

РЕШЕНИЕ

№ 698

гр. Бургас, 08.04.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – БУРГАС, I VI ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в
публично заседание на двадесет и пети март през две хиляди двадесет и
четвърта година в следния състав:

Председател: **Д. ИВ. АСЕНИКОВА
ЛЕФТЕРОВА**

при участието на секретаря **АНЕЛИЯ ИВ. ТАКОВА**
като разгледа докладваното от **Д. ИВ. АСЕНИКОВА ЛЕФТЕРОВА**
Гражданско дело № 20232120107643 по описа за 2023 година

Производството е **БЪРЗО** – по реда на чл. 310, ал. 1, т. 1, и сл. ГПК.

Образувано е по искова молба на **Д. Т. Л.**, ЕГН *****, с адрес: гр. Бургас, ***
чрез пълномощника адвокат **О.**, против **Областна дирекция на Министерство на
вътрешните работи – гр. Бургас**, представлява. от директора ст. комисар **Емил Павлов**,
със седалище: гр. Бургас, ул. „Христо Ботев“ № 46, с която са предявени обективно
кумулятивно съединени иски с правно основание **чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 вр. чл. 225,
ал. 1 КТ**: 1) за **признаване за незаконно** на дисциплинарното наказание „уволнение“,
наложено на ищцата със Заповед № 2513-6071/24.10.2023 г. на директора на ответника и за
отмяната му; 2) за **възстановяване** на ищцата на заеманата преди уволнението длъжност
„системен оператор“ в група „Административно-наказателна дейност, отчет и А.лиз на
ПТП“ на Сектор „Пътна полиция“ към Отдел „Охранителна полиция“ при ответника; 3) за
присъждане на обезщетение в размер на **2681 лева** за оставане без работа за периода от
26.10.2023 г. до 15.12.2023 г., ведно със законната лихва от подаване на исковата молба на
15.12.2023 г. до окончателното плащане. Претендират се разноски.

В исковата молба са изложени твърдения, че със Заповед № 2513-6071/24.10.2023 г.
директорът на Областна дирекция на МВР – Бургас е наложил на ищцата, в качеството ѝ на
лице по чл. 142, ал. 1, т. 3 ЗМВР, работещо по трудово правоотношение на длъжност
„системен оператор“ в група „Административно-наказателна дейност, отчет и А.лиз на
ПТП“ на Сектор „Пътна полиция“ към Отдел „Охранителна полиция“ при ответника,
дисциплинарно наказание „уволнение“ за едновременно установени шестнадесет
нарушения, квалифицирани като такива по чл. 187, ал. 1, т. 3 (неспазване на техническите и
технологичните правила), т. 7 КТ (неизпълнение на законните нареждания на работодателя)
и т. 10 (неизпълнение на други).

Поддържа се, че по отношение на 12 от нарушенията (описани в т. от 1 до 8, т. 10, т.

11, т. 13 и т. 15 от заповедта за уволнение) наказанието е наложено след изтичане на преклузивния двумесечен срок по чл. 194 КТ, който е изтекъл на 23.09.2023 г.

По същество се излагат подробни съображения, че не е осъществен съставът на нито едно от нарушенията, за които ищцата е била уволнена дисциплинарно.

Сочи се, че поведението на служителката, описано в т. 1-8 от заповедта за дисциплинарно уволнение, не е в нарушение нито на цитирания там текст на чл. 12 от Технологичен ред за дейността на служителите от група „АНДОПППОВ“ към сектор „Пътна полиция“ при ОДМВР - Бургас, рег.№ 769р-9096/2022 г., нито на цитираните разпоредби на чл. 7, ал. 6, вр. чл. 17, ал. 8 от Наредба № 1-157 от 1 октомври 2002 г., тъй като служителят, ангажиран с дейността по чл. 36, т. 1 и чл. 37, ал. 2 от Инструкция № 13-417 от 10.03.2010 г. за организацията и технологията на работа в структурите на МВР при издаване на българските лични документи дейност „Въвеждане на приетото заявление в НАИФ „НРБЛД“, е длъжен да въведе приетото заявление, като отрази информацията, която се съдържа в самото заявление и приложените към него документи, но там не се съдържа информацията относно държавата, в която е придобита правоспособността на заявителя.

Посочва се, че отказът на служителката да изпълни устната заповед на началника на група АНДОПППОВ за въвеждане на „коректни данни“, описан в т. 9 от заповедта за дисциплинарно уволнение, не е в нарушение на трудовата дисциплина, тъй като не се касае за законно разпореждане.

Отбелязва се, че не е осъществен съставът на нарушението, описано в т. 10 от заповедта, тъй като не се касае за премахване на данни от НАИФ „НРБЛД“, а за въвеждане на нови данни, а именно - данните, обективирани в заявление вх. № 7585/23.06.2021 г. за подмяна на притежаваното българско СУМПС и приложените към него документи.

