

# РЕШЕНИЕ

№ 23

гр. Пловдив, 09.01.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – ПЛОВДИВ, IX СЪСТАВ**, в публично заседание на осми декември през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Николинка Г. Цветкова

Членове: Фаня Т. Рабчева Калчишкова  
Елена З. Калпачка

при участието на секретаря Пенка В. Георгиева  
като разглежда докладваното от Елена З. Калпачка Въззивно гражданско дело  
№ 20225300502834 по описа за 2022 година

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

Образувано е по въззивна жалба на “Общинска банка” АД, ЕИК: 121086224, чрез юрисконсулт С., против Решение № 2716/18.07.2022г. постановено по гр.д.№ 17839/2021г. по описа на ПРС – VIII гр., с което Районен съд - Пловдив признава за незаконна Заповед № РД-04-80/08.10.2021 г. на Изпълнителния директор на “Общинска банка” АД, ЕИК: 121086224, със седалище и адрес на управление: гр. С., ул. “\*\*\*, представлявано от Изпълнителните директори А. К. Г. и Б. Я. Ч., с която, на основание чл.187, ал.1, т.3, т.7, и т.10 от КТ, чл.188, т.1 от КТ и при спазване на изискванията на чл.189, чл.192, чл.193, ал.1, чл.194 и чл.195 от КТ, е било наложено дисциплинарно наказание „Забележка“ на Л. В. К., ЕГН \*\*\*\*\*, от гр. П., бул. „\*\*\*“ № \*, със съдебен адрес: гр. П., ул. “\*\*\*, адв. Б. П., и като такава я отменя.

С постъпилата въззивна жалба се навеждат твърдения за неправилност и необоснованост на обжалваното решение, постановяването му в противоречие с материалния и процесуалния закон. Оспорва се извода на съда, че процесната заповед е връчена след изтичане на двумесечния преклузивен срок по чл. 194, ал. 1, предл. 1 КТ. Излагат се съображения, че срокът започва да тече от друг момент, не от датата на изготвяне на одитния доклад, както е приел съда, а от датата на която е взето решение от УС на банката за приемането му и за стартиране на дисциплинарно производство,

която дата свързва с откриване и довеждане до знанието на работодателя на извършеното нарушение. Сочи се, че съдът, без да обсъжда направените възражения и представени доказателства по делото, без да посочи приетата от него фактическа обстановка, с лаконични мотиви, е приел, че заповедта е връчена след изтичане на срока по чл. 194, ал. 1, пр.1 КТ, което обуславя необосноваността на постановеното решение и неговата неправилност, което според жалбоподателят подлежи на отмяна поради нарушаване на изискването за мотивираност на съдебния акт.

Моли да бъде отменено обжалваното решение и да бъде постановено ново, с което да бъде отхвърлен предявения иск за отмяна на заповедта, с която е наложено дисциплинарно наказание на ищеца. Претендира присъждане на разноски в двете инстанции.

В срок е постъпил отговор на въззивната жалба от насрещната страна, с който се оспорва основателността на жалбата, както и наведените в нея възражения, като се излагат съображения, че одитния доклад е доведен до знанието на работодателя на посочената в него дата от месец април 2021 г. Сочи съдебна практика в подкрепа на твърдението си. Твърди, че от приетото заключение на вещото лице било изяснено, че между служители на банката има разменена кореспонденция, към която като прикачен файл бил изпращан същият доклад. Моли въззивната жалба да бъде оставена без уважение, като бъде оставен в сила обжалвания съдебен акт и бъдат присъдени направените по делото разноски за въззивна инстанция.

