

РЕШЕНИЕ

№ 128

гр. Враца, 30.05.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – ВРАЦА, II-РИ ВЪЗЗИВЕН ГРАЖДАНСКИ
СЪСТАВ**, в публично заседание на единадесети май през две хиляди
двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Евгения Г. Симеонова

Членове: Пенка П. П.
Камелия Пл. Колева

при участието на секретаря Виолета Цв. Вълкова
като разгледа докладваното от Евгения Г. Симеонова Въззивно гражданско
дело № 20221400500133 по описа за 2022 година

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

Образувано е по въззивна жалба на "АЕЦ Козлодуй" ЕАД, ЕИК ***,
представявано от изп.директор Н. А. М., против Решение № 17/17.01.2022 г.
по гр.д.№ 1048/2021 г. по описа на РС-Козлодуй, с което съдът:

- признава за незаконно и отменя уволнението на М. Н. М., ЕГН
*****, с адрес: град ***, наложено със Заповед № НК-12/06.07.2021 г.
на изпълнителния директор на „АЕЦ Козлодуй“ ЕАД;

- възстановява М. Н. М. на заеманата преди уволнението длъжност -
„***“ в отдел „Вътрешен одит“ на „АЕЦ Козлодуй“ ЕАД;

- осъжда „АЕЦ Козлодуй“ ЕАД да заплати на М. Н. М. обезщетение за
времето, през което същият е останал без работа поради незаконното
уволнение - от 07.07.2021 г. до 12.07.2021г. и в размер на разликата между
получаваното от него в „АЕЦ Козлодуй“ ЕАД трудово възнаграждение и
трудоовото възнаграждение, получавано от него на по-нископлатена работа в
дружеството „Елит-С“ ЕООД, за периода от 13.07.2021г. до 07.01.2022г. общо
в размер на 21 949,48 лева;

- осъжда на основание чл. 272, ал.1 от КТ „АЕЦ Козлодуй“ ЕАД да
заплати на М. Н. М. незаконно удържаното от него обезщетение по чл. 221,
ал. 2 от КТ в размер на 4 389,87 лева, ведно със законната лихва за забава,
считано от 15.07.2021г. до пълното заплащане на дължимата сума;

- осъжда "АЕЦ Козлодуй" ЕАД да заплати на М. Н. М. разноси в
размер на 2400,00 лева за адвокатско възнаграждение.

В жалбата се поддържа, че решението е неправилно и необосновано,

постановено в противоречие с материалния закон и процесуалните правила.

На първо място в жалбата се изразява несъгласие с изводите на КРС, че ищецът М. се е ползвал от предварителната закрила по чл.333 КТ. Навеждат се доводи, че от приетите по делото доказателства е установено, че при постъпването си на работа М. не е декларирал, че страда от посочените в исковата молба болести, че е затаил данни относно здравословното си състояние при предварителните медицински прегледи, както и че при медицинското наблюдение не са констатирани тези заболявания. Изтъква се, че едно от изискванията за заемане на длъжността му е било да няма противопоказания за работа в среда с йонизиращи лъчение по Наредба № 11/22.10.2018 г. на МЗ. Посочва се, че ищецът е работил в такава среда, поради което му е извършвано задължително медицинско наблюдение, но при проведените прегледи не е установено да е страдал от болестите, които твърди. Навеждат се и доводи, че заключението на съдебно-медицинската експертиза е изготвено на база представените от ищеца писмени доказателства, които са оспорени от ответника, без оглед на обстоятелството, че в здравното досие на М. липсват резултати от прегледи, доказващи, че страда от "исхемична болест на сърцето" и "захарен диабет тип II".

На второ място в жалбата се изразява несъгласие с изводите на КРС, че М.М. се е ползвал с предварителната закрила при уволнение по чл.333, ал.3 КТ. Въззивникът изтъква, че съдът неправилно е приел, че представената като доказателство служебна бележка от 23.08.2021 г. от Синдикат на ядрените енергетици не е оспорена. Посочва, че оспорва изцяло представените от ищеца доказателства във връзка с удостоверяване на факта, че е бил секретар на СAE-НФЕ-КНСБ. Развива съображения, че фигурата "секретар" не съществува в устава на СAE-НФЕ-КНСБ към датата на прекратяването на трудовото правоотношение с М., а такава е въведена едва след уволнението му. Счита, че по делото е безспорно доказано, че към датата на уволнението М. е бил заместник-председател, която длъжност е неотнositима към защитата по чл.333, ал.3 КТ. Развива съображения, че представените протоколи за избор на М. за организационен секретар са оспорени и че не е доказано по безспорен начин, че ищецът е бил част от синдикалното ръководство – "секретар" по смисъла на §1, т.6 ДР на КТ, при тълкуването на който трайната съдебна практика приема, че само един секретар на синдикалното ръководство се ползва със закрила по чл.333, ал.3 КТ. Посочва се, че КРС не е взел предвид, че правнорелевантният момент за действието на закрилата е моментът на връчването на заповедта за уволнение, и неправилно е приел, че с устав на СAE-НФЕ-КНСБ с промени от 04.11.2021 г. и протокол от извънредна конференция от същата дата е доказано, че ищецът се ползва от закрила.