По отношение на описаните в т. 11 от заповедта действия на ищцата се поддържа, че също не представляват нарушение на трудовата дисциплина, тъй като ищцата правилно е отразила в НАИФ „НРБЛД“ вида на заявлението, което се състои в искане на издаване на дубликат от СУМС, а не в искане за издаване на ново свидетелство. Изтъква се, че в тази й част заповедта е немотивирА., тъй като от изложеното не става ясно кое конкретно действие или бездействие работодателят е приел за нарушение на чл. 12 от Технологичния ред – че ищцата не е нанесла „корекции“ в НАИФ „НРБЛД“ или че не се е обадила на заявителя да му каже, че трябва да му се издаде ново СУМПС. Сочи се още, че без значение кое от горепосочените бездействия работодателят е имал предвид, липсва нарушение на цитирания чл. 12 от Технологичния ред. Отбелязва се, че при заявено искане за издаване на дубликат на СУМПС, което е в срок на валидност, административният орган, в т.ч. и натоварените със съответната дейност негови служители, нямат право да се произнесат по начин, различен от заявления.

Твърди се, че в т. 13 от заповедта не е описано конкретно поведение на ищцата, което може да се квалифицира като нарушение, тъй като не става ясно какво е било дължимото от нея поведение – ищцата не е отказвала за обработка заявления за издаване на СУМПС на лицата А. и К., а и от изложеното в заповедта не става ясно защо директорът на ОДМВР-Бургас смята, че има обективиран по какъвто и да било начин отказ за изпълнение на задължения.

Посочено е, че нарушението в т. 14 се припокрива от обективна и субективна стрА. с това по т. 13. От фактическа стрА. то не е било осъществено, тъй като заявленията са били регистрирани в НАИФ „НРБЛД“ още в деня на приемането им. Отделно от това, сроковете за издаване на СУМПС са уредени от закона, а не произтичат от устните разпореждания на началника на група АНДОПППОВ.

Поддържа се, че не е осъществен състав на дисциплинарно нарушение и при фактическата обстановка по т. 15 от заповедта, тъй като полицейските инспектори не са

ръководители на наказА.та служителка и неизпълнението на техните разпореждания не е равнозначно на неизпълнение на нареждания на работодателя по смисъла на чл. 187, ал. 1 т. 7 КТ.

Описаният в т. 16 от заповедта за уволнение отказ на ищцата да изпълни Заповед № 251з-4566/25.08.2023 г. на директора на ОДМВР-Бургас не е нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 187, ал. 1, т. 7 КТ, тъй като тази заповед е издадена в нарушение на закона.

В срока по чл. 131 ГПК по делото е постъпил **писмен отговор** от ответника, чрез пълномощника юрисконсулт Д., която оспорва предявените иски като неоснователни и моли за отхвърлянето им.

Твърди се, че заповедта е издадена в двумесечния преклузивен срок по чл. 194 КТ, който е изтекъл на 30.10.2023 г., тъй като е започнал да тече на 21.08.2023 г., но към него са прибавени и 9 дни законоустановен платен годишен отпуск.

По отношение на дисциплинарите нарушения, извършени на 25.05.2023г. и описани в точки от 1 до 8 от заповедта, се излага се, че ищцата е въвела непълно код 70, тъй като същият освен информация за номер на чуждестранно СУМПС и държавата на издаването му, включва в себе си информация и за придобитата правоспособност за управление на МПС в съответната държава съгласно чл. 7, ал. 3 от Наредба № 1-157 от 1.10.2002г. и чл. 12 на Технологичния ред.

Въз основа на изложеното се поддържа по дисциплинарното нарушение, посочено в т. 9 от заповедта, че нареждането на непосредствения началник на ищцата да въведе коректно данните, съдържащи се в код 70 по посочените по-горе 8 случая, е законно и неизпълнението му е нарушение на трудовата дисциплина.

По т. 10 от заповедта се поддържа, че деянието на ищцата не е спазила раздел II, чл. 12, изречение последно от Технологичен ред, съгласно който при последващо издаване на свидетелство при наличие на ограничително условие код 70 същия задължително се отразява при последващо издаване на свидетелство за правоуправление.

По т. 11 от заповедта се сочи, че ищцата не е спазила чл. 12 от Технологичния ред, тъй като не е изпълнила задължението си да въведе пропуснатия код в частта относно държавата на издаване на свидетелството, респективно относно държавата в която категорията е придобита.