Окръжен съд Пловдив, като прецени събраните по делото доказателства и взе предвид наведените във въззивната жалба пороци на атакувания съдебен акт, приема следното:

Пред Районен съд – Пловдив е предявен за разглеждане иск с правно основание чл. 357, ал. 1, във вр. с чл. 188, т. 1, във вр. с чл. 187, ал. 1, т. 10 от КТ от Л. В. К. срещу “Общинска банка” АД, ЕИК: 121086224, за признаване за незаконна и отмяна на заповед Заповед № РД-04-80/08.10.2021 г. на Н. Н. и Б. Ч. – изпълнителни директори на “Общинска банка” АД, с която на ищеца е наложено дисциплинарно наказание „забележка“. Исковата претенция се основава на твърденията, че ищецът работи по трудов договор в “Общинска банка” АД на длъжност „\*\*\*\*“, като със Заповед № РД-04-80/08.10.2021 г., издадена извън срока по чл. 194 КТ е наказан с наказание забележка, за длъжност, която е заемал преди връчване на заповедта, като същата не е мотивирана, съгласно изискването на чл. 195 КТ, доколкото е неясно за какви нарушения е наложено наказанието. Твърди, че не е извършвал никакви нарушения на трудовата дисциплина.

С писмения отговор на ответника по реда на чл. 131 от ГПК се изразява становище за неоснователност на предявения иск. Счита, че узнаване от субекта на дисциплинарна власт на извършеното нарушение, в неговите съществени,

индивидуализиращи признаци, е станало на общо събрание на УС на банката на 10.08.2021 г., на което е приет одитен доклад, в който са били индивидуализирани нарушенията от обективна и субективна страна, като е взето решение за стартиране на дисциплинарни производства. При връчване на заповедта за дисциплинарно нарушение – 11.10.2021 г. е спазен срока по чл. 194, ал. 1 КТ, тъй като ищецът е бил в отпуск за двумесечния период от 11 дни, с колкото се е удължил и срокът за връчване на заповедта, съгласно чл. 194, ал. 3 КТ. Твърди, че длъжността, за която е наказан ищецът е заеманата от него за срока на проверката, съобразен с едногодишния срок от извършване на нарушението, за който може да бъде налагано наказание. Обосновава, че нарушението, за което е наложено наказание, се изразява в бездействие – неосъществен контрол, в противоречие със задълженията на ищеца по длъжностна характеристика, като всяко едно нарушение е конкретно индивидуализирано по дата, като по този начин е индивидуализирана и отговорността на ищеца, като ръководител на филиал Пловдив на „Общинска банка“ АД. Обосновава извършване на всяко едно от посочените в заповедта нарушения, допуснати от служители на банката, поради неупражнен контрол от ищеца в качеството му на директор на филиал.

Не се спори по делото и от приложения към отговора на исковата молба трудов договор и допълнително споразумение към трудов договор 168/19.11.2018 г. е видно, че ищецът е работил по трудово правоотношение при ответника, като е заемал длъжност \*\*\* в „Общинска банка“ АД, филиал Пловдив до 21.01.2021 г., когато е назначен на длъжност \*\*\* в банката.

От неоспорените писмени доказателства се установява също, че на 20.05.2021 г. на Е. К. - \*\*\* на филиал Пловдив на „Общинска банка“ АД е бил връчен доклад по приключен одитен ангажимент по заповед № ВК.968/23.04.2021 г. Докладът е бил изготвен от одитори към дирекция „Вътрешнобанков одит“ към Общинска банка АД, след извършен одит на филиал Пловдив за периода от 01.03.2019 г. на основание заповед № ВК.968/23.04.2021 г. по утвърдена програма от Директора на дирекция „Вътрешнобанков одит“. В изготвения доклад е направена оценка на спазването на нормативната база, вътрешните правила и инструкциите за осъществяване на дейността на филиала на банката. В одитния доклад се описват нарушения на вътрешните правила на банката, довели до неправилни счетоводни отчитания, неправилно събрани или несъбрани такси, водещи до предпоставки за бъдещи злоупотреби със средства, като е дадено заключение, че дейността по управление на операционния риск в проверявания филиал не е в съответствие с вътрешнобанковите регулаторни норми и осъществения контрол от страна на отговорните служители във филиал Пловдив не е ефективен. Към изготвения доклад са предадени приложения, включително план на отстраняване на пропуските.

