотивирана съгласно изискванията на чл. 195 от КТ; не е спазена процедурата по установяване и налагане на наказанието; не е извършил твърдяното нарушение на трудовата дисциплина, при фактически твърдения, че е бил незаконно недопускан до работа; че при определяне на наложеното наказание е нарушено изискването на чл. 189, ал. 1 от КТ.



Релевираните възражения за нищожност на оспорената заповед за налагане на дисциплинарно наказание са неоснователни. Установено е по делото въз основа на приетото заключение на съдебно-почерковата експертиза, че процесната заповед е подписана от лицето, сочено за нейн автор – Т.Г.М.. Само за пълнота следва да се посочи допълнително, че е допустимо делегиране на работодателска правоспособност чрез упълномощаване при прекратяване на трудово правоотношение в случаите на налагане на дисциплинарни наказания по чл. 192 ал. 1 КТ. Дори и да се приеме, че процесната заповед е подписана от главния счетоводител /в какъвто смисъл са твърденията на ищеца/ при липса на оправомощаване за това, то се налага извод, че с подаването на отговор на исковата молба лично от управителя на ответното дружество, с което се оспорва предявения иск в цялост, включително и възражението относно авторството в оспорената заповед, последният е потвърдил в изискуемата писмена форма извършеното от негово име без представителна власт волеизявление /в този смисъл е решение № 442 от 11.01.2013г. по гр.дело № 439/2012г. ВКС, Четвърто ГО/. Когато едно лице действа от името на друго, без да има представителна власт, неговите действия могат да бъдат потвърдени от лицето, вместо което е действано. Представяваният приема настъпването на последиците в своята правна сфера. Ратификацията има обратно действие, обхваща всички последици и следва да бъде извършена в необходимия срок и форма, които предпоставки са налице в разглеждания случай.

За да наложи дисциплинарно наказание, не е нужно работодателят да уведомява работника или служителя, че е образувано производство по налагане на дисциплинарно наказание, т.е. че е започнал процедура по ангажиране на дисциплинарната му отговорност. Освен това не съществува законово изискване работодателят да е сезиран с нарочен акт /жалба, оплакване, сигнал и др./, за да упражни потестативното си право да прекрати трудовото правоотношение поради извършени нарушения на трудовата дисциплина, както и не е длъжен да предоставя копие от жалбата или сигнала на работника или служителя. Кодексът на труда не съдържа разпоредби за откриване на специална процедура за дисциплинарно производство. Когато на работодателя станат известни обстоятелства за нарушаване на трудовата дисциплина, той трябва да получи от работника обяснения по тези обстоятелства, без да е необходимо да са посочени обективните и

субективните елементи на изпълнителното деяние или правната му квалификация. Достатъчно е по разбираем за работника начин да бъде изложено за какви обстоятелства се искат обясненията /в този смисъл решение № 363 от 10.01.2012 г. на ВКС по гр. д. № 354/2011 г., III ГО/. В аспекта на изложеното се налага извод за неоснователност на възраженията на въззивника, че не е спазена “процедурата” по започване и провеждане на дисциплинарното наказание, която според неговите твърдения включва издаване на заповед за започване на дисциплинарна проверка и назначаване на комисия, която да извърши проверката.

Съгласно разпоредбата на чл. 193, ал. 1 от КТ работодателят е длъжен преди налагане на дисциплинарното наказание да изслуша работника или служителя или да приеме писмените му обяснения и да събере и оцени посочените доказателства. Разпоредбата не съдържа правила за формално инициране на дисциплинарно производство, нито за форма на поканата на работодателя до работника/служителя за даване на обяснения за нарушение на трудовата дисциплина, нито за посочване в писмена покана, че тя следва да се счита за начало на дисциплинарно производство. С оглед същността на обясненията - средство за защита, чрез осъществяването на което се събират от наказващия орган и посочените от работника/служителя доказателства, което е необходимо за обективна преценка по повод на конкретно извършено нарушение, в т. ч. на тежестта му, от значение е достигането на отправената покана - писмена или устна - за даване на такива до адресата.