По т. 12 от заповедта се отбелязва, че полицейски инспектор В. Н. е била възложена задачата да извършва ежеседмичен контрол върху дейността на системните оператори по т. 12 от раздел II на Технологичния ред, поради което неизпълнението на разпорежданията ѝ представлява неизпълнение на законно нареждане на работодател.

По т. 13 от заповедта се посочва, че ищцата е отказала изобщо да изпълни трудовите си задължения по обработка на документите на водачите А. и К, което е нейно основно длъжностно задължение съгласно длъжностната ѝ характеристика.

По т. 14 от заповедта се сочи, че работата по етапа на обработка на заявленията на А. и К. не е бил извършена от Л. съгласно изявлението ѝ от 28.07.2023г. и отказа ѝ от 31.07.2023г. да изпълни устното разпореждане на прекия си началник

По т. 15 от заповедта се излагат доводи, че неизпълнението на разпореждането на инсп. В. С. контролният талон да бъде връчен на водача е неизпълнение на законно нареждане на работодател.

По т. 16 от заповедта се отбелязва, че заповед № 251з-2626/26.05.2023г. не е била изпълнена от ищцата, тъй като тя е отказала да изпълнява задължения като системен оператор в „Миграция“, като е отказала да се запознае с длъжностната характеристика, поради което в сектор „Миграция“ са ѝ възлагали само изпълнението на обикновени

технически задачи.

Изтъква се още обстоятелствата, че нарушенията са системни по смисъла на § 1, т. 22 от допълнителните разпоредби на Кодекса на труда, ищцата е била в период на изтърпяване на дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“, има още едно предходно такова наказание от 2022г., четири от петте й награждавания са случаи на награди, раздавани в края на годината на целия личен състав на министерството за постигнатите резултати в работата на цялото ведомство, а в петия случай са наградени 116 служителя от ОДМВР-Бургас от звената за административно обслужване на граждани във връзка с изпълнението на задълженията им по време и малко след обявеното извънредно положение.

С протоколно определение от 25.03.2024 г. на основание чл. 214, ал. 1 ГПК е допуснато изменение на предявеният иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 във вр. с чл. 225, ал. 1 от КТ чрез увеличение на размера му от първоначално предявения размер от 2681 лева на **8862, 72 лева за периода от 26.10.2023 г. до 25.03.2024 г.**

Съдът, като съобрази доводите на страните и събраните доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност, на основание чл. 12 и чл. 235, ал. 2 ГПК, приема за установено от фактическа и правна стрА. следното:

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

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за признаване на уволнението за незаконно и за неговата отмяна:

По конститутивния иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ ищецът следва да докаже наличието на трудово правоотношение между страните, което е било прекратено с обжалваната заповед за уволнение на работодателя, а ответникът следва да докаже наличието на сочените в заповедта за уволнение факти и обстоятелства, съставляващи основание за прекратяване на трудовото правоотношение, както и изпълнението на законовите изисквания по чл. 195 КТ във вр. с чл. 190 КТ, чл. 194, ал. 1 КТ и чл. 193, ал. 1 КТ.

За безспорни и ненуждаещи се от доказване са обявени обстоятелствата, че ищцата е заемала при ответника длъжността „системен оператор“ в група „Административно-наказателна дейност, отчет и А.лиз на ПТП“ на Сектор „Пътна полиция“ към Отдел „Охранителна полиция“ по силата на трудово правоотношение, прекратено със Заповед № 2513-6071/24.10.2023 г. на директора на ответника за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“.

Съгласно разпоредбите на чл. 193, ал. 2 и ал. 3 КТ, когато работодателят предварително не е изслушал работника или служителя или не е приел писмените му обяснения, съдът отменя дисциплинарното наказание, без да разглежда спора по същество, но тази разпоредба не се прилага, когато обясненията на работника или служителя не са били изслушани или дадени по негова вина. Не е спорно по делото, че с покА. от 16.10.2023 г. (л. 69), връчена на ищцата на 17.10.2023 г., работодателят я е поканил да дадени писмени обяснения по всички изложени в заповедта дисциплинарни нарушения, като в дадения тридневен срок такива не са постъпили.

За спазването на срока по чл. 194, ал. 1, пр. 1 КТ по отношение на нарушенията, описани в т. от 1 до 8, т. 10, т. 11, т. 13 и т. 15 от заповедта за уволнение:

Спорен между страните е въпросът относно спазването на срока по чл. 194, ал. 1, пр. 1 КТ. Съгласно разпоредбата на чл. 194, ал. 1, КТ дисциплинарните наказания се налагат не по-късно от 2 месеца от откриване на нарушението и не по-късно от 1 година от извършването му. Прието е в съдебната практика, че при липса на твърдение в исковата молба за нарушение на чл. 194 КТ е недопустимо съдът сам да преценява дали наказанието е наложено в сроковете по цитираната разпоредба (Решение № 23/02.02.2016 г. на ВКС по гр.д. № 4553/2015 г., IV г.о). Сроковете, които поражда, променят или погасяват материалното