На трето място във въззивната жалба се изразява несъгласие и с изводите на районния съд по същество на спора. Въззивникът счита, че КРС неправилно е приел, че по делото е доказано, че при издаване на обжалваната Заповед № НК-12/06.07.2021 г. работодателят е допуснал многобройни нарушения на КТ, без да изложи кои факти приема за установени и кои не и без да обсъди твърденията и възраженията на страните, както и че е допуснато нарушение на чл.195, ал.1 КТ. Намира за неправилен извода на съда, че в мотивите на уволнителната заповед общо и без конкретизиране е посочено, че служителът е влизал в словесни конфликти със служителите Г.,

Ц. и П., без да се посочват конкретни прояви. В жалбата се прави анализ на събрани доказателства по делото, от които въззивникът счита, че се установени посочените в жалбата нарушения. Изтъква се, че КРС не е обсъдил и не е взел предвид свидетелските показания, като се позовава на част от тези показания, които според него установяват неуважителното поведение на ищеца не само към колегите му, но и към ръководството на дружеството. Посочва се, че в противоречие със съдържанието на уволнителната заповед районният съд е приел, че не са наведени конкретни твърдения в подкрепа на основанието "нарушение на доброто име на предприятието", както и че без да обсъди доказателствата в тяхната цялост е приел, че не е доказана злоупотреба с доверие и уронване на доброто име. В подкрепа на това свое становище излага правни доводи и се позовава на съдебна практика. Въззивникът счита, че първоинстанционният съд неправилно е приел, че за извършеното нарушение М. вече е бил наказан, както и че неправилно е интерпретирал фактите във връзка с предходно наложеното наказание "забележка". Счита за неправилни и изводите на съда, че тежестта на наложеното наказание не отговаря на извършеното, че е следвало да бъде доказано настъпването на вредни последици за работодателя и че за да е налице съставомерност е необходимо работодателят да е злепоставен преди трети лице. Изразява несъгласие и с изводите, че заповедта е издадена в нарушение на чл.194, ал.1 КТ.

В жалбата се прави подробен доказателствен анализ и се сочат обстоятелствата, които въззивникът счита за установени, като се прави обобщение, че поведението на служителя не съответства на Етичния кодекс на "АЕЦ Козлодуй" ЕАД и на конкретно посочени разпоредби от Правилника за вътрешния трудов ред в "АЕЦ Козлодуй" ЕАД, поради което е налице нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл.187, ал.1, т.10 КТ. Развиват се съображения, че от събраните по делото доказателства е установено, че с поведението си М. е допуснал и нарушения на трудовите задължения по чл.126, т.9 КТ, поради което е налице дисциплинарно нарушение по смисъла на чл.187, ал.1, т.8 КТ.

Според въззивника, при определяне на наказанието правилно и законосъобразно са взети предвид тежестта на нарушенията, обстоятелствата, при които са извършени, и поведението на служителя. Посочва също, че правилно и законосъобразно са М. е наложено дисциплинарно наказание "уволнение" на основание чл.190, ал.1, т.7 КТ и на основание чл.190, ал.1, т.4, пр.1 КТ. Навежда и доводи, че заповедта за дисциплинарно уволнение отговаря на изискванията на чл.195, ал.1 КТ. Счита, че липсата на незаконност на уволнението води до неоснователност и на предявените иски за възстановяване на предишната работа и за заплащане на обезщетение за оставането му без работа.

В жалбата се прави искане за отмяна на обжалваното решение, отхвърляне на предявените иски като неоснователни и недоказани и присъждане на направените деловодни разноски.

В срока по чл.263, ал.1 ГПК е постъпил *отговор от М. Н. М.*, чрез процесуалния му представител адв.И.В., в който въззивната жалба се оспорва като неоснователна и недоказана.

На първо място в отговора се навеждат доводи, че районният съд правилно и в съответствие със закона, трайната съдебна практика и събраните

по делото доказателства е приел, че работодателят не се е съобразил с предписанията на чл.333, ал.1, т.3 КТ, тъй като не е спазил изискванията на Наредба № 5/1987 г. и не е събрал предварително необходимата информация дали М.М. страда от някоя от болестите, посочени в чл.1, ал.1 от Наредбата. Въззиваемият счита, че от събраните по делото доказателства безспорно е установено, че към момента на уволнението е страдал от две от тези заболявания, а именно – исхемична болест на сърцето и захарен диабет. Това свое становище аргументира с подробен анализ на събраните по делото писмени доказателства и заключението на съдебно-медицинската експертиза, като излага и правни съображения по приложението на Наредба № 5/1987 г. и Наредба № 11/2018 г.

На второ място в отговора се сочи, че първоинстанционният съд правилно и законосъобразно е приел, че работодателят е допуснал и нарушение на чл.333, ал.3 КТ като друго самостоятелно основание за отмяна на уволнението. Прави се анализ за писмените и гласни доказателства, като се обобщава, че от същите е установено, че М. е осъществявал най-съществени функции именно в качеството си на организационен секретар на синдикалната организация и като такъв се е ползвал от специалната закрила при уволнение, поради което работодателят е допуснал нарушение като не е поискал и получил предварително съгласие на компетентния синдикален орган.

На трето място в отговора се посочва, че първоинстанционният съд правилно е мотивирал решението си и с други доказани в хода на процеса многобройни нарушения на КТ, явяващи се самостоятелни основания за отмяна на обжалваната заповед, а именно: нарушение на чл.195, ал.1 КТ, тъй като заповедта не е мотивирана и не е посочено в какво точно се изразява нарушението; навеждане на твърдения в заповедта, които нямат нищо общо с дадената квалификация на нарушенията; нарушение на чл.194, ал.1 КТ, тъй като наказанието се налага за нарушения, извършени в периода от м.09.2019 г. до 05.07.2021 г.; несъответствие на тежестта на наложеното наказание с тежестта на извършеното нарушение. В подкрепа на становището си, че работодателят е допуснал тези нарушения, въззивникът навежда подробни фактически и правни доводи.

На следващо място в отговора се посочва, че районният съд правилно е приел, че работодателят незаконно е удържал от дължимите на ищеца плащания за м.07.2021 г. обезщетение по чл.221, ал.2 КТ, както и че правилно е присъдил обезщетение да времето, през което е останал без работа – от 07.07.2021 г. до 12.07.2021 г., а след това е постъпил на по-нископлатена работа, която заема и към момента.

Въззивникът моли жалбата да бъде отхвърлена, решението на КРС да бъде потвърдено като правилно, законосъобразно и обосновано и да му бъдат присъдени направените пред въззивната инстанция разноски.

