

РЕШЕНИЕ

№ 1

гр. София , 18.01.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. II-A СЪСТАВ в публично заседание
на пети ноември, през две хиляди и двадесета година в следния състав:

Председател: Хрипсима К. Мъгърдичян

Членове: Мариана В. Георгиева
Симона И. Углярова

Секретар: ЕМИЛИЯ М. ВУКАДИНОВА

като разгледа докладваното от Мариана В. Георгиева Въззивно гражданско
дело № 20201100509798 по описа за 2020 година

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

С решение от 15.07.2020г., постановено по гр.дело № 74974/2019г. по описа на СРС, ГО, 72 състав, са отхвърлени обективно кумулативно съединените искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 от КТ, предявен от В. Т. Г. срещу „Б.П.” ЕАД за признаване уволнението на ищцата, извършено със Заповед № РД-06-217 от 24.10.2019г. на изпълнителния директор на ответно дружество за незаконно и за отмяна на уволнението ѝ; за възстановяването ѝ на заеманата до уволнението длъжност – “контрольор пощенска служба” в служба „Международни пощенски пратки и колети” в Български разменен сортировъчен център /БСРЦ/ в дирекция „Сортировъчна дейност и магистрален транспорт” към Централно управление на „Б.П.” ЕАД и за заплащане на сумата от 7 575, 54 лева представляваща обезщетение за оставането ѝ без работа поради незаконното уволнение за периода от 25.10.2019г. до 25.04.2020г., ведно със законната лихва от датата на подаване на исковата молба и на обезщетение за забава върху главницата в размер на 126, 26 лева за периода от 25.10.2019г. до 23.12.2019г.

Срещу решението е подадена в законоустановения срок въззивна жалба от ищцата В. Т. 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 решаващият орган не е обсъдил всички ангажирани по делото доказателства в тяхната взаимовръзка, поради което в решението било налице несъответствие между приетите фактически констатации, формираните правни изводи и събраните доказателства. Не били изложени мотиви защо съдът приема за доказани едни факти, защо дава вяра на едни, а други доказателства не кредитира. Не били обсъдени всички релевиращи от ищеца доводи срещу законосъобразността на процесното уволнение. Счита за необоснован изводът на първоинстанционния съд, че ищцата не се ползва с предварителна закрила по чл. 333, ал. 1, т. 2 и ал. 2 от КТ. В жалбата се твърди също, че работодателят не е определил продължителността на работното време и времевите граници на работното време на ищцата. Представеният график за м.07.2019г. не бил подписан от служител, който има съответните правомощия да определя началния и краен час на работното време. Освен това не били ангажирани доказателства, че този график е бил известен на ищцата. При липсата на данни за режима на работа и работното време са направени изводи за недоказаност на твърдяното нарушение. Жалбоподателката навежда съображения, че не е ясно от кой контролен пункт е приложената по делото часова распечатка, а установяването на това обстоятелство било релевантно с оглед доказване на нарушението на трудовата дисциплина, обективизирано в процесната заповед за уволнение. Ищцата поддържа, че представеният по делото Правилник за пропускателен режим на обект БРСЦ – Враждебна не е бил надлежно връчен на служителите, нито е доведен до тяхно знание по друг ред. Релевиращи са и съображения, че твърдяното нарушение на трудовата дисциплина не било доказано, тъй като представените частни документи с недостоверно съдържание били своевременно оспорени от ищцата. По тези съображения счита обжалваното решение за неправилно и прави искане същото да бъде отменено, а предявените искове да се уважат.

В срока по чл. 263, ал. 1 от ГПК насрещната страна „Б.П.” ЕАД е подала отговор на въззивната жалба, с който същата се оспорва. Изложени са съображения, че първоинстанционното решение е правилно и обосновано, поради което е направено искане за потвърждаването му. Въззиваемото дружество поддържа, че ищцата не е трудоустроено лице по смисъла на чл. 314 от КТ и в този смисъл не се ползва с предварителна закрила по реда на чл. 333 от КТ. Счита

че по делото е установено, че са спазени всички законоустановени предпоставки за налагане на дисциплинарното наказание на служителката. Продължителност на работното време била установена от представения месечен график за отчитане на явяването и неявяването на работа, който бил известен на ищцата. Нарушението на трудовата дисциплина било установено от приложената справка от системата за контрол на достъпа по картопритежатели, от която са видни четири преждевременни напускания на работното място с повече от 1 час преди края на работното време. Тежестта на допуснатото нарушение било съобразено при преценка на тежестта на наложеното наказание. По тези съображения е направено искане за потвърждаване на обжалваното решение.