субективно право, което е предмет на делото, съдът не може да прилага служебно, защото съгласно чл. 6, ал. 2 ГПК предметът на делото и обемът на дължимата защита и съдействие се определят от страните (Решение № 23 от 02.02.2016 г. по гр.д. № 4553/2015 г., IV г.о. на ВКС, Решение № 167 от 30.07.2014 г. по гр.д. № 6368/2013 г., IV г.о. на ВКС). В процесния случай с исковата молба е наведено възражение за неспазване на срока по отношение на 12 от нарушенията (описани в т. от 1 до 8, т. 10, т. 11, т. 13 и т. 15 от заповедта за уволнение), като се поддържа, че за тях срокът изтекъл на 23.09.2023 г. Ето защо съдът дължи произнасяне по направеното с исковата молба възражение за неспазване на давностния срок по чл. 194, ал. 1, пр. 1 КТ само по отношение на посочените нарушения, описани в т. 1 до 8, т. 10, т. 11, т. 13 и т. 15 от заповедта за уволнение.

В рамките на двумесечния срок от откриването на нарушението работодателят следва да извърши съответните необходими допълнителни проверки за пълното изясняване на случая, като в тази връзка следва и да изслуша работника или служителя или да приеме писмените му обяснения и да събере посочените от него доказателства, да прецени дали да наложи дисциплинарно наказание и да определи вида му, както и да връчи заповедта за дисциплинарно наказание на работника или служителя (Решение № 256 от 18.05.2012 г. по гр. д. № 1036/2011 г., IV г. о. на ВКС). Не е спорно по делото, че заповедта за уволнение е била връчена на ищцата на 26.10.2023 г.

На основание чл. 194, ал. 3, пр. 1 КТ сроковете по ал. 1 не текат през времето, когато работникът или служителят е в законоустановен отпуск. Страните не спорят също, че за периода от 11.09.2023 г. до 21.09.2023 г. ищцата е ползвала разрешен платен годишен отпуск в размер на 9 дни (л. 259), поради което ползваните от ищцата 9 дни отпуск следва да бъдат отчетени при изследване на въпроса за изтичането на срока по чл. 194, ал. 1 КТ.

В съдебната практика се приема, че откриване на нарушението по смисъла на чл. 194, ал. 1 КТ означава узнаване на субекта на дисциплинарна власт на нарушението на трудовата дисциплина, установено в съществените му признаци, т. е. когато е установен извършителят на нарушението, времето и мястото на извършването му и съществените признаци на деянието от обективна и субективна страна, които го квалифицират като дисциплинарно нарушение (Решение № 206 от 26.10.2020 г. по гр. дело № 978/2020 г., IV г.о. на ВКС). Представено е по делото (л. 150) предложение рег. № 769р-10091/08.08.2023 г. от главен инспектор П. Н. - началник сектор „Пътна полиция“ към отдел „Охранителна полиция“ при ОДМВР – Бургас, адресирано до Директора на ОДМВР Бургас – старши комисар К. К., за извършване на дисциплинарна проверка по постъпили сигнали за извършени от ищцата дисциплинарни нарушения, сред които са и описаните в т. 1 до 8, т. 10, т. 11, т. 13 и т. 15 от заповедта за уволнение, ведно с приложения към него (наричано за краткост - предложението). Страните не спорят, че в предложението нарушенията, описани в т. 1 до 8, т. 10, т. 11, т. 13 и т. 15 от заповедта за уволнение, са установени в съществените им признаци, както и че предложението е адресирано до субекта на дисциплинарна власт – Директорът на ОДМВР Бургас.

Спорен между страните е въпросът кога предложението е достигнало до своя адресат, тоест кога е започнал да тече двумесечният срок по чл. 194, ал. 1, пр. 1 КТ. Предложението е изготвено на 04.08.2023 г. Върху него е поставена ръкописна резолюция „запознат“ от началник отдел „Охранителна полиция“ – комисар Д., с дата 08.08.2023 г. Върху предложението е поставена и ръкописна резолюция „за изготвяне на заповед за проверка“, с дата 21.08.2023 г. В тази насока ищцата поддържа, че двумесечният срок за налагане на дисциплинарно наказание тече от 08.08.2023 г., а ответникът – от 21.08.2023 г. Като взе предвид, че заповедта за налагане на дисциплинарно нарушение е връчена на ищцата на 26.10.2023 г., както и че за периода от 11.09.2023 г. до 21.09.2023 г. ищцата е ползвала разрешен платен годишен отпуск в размер на 9 дни, съдът намира, че срокът по чл. 194, ал. 1, пр. 1 КТ би бил спазен, ако е започнал да тече на 17.08.2023 г.