Въззивната жалба е процесуално допустима като подадена от надлежна страна, в рамките на законоустановения срок по чл.259, ал.1 ГПК и срещу обжалваем съдебен акт.

При извършената служебна проверка по реда на чл.269, изр.1 ГПК, настоящият съдебен състав констатира, че първоинстанционният съдебен акт е валиден и допустим.

За да се произнесе по правилността на обжалваното решение,

въззивният съд взе предвид следното:

Районен съд-Козлодуй е сезиран с *искова молба на М. Н. М.*, ЕГН *****, с адрес: гр.***, с която са предявени обективно съединени иски против "АЕЦ Козлодуй" ЕАД, гр.Козлодуй, както следва:

1/ Иск с правно основание чл.344, ал.1, т.1 КТ – за признаване за незаконно и отмяна на уволнението, извършено със Заповед № НК-12/06.07.2021 г. на изп.директор на "АЕЦ Козлодуй" ЕАД;

2/ Иск с правно основание чл.344, ал.1, т.2 КТ – за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност "****" в отдел "Вътрешен одит";

3/ Иск с правно основание чл.344, ал.1, т.3 вр. чл.225, ал.1 и ал.2 КТ – за заплащане на обезщетение за времето, през което е останал без работа поради уволнението в периода от 07.07.2021 г. до 12.07.2021 г., и за времето, в което е бил на по-нископлатена работа за периода от 13.07.2021 г. до 07.01.2022 г. ;

4/ Иск с правно основание чл.272, ал.1 КТ за сумата 4 389,87 лв., представляваща незаконно удържано обезщетение по чл.221, ал.2 КТ, ведно със законната лихва върху тази сума, считано от 15.07.2021 г. до пълното ѝ изплащане.

В исковата молба се твърди, че страните са били в трудово правоотношение, считано от 14.02.2013 г., което е прекратено със Заповед № НК-12/06.07.2021 г. на изп.директор на "АЕЦ Козлодуй" ЕАД, поради наложено дисциплинарно наказание – уволнение. Ищецът счита, че посочената заповед е незаконосъобразна, тъй като при прекратяване на трудовото правоотношение са допуснати многобройни и съществени нарушения на КТ.

На първо място се сочи, че при уволнението работодателят не е съобразил предварителната закрила по чл.333, ал.1, т.3 КТ и не е спазил изискванията на Наредба № 5 за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл.333, ал.1 КТ, обн.ДВ бр.33 от 28.04.1987 г., тъй като преди уволнението не е събрал необходимата информация дали ищецът страда от някое от заболяванията, посочени в Наредбата и не е поискал и получил съответното предварително разрешение от инспекцията по труда. Твърди се, че към момента на уволнението ищецът страда от две от заболяванията, посочени в чл.1, ал.1, т.1 и т.6 от Наредбата, а именно – исхемична болест на сърцето и захарен диабет тип II.

На второ място в исковата молба се сочи, че работодателят е допуснал нарушение и на чл.333, ал.3 КТ, тъй като не е поискал и получил предварително съгласие от съответния синдикален орган. Твърди се, че ищецът е синдикален член на САЕ-НФЕ-КНСБ от м.07.2013 г., а на 13.11.2019 г. е избран за зам.-председател, която длъжност се счита за организационен секретар и която е заемал към момента на уволнението.

На следващо място в исковата молба се твърди, че заповедта за уволнение е издадена в нарушение на чл.195, ал.1 КТ, тъй като не е мотивирана – не е посочено в какво точно се изразява нарушението, какви са неговите конкретни прояви и кога са извършени те. Ищецът счита, че в т.1 от мотивите на обжалваната заповед много общо и без да се конкретизира е посочено, че е влязъл в конфликт със служителките С. Г., Р. Ц. и Р. П.-Г., без да се сочат конкретни прояви на поведението му. Изтъква се, че по изложения мотив относно служителката Ц. и конкретно описан конфликт, състоял се на

04.06.2021 г., вече му е било наложено дисциплинарно наказание със Заповед № НК-11/06.2021 г., поради което не може да същото деяние да му бъде наложено второ дисциплинарно наказание. Ищецът изразява несъгласие и с другото посочено основание за уволнение, а именно – нарушения на трудовата дисциплина, състоящи се в злоупотреба с доверието и уронването на доброто име на предприятието. Навежда доводи, че в заповедта не са изложени конкретни твърдения, които да покриват фактическия състав на "злоупотреба с доверието" по смисъла на чл.187, ал.1, т.8 КТ, а изложените твърдения за "уронване доброто име на предприятието" по смисъла на същата законова разпоредба касаят не предприятието, а неговия изпълнителен директор и то не пред трети, външни за предприятието лица.

В исковата молба се твърди, че тежестта на наложеното наказание не съответства на тежестта на извършеното нарушение. Навеждат се доводи, че от твърдяното поведение на ищеца не са настъпили вредни последици за работодателя както в икономически аспект, така и по отношение нормалното протичане на дейността му. Ищецът счита, че в нарушение на чл.197 КТ работодателят е взел предвид предходно наказание "забележка", наложено със Заповед № НК-3/14.02.2020 г. на изп.директор на "АЕЦ Козлодуй", тъй като към датата на издаване на заповедта за уволнение това наказание е било заличено и не следва да бъде вземано предвид при определянето на тежестта на наказаното с нея нарушение. Посочва, че при издаването на заповедта за уволнение не са взети предвид дадените обяснения, за което говори и фактът, че заповедта е издадена в деня на депозирането им.

Ищецът счита, че след прекратяването на трудовото правоотношение ответникът незаконно е удържал от дължимите му плащания за м.07.2021 г. задължение за обезщетение по чл.221, ал.2 КТ, тъй като в разпоредбата на чл.272 КТ не е предвидена удържа за такова задължение.