В практиката на ВКС – например решение № 398 от 25.02.2002г. по гр. д. № 748/2001г., III ГО, решение № 290 от 31.03.2012/2982/2013г. по описа на ВКС, III ГО, е прието, че във връзка със задължението на работодателя по чл. 193, ал. 1 от КТ е необходимо и достатъчно в съдебния процес да се установи, че същият е поискал обяснения от работника или служителя за извършеното нарушение на трудовата дисциплина. Съществен е фактът на поискване на обясненията, който факт може да се установява в процеса с всички доказателствени средства. Установи ли се, че работодателят е поискал обясненията, той се счита за изправен по отношение задължението по чл. 193, ал. 1 от КТ. Субектът на дисциплинарна власт следва да поиска обясненията по повод решаване на въпроса за дисциплинарното наказание преди налагането му и работникът или служителят следва да е наясно във връзка с

какви нарушения следва да даде обяснения. След като такива обяснения са поискани, следва да се приеме, че задължението по чл. 193 КТ е изпълнено.

В случая е установено, че изискванията на чл. 193 от КТ са спазени – работодателят е поискал, а работникът е депозирал на 23.07.2018г. писмени обяснения относно неявяването му на работа в периода от 11.06.2018г. до 18.07.2018г. Дали работодателят е извършил или не преценка на относимостта и достоверността на дадените обяснения при формиране на изводи за наличие на предпоставките за налагане на дисциплинарно наказание, е обстоятелство, извън регламентацията на императивното правило по чл. 193 от ГПК.

Съобразно разпоредбата на чл. 195, ал. 1 от КТ заповедта за дисциплинарно наказание трябва да съдържа данни за нарушителя, наложеното наказание и законовия текст, въз основа на който се налага, описание на нарушението и време на извършването му. За да се гарантира възможността за ефективна защита срещу уволнението, нарушението следва да е описано по начин, указващ ясно в какво е обвинен уволненият работник или служител. Задължението за мотивиране на тази заповед е въведено с оглед изискването на чл. 189, ал. 2 от КТ за еднократност на наказанието, както и с цел съобразяване на сроковете по чл. 194 от КТ. Когато изложените мотиви са достатъчни за удовлетворяване на тези изисквания, заповедта отговоря на изискванията на чл. 195 от КТ /решение № 857 от 25.01.2011г. на ВКС по гр.д. № 1068/09г., IV ГО; решение № 278 от 19.05.2011г. на ВКС по гр.д. № 1276/10г., IV ГО, решение № 642 от 12.10.2010г. на ВКС по гр.д. № 1208/09г., IV ГО/. Заповедта, с която се налага дисциплинарно наказание, следва да бъде ясно мотивирана и по начин, че да са ясни съществените признаци на деянието от обективна страна, времето и мястото на извършването му. Мотивите на работодателя за налагане дисциплинарно наказание могат да се съдържат само в заповедта за налагането му, но не съществува забрана това да бъде направено и чрез други документи, към които заповедта препраща, независимо дали те изхождат от работодателя или не, като в този случай тези документи трябва да са известни на работника или служителя, или да са му били връчени, най-късно със заповедта за налагане на наказанието. Същественото е от съдържанието на заповедта, съответно от документите, към които препраща тя, да следва несъмненият извод за същността на фактическото основание, поради което е прекратено трудовото

правоотношение и работникът или служителят да има възможност да разбере причината, поради която е уволнен, а съдът да може да извърши проверка и, въз основа на това, да заключи дали уволнението е законосъобразно. Дисциплинарните нарушения може да бъдат индивидуализирани и в друг акт на работодателя, посочен в заповедта за уволнение, съдържанието, на който е станало достояние на наказаното лице, т.е. заповедта за уволнението е мотивирана по смисъла на чл. 195, ал. 1 КТ, когато препраща към друг конкретен акт изготвен от работодателя, в който е посочено нарушението, мястото, времето и обстоятелствата, при които е извършено. Когато изложените в заповедта за дисциплинарно наказание мотиви са достатъчни за удовлетворяване на посочените изисквания, заповедта отговаря на изискванията на чл. 195 от КТ /решение № 857 от 25.01.2011г. на ВКС по гр.д. № 1068/09г., IV ГО; решение № 278 от 19.05.2011г. на ВКС по гр.д. № 1276/10г., IV ГО, решение № 642 от 12.10.2010г. на ВКС по гр.д. № 1208/09г., IV ГО/. Работодателят може по своя преценка да посочи часа на нарушението, но няма такова задължение. Достатъчно е в заповедта да фигурира датата или период на извършване на нарушението. Не се изисква заповедта да съдържа всички обективни и субективни елементи на изпълнителното деяние, деня и часа на осъществяването им, кои задължения по длъжностната характеристика не са изпълнени, кои разпоредби на вътрешния трудов ред са нарушени и какво дисциплинарно нарушение според квалификация в чл. 187 от КТ е извършено. Както в искането на обяснения, така и в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание, е достатъчно нарушението на трудовата дисциплина да бъде посочено по разбираем за работника начин, включително и чрез позоваването на известни на работника обстоятелства и документи /без да е необходимо удостоверяването на връчването на документите/ - решение № 128 от 28.05.2013г. на ВКС по гр.д. № 726/2012г., IV ГО/.