В писмена молба от 05.03.2024 г. ответникът излага твърдения и представя доказателства за това, че на 11.08.2023 г. служебното правоотношение на старши комисар К. К. – Директор на ОДМВР Бургас е било прекратено и е сдал длъжност на същата дата; че на 11.08.2023 г. комисар Е. П. – заместник-директор на ОДМВР Бургас е бил временно преназначен на длъжност Директор на ОДМВР Бургас, считано от датата на встъпване в длъжност; че комисар Е. П. е ползвал платен годишен отпуск в размер на 3 дни за периода от 10.08.2023 г. до 14.08.2023 г.; че комисар З. П. – началник на отдел „Разследване“ към ОДМВР Бургас е бил определен да замества комисар Е. П. за времето от 10.08.2023 г. до завръщането му; че на 11.08.2023 г. е прекратено ползването на платения годишен отпуск на комисар Е. П.; че на 14.08.2023 г. комисар Е. П. е встъпил в длъжност като Директор на ОДМВР Бургас; че на 16.08.2023 г. комисар Е. П. е бил командирован в гр. София. Ответникът навежда доводи, че относително дългият срок, през който лицето, представляващо по закон работодателя не е било запознато с предложението за образуване на дисциплинарна проверка срещу ищцата, респективно не е било запознато с основните белези на нарушенията, се обяснява именно от настъпилите промени в ръководния състав на ОДМВР Бургас в периода от датата на деловодно регистриране на документа в сектор „Пътна полиция“ до датата на поставяне на резолюция върху предложението от представляващия работодателя. Сочи се, че предложението е било предадено физически на адресата си чрез помощта на общата администрация, а не е било сканирано и изпратено по мрежата за пренос на данни в МВР.

Съдът приема за установено, че предложението като хартиен документ е напуснало администрацията на отдел „Охранителна полиция“ – гр. Бургас на 08.08.2023 г. (вторник) и е достигнало до администрацията на ОДМВР – Бургас на 09.08.2023 г. (сряда), доколкото по делото не се твърдят и не се установяват обстоятелства, които да са възпрепятствали физическото придвижване на изготвеното предложение до адресата му. Наведените от ответника обстоятелства относно забавеното поставяне на резолюция върху предложението от представляващия работодателя не са годни да обосноват извод, че работодателят е бил в обективна невъзможност да открие нарушението по смисъла на чл. 194, ал. 1, пр. 1 КТ, като се запознае с постъпилото при него предложение за откриване на дисциплинарно производство срещу ищцата. Не се твърди и не се установява на 09.08.2023 г. представляващият работодателя – старши комисар К. – директор на ОДМВР – Бургас, да е бил възпрепятстван да се запознае с предложението. На 10.08.2023 г. старши комисар К. е сдал длъжност като директор на ОДМВР – Бургас, но същевременно характерът на заеманата от него ръководна длъжност в структура на министерство сочи, че е недопустимо тя да остане без представляващ дори и за ден. Съгласно чл. 43, ал. 5 ЗМВР при изпълнение на функциите си директорите на областните дирекции могат да се подпомагат от заместник-директори, които изпълняват функции по управление, възложени им със заповед на директора. Установява се, че към 10.08.2023 г. длъжността заместник-директор на ОДМВР Бургас е била заемана от комисар Е. П., който е ползвал разрешен платен годишен отпуск за периода от 10.08.2023 г. до 14.08.2023 г., по време на който е бил заместен от комисар З. П. – началник на отдел „Разследване“ към ОДМВР. На 14.08.2023 г. комисар Е. П. е встъпил в длъжност като Директор на ОДМВР Бургас. На 16.08.2023 г. е бил командирован за един ден. За периода 17.08.2023 г.- 18.08.2023 г. не се твърди да са налице каквито и да било обстоятелства, които да сочат за невъзможност на работодателя да изпълнява функциите си. Следователно за периода от 09.08.2023 г. до 21.08.2023 г. не са налице обстоятелства, които да обосноват извод за липса на представляващ работодателя, който да се запознае с предложението. Поради това съдът приема, че работодателят е имал възможност да се запознае с предложението за периода от 09.08.2023 г. до 17.08.2023 г., считано от която дата двумесечният срок по чл. 194, ал. 1, пр. 1 КТ би бил спазен. Възприемането на обратното становище би означавало, че при наличието на постъпили при него писмени данни за конкретно дисциплинарно нарушение работодателят разполага с пълна свобода да определи