В исковата молба се посочва, че ищецът е останал без работа в периода от 07.07.2021 г.-12.07.2021 г., а след това – на 13.07.2021 г. е постъпил на по-нископлатена работа в "Елит-С" ЕООД.

В срока по чл.131 ГПК е постъпил *отговор на исковата молба от ответника "АЕЦ Козлодуй" ЕАД, ЕИК ****, представляван от изпълнителния директор Н. М., в който се оспорва основателността на предявените искове.

Навеждат се доводи, че при постъпването си на работа през 2013 г. ищецът е преминал първоначални прегледи, при които не е декларира, че страда от посочените в исковата молба болести. Твърди се, че ищецът М. е работил в среда на йонизиращи лъчения, но при последващото медицинско наблюдение, провеждано в съответствие с изискванията на Наредба № 11/22.10.2018 г. на НЗ, не е уведомил работодателя, че страда от тези заболявания и не е представил медицинските документи, които прилага към исковата молба, нито пък при извършваните прегледи е констатирано наличието на тези заболявания. Ответникът посочва, че в подписана от М. декларация от 24.01.2013 г. същият не само е декларира, че не страда от болести, при наличието на които не може да започне работа в среда с йонизиращи лъчения, но е поел задължение, че при промяна в здравното му състояние, настъпила по време на трудовото правоотношение и констатирана от други здравни заведения, ще уведоми терапевта на здравната служба.

Счита, че поведението на ищеца, с което посочва наличието на заболявания едва с исковата молба, е в нарушение на принципа на добросъвестността по

чл.8, ал.1 КТ.

В отговора на исковата молба се оспорват и твърденията за предварителна закрила по чл.333, ал.3 КТ, като се твърди, че фактът, че ищецът през 2019 г. е избран за зам.-председател на синдиката е неотносим към тази защита, тъй като функциите на тази длъжност не се припокриват с тези на секретар на синдикат.

Ответникът оспорва и твърденията за други нарушения на КТ. Посочва, че от м.09.2019 г. началникът на отдел ВОиПК /впоследствие реструктуриран в отдел ВО/ е бил информиран за множество конфликти в отдела. Констатирани са нарушения на Етичния кодекс на "АЕЦ Козлодуй" ЕАД от страна на ищеца, за които са му наложени дисциплинарни наказания "Забележка" със Заповед № НК-3/14.02.2020 г. и "Предупреждение за уволнение" със Заповед № НК-11/06.07.2021 г. Във връзка с пореден доклад на началник отдел "Вътрешен одит" от 02.07.2021 г., както и в резултат на среща, проведена на 01.07.2021 г. между изп.директор на дружеството, директор ПТД и всички служители в отдел "ВО" е установено, че са налице междуличностни конфликти, които влияят отрицателно на атмосферата в отдела, нарушават доверието в колектива и качеството на работа. Част от служителите заемат неутрална позиция по конфликтните ситуации, но мнозинството потвърждават, че основен участник в конфликтите е М.М., че са налице персонални конфликти между него и три от колегите му и тай се държи с тях постоянно грубо и неколегиално; че употребява расистки, обидни и вулгарни епитети и изрази, отнасящи се до изпълнителния директор и част от ръководството на дружеството. Посочва се, че във връзка с тези констатации, от ищеца са изискани обяснения на основание чл.193, ал.1 КТ, както и съдържанието на дадените такива. Ответникът посочва, че след като е взел предвид събраната информация и обясненията на служителя намира, че са налице нарушения на трудовата дисциплина, състоящи се в нарушения на правилата на Правилника за вътрешния трудов ред и Етичния кодекс и изразяващи се в постоянно агресивно и неуважително отношение на М. спрямо колегите му С. Г., Р. Ц. и Р. П.-Г.. Счита, че дадените от служителя обяснения и по-конкретно твърденията му, че не говори с колегите си от м.11.2020 г. не се подкрепят от обясненията на мнозинството служители в отдела. Сочи, че поведението на ищеца не се състои в единична проява, а представлява цялостно агресивно, неколегиално и неуважително отношение в продължителен период от време – от м.09.2019 г. до момента на издаване на заповедта. В отговора на исковата молба се сочи също така, че отправяните от М. обидни епитети към ръководството на дружеството представляват нарушения на трудовата дисциплина, състоящи се в злоупотреба с доверието и уронване на доброто име на предприятието, тъй като са станали достояние на неопределен кръг лица, накърняват авторитета и престижа на изпълнителния директор като ръководител с мащабите и обществената значимост на "АЕЦ Козлодуй", като се компрометира и доверието и оценката на другите служители за възможностите да се контролира ефективно трудовия процес

Ответникът навежда доводи, че при определяне на конкретното наказание да взети предвид тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено, както и поведението на служителя, поради което му е наложено дисциплинарно наказание "уволнение" на две основания:

– чл.190, ал.1, т.7 КТ за това, че в периода от м.09.2019 г. до 05.07.2021 г. нееднократно влиза в агресивни словесни конфликти, не поддържа колегиални отношения с колежките си С. Г., Р. Ц. и Р. П.-Г., с което затруднява екипната работа в отдел "Вътрешен одит", и отправя лични негативни намеци към колежките си, което поведение в нарушение на чл.18, 41, 44, 45, т.1 е 2 от Етичния кодекс и на чл.67, т.18 ПВТР и представлява нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл.83, ал.14 ПВТР и раздели "Взаимно уважение" и "Поведение и общуване на работното място" от ЕК, съответно чл.187, ал.1, т.7 и т.10 КТ вр. чл.126, т.10 КТ и е основание за налагане на дисциплинарно наказание "уволнение" съгласно чл.85, ал.6 ПВТР и чл.190, ал.1, т.7 КТ;