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 иски 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 работодателят е спазил формалните законови изисквания при издаване на заповедта за уволнение по отношение на нарушението, представляващо преждеременно напускане на работното място. Процесната заповед в частта относно посоченото нарушение била мотивирана и съдържала всички необходими реквизити по чл. 195 от КТ. По отношение на заповедта в частта относно твърдяното нарушение, изразяващо се в нерегистриране на вход/изход /т.е. чрез бездействие/ е прието, че същата не е годна да доведе до законосъобразно ангажиране на дисциплинарна отговорност, тъй като нарушението не е индивидуализирано чрез посочване на дати на извършването му. Доводите на ищцата, че се ползва с предварителна закрила, но работодателят не е спазил изискванията на чл. 333, ал. 1, т. 2 и ал. 2 от КТ, са отхвърлени като неоснователни. Този извод е формиран, тъй като по делото не са представени доказателства, че ищцата е трудоустроено лице по смисъла на чл. 314 от КТ,

поради което същата не се ползва с предварителна закрила по чл. 333 от КТ. Първоинстанционният съд е приел, че е спазено изискването на чл. 193 от ГПК приемане на обясненията на служителката. Изложени са и съображения, че нарушението по чл. 187 от КТ, изразяващо се в преждевременно напускане на работа, е доказано въз основа на представената по делото справка за контрол на достъпа. Релевираното възражение за злоупотреба с право също е прието за неоснователно.

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:

В производството по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ – трудов спор за законност на извършено от работодателя уволнение, в тежест на ответника е да установи, е упражнил законно извънсъдебно потестативното си право да прекрати едностранно трудовото правоотношение.

Не е спорно между страните, че към 24.10.2019г. ищцата е заемала длъжността “контрольор пощенска служба” в служба „Международни пощенски пратки и колет“ в Български разменен сортировъчен център /БРСЦ/ в дирекция „Сортировъчна дейност и магистрален транспорт” към Централно управление на „Б.П.” ЕАД. Трудовото правоотношение между страните било прекратено на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ с налагане на дисциплинарно наказание – уволнение съгласно Заповед № РД-06-217/24.10.2019г. на Изпълнителния директор на ответното дружество.

Дисциплинарното производство срещу ищцата започнало въз основа на докладна записка от 29.07.2019г. от Г.Г.В. – координатор видеонаблюдение БРСЦ, адресирана до мениджър БРСЦ, в която се сочи, че служителите от служба ”МФ” – входяща експедиция в БРСЦ, които са на работа до 06, 00 часа, си тръгват системно преди края на нощното дежурство и не отбелязват в присъствената тетрадка на службата часа на тръгването си. След запознаване с този сигнал, мениджърът БРСЦ изготвил докладна записка до директора на дирекция СМДТ при ответното дружество, в която се сочат данни за същите нарушения, извършени от конкретно посочени служители, включително и ищцата. Сезиран директор дирекция „Сортировъчна дейност и магистрален транспорт” изпратил сигнал до главния изпълнителен директор на „Б.П.” ЕАД, в която уведомил за

извършените нарушения от страна на служителите /включително и ищцата/, изразяващи се в повече от три преждевременни напускания на работа в един календарен месец. С оглед така постъпилата информация работодателят е поискал на 05.09.2019г. от ищцата писмени обяснения за това по каква причина преждевременен е напускала работното си място за периода от 01.07. – до 31.07.2019г. и не се е чекирала редовно на вход/изход с магнитния си пропуск. Поканата за даване на обяснения са посочени конкретните дати от месеца и точен час на напускане на работното място, като същите данни впоследствие са послужили за налагане на дисциплинарното наказание.

На 09.10.2019г. В.Г. е депозирала писмени обяснения, в които е посочила има случаи на по-ранно тръгване от работното място, но не колкото са описани в разпечатката, както и че същите се дължат на уважителни причини.

