

РЕШЕНИЕ

№ 209

гр. Кърджали, 15.11.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – КЪРДЖАЛИ, П. СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и шести октомври през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Пламен Ал. Александров

Членове: Кирил М. Димов

Невена К. Калинова

при участието на секретаря Красимира Хр. Боюклиева
като разгледа докладваното от Кирил М. Димов Въззивно гражданско дело № 20225100500182 по описа за 2022 година

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

С решение № 114/29.04.2022 г. по гр.д. № 314/2021 г. по описа на РС - Момчилград, е признато за незаконно уволнението и е отменена Заповед за налагане на дисциплинарно уволнение №46/19.04.2021 г. издадена от „Ш.Б.“ ЕООД, с ЕИК *****, със седалище и адрес на управление: С., р-н „И.“, ж.к.„И.“, ул.„Н.Х.“ № *А, ет.*, ап.** А, представлявано от управителя Х.Н.Ш., действащ чрез пълномощника си Р. О. Б., по отношение на работника А. К. С., с ЕГН *****, от с.О., общ.К., обл.К., като неправилна и незаконосъобразна.

Със същото решение са отхвърлени предявените от „Ш. Б.“ ЕООД - гр.С. против А. К. С. искове за заплащане на сумата от 580 лв., представляваща обезщетение в полза на работодателя на основание чл.221, ал.2 от КТ, както и за сумата от 4131.59 лв., представляваща претърпени от работодателя вреди в причинна връзка с виновното поведение на служителя на основание чл.203, ал.2 КТ във вр. с чл.211 КТ, като неоснователни и

недоказани. „Ш.Б.“ ЕООД - гр.С. е осъдено да заплати на А. К. С. разноски за адвокатско възнаграждение в размер на 650 лв., а по сметка на РС – Момчилград 100 лв. възнаграждение за вещо лице.

Недоволен от така постановеното решение е останал жалбодателят „Ш. Б.“ ЕООД - гр.С., който го обжалва чрез процесуалния си представител по пълномощие - адв. Х. Г., като неправилно поради нарушение на материалния закон, при допуснати нарушения на съдопроизводствените правила и необоснованост. В жалбата се сочи, че изводът на съда за незаконност на процесната заповед бил неправилен и необоснован. В нарушение на процесуалните правила, съдът не обсъдил аргументите, доводите и възраженията на въззивника за законност на процесната заповед, не обсъдил и относимите и представени от ищеца доказателства, които били приети по делото и не оспорени от ответника. Съдебно-почерковата експертиза била извършена върху подпис на разписката за предаване на пратка, поставен върху електронно устройство на куриера, поради което приетата по делото експертиза не следвало да бъде кредитирана. Твърди се, че ответникът е узнал за заповедта за дисциплинарно уволнение още на 23.04.2021 г., видно от представените писмени доказателства - „екранни снимки“ от проведени разговори между ответника и ищеца под формата на чат в мобилното приложение Вайбър. Съдът не обсъдил тези доказателства, което обосновавало извод за допуснато при постановяване на решението нарушение на съдопроизводствените правила, изразяващо се в липса на произнасяне по всички релевантни за предмета на спора доводи, твърдения и възражения. Меродавния момент за прекратяване на трудовото правоотношение на основание дисциплинарно уволнение бил моментът на узнаване за заповедта от работника. Заповедта била редовно връчена дори, когато е изпратена на адреса на служителя, получена е в пощенската станция, а връчителят е удостоверил, че пратката не е потърсена от получателя. Необходимо било адресът, на който писмото е било доставено, да съвпада с посочения от служителя в кореспонденцията му с работодателя, който най-често бил вписаният в трудовия договор адрес. Съдът преценявал случаи, в които на същия адрес служителят е получавал и други пощенски пратки лично от работодателя. С доставянето на писмото, съдържащо заповедта за уволнение на посочения от служителя адрес, работодателят изпълнил задължението си за връчване на изявлението за прекратяване на трудовия договор.