- чл.190, ал.1, т.4, пр.1 КТ за това, че в същия период е отправил епитетите "неграмотен", "некомпетентен", "циганин", "к**ва" по отношение на началник отдел "Вътрешен одит", директор ПТД и изпълнителния директор, установено в присъствието на тези ръководители и служители на отдел "Вътрешен одит" на среща, проведена на 01.07.2021 г., което поведение представлява неизпълнение на трудовите задължения по чл.126, т.9 КТ, като предвид начина, по който е извършено – умишлено и пред други служители на дружеството представлява нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл.187, ал.1, т.8 КТ и е основание за налагане на дисциплинарно наказание "уволнение" по чл.190, ал.4, пр.1 КТ

Ответникът счита, че заповедта за дисциплинарно наказание "уволнение" отговаря на изискванията на чл.195, ал.1 КТ, тъй като са посочени нарушителят, нарушението и кога е извършено, наказанието и законовото основание за налагането му, както и че дисциплинарното наказание е наложено на основание чл.330, ал.2, т.6 КТ за допуснати тежки нарушения на трудовата дисциплина, които са описани точно с посочване на съответния текст от нормативен и вътрешнодружествен акт.

Пред първоинстанционния съд са събрани писмени и гласни доказателства. Допуснати и изслушани са специализирани съдебно-медицинска експертиза и съдебно-счетоводна експертиза.

След като обсъди събраните доказателства, поотделно и в тяхната пълнота, настоящият съдебен състав прави следните фактически и правни изводи:

Между страните не се спори, че са в трудово правоотношение по силата на трудов договор № 55/14.02.2013 г., считано от 15.02.2013 г., както и че по силата на Допълнително споразумение № 1605/20.05.2020 г. ищецът М. Н. М. изпълнява длъжността "****" в отдел "Вътрешен одит".

Със Заповед № НК-3/14.02.2020 г. на изп.директор на "АЕЦ Козлодуй" ЕАД ищецът М.М. е наказан със "Забележка" за това, че в периода 2019 г. до момента на издаване на заповедта нееднократно нарушава правилата на поведение и общуване на работното място, установени в Етичния кодекс на дружеството, което поведение се явява неизпълнение на задълженията, посочени в Раздел "Поведение и общуване на работното място" (чл.39-чл.45) от Етичния кодекс на "АЕЦ Козлодуй" ЕАД и като такова представлява нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл.78, ал.1 от ПВТР и чл.187, ал.1, т.10 КТ. С Решение от 02.12.2020 г. по гр.д.№ 235/2020 г. по описа на РС-Козлодуй е отхвърлен предявен от М.М. иск за отмяна на тази заповед за дисциплинарно наказание.

Със Заповед № АД-1855/30.06.2021 г. на изп.директор на "АЕЦ Козлодуй" ЕАД на основание чл.193 КТ са изискани обяснения от М.М. по следните въпроси: 1. На 04.06.2021 г. обиждал ли е своя колежка с думите "некомпетентна", "нахална", "намесваш се в разговора по глупав начин", "изказваш се некомпетентна" и "никой не ти е искал мнението"? Поради какви причини тези думи и изрази са употребени в служебен разговор?; 2. На 04.06.2021 г. държал ли се е грубо и неуважително с колега и поради какви причини?; 3. Проявява ли тенденциозно отношение към колега, състоящо се в грубо отношение и предизвикване на конфликтни ситуации и поради какви причини?.

Със Заповед № НК-11/06.07.2021 г. на изп.директор на "АЕЦ Козлодуй" ЕАД на М.М. е наложено дисциплинарно наказание "Предупреждение за уволнение" за това, че на 04.06.2021 г. е създад конфликтна ситуация като се е държал в нарушение с установените в Етичния кодекс и Правилника за вътрешния трудов ред норми, а именно – недружелюбно и неколегиално отношение, липса на уважение и отправяне на негативни намеци към колега, както и създаване на стресова атмосфера и затрудняване на нормалната работа в отдела като цяло, като извършеното представлява нарушение на чл.18, чл.41, чл.44, 45, т.1 и 2 от Етичния кодекс и на чл.67, т.18 ПВТР и като такова представлява нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл.83, ал.14 ПВТР вр. чл.67, т.18 ПВТР и раздел "Поведение и общуване на работното място" от Етичния кодекс, респ. чл.187, ал.1, т.10 КТ вр. чл.126, т.10 КТ.

Със Заповед № АД-1912/05.07.2021 г. на изп.директор на "АЕЦ Козлодуй" ЕАД са изискани обяснения от М.М. по конкретни въпроси: 1. Поради какви причини влиза в персонални конфликти с колежките си С. Г., Р. Ц. и Р. П.-Г.?; 2. На какво се дължи грубото му, неколегиално отношение към същите лица?; 3. Поради какви причини в присъствието на служители от отдела и на други звена на дружеството е употребил конкретно посочени епитети и изрази, отнасящи се за изп.директор и част от ръководството?

В указания му срок – на 06.07.2021 г. М.М. е представил писмени обяснения до работодателя, в които посочва, че не е влизал в персонални конфликти с колежките си, както и че от м.11.2020 г. не комуникира с Г. и П.-Г.. Счита, че Г. борава с неистини, ползва като параван останалите си две колежки и трите се ползват с по-доброто разположение на началника на отдела. Отрича да е изричал посочените в заповедта изрази и епитети пред когото и да е в отдела или пред друго лице.