На 04.06.2021 г. изготвения и връчен на \*\*\*\* на филиал Пловдив на на

„Общинска банка“ АД Е. К. е бил изпратен от нея на ищеца и И. А., ведно с план за отстраняване на пропуските, видно от приложената разпечатка на електронна кореспонденция.

От представения препис – извлечение от протокол № 34/10.08.2021 г. от заседание на УС на Общинска банка АД е видно, че е било взето решение за приемане на изготвените одитни доклади на филиали на банката и стартиране на дисциплинарни производства във връзка с констатираните нарушения и нередности, регистрирани във филиал Пловдив.

От приетите пред РС Пловдив писмени доказателства се установява също, че след вземане на решение за стартиране на дисциплинарни производства срещу лицата, допуснали извършване на нарушения, описани в одитния доклад, са поискани писмени обяснения от ищеца с писмо, връчено на 27.09.2021 г., в което подробно са описани извършени нарушения от служители на банката, подчинени на ищеца, за които има констатции в одитния доклад. Обжалваната заповед е издадена на 08.10.2021 г., мотивирана е както с препращане към констатациите на одитния доклад, така и с посочване на дати на осъществяване на извършени нарушения на вътрешни правила и указания при извършване на банковата дейност във филиал Пловдив, обсъдени са дадените писмени обяснения от ищеца, наложено му е наказание забележка, на осн. чл. 178, ал. 1, т. 3, 7 и 10 КТ, във вр. с чл. 188 т.1 КТ и при спазване на изискванията на чл.189, чл.192, чл.193, ал.1, чл.194 и чл.195 КТ. Наказанието забележка е наложено на ищеца за неосъществен контрол от негова страна по отношение на служителите във филиал Пловдив, като е допуснал да бъдат осъществени банкови операции от служители на филиал Пловдив, в нарушение на вътрешните правила на банката, докато е изпълнявал длъжността директор на филиала до 20.01.2021 г. Нарушението, за което е наложено наказание с обжалваната заповед, се изразява в бездействие – неосъществен контрол над служителите във филиал Пловдив на банката, в противоречие със задълженията на ищеца по длъжностна характеристика, като всяко едно нарушение, извършено от служител на филиала, е конкретно индивидуализирано, включително по дата на неправилно счетоводно отчитане или начисляване на такса, като по този начин е индивидуализирана и отговорността на ищеца, като ръководител на филиал Пловдив на „Общинска банка“ АД.

От приетата СТЕ, без възражения на страните, се установява, че неправилно са използвани модулите от счетоводната програма на банката при извършване на вътрешнобанкови преводи, свързани с валутни и легови разплащания, неспазени вътрешни указания и правила на банката при операции над 10000 лв. от служители на Общинска банка АД, филиал Пловдив, при 21 операции за периода от 15.01.2020 г. до 23.12.2020 г., подробно посочени в заключението. Установено е от вещото лице също, че на 04.06.2021 г. е бил изпратен в прикачен файл по електронна поща одиторския

доклад на дирекция Вътрешнобанков одит при Общинска банка АД до служители на банката от директора на филиала, което се установява и от обсъдените по-горе писмени доказателства, представени с отговора на исковата молба.

С приетите две заключения на ССЕ се установява извършване на посочените в заповедта за налагане на дисциплинарно нарушение нарушения на вътрешните правила на банката при работата на служители във филиал Пловдив, при извършване на осчетоводявания, събиране на такси по операции за теглене, вноски на каса, кредитни преводи, откриване на клиентски партии, за периода, в който са били на пряко подчинение на ищеца, като директор на филиала. Не е установено от ССЕ да е била налице предварителна кореспонденция и дадени указания за работа на супервайзора на филиала от главния счетоводител на банката, както се твърди от ищеца. За служителите, посочени като извършили нарушенията на вътрешните правила при работа във филиал Пловдив, са представени с отговора на исковата молба трудови договори и длъжностни характеристики, от които е видно, че са били на пряко подчинение на ищеца, към датата на сочените нарушения, което и не се оспорва по делото.