дали и кога да се запознае с тях, като по този начин началото на законовия срок би зависило от неговата воля да постави резолюция. Законът допуска изключение от правилата за броене на сроковете по чл. 194, ал. 1 КТ само в случаите по чл. 194, ал. 2, ал. 3 и ал. 4 КТ, които не са налице по делото. При наличието обективна предпоставка – постъпили при работодателя писмени данни за дисциплинарни нарушения, е недопустимо началото на законовия срок да е обусловено от субективни предпоставки каквито са структурните промени при работодателя, ползването на отпуск, командировка, служебна ангажираност и т. н. В противен случай работодателят би имал възможност да постави резолюция върху предложението и след изтичане на двумесечен срок от постъпването му до една година от извършване на нарушението, като по този начин законовият срок по чл. 194, ал. 1, пр. 1 КТ би изгубил напълно значението си и работодателят би се оказал обвързан само от едногодишния срок по чл. 194, ал. 1, пр. 2 КТ.

По изложените съображения съдът приема, че поради изтичане на срока по чл. 194, ал. 1, пр. 1 КТ ответникът не е имал право да наложи на ищцата дисциплинарно наказание за нарушенията, описани в т. от 1 до 8, т. 10, т. 11, т. 13 и т. 15 от заповедта за уволнение, поради което те не следва да бъдат вземани предвид при решаване на спора по същество.

За извършването на дисциплинарни нарушения по т. 9, т. 12, т. 14 и т. 16 от заповедта за уволнение:

Предвид горния извод относно неспазване на срока по чл. 194, ал. 1, т. 1 КТ по отношение на нарушенията, описани в т. от 1 до 8, т. 10, т. 11, т. 13 и т. 15 от заповедта за уволнение, съдът дължи произнасяне само по спорните между страните въпроси дали ищцата е извършила сочените в заповедта дисциплинарни нарушения по т. 9, т. 12, т. 14 и т. 16.

По т. 9 от заповедта:

От фактическа стр.А. не се спори по делото, че на 25.05.2023 г. ищцата е отказала да изпълни устно разпореждане на прекия ѝ ръководител – старши инспектор Б. Ж., който е началник на група „АНДОПППОВ“ в сектор „Пътна полиция“ към отдел „Охранителна полиция“ при ОДМВР - Бургас, а именно да въведе в НАИФ „НРБЛД“ държавата, където са придобили правоспособността си осем заявители – пребиваващи в РБ чужденци, подали заявления за подмяна на чуждестранно СУМПС с българско. В заповедта за уволнение деянието на ищцата е квалифицирано като нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 187, ал. 1, т. 7 от Кодекса на труда - „неизпълнение на законните нареждания на работодателя“. Спорен между страните е въпросът дали се касае за законно нареждане на работодателя.

Не се твърди и не се установява разпореждането на работодателя да налага извършване на административно нарушение или престъпление.

Не се спори, че на 25.05.2023 г. при въвеждане на данните по процесните осем заявления ищцата е въвела необходимия в тези случаи ограничителен код 70, държавата-издател на подменяното СУМПС, както и кода ѝ, но не е въвела държавата на придобиване на правоспособността. По делото са събрани гласни доказателства чрез разпита на свидетеля Б. Ж., кредитирани от съда при условията на чл. 172 ГПК след съпоставка с приетите по делото писмени доказателства. Установява се от тях, а и не се спори от ищцата, че по отношение на осемте заявления в НАИФ „НРБЛД“, в меню „Държава“, ищцата е въвела в меню „Регион“ ОДМВР-Бургас, който се отнася само за български СУМПС, издавани след придобиване на правоспособност в Република България. Така въведените данни сочат, че заявителят е придобил правоспособност за управление на МПС първоначално в Република България и по конкретно в регион – Бургас, а това не е отговаряло на истината и в осемте случая. Независимо от обстоятелството дали ищцата е задължена по силата на законов, подзаконов или вътрешноведомствен акт да въвежда в НАИФ „НРБЛД“ държавата на придобиване на правоспособността при наличието на ограничителен код 70, не може да се

приеме, че ищцата като системен оператор в ОДМВР може да въвежда в системата данни, които създават неверни представи за държавата, където е придобита правоспособността на заявителя при подмяна на чуждо МПС с българско. Дори и да не е длъжна да въвежда държавата, където е придобита правоспособността, ищцата не е следвало да въвежда в съответното меню неверни данни, които биха въвели в заблуждение държавните органи. Именно това е наложило прекия ръководител на ищцата да ѝ даде устно разпореждане да поправи своите грешки. Следва да се има предвид, че длъжните от държавните служители в МВР действия по въвеждане на конкретни и коректни данни в Национален автоматизиран информационен фонд „Национален регистър на българските лични документи“ не могат да бъдат детайлно и изчерпателно разписани в закон, подзаконно или вътрешно ведомствен акт. При всички положения неправилното им въвеждане следва да бъде коригирано от служителя – било то по собствена инициатива или по разпореждане на ръководител, на когото служителят е подчинен.