Изявлението му породило правно действие и от този момент трудовоправната връзка следвало да се счита за прекратена. Съдът неправилно приел, че при наличие на предхождащо волеизявление от страна на работника за прекратяване на трудовото правоотношение, то следва да се приеме като основание за прекратяване на трудовите правоотношения, а не издадената заповед от страна на работодателя. Предизвестието трябвало да бъде писмено (форма за действителност) и да включва определен срок, след изтичането на който трудовия договор се прекратява. Отправеното предизвестие определяло със сигурност края на съществуването на трудовото правоотношение с изтичане срока на същото. Дисциплинарното уволнение било едновременно дисциплинарно наказание и акт на прекратяване на трудовото правоотношение. Неговият санкционен характер се проявявал преди всичко в едностранно, независимо от волята на работника и служителя преустановяване на трудовоправната му връзка с работодателя, като последица от най-тежкото виновно неизпълнение на трудовите задължения. Възможна била и конкуренция на две насрещни, едностранни волеизявления насочени към прекратяване на трудовия договор, когато работникът или служителят пръв е отправил предизвестие за прекратяване на трудовия договор по чл.326, ал. 1 КТ и през време на срока на предизвестието му е връчена заповед за дисциплинарно уволнение от работодателя. Несъстоятелни били доводите на ответника, че при наличие на конкуренция между основания за прекратяване на трудовото правоотношение, едното от които за дисциплинарно уволнение, се прилага първото по време основание. Този принцип се прилагал при различни от процесните основания за прекратяване на трудовия договор, а не и в хипотезата на предизвестие по чл.326, ал.1 КТ и дисциплинарно уволнение. Предизвестие не означавало незабавно предприемане на действие, а предупреждение, че такова ще бъде извършено в по-късен момент, поради което поведението на работника представлявало грубо нарушаване на трудовата дисциплина, недвусмислено установена и от работодателя, и от закона. Внезапното напускане на работното място от шофьори на влекачи в период на тримесечните им командировки в чужбина, било изключително неблагоприятно събитие за всеки превозвач, изпълняващ международни превози на товари, нанасящо огромни щети както на самите работодатели, така и на останалите участници в логистичния процес. Указанията на работодателя във връзка с променен

график на товарните автомобили и последваща смяна на шофьорите им, не представлявали промяна на характера или мястото на работа, така че работникът да е възпрепятстван да изпълнява трудовите си задължения, респективно не били налице основанията за правомерен отказ от или преустановяване на работата по смисъла на чл.219 от КТ. Такова указание представлявало законно нареждане на работодателя, каквото служителят е длъжен да изпълнява съгласно чл.126, ал.1, т.7 от КТ. В първоинстанционното производство било доказано, че ответникът е извършил грубо нарушаване на трудовата дисциплина, поради което законосъобразно, след запознаване с писмените обяснения на служителя по реда на чл.193 от КТ му било наложено дисциплинарно наказание уволнение. Поради това искът за обезщетение в размер на брутното му трудово възнаграждение в размер на 580 лв. бил основателен. Също така налице били всички елементи от фактическия състав на чл.203, ал.2 вр. с чл.211 от КТ. Всички събрани по делото доказателства сочели, че А. К. С. неправомерно е отказал да изпълнява служебните си задължения, оставил поверения му товарен автомобил и не се е явил на работа до датата на издаване на заповедта. В същия ден, в който е оставил камиона и отказал да изпълнява служебните си задължения - 09.04.2021 г., работникът сключил трудов договор с друга компания за същата работа. Този факт бил посочен от самия ответник, който представил на съда и новият си трудов договор. Това поведение недвусмислено представлявало недобросъвестност и умишлено нанасяне на вреди на работодателя. За знанието на работника относно вредите, които ще настъпят за работодателя му вследствие поведението на първия, свидетелствала подписаната от А. С. декларация-съгласие от 26.03.2021 г., в която изрично били посочени вредите, които биха настъпили в случай на неявяване на работа и напускане без предупреждение. Сред тези вреди изрично били посочени „пропуснати ползи вследствие на престой на определено МПС, разходи, извършени от дружеството и дружествата от групата „Ш.“ във връзка с наемане на нов водач“. За тези вреди, които били доказани, че са настъпили реално, работникът се съгласил да носи отговорност, което съгласие следвало да се тълкува като знание, определящо последващите му действия като такива, извършени умишлено по смисъла на чл.203, ал.2 от КТ. Твърди се, че не е налице предизвестие по чл.326, ал.1 от КТ. Поведението на работника не можело да бъде

квалифицирано като предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение, тъй като същият напуснал работата си и оставил повереното му от работодателя имущество непосредствено след отказа му да изпълни указанията на мениджъра си. Вредите се изразявали в непланиран престой на превозното средство, разходите по ангажиране на други шофьори и спешното им пристигане в базата на „Ш. Б.“ ООД и по разместване на програмата на другите превозни средства. Те били направени по необходимост, за да бъдат спазени задължения и изпълнени договори с партньори. Това било доказано с представените с исковата молба заповед за пре-планиране на водачи и превозни средства № 20-21088/12.04.2021 г., платежни нареждания, договор за възлагане, 3 бр. фактури и 2 бр. касови бонове. Общият размер на разходите бил 4131.59 лв., които А. С. следвало да заплати тези вреди в пълен размер. Процесната заповед за дисциплинарно уволнение била издадена от ищеца с оглед доказаната по делото фактическа обстановка, а именно отказът на работника да спазва указанията на мениджъра си във връзка с изпълнение на служебните му задължения, самоволното му напускане без предупреждение и оставяне на поверения му камион на 09.04.2021 г., както и фактът, че от посочената дата до датата на издаване на заповедта А. С. не се е явил на работа. Заповедта била законосъобразна, като работодателят обосновал преценката си за извършените от работника дисциплинарни нарушения и след като се е запознал с писмените обяснения на работника по реда на чл.193 от КТ. Работникът узнал за заповедта на 23.04.2021 г., което било доказано с проведената между него и г-н Р. Б. кореспонденция, в която А. С. коментирал съдържанието на заповедта, след като същата била получена на адреса на работника, на който той живее и получавал предходни пратки от работодателя си. Обект на почерковата експертиза не бил саморъчния подпис на ответника, а представената по делото разписка, подписана чрез електронно устройство. Излага съображения, че предявеният от ответника насрещен иск на основание чл. 344, ал.1, т.1 и т.4 от КТ, за отмяна на заповед за налагане на дисциплинарно уволнение № 46/19.04.2021 г., е неоснователен, тъй като бил погА. по давност - от дата на узнаване за заповедта (23.04.2021 г.) до момента на предявяване на иска (27.08.2021 г.) били изминали повече от 2 месеца. Съгласно чл.358, ал.1, т.2 от КТ давностният срок за предявяване на икове за защита срещу уволнение бил два месеца. В решението не било обсъдено възражението за изтекла давност, което представлявало нарушение на