Районният съд е приел, че одитният доклад, въз основа на който ответникът е издал процесната Заповед, е изготвен на 23.04.2021 г., а обжалваната заповед е била връчена на ищеца на 11.10.2021 г. – т.е., след изтичане на двумесечния преклузивен срок по чл.194, ал.1, предл.1 КТ, което само по себе си е достатъчно основание за признаване на заповедта за незаконна и отмяната ѝ като такава.

При въззивната проверка на обжалваното решение Пловдивският окръжен съд намира същото за валидно и допустимо.

Въззивният съд е задължен да провери правилността на обжалваното решение, по изложените в жалбата оплаквания, както и спазването на императивните правни норми при преценка на законосъобразността на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание. При проверката на правилността на обжалваното решение настоящата инстанция намира същото за правилно.

При спазване на нормативните изисквания на действащия КТ дисциплинарното наказание, наложеното на ищеца от работодателя наказание забележка е обективизирано в писмена заповед, след спазване на правилата на чл. 193 за изискване на писмени обяснения от служителя. Противно на твърденията в исковата молба, заповедта за налагане на дисциплинарно наказание е мотивирана. Съгласно трайната и непротиворечива практика на ВКС е достатъчно в заповедта за налагане на дисциплинарното наказание нарушението на трудовата дисциплина да е посочено по ясен и разбираем за работника начин, включително и чрез позоваването на известни на работника обстоятелства и документи. Заповедта, с която се налага дисциплинарно наказание, отговаря на условието за мотивиране по чл. 195 КТ, когато от съдържанието

й работникът има възможност да разбере причината, поради която е санкциониран, а съдът може да извърши проверка и, въз основа на това, да заключи дали заповедта е законосъобразна. Обосновката на работодателя за конкретните факти, поради които е издадена заповедта за уволнение, може да бъде формулирана и в друг документ, щом той е станал достояние на работника или служителя, като в процесната заповед е налице и препращане към приетия одитен доклад, в който са посочени констатираните нарушения. Така даденото тълкуване е съобразено с целта на законодателя – задължението на работодателя да мотивира заповедта за дисциплинарно наказание е с оглед възможността да се прецени изискването за еднократност на наказанието, да се съобразят сроковете по чл. 194 КТ и да се гарантира правото на наказаният работник или служител да се защити ефективно. В заповедта е посочено бездействието на ищеца, като нарушение на трудовата дисциплина, свързано с въведените от работодателя изисквания за осъществяване на трудовата функция – осъществяване на контрол при извършване на банковите операции от служителите във филиала, за посочен период от време, същата съдържа сведения относно нарушителя, конкретното нарушение, описано с обективните и субективните му признаци, времето на извършване на нарушението, вида на наложеното наказание и правното основание, въз основа на което се налага дисциплинарното наказание, поради което отговаря на изискванията на чл.195, ал.1 КТ. Следва да се посочи, че при дисциплинарно нарушение, изразяващо се в бездействие, в заповедта може да се посочи само датата на откриване на нарушението, за да отговаря същата на условията на чл. 195, ал. 1 КТ. Заповедта е съобразена е с длъжността, която е заемал ищеца в периода на извършване на констатираните нарушения и която определя конкретното нарушение на задълженията на ищеца по длъжностна характеристика, като всяко едно нарушение е конкретно индивидуализирано по дата, като по този начин е индивидуализирана и отговорността на ищеца за неосъществен контрол, като \*\*\* на филиал „Пловдив“ на „Общинска банка“ АД.

С оглед мотивите на обжалваното решение основния спор пред въззивната инстанция е съсредоточен в това дали дисциплинарното наказание е наложено в двумесечния срок по чл. 194, ал. 1 от КТ, от кога започва да тече той, с оглед датата на узнаване от работодателя на извършеното нарушение и връчена ли е заповедта за налагане на дисциплинарно наказание на ищеца в този срок.

