

РЕШЕНИЕ

№ 12

гр. Пазарджик, 19.01.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – ПАЗАРДЖИК, II ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в публично заседание на единадесети януари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Красимир Г. Ненчев

Членове: Албена Г. Палова
Ани Харизанова

при участието на секретаря Петрана Ив. Динева
като разгледа докладваното от Красимир Г. Ненчев Въззивно гражданско дело № 20235200500701 по описа за 2023 година

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

I. Развитие на съдебното производство.

Районен съд Пазарджик е сезиран с искова молба, подадена от И. Л. М., ЕГН *****, с адрес гр. Б., ул. "Г. Б." № 11, против Териториално поделение "Д.Г.С." гр. Б., ЕИК *****, със седалище и адрес на управление на дейността гр. Б., ул. "Ю." № 20.

С Решение № 1043/29. 09. 2023г. на районен съд Пазарджик, постановено по гр. д. № 2529/2022г. по описа на същия съд исковете са отхвърлени изцяло, като неоснователни. Осъден е ищеца да заплати в полза на ответника сторените съдебно – деловодни разноски.

Решението на районния съд се обжалва с въззивна жалба от ищеца в първоинстанционното производство, подадена чрез пълномощника на страната. Във въззивната жалба се твърди, че решението на районния съд е неправилно, като незаконосъобразно и необосновано. Във въззивната жалба се прави искане да се отмени решението на районния съд и спора да се реши по същество от въззивната инстанция, като се уважат предявените искове.

В срока по чл. 263 ал. I от ГПК е постъпил писмен отговор от противната страна, подаден чрез пълномощника на страната. В писмения отговор се оспорва въззивната жалба с твърдения за неоснователност на жалбата. Искането е да се потвърди решението на районния съд, като правилно и законосъобразно, а въззивната жалба да се остави без уважение, като неоснователна. Страната не сочи нови доказателства пред въззивната инстанция.

II. Правни изводи.

При служебната проверка на съда относно валидността и допустимостта на съдебното решение при условията на чл. 269 от ГПК въззивната инстанция установи следното:

Решението на районния съд е **валидно** (постановено е от надлежен съдебен състав , в предвидената от закона писмена форма и в рамките на правораздавателната компетентност на съда. Няма основания за прогласяване нищожността на съдебния акт, при условията на чл.270ал. I от ГПК).

Решението на районния съд е **процесуално допустимо** (няма основания за обезсилване на съдебното решение , при хипотезите на чл. 270 ал. III от ГПК) .

Разгледана по същество въззивната жалба е **неоснователна** .

Районен съд Пазарджик е сезиран с три обективно ,кумулятивно съединени иска , с правно основание на исковете по чл. 344 ал. I т. 1, 2 и 3 от КТ , а именно :

-конститутивен иск за признаване на уволнението ,като незаконно и неговата отмяна ;

-конститутивен иск за възстановяване на предишната робата ;

-осъдителен иск за обезщетение за времето през което ищеца е останал без работа, поради уволнението .

► Според задължителната съдебна практика на ВКС , постановена по реда на чл. 290 от ГПК (виж Р. № 665/ 01. 11. 2010г. по гр. д. № 242/ 2009г. на IV-то гр. отд. на ВКС; Р. № 216/ 03. 07. 2014г. по гр. д. № 64/ 2014г. на IV-то гр. отд. на ВКС; Р. № 459/ 27. 10. 2011г. по гр. д. № 1532/ 2010г. на IV-то гр. отд. на ВКС; Р. № 158/ 01. 07. 2013г. по гр. д. № 1008/ 2012г. на IV-то гр. отд. на ВКС; Р. № 23/ 02. 02. 2016г. по гр. д. № 4553/ 2015г. на IV-то гр. отд. на ВКС;Определение №906/ 29. 09. 2017г. по гр. д. № 1834/2017г. на IV-то гр. отд. на ВКС), при спор относно законосъобразност на наложено дисциплинарно наказание , **съдът , който разглежда спора няма право да се произнася по основания за незаконосъобразност на дисциплинарното наказание , които не се посочени , като обстоятелства , на които се основава предявения иск.** В исквата молба ищеца е длъжен да изложи обстоятелства относно незаконосъобразността на наказанието , които представляват част от изискването за редовност на исквата молба по чл.127 ал.1т. 4 от ГПК. **Съдът е длъжен да се произнесе само по основанията за незаконосъобразност , които са посочени в исквата молба . Посочените от ищеца основания могат да бъдат допълвани след предявяване на иска и в хода на съдебното производство с нови факти , на които те се основават.**

Нови основания за незаконосъобразност на уволнението , които не са посочени в исквата молба не могат да се правят в хода на производството пред първоинстанционния съд. Такива основания не могат да се навеждат за първи път във въззивната жалба или в хода на въззивното производство.