принципа на равнопоставеност на страните в процеса. Съгласно константната съдебна практика заповедта за дисциплинарно уволнение се считала за връчена от деня на узнаване на нейното съществено съдържание - изразена воля от работодателя за прекратяване на трудовото правоотношение и правното основание, на което това е направено. Моли съда да отмени обжалваното решение на РС - Момчилград като уважи изцяло предявените от „Ш. Б.“ ООД иски и да отхвърли в цялост, като изтекъл по давност, евентуално недоказан и необоснован, предявения насрещен иск. Претендира разноси. В съдебно заседание, представляван от процесуалния си представител представя писмена, с която поддържа въззивната жалба и излага съображения по същество. Представя списък на разноските.

Въззиваемият А. К. С., представляван от процесуалния си представител - адв. М. С., оспорва въззивната жалба в представен отговор на въззивната жалба на основание чл.263, ал.1 от ГПК. В отговора се сочи, че ищецът представил по делото разпечатка с логото на „С.“ АД за предаване на пакет 1 бр. от А. Л. Ч. на А. К. С.. В разпечатката нямало посочване какво съдържа пакета, имало подпис под името на А. К. С., който подпис не принадлежал на ответника съгласно заключението на вещото лице по назначената съдебно-графологична експертиза. Подписът в известието за доставяне не принадлежал на А. С., поради което представеното известие за доставяне бил неистински документ, който следвало да се изключи от доказателствата по делото. Неоснователно било твърдението на въззивника, че графологичната експертиза изследвала подпис върху електронно устройство на куриера. Експертизата била извършена върху документи предоставени по делото. Изводът на вещото лице се подкрепял и от факта, че по времето, когато се твърди че А. С. е подписал известието за доставяне, той не се е намирал на територията на страната и не било възможно да подпише известие за доставяне в с.О, общ. К.. Видно от представеното доказателство - заверено копие от трудов договор, сключен от А. К. С. е „М.т.“ ЕООД от 09.04.2021 г., ответникът имал друг работодател и бил командирован да извършва превози в чужбина през периода 12.04.2021 г. - 12.06.2021 г., което се установявало и от двете заповеди за командироване. Това обстоятелство се потвърждавало и от разпечатки от цифров тафограф VDO, които представяли данни за работата на А. С. като шофьор на тежкотоварен автомобил. От тези доказателства било установено, че на дата 21,22,23 април 2021 г. А. С. управлявал тежкотоварен

камион извън пределите на България. Не било доказано, че писмото съдържа именно заповед за налагане на дисциплинарно наказание. Не можело да се твърди, че заповедта е достигнала до адреса на работника и била изпълнена хипотезата на чл.195. ал.2, предл. 2 от КТ. По делото не било доказано връчване на заповедта за уволнение на въззиваемия. Неправилни и неоснователни били твърденията, че работникът е узнал за процесната заповед на 23.04.2021 г., което доказвали 4 екранни снимки от проведени разговори под формата на чат в мобилното приложение Вайбър. От представените електронни съобщения на дата 23.04.2021 г. се установявало, че А. С. обяснява причините за напускането си и отправя предупреждения да не се тормози семейството му, предупреждава че ще се обърне към инспекцията по труда. В представеното телефонно съобщение се коментирали твърдения, които не се съдържали в уволнителната заповед - за счупен камион и за изпълнено задължение камиона да се прибере в базата и да се предаде. Също така в телефонното съобщение не се коментирала заповед за уволнение, поради което не можело да се твърди, че А. С. знаел за нея. По делото нямало представени доказателства А. С. да е узнал, че има издадена заповед за уволнение. Заповедта за дисциплинарно уволнение не била връчена на А. С., той узнал за нея едва с връчване на исковата молба, поради което искът по чл.344, ал.1, т. 1 КТ бил погА. по давност. Неоснователни били доводите на въззивника, че няма валидно предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение от работника. От представените от ищеца разпечатки на електронни съобщения се установявало, че А. К. С. изрично заявил намерението си, че прекратява договора си с „Ш. Б., ЕООД още на 09.04.2021 г. В електронни съобщения уведомявал, че напуска („тръгвам си по мое желание“) т.е. прекратява трудовото си правоотношение. Представителят на работодателя получил това уведомление, изразил несъгласие, но дал подробни указания на ответника къде и как да предаде камиона. Сочил, че на работодателя било известно, че работникът няма да продължи работа. Тъй като представителят на работодателя не се съгласил да прекрати трудовото правоотношение по взаимно съгласие, то писменото изявление на А. С. следвало да се приеме като предизвестие за прекратяване на договора. При данни, че уведомлението е било получено от работодателя на дата 09.04.2019 г., по правилото на чл.326 ал.4 от КТ срокът започвал да тече от 10.04.2019 г. и изтичал на дата 10.05.2019 г., като на тази дата и оглед разпоредбата на