Съгласно разпоредбата на чл. 194, ал. 1 от КТ, дисциплинарните наказания се налагат не по-късно от два месеца от откриване на нарушението и не по-късно от една година от извършването му. Откриване на нарушението, по смисъла на чл. 194, ал. 1 от КТ, означава узнаване от субекта на дисциплинарната власт на нарушаването на трудовата дисциплина, установено в съществените му признаци - субектът на нарушението, времето и мястото на извършването му, съществените индивидуализиращи признаци на деянието от обективна и субективна страна, които го

квалифицират като нарушение, което е прието безспорно в съдебната практика, включително задължителна такава по чл. 290 ГПК. Именно в рамките на двумесечния срок от откриването на нарушението, т.е. от установяване на посочените съществени елементи от конкретния негов фактически състав, 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.

Безспорно е по делото, че приетото от работодателя нарушаване на трудовата дисциплина от ищеца, установено в съществените му признаци - субектът на нарушението, времето и мястото на извършването му, съществените индивидуализиращи признаци на деянието от обективна и субективна страна, които го квалифицират като нарушение, е описано в приетия одитен доклад. Това е документът от който се узнава извършено нарушение на трудовата дисциплина от служители на филиала на банката. Същият, както е видно от самото негово съдържание, е изготвен от дирекция „Вътрешнобанков одит“, съгласно заповед на ръководството на банката, с посочен в доклада номер. Установено е, че ищецът е бил уведомен за изготвения одитен доклад, който му е бил препратен от пряк ръководител, съгласно приетите длъжностни характеристики, ведно с план за отстраняване на пропуските. Установява се, както от представения одитен доклад, така и от приетия Протокол за връчен доклад по приключен одитен ангажимент по заповед № ВК.968/23.04.2021 г., че одитния доклад е бил връчен с цитирания протокол на директора на филиал Пловдив на „Общинска банка“ АД на 20.05.2021 г. Именно тази дата, а не датата на заповедта, с която е възложен одитния доклад - 23.04.2021 г, настоящия състав намира за датата, на която е бил изготвен и връчен одитния доклад на компетентните длъжностни лица в банката. 20.05.2021 г. е датата, на която официално е обективизирано установено нарушаване на трудовата дисциплина на служители във филиал Пловдив и следва да се приеме, че работодателят е узнал за извършване на нарушенията на трудовата дисциплина от ищеца.

Настоящият състав не споделя наведените възражения във въззивната жалба, че работодателят узнава за извършеното нарушение едва при приемане на одитния доклад и вземане на решение за стартиране на дисциплинарни производства. С оглед характера на акта, в който се констатира нарушенията – официален документ, изготвен от длъжностни лица, в кръга на задълженията им като служители в дирекция „Вътрешнобанков одит“, по заповед на ръководството на банката, доведен до знанието на преките ръководители на лицата, по отношение на които са открити нарушения на трудовите им задължения, при извършена от работодателя проверка чрез специална вътрешна банкова структура, контролен орган, съгласно предварително утвърдена

програма, датата на изготвяне и връчване на одитния доклад е датата на откриване на нарушението. В конкретния случай са установени по категоричен начин датата, на която е възложено извършване на проверка на дейността на филиала на банката - със заповед № ВК.968/23.04.2021 г., установено е също, че одитния доклад е бил изготвен и връчен на директора на филиала на 20.05.2021 г. Одитния доклад, както бе посочено по-горе, е изготвен от контролен орган на работодателя, назначен именно за осъществяване на дейност по констатиране на извършени нарушения, възложен е със заповед, в която се съдържа и срок за изготвянето му, по утвърдена програма от директора на дирекция „Вътрешнобанков одит“ предаден е на директора на филиал Пловдив на 20.05.2021 г., както и е разпространен до служителите на банката, ведно с план за отстраняване на пропуските на 04.06.2021 г. Всичко това са обективно осъществени факти, за които има безспорни събрани по делото доказателства. Кога ще бъде насрочено събрание, на което да бъде обсъден доклада от УС на банката, изготвен от дирекция „Вътрешнобанков одит“, евентуално приет одитния доклад, зависи единствено от волята на работодателя. Да се приеме за коректно твърдението на работодателя, че именно датата, на която е обсъден изготвения доклад е и тази, на която е узнато нарушението би означавало, че началото на определения в чл. 194 КТ срок зависи единствено от неговата преценка кога да бъде свикано общо събрание на УС, а не от обективно осъществилите се обстоятелства по откриване на нарушението, описвани в одитния доклад и разпространяването му сред заинтересованите работници в банката. Това според настоящия състав не съответства на разума на закона.

