

РЕШЕНИЕ

№ 112

гр. Пловдив, 31.01.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – ПЛОВДИВ, V СЪСТАВ, в публично заседание на седемнадесети януари през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Светлана Ив. Изева

Членове: Радостина Анг. Стефанова
Светлана Анг. Станева

при участието на секретаря Ангелинка Ил. Костадинова
като разгледа докладваното от Светлана Анг. Станева Въззивно гражданско дело № 20215300503016 по описа за 2021 година

Въззивното производство е по реда на чл.258 и следващите от ГПК във връзка с чл.344, ал.1, т.1 и т.2 от КТ.

Образувано е въз основа на въззивна жалба, подадена от Т. АЛ. Т., ЕГН *****, от с. Ч***, чрез адв. Т.Д., против решение №1731/11.10.2021 г., постановено по гр.д. №7115/2021 г. по описа на Пловдивски районен съд, VIII гр.с., с което са отхвърлени предявените от Т. АЛ. Т. против Железопътна секция Пловдив към ДП „Национална компания „ЖИ““ обективно съединени иски с правно основание чл.344, ал.1, т.1 и т.2 от КТ – за признаване за незаконна на заповед №53/26.02.2021 г. на Директора на ответната страна и възстановяване на ищеца на заеманата от него преди уволнението длъжност, като неоснователни и недоказани. Т. е осъден да заплати на ЖП секция – Пловдив юрисконсултско възнаграждение в размер на 300 лв.

Във въззивната жалба се навеждат доводи за незаконосъобразност, неправилност, необоснованост и нарушение на материалния и процесуалния закон. Липсват мотиви на решението. Жалбоподателят е изпълнил нарежданията на прекия си ръководител. Няма нарушение на трудовата дисциплина. Не е доказано материалите и инструментите да са собственост на другата страна. Исканите обяснения се различават от визираните в заповедта

нарушения. Не е спазена разпоредбата на чл.189 от КТ. Нарушен е и КТД - не е дадено съгласие от КНСБ за уволнението. Иска се отмяна на решението и уважаване на исквете, като се присъдят и разноски за двете инстанции.

В срока по чл.263, ал.1 от ГПК е депозиран отговор, в който се излагат подробни съображения, че въззивната жалба е неоснователна и следва да бъде оставена без уважение, а решението на първоинстанционния съд като правилно и законосъобразно да се потвърди, а на страната да се присъдят разноските. Наложено дисциплинарно наказание съответства на тежестта на нарушението. Жалбоподателят не е действал при условията на крайна необходимост.

Пловдивският окръжен съд, въззивно гражданско отделение, V граждански състав, като прецени събраните по делото доказателства, намира следното:

Въззивната жалба е депозирана в законоустановения срок, изхожда от легитимирана страна и е насочена срещу съдебен акт, подлежащ на въззивно обжалване, поради което се явява процесуално допустима и следва да се разгледа по същество.

При служебната проверка на основание чл. 269 от ГПК се констатира, че решението е валидно и допустимо. Въззивната проверка за правилност се извършва на решението само в обжалваната част, и само на поддържаните основания, без ограничение в дейността по приложение на материалния закон.

Производството, в което е постановено обжалваното решение, е образувано по обективно предявени иски с правно основание чл.344, ал.1, т.1 и т.2 от КТ, предявени от Т. АЛ. Т. срещу Железопътна секция Пловдив към ДП „Национална компания „Железопътна инфраструктура“.

Ищецът Т. АЛ. Т. от с. Ч. моли съдът да постанови решение, с което да признае за незаконна и като такава да отмени заповед № 53/26.02.2021 г. на Директора на ответната страна и да възстанови ищеца на заеманата от него преди уволнение длъжност, по изложените в исквата молба и в писмена защита съображения. Претендира разноски.