чл.335 ал.2,т.1 от КТ трудовия договор следвало да се счита за прекратен. Заповед № 46/19.04.2021 г. за налагане на дисциплинарно уволнение била незаконосъобразна, тъй като била наложена след като трудовото правоотношение между „Ш. Б. „ЕООД и А. К. С. е било прекратено на 10.05.2021 г. на основание чл.326, ал.1 КТ. Прекратяването на трудовото правоотношение прекъсвала необходимата връзка и след осъществяването му последващо дисциплинарно наказание било незаконно и не можело да породи правни последици. При наличие на конкуренция между насрещни волеизявления за прекратяване на трудовото правоотношение от значение било това, чийто фактически състав е настъпил по-рано. Обжалваната заповед за дисциплинарно уволнение била неправилна и немотивирана, като не били посочени конкретното извършените нарушения по цитираните разпоредби, кога са извършени и с какви действия. В заповедта била посочена разпоредбата на чл.187 т.8 и т.10 от КТ, които разпоредби били две самостоятелни, независими една от друга и представлявали различни видове нарушения на трудовата дисциплина. По т.8 не било посочено, в какво точно се изразява нарушението, кога и с какви действия е злоупотребено с доверието и е уронено доброто име на предприятието, или са разпространени поверителни за него сведения. По т. 10 не било посочено точно кои и как не са изпълнени други трудови задължения, предвидени в закона и други нормативни актове. Посочено бил чл.190, т.7 от КТ, относно други тежки нарушения на трудовата дисциплина, като не било посочено конкретно кои са те и с кои действия е нарушена трудовата дисциплина. Неоснователни били твърденията на въззивника, че предизвестието за напускане на работа от работника било изоставяне на служебни задължения, последващо неявяване на работа. Видно от разменените електронни съобщения, А. С. изразил несъгласие да смени камиона, който управлява и заявил: “тръгвам си по мое желание“. Отправеното предизвестие определяло със сигурност края на съществуването на трудовото правоотношение с изтичане срока на същото. Работодателят знаел, че работникът е упражнил правото си по чл.326 от КТ, знаел че няма да продължи работа и дал указания как да предаде имуществото, с което е работил. Въпреки това неправомерно не приел изявлението на работника, неправомерно започнал процедура по налагане на дисциплинарно уволнение. Това, което работодателят можел да направи, било да иска обезщетение за неспазено предизвестие по чл.221, ал.2 КТ, но такъв

иск не бил предявен. Правото на обезщетение възниквало след като заповедта за дисциплинарно уволнение бъде връчена на работника по реда на КТ, стане необжалваема или е призната за законосъобразна при обжалване по съдебен ред. Прекратяването на трудовото правоотношение прекъсвало необходимата връзка и след осъществяването му последващо дисциплинарно наказание било незаконно и не можело да породи последиците като право на обезщетение в полза на работодателя. Изводите на съда в тази насока били правилни и подкрепени от доказателствата по делото. Неоснователен бил доводът на въззивника, че наличието на умисъл за причиняване на вреди у работника, се доказвал от обстоятелството, че още на 09.04.2021 г. той е сключил трудов договор с нов работодател. Предявеният иск с правно основание чл.203, ал.2 от КТ бил недоказан. С напускането си въззиваемият упражнил свое субективно преобразуващо право, предвидено в чл.326, ал.1 от КТ, което не било противоправно. В случая нямало напускане без предупреждение, работникът е заявил, че напуска и деянието му не било противоправно, тъй като нямало несъответствие между правнодължимото и фактически осъщественото поведение. Относно твърдения престой на превозно средство ищецът не ангажирал доказателства. Не били представени доказателства, от които да се установи кое превозно средство е било в престой, колко време е продължил този престой и как се изчислява тази твърдена вреда. Не били представени доказателства и относно твърдените вреди, настъпили от нереализирани договори с клиенти, както и доказателства за извършени допълнителни разходи по промяна на програмата на другите превозни средства. Не се установявала причинно-следствена връзка между направените от въззивника разходи и поведението на ответника. Не било установено по делото каква е пряката връзка с разходите по наемането на двама чуждестранни водачи. Двамата водачи, извършвали допълнителни транспортни услуги, започнали извършването им в период, когато А. С. бил още на работа. Напускането на работник, при ясно изразена негова воля за това, била ситуация регламентирана в КТ, и такава ситуация не можела да бъде неочаквана за работодателя. Тази ситуация не била еквивалентна на неявяване на работа, тъй като работникът недвусмислено заявил в писмен вид, че напуска. Моли съда да остави в сила обжалваното решение на РС - Момчилград, като правилно и законосъобразно. Претендира разноски. В съдебно заседание, представляван от процесуалния си представител,

поддържа становището си, изразено в отговора на въззивната жалба. Представя писмено становище и списък на разноските.