Със Заповед № НК-12/06.07.2021 г. на изп.директор на "АЕЦ Козлодуй" ЕАД на М. Н. М. е наложено дисциплинарно наказание "Уволнение" и е прекратено трудовото му правоотношение. Посочено е, че наказанието се налага:

1) на основание чл.190, ал.1, т.7 КТ за това, че в периода от м.09.2019 г. до 05.07.2021 г. нееднократно влиза в агресивни словесни конфликти, не поддържа колегиални отношения с колежките си С. Г., Р. Ц. и Р. П.-Г., с което затруднява екипната работа в отдел "Вътрешен одит", и отправя лични негативни намеци към колежките си, което поведение представлява нарушение на чл.18, 41, 44, 45, т.1 и 2 от Етичния кодекс и на чл.67, т.18 ПВТР и представлява нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл.83, ал.14 ПВТР и раздели "Взаимно уважение" и "Поведение и общуване

на работното място" от Етичния кодекс, съответно чл.187, ал.1, т.7 и т.10 КТ вр. чл.126, т.10 КТ и е основание за налагане на дисциплинарно наказание "уволнение" съгласно чл.85, ал.6 ПВТР и чл.190, ал.1, т.7 КТ;

2) на основание чл.190, ал.1, т.4, пр.1 КТ за това, че в същия период е отправил епитетите "неграмотен", "некомпетентен", "циганин", "к**ва" по отношение на началник отдел "Вътрешен одит", директор ПТД и изпълнителния директор, установено в присъствието на тези ръководители и служители на отдел "Вътрешен одит" на среща, проведена на 01.07.2021 г., което поведение представлява неизпълнение на трудовите задължения по чл.126, т.9 КТ, като предвид начина, по който е извършено – умишлено и пред други служители на дружеството представлява нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл.187, ал.1, т.8 КТ и е основание за налагане на дисциплинарно наказание "уволнение" по чл.190, ал.4, пр.1 КТ.

Горната фактическа обстановка е безспорна, а се установява и от приложените по далото заверени копия от посочените документи.

Страните спорят основно по въпроса дали при издаването на заповедта за уволнение са допуснати формални нарушения, представляващи основание за отмяната ѝ.

На първо място, както пред районния съд, така и пред въззивната инстанция ищецът поддържа, че при уволнението работодателят не е съобразил предварителната закрива по чл.333, ал.1, т.3 КТ и не е спазил изискванията на Наредба № 5 за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрива съгласно чл.333, ал.1 КТ, обн.ДВ бр.33 от 28.04.1987 г.

В подкрепа на изложените в исковата молба твърдения относно здравословното си състояние, ищецът е представил множество медицински документи – епикриза от Болница "Токуда", Клиника по кардиология с приложени данни и кардиограми за периода 20.01.2012 г.-21.01.2012 г.; епикриза от Александровска болница, Клиника по нефрология и трансплантация за периода 04.10.2019 г. – 08.10.2019 г.; епикриза от Болница "Токуда", Клиника по интервенционална гастроентерология за периода 26.05.2020 г. – 30.05.2020 г.; епикриза от Болница "Токуда", Клиника по чернодробна, жлъчна, панкреатична и обща хирургия за периода 29.06.2020 г.-05.07.2020 г.; амбулаторен лист от 25.06.2021 г. с приложени 2 бр. електрокардиограми; медицинско направление от 30.08.2021 г.

В подкрепа на своята защитна теза, ответникът е приложил здравното досие на М.М., в което са описани провежданите периодични прегледи през годините на работата му в "АЕЦ Козлодуй" ЕАД. Към досието е приложена и декларация от 24.01.2013 г., с която при постъпването си на работа в "АЕЦ Козлодуй" ЕАД М.М. е декларирал, че не е боледувал и не боледува от болестите, посочени в подписания конфиденциален фиш, при наличието на които не може да започне работа в среда с йонизиращо лъчение, както и че при промени в здравословното му състояние, настъпили по време на трудовото правоотношение, установени от други здравни заведения, се задължава да уведоми терапевта от здравната служба, отговарящ за структурното звено, в което работи.

От тези документи, както и от заключението на изслушаната пред районния съд специализирана съдебно-медицинска експертиза, се установява, че към момента на уволнението – 06.07.2021 г. ищецът М.М. страда от

исхемична болест на сърцето, както и от захарен диабет тип II. Вещите лица посочват, че от медицинската документация може да бъде направен извод, че тези заболявания са били налични и към 20.01.2012 г., като са доказани чрез съответните изследвания – холтер, ЕКГ и изследване на глюкоза. Вещите лица са констатирали, че в приложеното здравно досие на М. е посочено, че на 01.12.2020 г. има преглед, като прегледалият го лекар по вътрешни болести е посочил, че М. страда от артериална хипертония и захарен диабет тип II и др. придружаващи заболявания.

По делото липсват доказателства, от които да се установява, че преди издаване на заповедта за уволнение работодателят е искал от М. информация относно здравословното му състояние, а от приложеното Решение на основание чл.28, ал.2 ЗОДОИ на ИА "Главна инспекция по труда" е видно, че не е постъпвало искане от "АЕЦ Козлодуй" ЕАД за издаване на предварително разрешение за прекратяване на трудовото правоотношение на ищеца, респ. такова не е издавано.

При така установеното от фактическа страна, настоящият съдебен състав намира, че по делото е установено по безспорен начин, че ищецът М.М. страда от множество заболявания, сред които "исхемична болест" и "захарен диабет тип II". Тези заболявания попадат в чл.1, ал.1, т.1 и т.6 от Наредба № 5 за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл.333, ал.1 КТ, издадена от министъра на народното здраве, обн. ДВ бр.33 от 1987 г. При това положение може да бъде направен извод, че той се е ползвал от закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 3 КТ.