Ответникът Железопътна секция - Пловдив към Държавно предприятие "Национална компания „Железопътна инфраструктура" – гр. София, оспорва исквете и моли съдът да ги отхвърли като неоснователни и недоказани, по изложени в отговора на исквата молба съображения. Претендира юрисконсултско възнаграждение. Прави възражение за прекомерност на заплатеното от ищеца на пълномощника му адвокатско възнаграждение.

Безспорно е между страните, а и от събраните по делото писмени доказателства се установява, че ищецът е работил по трудово правоотношение в ответното дружество, последно като „***** при ЖП Секция Пловдив от 08.07.2010 г. С процесната заповед №53/26.02.2021 г., връчена му на 04.03.2021 г., на основание чл.192, ал.1 от КТ във връзка с

чл.188, т.3 от КТ, чл.190, ал.1, т.4, пр.1 от КТ, чл.187, ал.1, т.1 и т.10 от КТ, след вземане предвид на дадените от ищеца писмени обяснения по чл.193, ал.1 от КТ, след преценка на тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено и настъпилите последици, при спазване на изискванията на чл.189 и чл.194 от КТ, на Т.Т. е наложено наказание „дисциплинарно уволнение“ и на основание чл.330, ал.2, т.6 от КТ е прекратено трудовото правоотношение между страните. Като конкретни причини за издаването в заповедта е посочено, че съгласно доклад №300/29.01.2021 г. е констатирано, че при извършена проверка на 29.01.2021 г. в индустриален жп клон на фирма „Инса Газ“ ООД в гара Белозем е установено, че в работно време ищецът, заедно с още трима работници от ЖП участък Филипово на ЖП секция Пловдив, извършили ремонт на ЖП прелез, който е собственост на фирма „Инса Газ“ ООД и обслужва индустриалния ЖП клон на тази фирма, като при проверката е констатирано, че част от скрепителния материал и работния инструмент, който Т.Т. и останалите трима работници са ползвали при ремонта, са собственост на ответната страна, а с констативен протокол № 301/29.01.2021 г., след извършена проверка на 29.01.2021 г., е било констатирано, че при ремонта са били вложени подробно описаните в заповедта строителни материали - собственост на ответната страна, както и, че ремонтът е бил извършен с подробно описаните в заповедта ръчни инструменти - собственост на ответната страна. Предвид изложеното е констатирано грубо нарушение на трудовата дисциплина от страна на ищеца, изразяващо се в злоупотреба с доверието на работодателя, преждевременно напускане на работа, неизпълнение на трудовите задължения, определени при възникването на трудовото правоотношение с длъжностната характеристика.

При така установените факти, първоинстанционният съд е приел, че, съгласно разпоредбата на чл.195, ал.1 от КТ, дисциплинарното наказание се налага с мотивирана писмена заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога е извършено, наказанието и законния текст, въз основа на който се налага. Оспорената заповед съдържа всички законоустановени реквизити. Преди налагане на дисциплинарното наказание ответникът е изпълнил задължението си по чл.193 от КТ да изиска писмени обяснения от ищеца и такива са били депозираны от него. Дисциплинарното наказание е било наложено в рамките на преклузивните срокове по чл.194, ал.1 от КТ от откриването, респективно - от извършването на твърдените нарушения, поради което съдът е намерил за неоснователни наведените от ищеца доводи за незаконосъобразност на процесната заповед поради неизпълнение от страна на ответника на задълженията му по чл.193 от КТ. Както се установява от събраните по делото писмени доказателства и показанията на разпитаните по делото свидетели, ищецът е допуснал посочените в заповедта нарушения на трудовата дисциплина – като предвид характера на нарушенията, тежестта им и поведението му, съдът е приел, че наложеното дисциплинарно наказание на Т.Т. съответства на тежестта на нарушенията.

Изводите са правилни и законосъобразни, макар и прекалено

лаконични. Не се възприемат доводите във въззивната жалба, че липсват мотиви – въпреки пестеливостта на съображенията, е ясно как е формирано вътрешното убеждение на съда.