Въззивният съд, при извършената преценка на събраните по делото доказателства, по повод и във връзка с оплакванията, изложени от жалбодателя констатира:

Жалбата е допустима, подадена е в срок от лице, имащо правен интерес от обжалването. По същество разгледана жалбата е частично основателна.

Решението на Момчилградския районен съд е валидно и допустимо, като не са налице предпоставките за обявяването му за нищожно или за обезсилване като недопустимо.

Първоинстанционното производство е било образувано по предявени първоначални иски с правно основание чл.221, ал.2 от КТ за заплащане на сумата от 580 лв., представляваща обезщетение в полза на работодателя поради дисциплинарно уволнение на работника, както и с правно основание чл.203, ал.2 КТ във вр. с чл.211 КТ, за заплащане на сумата от 4131.59 лв., представляваща претърпени от работодателя вреди в причинна връзка с виновното поведение на служителя, ведно със законната лихва. В исковата молба се твърди, че ответникът извършил дисциплинарно нарушение, оставяйки поверения му товарен автомобил в базата на дружеството и напускайки работното място, за което му било наложено дисциплинарно наказание уволнение. Предвид наложеното наказание се претендира сумата от 580 лв. на основание чл.203, ал.2 КТ. Също така се сочи, че в резултат на извършеното дисциплинарно нарушение, ответникът виновно и умишлено причинил вреди на дружеството в размер на 4 131.59 лв., които се претендират на основание чл.203, ал.2 КТ във вр. с чл.211 КТ.

Ответникът оспорва исковете, като сочи, че не е извършил дисциплинарно нарушение. Излага съображения, че е прекратил трудовия договор с едностранно предизвестие, отправено до работодателя. Твърди, че уволнителната заповед не му е била връчвана и трудовото правоотношение е прекратено с изтичането на предизвестieto и преди узнаването на уволнителната заповед. На това основание предявява насрещен иск с правно основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна.

Видно от представения трудов договор № 242/20.11.2019 г.,

въззиваемият А. К. С. е бил в трудово правоотношение с въззивника „Ш. Б.“ ЕООД – гр.С., на длъжност „шофьор тежкотоварен автомобил международни превози“.

Със заповед № 20-21060/26.03.2021 г., А. К. С. бил командирован за срок от три месеца, считано от 26.03.2021 г. с товарен автомобил със задача да извърши превози в международно съобщение до страните - членки на ЕС по релации, определени от управителя, за което бил извършен и съответният инструктаж. Въззиваемият подписал и декларация, че е запознат с вътрешния ред на дружеството, както и отговорността при причиняване вреди на дружеството.

На 09.04.2021 г. по електронно приложение „Вайбър“ мениджърът на въззивника уведомил въззиваемия, че се налага размястване на трима водачи. А. С. изпратил съобщение като заявил, че отказва да смени камиона и си тръгва по свое желание, като на следващия ден ще освободи камиона. Мениджърът на дружеството заявил, че това не е предизвестие, а отказ от работа без конкретна причина.

С приемо-предавателен протокол с дата 09.04.2021 г., А. С. предал автомобил СВ 1734 НА/167 на представител на „Ш. Б.“ ЕООД.

Във връзка са напускането на А. С. била издадена заповед с изходен номер 20-21088 с дата 12.04.2021 г. за препланиране на водачи на превозни средства в април 2021 г., с която бил ангажиран като водач А. П., съкращаване на полагащата му се почивка и започване на командировка по спешност от 25.04.2021 г. Със същата заповед е постановено наемането на последователно двама водачи, които се застъпват от компанията партньор - служителя Р. Т. и служителя В. В., които да бъдат ангажирани с работа на влекач. По този начин общата бройка активни водачи от периода преди напускането на А. С. да не бъде променена – седмица 15 – 16, дни 12.04.2021 г. до 25.04.2021 г.

С покана за даване на писмени обяснения, въззивникът поискал от въззиваемия да даде писмени обяснение относно причините за едностранното и преждевременно прекратяване на заповед № 20-21060/26.03.2021 г. и последващото неявяване на работа, считано от 09.04.2021 г. Поканата била изпратена с куриер и получена на 16.04.2021 г.

Със заповед за налагане на дисциплинарно уволнение № 46/19.04.2021

г., издадена от Росен Огнянов Бухларски – пълномощник на „Ш. Б.“ ЕООД – гр.С., на А. К. С. било наложено наказание „дисциплинарно уволнение“ на основание чл.330, ал.2, т.6 от КТ и било прекратено трудовото правоотношение със същия.