Действително, както се сочи и във въззивната жалба и в становището по същество на представителя на работодателя, в съдебната практика на касационната инстанция е залегнало становище, че узнаването на нарушението от работници и служители не е узнаване от работодателя на осъщественото нарушение. В цитираната съдебна практика, известна на настоящия състав, е прието това разрешение, съответно на установените по конкретното дело обстоятелства, за узнати от служители на работодателя факти за нарушения на трудовата дисциплина от работници в хода на извършвана от тях проверка, преди обективиране на нарушенията в изготвения от проверяващите служители доклад, което е хипотеза, съвсем различна от настоящата. Поради това и тази практика не може да мотивира настоящия състав да приеме, че узнаването на нарушението от работодателя е било от датата на приемане на одитния доклад на общо събрание на УС на банката, а не от датата на изготвянето му и официалното му връчване на\*\*\*\* на филиал Пловдив на „Общинска банка“ АД.

От така приетата дата на откриване на нарушението - 20.05.2021 г., до връчване на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание на 11.10.2021 г. е изтекъл срок от повече от два месеца, при което не е спазен срокът по чл. 194, ал. 1 КТ за налагане на дисциплинарното наказание не по-късно от два месеца от откриване на нарушението, поради което и наказанието се явява незаконосъобразно, поради



нарушаване на императивните правила за реализиране на дисциплинарната отговорност.

Гореизложеното обосновава неоснователността на въззивната жалба, поради което същата следва да се остави без уважение, а решението на Пловдивския районен съд, като правилно, следва да бъде потвърдено.

При този изход от спора на въззиваемия се дължат направените по делото разноси, на осн. чл. 78, ал. 3 ГПК. Такива се претендират от него в размер на заплатеното адвокатско възнаграждение от 500 лв., за което са представени по делото доказателства за реално заплащане в брой, съгласно направеното отбелязване в договора за правна защита и съдействие от 07.12.2022 г. Направено е възражение за прекомерност на така заплатеното адвокатско възнаграждение, без мотивиране защо се счита завишен, като претенцията на жалбоподателя е да бъде съобразен с Наредба № 1 от 2004 г. Съгласно чл. 7, ал. 1, т. 4 от Наредба № 1 от 09.07.2004 г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения, редакция към ДВ, бр. 88 от 04.11.2022 г., заплатеното адвокатско възнаграждение е под установения минимален размер, поради което няма основание за намаляването му поради прекомерност, а разноските в поискания размер следва да бъдат присъдени изцяло.

Мотивиран от горното, Окръжен съд - Пловдив

## **РЕШИ:**

ПОТВЪРЖДАВА решение № 2716 от 18.07.2022 г., постановено по гражданско дело № 17839 по описа на Пловдивски районен съд за 2021 г., VIII граждански състав.

ОСЪЖДА „Общинска Банка“ АД, ЕИК: 121086224, със седалище и адрес на управление гр. София, район „Оборище“, ул. “\*\*\*” представлявано от Изпълнителните директори Н. Н. и Б. Ч., да заплати на Л. В. К., ЕГН \*\*\*\*\*, от гр. П., бул. „\*\*\*“, със съдебен адрес гр. П., ул. “\*\*\*“, адв. Б. П., сумата от 500 лв. (петстотин лева) направени разноси по делото във въззивното производство за заплатено адвокатско възнаграждение.

Решението е окончателно и не подлежи на обжалване.

**Председател:** \_\_\_\_\_

**Членове:**

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

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