В настоящия случай оспорената заповед за уволнение отговаря на изискванията на чл. 195, ал. 1 от КТ. В нея е посочен периодът, в който ищецът не се е явил на работа – от 11.06.2018г. до датата на издаване на заповедта – 24.07.2018г. Посочен е нарушителят, както и вида на наложеното наказание. С оглед изложеното по-горе се налага извод, че изискванията на чл. 195 от ГПК за мотивиране на заповедта за уволнение са спазени – посочени са конкретни данни за времето, мястото и продължителността

/периода/ на извършване на твърдяното нарушение на трудовата дисциплина.

Настоящият съдебен състав счита за неоснователни релевираните от жалбоподателя доводи за липса на основание за ангажиране на дисциплинарната му отговорност по съображения, че е бил незаконно недопускан до работа от страна на работодателя. Доказателства за тези твърдения не са ангажирани. С оглед правилата за разпределение на доказателствената тежест ищецът носи тежестта да установи по реда на пълното и главно доказване така наведените твърдения. Предвид процесуалното бездействие на страната съдът следва да приложи неблагоприятните последици от правилото на чл. 154, ал. 1 от ГПК и да приеме за ненастъпили тези правни последици, чиито юридически факт е останал недоказан.

По делото не е установено и че на ищеца е било разрешено ползването на неплатен годишен отпуск за времето от 11.06.2018г. до 24.07.2018г. От разпоредбата на чл. 160 КТ следва, че субективното право на неплатен годишен отпуск се упражнява по определен в закона ред, който включва както писмено волеизявление на работника или служителя, с което се отправя искане за ползване на отпуска, така и писмено волеизявление на насрещната страна по трудовото правоотношение /работодателя/, с което се разрешава отпусъкът. Отсъствието от работа при неразрешен от работодателя неплатен годишен отпуск, чието ползване работникът е поискал, не дисквалифицира нарушението по посочената материалноправна разпоредба. Тълкуването на чл. 160, ал. 1 от КТ налага извод, че работникът/служителят може да започне ползването на този отпуск само след достигането до него на изявление за разрешение на работодателя, изразено писмено, т. е. само след като е узнал за това, до когато той е длъжен да продължава да изпълнява задълженията си по трудовото правоотношение. В закона не е предвидено задължение за работодателя да уведомява служителя за отказа си да удовлетвори искането му за ползване на платен/неплатен отпуск. Неявяването на работа на служителя в периода, за който е отправил до работодателя искане за отпуск, без такъв да му е бил разрешен по посочения начин, съставлява дисциплинарно нарушение, предвидено в чл. 187, т. 1 КТ. В същия смисъл е тълкуването в решение № 44/15.02.2012г. по гр. д. № 532/2011г., I. ГО, в което се приема, че ползването на отпуск без писмено разрешение от

работодателя представлява нарушение на трудовата дисциплина, за което служителят носи дисциплинарна отговорност, както и решение № 418/17.08.2010 г. по гр.д. № 522/2009г., IV ГО, според което липсата на писмено разрешение за ползване на отпуск означава, че неявяването на работа представлява дисциплинарно нарушение по смисъла на чл. 190, ал. 1, т. 2 от КТ.

Настоящият съдебен състав счита, че от събраните по делото доказателства се установи описаното в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание уволнение дисциплинарно нарушение – неявяване на работа в течение на два последователни работни дни и непредставяне на документ /конкретно болничен лист или друг документ, издаден от здравните органи /чл. 162, ал. 2 от КТ/, установяващ неработоспособността на лицето/.