От представената като доказателство по делото фактура № 0892734*** с дата 19.04.2021 г., изд. от „У. е.“ Унгария, се установява, че „Ш. Б.“ ЕООД е закупило самолетен билет на името на А. П. за сумата от 54.99 лв. Представени са също така 2 бр. изследвания PCR тест с касова бележка на стойност 90 лв. и RAT тест с касова бележка на стойност 75 лв. на името на А. П..

Видно от представените фактура № 21200*** с дата 19.04.2021 г. и фактура № 21200113 с дата 26.04.2021 г. „Ш. Б.“ ЕООД заплатило допълнителни транспортни услуги на Т.Р. и Б.Б., с рег. Номр на камион СВ **** PX общо в размер на 2000 евро.

От представените като доказателства трудов договор № 567/09.04.2021 г. заповед за командировка в чужбина № 202104029 от 09.04.2021 г. и заповед за командировка в чужбина № 20210026 от 11.05.2021 г., се установява, че А. К. С. е бил трудово правоотношение с “М. т.“ ЕООД на длъжност шофьор, товарен автомобил (международен транспорт) като за периода от 12.04.2021 г. до 12.05.2021 г. и за периода от 12.05.2021 г. е бил командирован на територия на ЕС да управлява служебен товарен автомобил за извършване на възложени от дружеството курсове по допълнително конкретизиран маршрут.

От писменото заключение на вещото лице Д. М. П. по назначената съдебно-почеркова експертиза, както и от разпита на същия пред първоинстанционния съд, които и настоящата инстанция приема, се установява, че подписът в оригинал – известие за доставка с логото на “С.“ АД, поставен под думата „приел“ над пунктираната линия не е положен от А. К. С..

При така установените по делото факти и обстоятелства се налага извода, че заповедта за дисциплинарно уволнение на въззиваемия е обоснована и правилна, респ. уволнението не е незаконно. Не е спорно по делото, че въззиваемият А. К. С. е бил в трудово правоотношение с въззивника „Ш. Б.“ ЕООД - гр.С., на длъжност „шофьор тежкотоварен автомобил международни превози“. Не е спорно също така и

обстоятелството, че А. К. С. е бил командирован за срок от три месеца, считано от 26.03.2021 г. за извършване на превози с товарен автомобил в ЕС, като на 09.04.2021 г., е отказал да изпълни разпореждане на работодателя за смяна на товарен автомобил СВ 1734 НА/167, предал е същия на представител на „Ш. Б.“ ЕООД, като след тази дата не е изпълнявал задълженията си по трудовия договор. Основният спорен по делото въпрос е дали въззиваемият правомерно е отказал да изпълни нареждане на работодателя, или това представлява дисциплинарно нарушение. Съгласно разпоредбата на чл.283 от КТ работникът или служителът има право да откаже изпълнението или да преустанови работата, когато възникне сериозна и непосредствена опасност за живота или здравето му, като незабавно уведоми прекия ръководител. В случая не се установяват, а и не се твърдят, данни за наличие на сериозна и непосредствена опасност за живота или здравето на въззиваемия, поради което същият не е имал законно основание правомерно да откаже да изпълни нареждането на работодателя за смяна товарния автомобил. Поради тази причина поведението на А. С. следва да се квалифицира като сериозно нарушение на трудовата дисциплина, което води до налагането на дисциплинарно уволнение. Неизпълнението на правомерна заповед на работодателя и напускане на работното място е тежко нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл.190, ал.1, т.7 от КТ, за което съразмерно може да бъде наложено наказание дисциплинарно уволнение. Преди налагането на дисциплинарното наказание от служителя са били искани писмени обяснения, а издадената заповед е мотивирана и съдържа необходимите елементи съгласно разпоредбата на чл.195, ал.1 от КТ - описание на нарушителят, нарушението и кога е извършено, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага.

Във връзка с изложеното по-горе, предявеният насрещен иск с правно основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна е допустим, а по същество е неоснователен. Искът е предявен в предвидения двумесечен срок, който извод се налага предвид приетата по делото съдебно-почеркова експертиза, съгласно която подписът в оригинал – известие за доставка с логото на “С.” АД, поставен под думата „приел“ над пунктираната линия, не е положен от А. К. С.. Т.е., заповедта за уволнение не е била връчена с посоченото известие за доставяне на 23.04.2021 г. и при липса на други данни за връчването ѝ, следва да се приеме, че същата

е връчена на въззиваемия с исковата молба на 24.08.2021 г. Неоснователни са в тази връзка доводите на въззивника, че въззиваемият е узнал същественото съдържание на уволнителната заповед, изпращайки електронно съобщение по приложението „Вайбър“ на 23.04.2021 г. От това съобщение не може да се направи еднозначен извод, че въззиваемият е запознат със същественото съдържание на заповедта за уволнение, тъй като липсват конкретни изявления в тази насока.