Самият ищец в исковата молба твърди, че е участвал в ремонта, но това му е било разпоредено от прекия му ръководител, като целта е била обществено полезна и с цел предотвратяване на произшествие. Не е доказано и да са използвани материали и инструменти на въззиваемото дружество. Не е налице нарушение на трудовата дисциплина. Всички тези доводи са неоснователни. Жалбоподателят е знаел, че железопътното отклонение, в чийто ремонт е участвал, не е част от железния път и съоръженията към него, които се обслужват от въззиваемото дружество. Нещо повече – знаел е, че и двама от колегите му са били в болнични. Вярно е, че според длъжностната характеристика е функционално подчинен на техник, ръководител на група по поддържане на железен път, но това касае законните разпореждания, свързани с изпълнение на трудовите задължения и на двамата. В случая е осъществяван ремонт на отклонение, което не е обслужвано от работодателя, т.е. осъществявала се е услуга на трето лице. В случай, че отклонението се е нуждаело от ремонт, собственикът е следвало да организира тази дейност.

Въззиваемата страна е посочила, че материалите и инструментите, използвани за ремонта, са нейна собственост. Това твърдение е оспорено от жалбоподателя, но същият, въпреки предоставената му възможност да ангажира доказателства, че материалите са собственост на трето лице, не е представил такива.

Неоснователни са доводите, касаещи допуснати нарушения в дисциплинарното производство. Същото се е развило в двумесечния срок от узнаване на нарушението, обяснения са поискани и са приложени такива. Според решение № 7 от 23.01.2018 г. на ВКС по гр. д. № 1393/2017 г., III г. о., когато обяснението е поискано преди връчване на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание, с него ищецът е запознат със съществените елементи на допуснатото нарушение. Изискванията на чл. 195 КТ относно съдържанието на заповедта за дисциплинарно наказание са изпълнени, когато нарушението е конкретизирано в достатъчна степен - с оглед защитата на работника или служителя и за да бъде осъществен съдебният контрол за законност на наложеното наказание. Тези изисквания са налице, когато: в искането за даване на обяснения и в заповедта за налагане на наказание нарушението е посочено по разбираем за работника начин и когато в отношенията между работника и работодателя е ясно за какво е наложено наказанието. Наличието на яснота се установява от поставените от работодателя въпроси по повод на дисциплинарното нарушение и дадените от работника или служителя отговори по чл. 193 КТ. Наличието на дадени писмени обяснения от страна на работника /по връченото му искане за даване на обяснения/, когато в искането нарушението на трудовата дисциплина е било посочено по разбираем за работника начин, са достатъчни да установят, че същият е бил наясно с причините за уволнението му. Освен това при

реализиране на дисциплинарната отговорност на работник или служител няма пречка нарушенията на трудовата дисциплина да са индивидуализирани в самата заповед за налагане на дисциплинарно наказание и/или в друг документ, посочен в уволнителната заповед, чието съдържание е станало достояние на наказаното лице, за да се приеме, че заповедта за уволнение е мотивирана по смисъла на чл. 195, ал. 1 КТ (решение № 43 от 7.03.2018 г. на ВКС по гр. д. № 2085/2017 г., IV г. о., а е налице и богата съдебна практика в същата насока).