► От приложената Заповед за налагане на дисциплинарно наказание се установява ,че на ищеца е наложено дисциплинарно наказание „Уволнение“, на основание чл. 190 ал.1 т. 2 от КТ , за неявяване на работа в течение на пет последователни работни дни .В мотивите на заповедта са посочени следните нарушения на трудовата дисциплина:

На 20.05.2022 г. в деловодството на ТП „ДГС Б.“ е входящ доклад с №10-08- 476/20.05.2022 г., от Е.Х.С. - Горски стражар в охранителен участък „Ч.р.“, ГСУ „Б.“ за обект 2106, включващ отдел 186 „а“, с временен склад „Ч.м.“ и отдел 186 „д“ , с временен склад „Корените“. Докладът съдържа информация, че в периода от 16.05.2022 г. до 20.05.2022 г. в обекта не се работи и за този период няма добита дървесина. Собственият работник към ТП „ДГС Б.“ - И. Л. М. не се явява на работа в обекта в дните от 16.05.2022 г. до 20.05.2022 г.

На 27.05.2022 г. в деловодството на ТП „ДГС Б.*“ е входящ доклад с № 10- 08-510/27.05.2022 г. от Старши лесничей на ГСУ „Б.“ - В.Д.Х. относно проверка на обект 2106, който съдържа информация, че на 27.05.2022 г., е извършена теренна проверка в обект 2106, включващ отдел 186 „а“ и 186 „д“, по време на която е установено, че в обекта не се работи., няма добита дървесина, извозена на временен склад от работещия в обекта собствен работник на ТП „ДГС Б.“ - И. Л. М..

На 01.06.2022 г. в деловодството на ТП „ДГС Б.“ е входящ доклад с № 10- 08-533/01.06.2022 г. от Старши лесничей на

ГСУ „Б.“ - В.Д.Х. относно обект 2106, който съдържа информация, че в обекта не се работи от 16.05.2022 г. до 31.05.2022 г.

С оглед на изложеното считам, че И. Л. М. извършва нарушение на трудовата дисциплина, състоящо се а неявяване на работа на 16.05.2022 г., 17.05.2022 г., 18.05.2022 г., 19.05.2022 г., 20.05.2022 г. Нарушението е извършено в териториалния обхват на ТП „ДГС Б.“, обект 2106, отдел 186 „а“.

Работникът е допуснал неизпълнение на трудовите си задължения, като не се е явил на работа в пет последователни работни дни, за които няма искане и/или заповед за платен или неплатен отпуск и липсва издаден болничен лист.

► В исковата молба ищеца е изложил обстоятелства за незаконосъобразност на уволнението, които в по-голямата степен са неотнормирани към основанието за налагане на дисциплинарно уволнение.

Изложени са обстоятелства за това, че работодателя не е осигурил на работника необходимата механизирана техника и необходимите трудови условия за изпълнение на възложената работа. Посочено е, че дейността по добиването, нарязването и извозването на дървения материал е извършвана единствено с предоставен от работодателя моторен трион. Друга механизирана техника не е била предоставена на ищеца. По – голямата част от дейността се е извършвала, на ръка. Посочено е, че добиване на дървесина е извършван в труднодостъпни планински терени, без да са прекарани временни пътища, за извозването на добитата дървесина с трактор до временните складове. Често се е налагало за извозване на дървесината да ползва помощта на свои познати, за което им е заплащал с лични средства. Изложените обстоятелства имат отношение към характера на трудовия процес по добиване на дървесина, но нямат отношение към основанието, на което е наложено дисциплинарното наказание, а именно – неявяването на ищеца на работа.