В насрещната искова молба се излагат доводи, че трудовото правоотношение между страните е било прекратено с изтичането на отправено от въззиваемия предизвестие, преди уволнителната заповед да бъде връчена и да породи своите правни последици. Тези доводи са неоснователни и не се споделят от настоящата инстанция. Видно от представената кореспонденция между страните по приложението „Вайбър“, А. С. е заявил: „тръгвам си по мое желание“, „да, отказвам да сменям камиони утре сутринта освобождава камиона...“. От тези волеизявления не може да се направи извод, че същите представляват едностранно предизвестие за прекратяване на трудовия договор по смисъла на чл.326, ал.1 от КТ. Не е употребен изразът „прекратяване на трудовото правоотношение с предизвестие“, или друг еквивалентен израз, от който да се направи извод за действителната воля на работника да прекрати трудово-правната връзка със своя работодател. Не е посочен също така и конкретен срок като дата или брой дни, с изтичането на които трудовият договор да се счита прекратен. Нещо повече, изразите „тръгвам си по мое желание“, „да, отказвам да сменям камиони утре сутринта освобождава камиона...“, водят до извода, че въззиваемият е отказал да изпълнява задълженията си по трудовия договор и конкретните нареждания на работодателя, което представлява сериозно нарушение на трудовата дисциплина.

Предвид законността на наложеното дисциплинарно уволнение, работникът дължи на работодателя обезщетение в размер на brutното си трудово възнаграждение за срока на предизвестието - при безсрочно трудово правоотношение, на основание чл.211, ал.2 от КТ. Видно от представения трудов договор № 242/20.11.2019 г., въззиваемият А. К. С. е получавал основно месечно трудово възнаграждение в размер на 580 лв., като няма данни за brutното му трудово възнаграждение. Поради това на работодателя следва да бъде присъдено обезщетение в размер на 580 лв.

По отношение на предявения иск с правно основание чл.203, ал.2, във вр. с чл.211 от КТ, съдът намира същият за основателен и доказан до размера на 54.99 лв. В резултат на неправомерното поведение на А. С., работодателят е бил принуден да предприеме действия, за да замести напусналия шофьор и да продължи изпълнението на договори за превоз. Същият е издал заповед за препланиране на водачи на превозни средства в април 2021 г., с която е ангажиран като водач А. П., съкратена е полагащата му се почивка и започване на командировка по спешност от 25.04.2021 г. Със същата заповед е постановено наемането на последователно двама водачи, които се застъпват от компанията партньор – служителя Р. Т и служителя В. В, които да бъдат ангажирани с работа на влекач. Или, от поведението на въззиваемия са настъпили вреди за въззивника, изразяващи се в закупуване на самолетен билет за ангажирания като водач А. П. в размер на 54.99 лв., за което е издадена фактура № 0892734*** с дата 19.04.2021 г., изд. от „У. е.“ Унгария, на името на „Ш. Б.“ ЕООД, което дружество е заплатило самолетният билет. Тази сума се явява пряка вреда за работодателя и следва да бъде заплатена от работника. Не така стоят нещата по отношение на претендираните суми за 2 бр. изследвания PCR тест с касова бележка на стойност 90 лв. и RAT тест с касова бележка на стойност 75 лв. на името на А. П. По делото не са събрани доказателства, от които де се установи дали тези суми са били възстановени на . П. от работодателя, поради което тази претенция е неоснователна.

Що се отнася до останалите претендирани вреди, касаещи заплащане на допълнителни транспортни услуги на Т.Р. и Б.Б., с рег. номер на камион СВ **** РХ общо в размер на 2000 евро, то същите не са установени по безспорен начин. От представените като доказателства по делото фактура № 212001** с дата 19.04.2021 г. и фактура № 212001** с дата 26.04.2021 г., не може да се установи дали двамата водачи са изпълнявали именно работата на напусналия А. С.. Във фактурите е посочено, че същите са управлявали товарен автомобил с рег. номер на камион СВ **** РХ, докато товарният автомобил на въззиваемия е бил с рег. номер СВ **** НА/167, видно от приемо-предавателен протокол с дата 09.04.2021 г. Поради това тези претендирани вреди не са доказани, респ. не могат да бъдат присъдени.

Имайки предвид изложеното, следва да бъде постановено решение, с което да бъде отменено обжалваното решение на РС Момчилград, в частта, с

която е признато уволнението на А. С. за незаконно и е отменена заповедта за налагане на дисциплинарно уволнение, в частта, с която е отхвърлен предявеният иск с правно основание чл.221, ал.2 от КТ за заплащане на сумата в размер на 580 лв., както и в частта, с която е отхвърлен предявеният иск с правно основание чл.203, ал.2, във вр. с чл.211 от КТ, за заплащане на сумата от 4131.59 лв., представляваща претърпени от работодателя вреди в причинна връзка с виновното поведение на служителя, в частта за сумата до 54.99 лв., вместо което да бъде отхвърлен предявеният насрещен иск с правно основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ за признаване на уволнението на А. С. за незаконно и неговата отмяна. Следва също така А. С. да бъде осъден да заплати на „Ш. Б.“ ЕООД сумата в размер на 580 лв., представляваща обезщетение поради дисциплинарно уволнение на работника на основание чл.221, ал.2 от КТ, както и сумата в размер на 54.99 лв., представляваща причинени вреди на работодателя, изразяващи се в закупуване на самолетен билет за ангажирания като водач А.П., на основание чл.203, ал.2, във вр. с чл.211 от КТ, ведно със законната лихва върху тези суми, считано от датата на подаване на исковата молба - 01.07.2021 г., да окончателното им изплащане. Също така следва да бъде отменено и решението в частта за разноските, с която „Ш. Б.“ ЕООД – гр.С. е осъдено да заплати на А. К. С. адвокатско възнаграждение в размер на 650 лв., а по сметка на РС – Момчилград сумата в размер на 100 лв., представляваща възнаграждение за вещо лице. В останалата част решението следва да бъде потвърдено.