В този смисъл съдът намира, че разпореждането на прекия ръководител на ищцата е законно и неизпълнението му представлява нарушение на трудовата дисциплина.

По т. 12 от заповедта:

От фактическа страна не се спори, че на 18.07.2023 г. ищцата е отказала да изпълни устни разпореждания на инспектор В. Н. да коригира данни в НАИФ „НРБЛД“ за заявителя А.с А., както и да се обади по телефона на майката на заявителя С. М., за да поиска от лицето да представи медицински документ във връзка с издаването на ново СУМПС. В заповедта за уволнение деянието на ищцата е квалифицирано като нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 187, ал. 1, т. 7 от Кодекса на труда - „неизпълнение на законните нареждания на работодателя“. Спорен между страните е въпросът дали се касае за законно нареждане на работодателя.

Не се твърди и не се установява разпореждането на работодателя да налага извършване на административно нарушение или престъпление.

От събраните по делото писмени и гласни доказателства се установява, че разпорежданията по т. 12 от заповедта са били дадени на ищцата от прекия ѝ ръководител – свидетеля Б. Ж., чрез инспектор В. Н., която също е разполагала с правомощия да контролира ежеседмично работата на ищцата. Разпоредбата на чл. 5 от раздел IV на представения Технологичен ред (л. 186) предвижда, че когато е допусната нередовност при прием на заявление и не е основание за отказ за издаване на СУМПС, то се докладва на началника на групата от служителя, извършващ дейност по „Контрол преди персонализация“, и се връща на приелия заявлението, който от своя страна предприема всички необходими действия по отстраняването им, в това число и уведомяване на заявителя при нужда (писмено или по друг подходящ начин). Следователно се касае за законно разпореждане на работодателя, адресирано до ищцата като служител, приел заявлението на С. М., за отстраняване на нередовност, констатирана от служителя, извършващ дейност по „Контрол преди персонализация“. Неизпълнението му от страна на ищцата представлява нарушение на трудовата дисциплина.

В исковата молба не са изложени конкретни доводи по отношение на разпореждането от 18.07.2023 г., касаещо заявителя А.с А.с.ов, поради което съдът не дължи произнасяне в тази част по т. 12 от заповедта за уволнение.

По т. 14 от заповедта:

Описаното в т. 14 от заповедта за уволнение поведение на ищцата на 31.07.2023 г. се оспорва от фактическа страна, като ищцата отрича да го е осъществила. Това деяние на ищцата не е доказано от ответника при условията на пълно и главно доказване. Показанията на свидетеля Б. Ж. относно неизпълнението на трудовите задължения на ищцата и разпорежданията му са твърде общи и поради това не са годни да докажат конкретния акт на

ищцата от 31.07.2023 г. Наличните по делото писмени сведения относно поведението на ищцата, сами по себе си, също не доказват осъществяването на конкретното поведение от 31.07.2023 г., тъй като лицата, от които изхождат, не са разпитани като свидетели по делото. Поради това съдът приема, че нарушението по т. 14 от заповедта е недоказано.

По т. 16 от заповедта:

От фактическа стрА. не се спори по делото, че на 28.08.2023 г. и повторно на 08.09.2023 г. ищцата е отказала да изпълни писмена заповед от 25.08.2023 г. на главен инспектор П. Н. - началник на сектор „Пътна полиция“, с която тя е била командировА. да изпълнява трудовите си задължения за времето от 25.08.2023г. до 23.09.2023г. в група „Регистрация и отчет на пътните превозни средства и собствениците им“ на сектор „Пътна полиция“ към отдел „Охранителна полиция“ при ОДМВР - Бургас. В заповедта за уволнение деянието на ищцата е квалифицирано като нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 187, ал. 1, т. 7 от Кодекса на труда - „неизпълнение на законните нареждания на работодателя“. Спорен между страните е въпросът дали се касае за законно нареждане на работодателя.

На основание чл. 120, ал. 1 КТ работодателят може при производствена необходимост, както и при престой, да възлага на работника или служителя без негово съгласие да извършва временно друга работа в същото или в друго предприятие, но в същото населено място или местност за срок до 45 календарни дни през една календарна година, а в случаи на престой - докато той продължава. Съгласно чл. 121, ал. 1 КТ когато нуждите на предприятието налагат, работодателят може да командирова работника или служителя за изпълнение на трудовите задължения извън мястото на постоянната му работа, но за не повече от 30 календарни дни без прекъсване. Разпоредбата на чл. 6, ал. 1, т. 2 от Наредбата за командировките в стрА.та предвижда, че не се считат командировани лицата, които изпълняват служебни задачи в границите на населените места, където е мястото на работата им, определено при възникване на трудовото правоотношение.