► Единственото възражение в исковата молба, което има отношение към наложеното дисциплинарно наказание е това за нарушение на чл. 189 от КТ относно критериите за определяне на дисциплинарното наказание. Твърди се в исковата молба, че при определяне на дисциплинарното наказание работодателя не е съобразил тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено и поведението на работника. Твърди се, че наложеното дисциплинарно наказание е несъразмерно тежко в сравнение с извършеното нарушение.

Това възражение е **неоснователно**.

На първо място, следва да се отбележи, че ищеца не оспорва обстоятелството относно извършване на дисциплинарното нарушение. Такива обстоятелства и твърдения няма наведени в исковата молба. Независимо от това следва да се отбележи, че извършване на нарушението е доказано по безспорен начин в производството пред районния съд. По делото са разпитани, като свидетели лицата В.Д.Х.(старши лесничей в ответното предприятие), Е.Х.С. (горски стражар в ответното предприятие) и М.С.(зам. Директор в ответното предприятие), които са установили пред съда, че за периода от 16. 05. 2022г.до 20. 05. 2022г.(пет последователни работни дни) ищеца безпричинно не се е явявал на работа,без да ползва разрешен отпуск или отпуск поради временна нетрудоспособност.

Извършване на нарушението се установява и от приложените по делото доклади на съответните длъжностни лица в ответното предприятие, които бяха описани по – горе, от представената длъжностна характеристика на длъжността „ работник горско стопанство“, технологичен план за добив на дървесина, Протокол № 10-03-12/ 07. 06. 2022г.,разрешителни за достъп и ведомости.

На основание чл.193 ал.1 от КТ работодателя е поискал писмени обяснения от И. Л. М. относно извършеното дисциплинарно нарушение.Обясненията са били депозираны с писмо вх.№10-09-168-1 от 30.05.2022г. Преди налагане на дисциплинарното наказание работодателя е събрал и преценил всички доказателства.

Заповед № РД-07- 190/10.06.2022 г. , с която е наложено дисциплинарното наказание е била върхена на ищеца М. , на 10.06.2022г. , срещу подпис (чл. 195 ал. 2 от КТ).

Спазена е разпоредбата на чл. 195 ал. 1 от КТ относно мотивиране на заповедта.

Оспорваната заповед представлява законосъобразен и мотивиран работодателски акт. Заповедта е издадена от надлежен орган по смисъла на чл. 192 ал. 1 от КТ(ръководителя на предприятието), в рамките на неговата материална компетентност, в предвидената от закона форма и при спазване на процедурата по издаването, предвидена в КТ. Заповедта съдържа всички задължителни реквизити по чл. 195 ал. 1 от КТ . В заповедта са посочени нарушителят,нарушението, кога е извършено, наказанието и законния текст,въз основа на който се налага наказанието .

От доказателствата по делото въззивната инстанция приема , че работодателя е доказал в съдебното производство правомерността на уволнението.

Във всички случаи на оспорено пред съда дисциплинарно наказание, съдът е длъжен и _служебно да извърши преценка за съответствие между вида на наложеното дисциплинарно наказание и тежестта на дисциплинарното нарушение , според критериите на чл. 189 ал. I от КТ.

Според утвърдената съдебна практика на ВКС (виж Р. № 1/22. 01. 2002г. на III-то гр. отд. на ВКС;Р.№ 758/ 01. 10. 2008г. по гр. д. № 946/ 2006г. на IV-то гр.отд. на ВКС; Р.№ 169/ 21. 07. 2014г. по гр. д. № 5769/ 2013г. на IV-то гр.отд. на ВКС; Определение № 878/22.12. 2016г. по гр. д. № 3403/2016г. на III-то гр. отд. на ВКС; Р.№ 1158/ 26. 07. 2004г. по гр. д. № 2189/ 2002г. на III-то гр.отд. на ВКС;) при спор за законност на наложено дисциплинарно наказание в тежест на работодателя е да установи процесуалната и материална законосъобразност на заповедта, с която е наложено дисциплинарното наказание. **При положение ,че работодателя е упражнил субективното си потестативно право да наложи дисциплинарно наказание , в тежест на субекта на дисциплинарната власт е задължението да докаже ,че е упражнил това право законосъобразно . В тежест на работника или служителя е да докаже възраженията си против законосъобразното упражняване на дисциплинарната власт.**

Основният въпрос по това възражение е дали наложеното дисциплинарно наказание е съразмерно по тежест на извършеното нарушение? Според съдебната практика на ВКС(виж Р. № 167/14.05. 2013г. по гр. д. № 1102/2012г. на IV-то гр. отд. на ВКС; Определение № 417/15.04. 2015г. по гр. д. № 355/2015г. на III-то гр. отд. на ВКС;) тежестта на допуснатото нарушение се определя с оглед на характера на изпълняваната работа и последиците от допуснатото нарушение и как те са повлияли или могат да повлияят върху дейността на работодателя.