Предварителната закрила за трудоустроените работници и служители и за онези, които страдат от болестите по Наредба № 5/1987 г. на МНЗ, е засилена в сравнение с останалите случаи по чл. 333, ал. 1 КТ. Тя изисква предварително разрешение от инспекцията по труда, предхождано от мнение на ТЕЛК. Целта е да се ангажират и здравните органи, тъй като закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 2 и 3 КТ е по здравни, а не по социални причини, както са останалите случаи по чл. 333, ал. 1 КТ. Следователно преди да издаде заповедта за налагане на дисциплинарно наказание "уволнение" и прекратяване на трудовото правоотношение, работодателят е длъжен да поиска от работника или служителя информация дали страда от заболяване, предвидено в Наредбата. Когато събере данни за наличие на такова заболяване, работодателят е длъжен да поиска от ТЕЛК мнение, като изпрати за това необходимите медицински документи. С това той изпълнява задължението си по чл. 333, ал. 2 от КТ. Тази закрила има обективен характер и може да отпадне само при бездействие, изричен отказ или умишлено затаяване на информация на искането на работодателят работникът да го уведоми за здравословното си състояние и да представи медицинските документи (Решение № 246/12.07.2013 г. по гр. д. № 711/2012 г. IV ГО, Решение № 61/02.04.2015 г. по гр. д. № 4165/2014 г. III ГО, Решение № 364/04.04.2014 г. по гр. д. № 1514/2013 г. IV ГО и др.).

От събраните по делото доказателства е видно, че преди да издаде заповедта за уволнение работодателят не е изискал от ищеца М. да представи актуална информация за здравословното си състояние. При липсата на отправено от работодателя такова питане до служителя, последният се ползва от закрилата, произтичаща от наличните заболявания към момента на уволнението му (Решение № 66 от 12.02.2014 г. на ВКС по гр. д. № 5417/2013

г., IV г. о., ГК).

Не могат да бъдат приети за основателни направените от ответника възражения, че закрилата на ищеца е отпаднала поради неговото недобросъвестно поведение, изразяващо се в подписване на декларация, че не страда от болести, при наличието на които не може да започне работа в среда с йонизиращи лъчения, както и в неизпълнение на поетото със същата декларация задължение, че при промяна в здравното му състояние, настъпила по време на трудовото правоотношение и констатирана от други здравни заведения, ще уведоми терапевта на здравната служба. Моментът, към който се осъществява закрилата по посочената законова разпоредба на чл.333, ал.1, т.3 КТ, е връчването на заповедта за уволнение. Тогава упражненото от работодателя право да прекрати трудовото правоотношение е породило действие с достигане на изявлението до адресата. Това е правно релевантният момент, към който следва да се прецени законността на изявлението – дали съществува потестативното право на уволнение и надлежно ли е упражнено, включително дали е преодоляна закрилата по чл. 333 КТ. Подписаната от ищеца декларация от 2013 г., поради което декларираното в нея здравословно състояние на М. е ирелевантно за настоящия правен спор. Освен това декларацията се отнася до заболявания, попадащи в обхвата на действалата към момента на подписването ѝ НАРЕДБА № 29 от 16.09.2005 г. за здравни норми и изисквания при работа в среда на йонизиращи лъчения, издадена от министъра на здравеопазването, обн., ДВ, бр. 78 от 30.09.2005 г., отм., бр. 91 от 2.11.2018 г., които не се припокриват със заболяванията по Наредба № 5/87 г. на МНЗ. Най-сетне следва да бъде отбелязано и това, че от представеното от самия ответник здравно досие на М. е видно, че работодателят е бил уведомен, че същият страда от артериална хипертония и неинсулинозависим захарен диабет.

При тези съображения, настоящият съдебен състав намира, че като не е изискал информация от ищеца за здравословното му състояние към момента на уволнението и не е изискал предварително разрешение от инспекцията по труда, предхождано от мнение на ТЕЛК, работодателят е нарушил закрилата на ищеца по чл. 333, ал. 1, т. 3 от КТ, поради което уволнението е незаконосъобразно дори и само на това основание.

На второ място, както пред районния съд, така и пред въззивната инстанция ищецът поддържа, че при уволнението работодателят не е съобразил и закрилата му по чл.333, ал.3 КТ.

По делото е представен Протокол от 13.11.2019 г. от проведена редовна конференция на САЕ-НФЕ-КНСБ, от който е видно, че М.М. е избран за заместник-председател на синдиката. Приложен е и Протокол от 04.11.2020 г. от заседание на Синдикалния съвет на САЕ-НФЕ-КНСБ, от който е видно, че е взето решение временно изпълняващи длъжността секретари по смисъла на КТ да бъдат трима човека, сред които М.М. – организационен секретар. Към исковата молба е приложена служебна бележка, издадена на 23.08.2021 г. от САЕ-НФЕ-КНСБ, в която е отразено, че длъжността зам.-председател се счита за организационен секретар и подлежи на закрила по смисъла на чл.333, ал.3 КТ.

По делото е приложен Устав на САЕ-НФЕ-КНСБ, приет на 04.05.1993 г. и актуален към момента на издаване на процесната заповед за уволнение, от чийто чл.11 е видно, че органите на Синдиката са: Конференцията,

Синдикалният съвет, Председател, Заместник председател, Финансово контролна комисия и Изпълнителен съвет. Представен е и Протокол от 04.11.2021 г. от проведена извънредна конференция на Синдиката, от който е видно, че е взето решение за приемане на промени в Устава, като в чл.11 вместо заместник председател е добавен като орган секретар.

По делото са събрани и гласни доказателства чрез разпит на свидетеля Альоша Първанов, който е председател на Синдиката на атомните енергетици от 1996 г. и до настоящия момент. Свидетелят установява, че първоначално след образуването на Синдиката е имало длъжност секретар, но впоследствие това е било изменено и длъжността е била променена на заместник-председател, без обаче функциите да бъдат променяни.

При така установеното от фактическа страна, настоящият съдебен състав прави следните изводи:

С предварителна закрила при уволнение по чл. 333, ал. 3, предл. 1 от КТ вр. § 1, т. 6 от ДР на КТ се ползва работник или служител, който е член на синдикалното ръководство /председател, секретар/ на синдикалната организация, учредена или структурирана в предприятието на съответния работодател.