Със заповед № РД-06-217/24.10.2019г. на изпълнителния директор на „Б. ЕАД“ на ищцата било наложено считано от датата на връчване на заповедта на лицето дисциплинарно наказание уволнение и било прекратено трудовото правоотношение, тъй като е извършила следните твърдяни от работодателя нарушения на трудовата дисциплина: 1/. За периода от 01.07.2019г. до 31.07.2019г. служителката преждевременен е напускала работното си място и не се е регистрирала редовно на вход/изход със служебния си пропуск, като в заповедта са посочени конкретните дати от месеца, когато са констатирани преждевременните напускания на работното място и точния час на напускане. Посочено е още, че четири от регистрираните напускания са с не по-малко от 1 час преди края на работното време. 2/. за цитирания период имало само два записи за регистрация на „Вход сортировъчен център“ – на 14.07.2019г. в 20:17:29 часа и на 21.07.2019г. в 20:23:17 часа. 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. 1 от КТ /три закъснения или преждевременен напуск на работа в един календарен месец, всяко от които е с не по-малко от 1 час/, по чл. 187, т. 1 от КТ /закъснение, преждевременен напуск на работа, неявяване на работа/ и по чл. 187, т. 10 от КТ /неизпълнение на други трудови задължения, предвидени в закони и други нормативни актове, в правилника за вътрешния трудов ред, в колективния трудов договор или

определени при възникването на трудовото правоотношение/ - конкретно неспазване на работното време и разпоредбите за пропускателен режим в сград на БСРЦ.

Твърденията за незаконност на уволнението, очертаващи основанието на предявения иск и в чиито рамки е ограничена търсената съдебна защита съобразява диспозитивното начало в гражданския процес, в конкретния случай са свързани със следните оспорвания: допуснато от работодателя нарушение на установена в нормата на чл. 333, ал. 1, т. 2 от КТ закрита при уволнение на трудоустроен работник или служител; че твърдените от работодателя нарушения на трудовата дисциплина не са извършени /при конкретно въведено оспорване, че служителката не е напускала преждевременно работното си място в посочените заповедта дата и часове, както и че системата за контрол на достъпа е била неизправна – последното възражение не се поддържа във въззивното производство/ и че е налице злоупотреба с правото на уволнение от страна на работодателя – това оспорване също не се поддържа във въззивното производство. По така релевираните твърдения настоящият съдебен състав намира следното:

Нарушенията, посочени в разпоредбата на чл. 187, ал. 1, т. 1 от КТ, се отнасят до правния режим на работното време. Те се свеждат до пълно неизпълнение /неявяване на работа/ или частично неизпълнение /закъснение за работа, преждевременното ѝ напускане, неуплътняване на работното време/ на основното задължение на работника или служителя да се поставя на разположение на работодателя през определеното работно време за изпълнение на съответната работа – чл. 126, т. 1 и 3 от КТ. А според нормата на чл. 190, ал. 1, т. 1 от КТ дисциплинарно уволнение може да се налага за три закъснения или преждевременни напускания на работа в един календарен месец, всяко от които по-малко от 1 час.

По делото не е спорно обстоятелството, че работодателят е въвел система контрол на достъпа до работното място на ищцата - Български разменен сортировъчен център /БСРЦ/. Влизането и излизането на служителите следвало се извършва с персонални магнитни карти, за които били поставени четци на турникета, монтиран при контролно-пропускателния пункт /барьерата/ преди сградата, както и на вратата на самата сграда. Всеки служител имал отделен пропуск /карта/. Установеният ред за достъп до работното помещение се

установява от показанията на свид. Р.Л.-А., служител на ответното дружество, която работила заедно с ищцата в БРСЦ. Показанията на тази свидетелка следва да се кредитират като логични, вътрешно непротиворечиви и отразяващи непосредствени възприятия относно спорни релевантни факти – за въведената система за контрол на достъпа до работното място; за установения от работодателя режим на работа на смени – дневна и нощна; за утвърдената практика за запознаване на служителите с изготвения месечен график; за началото и края на работното време на нощната смяна.

Ищцата не оспорва, че е имала личен пропуск /електронна карта/ за осигуряване достъп до работното помещение. Обстоятелството, че същата е ползвала тази карта, води до еднозначен извод, че тя е била запозната с установения ред за отчитане на влизанията и излизанията от обекта. С оглед изложеното и релевантни за спора са наведените във въззивната жалба доводи, че издаденият от работодателя Правилник за пропускателен режим на обекта не е бил надлежно връчен на служителите.