При спор относно законността на наложеното дисциплинарно наказание, съдът е длъжен да извърши съдебен контрол по въпроса за съответствието между извършеното дисциплинарно нарушение и наложеното дисциплинарно наказание, респ. относно това дали работодателят преди да наложи дисциплинарното наказание е извършил преценката по чл. 189, ал. 1 КТ, като е взел предвид тежестта на нарушението /определя се от значимостта на неизпълненото задължение и формата на вината/, обстоятелствата, при които е извършено, както и поведението на работника или служителя – в този смисъл Решение № 461 от 17.06.2010 г., на ВКС по гр. д. № 626/2009 г., III г. о., ГК, Решение № 305 от 1.06.2010 г. на ВКС по гр. д. № 620/2009 г., III г. о., ГК, Решение № 372 от 1.07.2010 г. на ВКС по гр. д. № 1040/2009 г., IV г. о., ГК, Решение № 236 от 19.09.2012 г. на ВКС по гр. д. № 34/2012 г., III г. о., ГК.

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 работника или служителя към конкретното неизпълнение.

Настоящият съдебен състав намира, че наложеното на ищеца най-тежко дисциплинарно наказание – уволнение, съответства на тежестта на

установените по делото нарушения на трудовата дисциплина. Законът предвижда неявяването на работа в течение на два последователни работни дни като тежко дисциплинарно нарушение и основание за налагане на наказание “уволнение”, тъй като разстройва в голяма степен създадената организация на работа - основание за уволнението на работника – чл. 190, ал. 1, т. 2 от КТ. Касае са за неизпълнение на основни трудови задължения, установени в нормата на чл. 126, т. 1 от КТ. Наложено дисциплинарно наказание уволнение е съответно на извършените дисциплинарни нарушения по критериите на чл. 189 КТ с оглед продължителността на периода, в който ищецът не се е явявал на работа без уважителни причини.

По тези съображения се налага извод, че от обективна и субективна страна ищецът е осъществил сочените дисциплинарни нарушения. Работодателят е доказал, че е упражнил законно правото си на уволнение. Предявеният иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ за признаване уволнението за незаконно и за неговата отмяна е неоснователен, поради което и предвид обусловеността им от този иск, неоснователни се явяват и исковете по чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ /за възстановяване на предишната работа/ и по чл. 344, ал. 1, т. 3 от КТ /за обезщетение за времето, през което е останал без работа поради уволнението/.

Като е достигнал до същите изводи първоинстанционният съд е постановил правилно решение, което следва да бъде потвърдено в посочената част.

По предявения насрещен иск с правно основание чл. 221, ал. 2 от КТ за заплащане на обезщетение за неспазен срок на предизвестие при дисциплинарно уволнение:

Съгласно нормата на чл. 221, ал. 2 от КТ при дисциплинарно уволнение работникът или служителът дължи на работодателя обезщетение в размер на brutното си трудово възнаграждение за срока на предизвестието – при безсрочно трудово правоотношение, и в размер на действителните вреди – при срочно трудово правоотношение.

В случая се установи, че уволнението на ищеца е законно, а прекратеното трудово правоотношение е било безсрочно /чл. 326, ал. 2 от КТ/. Размерът на дължимото обезщетение е установен от заключението на вещото лице по приетата в първоинстанционното производство съдебно-

счетоводна експертиза, поради което релевираната претенция е основателна в пълния претендиран размер.

Като е достигнал до същите изводи първоинстанционният съд е постановил правилно решение, което следва да бъде потвърдено и в посочената част.

По отношение на разноските:

С оглед изхода на спора и предвид изричното искане в полза на въззиваемата страна следва да се присъдят сторените по делото разноски в размер 800 лева съгласно представения договор за правна защита и съдействие и списък на разноските по чл. 80 от ГПК.

Предвид изложените съображения, съдът

## **РЕШИ:**

**ПОТВЪРЖДАВА** решение № 87649 от 07.05.2020г., поправено по реда на чл. 247 от ГПК с решение № 202021320 от 21.10.2021г., постановено по гр.д. № 60934/2018г. по описа на СРС, ГО, 52 състав.

**ОСЪЖДА** Д. С. Г., ЕГН \*\*\*\*\*, съдебен адрес гр. София, ул. \*\*\*\*, офис 2 да заплати на “ПС Г.” ЕООД, с ЕИК \*\*\*\*, седалище и адрес на управление гр. София, бул. “\*\*\*\*”, на основание чл. 273, вр. чл. 78, ал. 3 от ГПК сумата от 800 /осемстотин/ лева – съдебни разноски във въззивното производство.

Решението подлежи на обжалване пред ВКС при условията на чл. 280, ал. 1 ГПК в едномесечен срок от връчването му на страните.

Председател: \_\_\_\_\_

Членове:

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_