Налице е и съответствие (съразмерност) между допуснатото дисциплинарно нарушение и наложеното наказание, доколкото жалбоподателят не е изпълнявал трудовите си задължения в интерес на работодателя, а и са налице икономически последици – вложени са материали, собственост на въззиваемото дружество. Правилно е посочено, че е налице злоупотреба с доверието на работодателя. Според изложеното в решение № 469 от 07.01.2013 г. по гр. д. № 1744/2011 г. 4 г.о., с решение №86 от 25.05.2011 г. по гр. дело №1734/2009 г. на ВКС, IV г.о.; решение №293 от 21.11.2011 г. по гр. дело №238/2011 г., на ВКС, III г.о. и решение №117 от 05.04.2012 г. по гр. дело №1306/2011 г. на ВКС, IV г.о. е уеднаквена съдебната практика по повдигнатите въпроси. Според първото решение неизпълнението на задължението за лоялност към работодателя съставлява дисциплинарно нарушение по чл. 190, ал.1, т.4 КТ – злоупотреба с доверието, оказано при възлагане изпълнението на работата за длъжността. Работникът или служителът е длъжен да бъде лоялен към работодателя си, като не злоупотребява с неговото доверие и пази доброто име на предприятието. Нарушението може да се прояви в различни форми, чиято обща характеристика е злоупоставяне на отношенията на доверие между работник и работодател. Злоупотреба с доверието на работодателя е налице, когато работникът, възползвайки се от служебното си положение, е извършил преднамерени действия с цел извличане на имотна облага. Злоупотреба с доверието на работодателя обаче е налице и в случаите, когато, без да е извлечена имотна облага, работникът, възползвайки се от служебното си положение, е извършил действия, компрометиращи оказаното му доверие; когато с действията си е злоупоставил работодателя пред трети лица, независимо дали действията са извършени преднамерено.

Според другите решения при констатиране нарушение на трудовата дисциплина работодателят винаги има право да прецени дали да наложи дисциплинарно наказание на работника или служителя или не, както и да определи вида на дисциплинарното наказание. При избора на наказание обаче работодателят е длъжен да се ръководи от законовите критерии по чл.189, ал.1 КТ, а именно тежестта на нарушението/определя се от значимостта на неизпълненото задължение и формата на вината/, обстоятелствата при които е извършено и поведението на работника или служителя. Преценката по чл.

189, ал.1 КТ е задължителна за работодателя и нейното извършване е изискване за законност на наложеното дисциплинарно наказание. С оглед предприетите действия в работно време, с материали и инструменти, изрично посочени в заповедта, се извършва работа, която не е в интерес на работодателя, а на трето лице, като влагането на материали безспорно уврежда работодателя. Налице е злоупотреба с доверието на работодателя, като настоящият състав се солидаризира с изводите на състава на районния съд, че наложеното наказание е съответно на извършеното дисциплинарно нарушение.

Не следва да се обсъждат доводите, свързани с нормата на чл.13 НК, тъй като се касае за гражданско, а не – наказателно производство.

Неоснователни са и съображенията, че е налице нарушение на КТД, тъй като не е дадено предварително съгласие от КНСБ да бъде уволнен. Не са ангажирани доказателства във връзка с твърдяното членство, а и нормата на чл.333, ал.3 КТ не касае всички синдикални членове, а членове на синдикално ръководство.

По изложените съображения жалбата е неоснователна, като следва да се остави без уважение, а обжалваното решение да се потвърди.

Разноски са поискани от двете страни, но, с оглед отхвърляне на жалбата, следва да се присъдят само на въззиваемата страна в размер на 100 лв. за юрисконсултско възнаграждение в съответствие с чл.78, ал.8 от ГПК вр. чл.23, т.1 от Наредбата за заплащане на правната помощ (за два иска).

Воден от гореизложеното, Пловдивският окръжен съд, V въззивен граждански състав, на основание чл.272 от ГПК,

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решение №1731/11.10.2021 г., постановено по гр.д. №7115/2021 г. по описа на Районен съд Пловдив, VIII граждански състав.

ОСЪЖДА Т. АЛ. Т. от с. Ч***, ЕГН *****, да заплати на Железопътна секция Пловдив към Държавно предприятие „Национална компания „Железопътна инфраструктура“, ЕИК 1308232430514, на основание чл.78, ал.8 от ГПК вр. чл.23, т.1 от Наредбата за заплащане на правната помощ юрисконсултско възнаграждение за въззивното производство в размер на 100 (сто) лева.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване с касационна жалба в едномесечен срок от връчването му на страните пред Върховния касационен

СЪД.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____