По делото е представена справка за контрол на достъпа по картопритежатели за периода от 01.07. до 01.08.2019г., видно от която по отношение на ищцата В.Д. са отразени данни за датите, часа на регистриране на влизане /вход/ и часа при регистриране на излизане /изход/ от Български разменно-сортировъчен център /София/ при „Б.П.“ ЕАД. В конкретния случай представената по делото справка от системата за достъп касае регистрираните влизания и излизания на вход/изход, находящ се при контролно-пропускателен пункт /бариера/ на обекта, разположен във външния двор на БРСЦ. Това твърдение на ответника не е било оспорено от ищцата своевременно – след представяне на документа в първоинстанционното производство. Напротив, в исковата молба е налице признание, че работодателят се позовава на извлечени от системата за контрол на достъпа в сградата, която система отчита преминаването вход/изход през бариера, разположена във външния двор на БРСЦ. Ето защо ревелираните за първи път във въззивното производство възражения, че представената справка съдържа данни относно преминаванията през входната врата на самата сграда, в която се намира работното помещение, са преклудирани и не следва да се обсъждат.

Ищцата е оспорила верността на вписванията в представената справка с

възражения, че не било ясно дали данните от системата се отнасят до нея. Във връзка с така релевираното оспорване настоящият съдебен състав приема следното:

Електронното изявление, записано на магнитен, оптичен или друг носител, възможност да бъде възпроизведено, съставлява електронен документ – чл. 3, а от Закона за електронния документ и електронния подпис /ЗЕДЕП/. Електронно изявление е представено в цифрова форма словесно изявление, което може да съдържа и несловесна информация /чл. 2, ал. 1 и 2 ЗЕДЕП/. Същото се счита за подписано при условията на чл. 13, ал. 1 ЗЕДЕП – за електронен подпис се счита всяка електронна информация, добавена или логически свързана с електронното изявление за установяване на неговото авторство. Законът придава значение на подписан документ само на този електронен документ, към който е добавен квалифициран електронен подпис /чл. 13, ал. 3 ЗЕДЕП/, но допуска страните да съгласят в отношенията помежду си да придадат на обикновения електронен подпис стойността на саморъчен. Когато посочените предпоставки са налице, е създаден подписан електронен документ. Неговата доказателствена сила е такава каквато законът признава на подписаният писмен документ, ако се касае за част от документ, той се ползва с такава сила само за авторството на изявлението – чл. 180 ГПК. Ако изявлението съставлява признание на неблагоприятни за автора обстоятелства, това увеличава доказателствената стойност на документа, но не придава материална доказателствена сила. Такава законът признава само на подписаните официални документи.

Възпроизвеждането на електронния документ върху хартиен носител не променя характеристиките му. Съгласно разпоредбата на чл. 184, ал. 1, изр. 1 ГПК той се представя по делото именно върху такъв носител, като препис, заверен от страната. Ако другата страна не поиска представянето на документа и на електронен носител, преписът е годно и достатъчно доказателство за авторството на изявлението и неговото съдържание – в този смисъл решение № 70 от 19.02.2014 г. на ВКС по гр. д. № 868/2012 г., IV ГО.

В контекста на изложеното въззивният съд приема, че представената по делото справка за контрол на достъпа по картопритежатели за м.07.2019г. представлява възпроизведен на хартиен носител подписан електронен документ. Работодателят е предоставил на ищцата персонална магнитна карта, осигурява

достъпа ѝ до работното помещение чрез преодоляване на защитите на контролната система, а ищцата се е задължила да използва същата за регистриранията и излизанията си. Така страните по делото са постигнали съгласие по чл. 13, ал. 4, изр. 2 ЗЕДЕП за характера на изявленията, които се правят чрез тези устройства – те се приравняват на подписани саморъчно от ищеца документи. С всяко използване на персоналната магнитна карта ищцата е създавала електронно изявление, чиято словесна част се генерира автоматично от системата за контрол и се изразява в посочване на датата и часа, в които е преодоляна защитата за достъп до сградата. Използването на предоставените на ищцата от работодателя карта е равнозначно на подписването на тези цифрово създадени словесни изявления с електронен подпис по смисъла на чл. 13, ал. 1 ЗЕДЕП. Генерирани електронни документи, възпроизведени на хартиен носител и представени в заверени от ответника преписи по делото, не са били оспорени относно тяхното авторство и не е било правено искане за представянето им на електронен носител. Поради това и преписите имат значението на носител, обективизиращ частни, подписани от ищеца, документи, които съгласно чл. 180 ГПК се ползват с формална доказателствена сила за авторството им. Доколкото обективизираните в документите изявления се отнасят до неизгодни за ищеца обстоятелства, те имат достатъчна доказателствена стойност за установяване на фактите, за които електронните документи са създадени. По тези съображения се налага извод, че извършването на нарушението е установено въз основа на представения хартиен носител на съставените от ищцата подписани електронни документи, съдържащи признания за времето на напускане на работа.