От събраните по делото доказателства се установи, че към момента на издаването на заповедта за уволнение ищецът М. е бил член на синдикалното ръководство на САЕ-НФЕ-КНСБ, но е бил избран за заместник-председател, а не за секретар. Действително с решение от 04.11.2020 г. е избран за временно изпълняващ длъжността организационен секретар, но настоящият съдебен състав намира, че доколкото към този момент такава длъжност изобщо не е била предвидена в Устава на САЕ-НФЕ-КНСБ, то решение за временно изпълнение на същата не би могло да има правна стойност. Решение за добавяне на секретаря като част от синдикалното ръководство е взето едва след уволнението на ищеца с решение от 04.11.2021 г. Ето защо въззивният съд намира, че ищецът не е доказал твърденията си, че към момента на уволнението се е ползвал със закрилата по чл.333, ал.3 КТ.

Що се касае до наведените доводи, че функциите на заместник-председателя и секретаря са едни и същи, настоящият съдебен състав намира, че разпоредбата на §1, т.6 от ДР на КТ има формален характер и в тежест на работодателя може да бъде вменено единствено събиране на информация дали уволненият работник или служител има качеството на председател или секретар на съответната синдикална организация, но не и да прави анализ на функциите на друга заемана длъжност.

На трето място, както пред районния съд, така и пред въззивната инстанция, ищецът поддържа, че при уволнението работодателят е допуснал нарушение на разпоредбата на чл.195 КТ.

Настоящият съдебен състав намира тези доводи за основателни. В заповедта е посочено, че в периода от м.09.2019 г. до 05.07.2021 г. М. нееднократно е влизал в агресивни словесни конфликти, не е поддържал колегиални отношения с колежките си С. Г., Р. Ц. и Р. П.-Г., отправял е лични негативни намеци към колежките си, отправял е епитетите "неграмотен", "некомпетентен", "циганин", "к**ва" по отношение на началник отдел "Вътрешен одит", директор ПТД и изпълнителния директор, установено в присъствието на тези ръководители и служители на отдел "Вътрешен одит" на среща, проведена на 01.07.2021 г. Посочени са нарушените разпоредби, като е

дадена и правна квалификация на основанията за уволнение. Липсва обаче ясно и точно посочване кога, къде и при какви обстоятелства са извършени тези нарушения. Тази конкретизация е от съществено значение за извършване на преценка дали при налагане на дисциплинарното наказание са спазени сроковете по чл.194, ал.1 КТ (в случая е явно, че част от посочения период е извън рамките на едногодишния срок по тази законова разпоредба), както и дали за нарушенията вече не са били наложени други дисциплинарни наказания (по делото има безспорни доказателства, че на М. са наложени две предходни дисциплинарни наказания "забележка" и "предупреждение за уволнение", като второто е наложено в същия ден, в който е издадена и заповедта за уволнение).

В обобщение на изложеното, въззивният съд намира, че закрилата на М.М. по чл.333, ал.1, т.3 КТ не е била преодоляна, както и че е нарушена разпоредбата на чл.195, ал.1 КТ, поради което предявеният иск с правно основание чл.344, ал.1, т.1 КТ е основателен, уволнението му е незаконно на тези формални основания и Заповед № НК-12/06.07.2021 г. на изпълнителния директор па „АЕЦ Козлодуй” ЕАД следва да бъде отменена, без да бъде разглеждан по същество спора и без да бъдат обсъждани останалите събрани по делото доказателства.

При това положение основателни се явяват и обусловените иски с правно основание чл.344, ал.1, т.2 и т.3 КТ, както и искът за връщане на незаконно удържано обезщетение по чл.221, ал.2 КТ. Във въззивната жалба не са изложени конкретни оплаквания във връзка с тези иски, по които съдът да дължи произнасяне съгласно чл.269, изр.2 ГПК.

Като е достигнал до същите изводи и е уважил предявените иски, районният съд е постановил правилен и законосъобразен съдебен акт, който следва да бъде потвърден.

С оглед изхода на спора и съгласно разпоредбата на чл.78, ал.1 ГПК право на разноски за въззивната инстанция има ищецът М.М., поради което следва да му бъдат присъдени направените такива за адвокатско възнаграждение в размер на 2 400 лв., удостоверени с представения договор за правна защита и съдействие, разписка за изплащането им и списък по чл.80 ГПК. Процесуалният представител на ответника е направил възражение за прекомерност на адвокатското възнаграждение, което въззивният съд намира за неоснователно. Съдът е сезиран с четири обективно съединени иска, като възнаграждението за всеки от тях съгласно Наредба № 1 от 09.07.2004 г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения е както следва: по исковите за отмяна на уволнението и възстановяване на работа минималното възнаграждение съгласно чл.7, ал.1, т.1 от Наредбата е в размер на минималната месечна работна заплата за страната към момента на сключване на договора за правна помощ, т.е. 710,00 лв.; по иска за заплащане на обезщетение за времето на оставане на работа, поради уволнението, минималното възнаграждение съгласно чл.7, ал.2, т.4 от Наредбата е в размер на 1 189,00 лв., изчислено съобразно цената на този иск; по иска за връщане на незаконно удържаното обезщетение по чл.221, ал.2 КТ минималното възнаграждение съгласно чл.7, ал.2, т.2 от Наредбата е в размер на 537,29 лв., изчислено съобразно цената на този иск. Сборът на тези минимални възнаграждения (чл.2, ал.5 от Наредбата) надхвърля незначително договореното и изплатено адвокатско възнаграждение, поради което

възражението по чл.78, ал.5 ГПК се явява неоснователно.

Водим от горното, Врачанският окръжен съд

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА Решение № 17/17.01.2022 г. по гр.д.№ 1048/2021 г. по описа на РС-Козлодуй.

ОСЪЖДА "АЕЦ Козлодуй" ЕАД, ЕИК ***, ДА ЗАПЛАТИ на М. Н. М., ЕГН *****, с адрес: град ***, **сумата 2 400,00 лв.** /две хиляди и четиристотин лева/, представляваща направени разноси за адвокатско възнаграждение пред въззивната инстанция.

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

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____