Въззивната инстанция намира за обоснован и законосъобразен извода на районния съд за съответствието между тежестта на нарушението и вида на наложеното дисциплинарно наказание.

От представения по делото Трудов договор № РД -00-2/22. 02. 2021г. и от Длъжностната характеристика на длъжността“Работник горско стопанство“ се установява ,че задължението на ищеца , като работник в ТП „ДГС Б.“ е да работи при 5-дневна работна седмица от 8.00 до 17.00 часа . Това задължение не е изпълнено от ищеца и представлява нарушение на трудовата дисциплина .Нарушението на трудовата дисциплина е по чл. 187, ал. 1, т. 1 от КТ (неявяване на работа). Нарушена е разпоредбата на чл. 126, ал. 1 т. 1 от КТ.Според тази правна норма работникът е длъжен да се явява навреме на работа и да бъде на работното си място до края на работното време.Неявяването на работа в продължение на 5 работни дни е „тежко „ нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 190 ал. 1 т. 7 от КТ, тъй като се отнася до съществен елемент на трудовото правоотношение-престиране на работна сила в рамките на установените работни дни. Работникът е бил длъжен да се явява на работа в установеното работно време и да полага необходимия труд .

Поведението на работника не съответства на дължимото поведение и в този смисъл то се явява „противоправно поведение“, тъй като работника не изпълнява задълженията, визирани в индивидуалния трудов договор и тези по Кодекса на труда.

Установено е по делото, че горския обект, в който ищеца е изпълнявал трудовите си задължения е предназначен за снабдяване с дърва за огрев на местното население. Невявяването на работа на ищеца за такъв дълъг период от време (невявяването на работа на ищеца е общо 14 дни – от 16. 05. 2022г. до 31. 05. 2022г.) поставя в невъзможност работодателя ТП „ДГС Б.“ да осигури необходимото количество дърва и да задоволи нуждите на местното население от дърва за огрев. С действията си ищеца е причинил имуществени вреди за работодателя, представляващи недобита навреме дървесина. Отделно от това е уронен престижа и доброто име на работодателя сред контрагентите му и сред местното население.

При определяне вида на наказанието работодателя е взел предвид тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено, както и поведението на работника, който не се явявал на работа до края на месец май 2022 г. (чл. 189 ал. 1 от КТ).

Невявяването на работа има за резултат пълното неизпълнение на основното задължение на работника да бъде на разположение на работодателя в уговореното работно време и е основание за налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание.

Ще следва решението на районния съд, като краен логичен извод да бъде потвърдено, тъй като този извод съвпада с извода на въззивната инстанция относно законосъобразността на уволнението по други съображения, изложени в мотивите на настоящето решение.

На основание чл. 78 ал. 8 от ГПК във вр. с чл. 23 ал. 1 т.1 от ГПК и с оглед изхода на спора пред въззивната инстанция ще следва да се осъди жалбоподателя да заплати в поза на ответника по въззивната жалба **сумата 300 лв.**, представляваща юрисконсулско възнаграждение за въззивната инстанция.

Предвид на гореизложеното и на основание чл. 235 от ГПК във вр. с чл. 271 ал. I от ГПК и чл.272 от ГПК Пазарджишкия окръжен съд

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА Решение № 1043/29. 09. 2023г. на районен съд Пазарджик, постановено по гр. д. № 2529/2022г. по описа на същия съд.

ОСЪЖДА И. Л. М., ЕГН *****, с адрес гр. Б., ул.“Г. Б.“ № 11, да заплати в полза на **Териториално поделение“Д.Г.С.“ гр. Б., ЕИК *****, със седалище и адрес на управление на дейността гр. Б., ул. „Ю.“ № 20, сумата 300 лв.**, представляваща юрисконсулско възнаграждение за въззивната инстанция.

Решението подлежи на касационно обжалване в едномесечен срок от връчването му на страните пред ВКС.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____