Наведеното за първи път във въззивната жалба оспорване на извършеното уволнение при фактически твърдения, че работодателят не е определил продължителността на работното време е преклудирано, поради което не следва да се разглежда от настоящия съдебен състав. Възражения по отношение на заповедта за дисциплинарно уволнение, основани на факти, които са били известни на ищеца при подаване на исковата молба, е недопустимо да се релевират за първи път във въззивното производство. А регламентацията относно продължителността на работното време, неговото начало и край, безспорно е обстоятелство, което е било известно на ищцата като дългогодишен служител при същия работодател. Уволнението не може да бъде обявено за незаконно въз основа на факт, който не е посочен в исковата молба /решение № 167/ 30.07.201

г. по гр.д.№ 6368/ 2013 г., IV ГО, ВКС и цитираната в него предходна тълкувателна практика на Върховния касационен съд/. Установеното от съдебна практика правило е, че в производството по иск с правно основание чл. 344, ал. т. 1 от КТ ищецът трябва да посочи всички факти, които опорочават, отлагат или погасяват оспорваното потестативно право на работодателя, а ответникът – всички факти, които пораждават това право или имат значение за надлежното му упражняване. Само за пълното на изложението следва да се посочи, че дори и да се разгледат по същество, така релевираните възражения са неоснователни. За да стигне до този извод съдът съобрази следното:

По делото е установено въз основа на показанията на свид. Р.Л.-А., че в предприятието на работодателя е въведен режим на работа на смени /чл. 141 от КТ/, като през целия м.07.2019г. ищцата е работила нощна смяна, както и продължителността на работното време за нощна смяна – от 20, 00 часа до 06, 00 часа. Когато работата е организирана на смени по смисъла на чл. 141 от КТ, работникът е длъжен да се яви на работа само във времевата продължителност и определените за него смени, която е предварително установена от работодателя и утвърден от него график. Работната смяна се различава от работния ден, чиято продължителност е установена от закона и служи за подневно отчитане на работното време. От това следва, че когато е налице работа на смени, наличието на задължение за работника да се яви на работа се преценява с оглед утвърдени от работодателя график на смените. От показанията на разпитаната свидетелка Р.Л.-А. се установява, че работата при ответника е организирана на смени, а изготвеният месечен график за явяване на работа, в който била посочена продължителността на работното време – начало и край на същото, след негово изготвяне за всеки месец се съхранявал в рапортната книга и бил на разположение на всеки служител. В рапортната книга контролорът вписвал данни за всеки един служител кога се е явил на работа и кога си е тръгнал, както и други обстоятелства относно конкретната трудова дейност, като книгата се съхранявала в работното помещение. В случая ищцата била контролор и тя попълвала тези данни в рапортната книга, т.е. безспорно е имала достъп до рапортната книга. И това положение потвърдението на ищцата, че не била запозната с изготвения график за м.07.2019г., включително че работодателят не бил утвърдил времевите граници на работното време, следва да се приеме за неоснователно. В подкрепа на този извод е и факта, че нито в обясненията, дадени по реда на чл. 193 от КТ, нито в

исквата молба, нито в течение на цялото първоинстанционно производство, ищцата е оспорвала това обстоятелство. Освен това, по делото е представен изготвен график за отчитане явяването и неявяването на работа за м.07.2019г., в който е посочено за всеки един служител на коя дата следва да се яви на работа /нощна смяна/, както и продължителността на работното време за нощна смяна 20, 00 – 06, 00. Документът представлява препис – извлечение, като верността на преписа с оригинала е удостоверен с подпис на служител на ответното дружество. Данните, обективирани в графика, не са оспорени от ищцата своевременно – след представяне на документа, а и същите /конкретно в частта относно началото и края на работната смяна/ се установяват и от показанията на свид. Р.Л.-А..