Представена е по делото (л. 260) Заповед № 251з-4566/25.08.2023 г. на Директора на ОДМВР – Бургас, с която ищцата – системен оператор в група в “Административно-наказателна дейност, отчет и А.лиз на ПТП” на Сектор “Пътна полиция” към Отдел “Охранителна полиция” при ОДМВР-Бургас, е командировА. да изпълнява трудовите си задължения в група “Регистрация и отчет на пътните превозни средства и собствениците им” на същия сектор, отдел и при същата областна дирекция на МВР за времето от 25.08.2023 г. до 23.09.2023 г. Като правно основание за издаването на заповедта е посочена разпоредбата на чл. 121, ал. 1 КТ. Работодаателят е възложил на ищцата да изпълнява трудовите си задължения като системен оператор в друга група в рамките на същите сектор, отдел и дирекция, т. е. не се касае за възлагане на друга работа в същото предприятие по смисъла на чл. 120, ал. 1 КТ, а за промяна на мястото на работата ѝ като системен оператор по смисъла на чл. 121, ал. 1 КТ. Разпоредбата на чл. 6, ал. 1, т. 2 от Наредбата за командировките в стрА.та касае само случаите на инцидентно изпълнение на определени служебни задачи в границите на населеното място, а не цялостно възлагане на изпълнение на трудовите задължения на служителя, каквото е налице в процесния случай. Срокът за командироване не надвишава 30 календарни дни, поради което не е било необходимо писмено съгласие на ищцата за командироването ѝ.

Въз основа на изложеното съдът приема, че издадената от работодателя заповед за командироване е законна и неизпълнението ѝ от стрА. на ищцата представлява нарушение на трудовата дисциплина.

По дисциплинарното наказание:

На основание чл. 189, ал. 1 КТ при определяне на дисциплинарното наказание се вземат предвид тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено, както и поведението на работника или служителя.

Не е спорно по делото, че с влязла в сила заповед, връчена на 26.06.2023 г. (л. 289), на ищцата е било наложено дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“. В едногодишния срок от налагането му ищцата е допуснала извършването на дисциплинарни нарушения по т. 9, т. 12 и т. 16 от оспорваната заповед за уволнение. Предвид това съдът приема, че наложеното наказание е съразмерно на броя и тежестта на нарушенията на трудовата дисциплина.

По изложените съобщения съдът намира, че предявеният иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за признаване на уволнението за незаконно и за неговата отмяна е неоснователен, поради което следва да бъде отхвърлен.

По исковете с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 и т. 3 вр ч. 225, ал. 1 КТ:

Отхвърлянето на конститутивния иск по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ обуславя и неоснователността на исковете по чл. 344, ал. 1, т. 2 и т. 3 вр ч. 225, ал. 1 КТ, поради което те също следва да бъдат отхвърлени.

По разноските:

С оглед изхода на делото на основание чл. 78, ал. 3 и ал. 8 КТ и съобразно направеното искане за присъждането им ответникът има право на разноси за юрисконсултско възнаграждение в размер на 100 лева, определено от съда по реда на чл. 37 ЗПП вр. чл. 26 от Наредбата за заплащането на правната помощ.

Така мотивиран, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявените от Д. Т. Л., ЕГН *****, с адрес: гр. Бургас, *** против **Областна дирекция на Министерство на вътрешните работи – гр. Бургас**, със седалище: гр. Бургас, ул. „Христо Ботев“ № 46, искове с правна квалификация **чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 КТ**: 1) за **признаване за незаконно** на дисциплинарното наказание „уволнение“, наложено на ищцата със Заповед № 2513-6071/24.10.2023 г. на директора на ответника, и за **отмяната** му; 2) за **възстановяване** на ищцата на заеманата преди уволнението длъжност – „системен оператор“ в група „Административно-наказателна дейност, отчет и А.лиз на ПТП“ на Сектор „Пътна полиция“ към Отдел „Охранителна полиция“ при ответника; 3) за присъждане на обезщетение в размер на **8862, 72 лева** за оставане без работа за периода от 26.10.2023 г. до 25.03.2024 г., ведно със законната лихва от подаване на исковата молба на 15.12.2023 г. до окончателното плащане.

ОСЪЖДА Д. Т. Л., ЕГН *****, с адрес: гр. Бургас, *** да заплати на **Областна дирекция на Министерство на вътрешните работи – гр. Бургас**, със седалище: гр. Бургас, ул. „Христо Ботев“ № 46, сумата от **100 лева** за разноси по делото.

Решението подлежи на обжалване пред Окръжен съд – Бургас в двуседмичен срок от датата на обявяването му – 08.04.2024 г.

Съдия при Районен съд – Бургас: _____