Неснователни са наведените твърдения за нарушаване на установените в чл. 333, ал. 1, т. 2 от КТ правила за предварителна закрила при фактически твърден че ищцата има качеството „трудоустроено лице” по смисъла на чл. 317, ал. 1 от КТ, вр. чл. 1, ал. 2 и ал. 3 от Наредбата за трудоустрояването. В тази връзка е представила експертно решение № 4072/01.12.2017г., издадено от ТЕЛК заболявания към ВТОРА МБАЛ гр.София. По така наведените доводи съдът намира следното:

В представеното експертно решение като противоположни условия на тру, са посочени "негодна за ТФР", като е отразено, че ЛКК следва да оправдае временната неработоспособност до 30.11.2017г., вкл., както и ЛКК да трудоустрои лицето без ТФР. Предписания за трудоустрояване на лица с намалена работоспособност се издават от посочените в [чл. 1 от Наредбата за трудоустройство](#) органи и лица - лекуващия лекар, ЛКК, ТЕЛК и НЕЛК. В случай предписанието е следвало да бъде дадено от ЛКК, но ищцата не е представила доказателства за вземане на решение за такова предписание по предвидения в наредбата ред. Предвид изложеното следва да се приеме, че не е налице разпореждане на компетентния медицински орган за трудоустрояване на ищцата към момента на уволнението, поради което не е налице поддържаната от ищцата хипотеза на чл. 333 от КТ.

По изложените съображения се налага извод, че по делото е доказано извършването на тежко нарушение на трудовата дисциплина по чл. 190, ал. 1, т. предл. 2-ро и чл. 187, ал. 1, т. 1, предл. 2-ро от КТ, изразяващи се в четири преждевременни напускания на работа в един календарен месец, всяко от които

по-малко от час – в 04:56:47 часа на 03.07.2019г.; в 04:58:00 часа на 06.07.2019г. 05:00:26 часа на 07.07.2019г. и в 04:50:27 часа на 22.07.2019г., както и преждевременно напускане на работното място, всяко от които за повече от половин час на следните дати: 04.07.2019г.; 10.07.2019г.; 11.07.2019г.; 14.07.2019г.; 15.07.2019г.; 18.07.2019г.; 19.07.2019г.; 23.07.2019г.; 27.07.2019г.; 28.07.2019г. и 30.07.2019г.

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, 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 и служителя към конкретното неизпълнение.

Настоящият съдебен състав намира, че наложеното на ищцата най-тежко дисциплинарно наказание – уволнение, съответства на тежестта на установени по делото нарушения на трудовата дисциплина. Законът предвижда три едночасови закъснения за работа в рамките на един месец като достатъчно основание за уволнението на работника – чл. 190, ал. 1, т. 1 от КТ, а закъснения на ищцата са повече на брой. Освен това в 11 от работните дни от месеца са констатирани преждевременни напускания на работното място с повече от 30 минути всяко едно от тях. Касае са за неизпълнение на основни трудови

задължения, установени в нормата на чл. 126, т. 1 от КТ. С оглед изложеното се налага извод, че наложеното наказание съответства на тежестта на нарушенията по критериите на чл. 189, ал. 1 от КТ.

По тези съображения се налага извод, че от обективна и субективна страна съществува осъществил сочените дисциплинарни нарушения. Работодателят доказал, че е упражнил законно правото си на уволнение. Предявеният иск е правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ за признаване уволнението незаконно и за неговата отмяна е неоснователен, поради което и предявеният иск е неоснователен 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 изцяло.

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 за юрисконсултско възнаграждение в размер на 100 лева, определено по реда на чл. 78, ал. 8 от ГПК, вр. чл. 23, т. 1 от Наредба за заплащането на правната помощ.

Предвид изложените съображения, съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решение № 150440 от 15.07.2020г., постановено гр.д. 74974/2019г. по описа на СРС, ГО, 72 състав.

ОСЪЖДА В.Т.Г.-Д., ЕГН *****, гр. София, жк **** да заплати „Б.П.” ЕАД, с ЕИК *****, седалище и адрес на управление гр. София, „Студентски град”, ул. „****”, на основание чл. 273, вр. чл. 78, ал. 8 от ГПК сумата от 100 /сто/ лева – съдебни разноски за въззивното производство.

Решението подлежи на обжалване пред ВКС при условията на чл. 280, а

ГПК в едномесечен срок от връчването му на страните.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____