При този изход на делото в полза на въззивника се следват разноски съразмерно уважената част от претенцията в размер на 1 320 лв. за двете инстанции, а на въззиваемия се следват разноски съразмерно на уважената част от претенцията в размер на 1 237.80 лв. за двете инстанции.

Водим от изложеното и на основание чл.271, ал.1 от ГПК, въззивният съд

РЕШИ:

ОТМЕНЯ решение № 114/29.04.2022 г. по гр.д. № 314/2021 г. по описа на РС - Момчилград, **В ЧАСТТА:**

1. с която е признато за незаконно уволнението и е отменена Заповед за налагане на дисциплинарно уволнение №46/19.04.2021 г. издадена от „Ш.

Б.“ ЕООД, с ЕИК *****, със седалище и адрес на управление: С., р-н „И.“, ж.к.“И.“, ул.“Н. Х.“ № 2*, ет.*, ап.** А, представлявано от управителя Х. Н. Ш., действащ чрез пълномощника си Р. О. Б., по отношение на работника А. К. С., с ЕГН *****, от с.О., общ.К., обл.К.;

2. с която е отхвърлен предявеният от „Ш. Б.“ ЕООД – гр.С. против А. К. С., с ЕГН *****, от с.О.а, общ.К., обл.К., иск с правно основание чл.221, ал.2 от КТ за заплащане на сумата в размер на 580 лв., както и

3. с която е отхвърлен предявеният от „Ш. Б.“ ЕООД – гр.С. против А. К. С., с ЕГН *****, от с.О., общ.К., обл.К., иск с правно основание с правно основание чл.203, ал.2, във вр. с чл.211 от КТ, за заплащане на сумата от 4131.59 лв., представляваща претърпени от работодателя вреди в причинна връзка с виновното поведение на служителя, **В ЧАСТТА ЗА СУМАТА ДО 54.99 лв., вместо което постановява:**

ОТХВЪРЛЯ предявеният от А. К. С. от с.О., общ.К., обл.К., с ЕГН ***** против „Ш. Б.“ ЕООД - С., р-н „И.“, ж.к.“И.“, ул.“Н. Х.“ № *А, ет.*, ап.1** А, с ЕИК *****, насрещен иск с правно основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ, за признаване на уволнението му със заповед за налагане на дисциплинарно уволнение № 46/19.04.2021 г., издадена от Р. О. Б. – пълномощник на „Ш. Б.“ ЕООД – гр.С., за незаконно и неговата отмяна, като неоснователен.

ОСЪЖДА А. К. С. от с.О., общ.К., обл.К., с ЕГН *****, да заплати на „Ш. Б.“ ЕООД - С., р-н „И.“, ж.к.“И.“, ул.“Н. Х.“ № **А, ет.*, ап.1**А, с ЕИК *****, сумата в размер на **580 лв.**, представляваща обезщетение поради дисциплинарно уволнение на работника на основание чл.221, ал.2 от КТ, ведно със законната лихва, считано от датата на подаване на исковата молба - 01.07.2021 г., до окончателното ѝ изплащане.

ОСЪЖДА А. К. С. от с.О., общ.К., обл.К., с ЕГН *****, да заплати на „Ш. Б.“ ЕООД - С., р-н „И.“, ж.к.“И.“, ул.“Н. Х.“ № *А, ет.*, ап.** А, с ЕИК *****, сумата в размер на **54.99 лв.**, представляваща причинени вреди на работодателя на основание чл.203, ал.2, във вр. с чл.211 от КТ, ведно със законната лихва, считано от датата на подаване на исковата молба - 01.07.2021 г., до окончателното ѝ изплащане.

ОТМЕНЯ решение № 114/29.04.2022 г. по гр.д. № 314/2021 г. по описа на РС – Момчилград, **В ЧАСТТА за разноските**, с която „Ш. Б.“ ЕООД -

С., р-н „И.“, ж.к.„И.“, ул.„Н. Х.“ № *А, ет.*, ап.** А, с ЕИК ***** е осъдено да заплати на А. К. С. от с.О., общ.К., обл.К., с ЕГН *****, адвокатско възнаграждение в размер на 650 лв., а по сметка на РС - Момчилград сумата в размер на 100 лв., представляваща възнаграждение за вещо лице.

ПОТВЪРЖДАВА решението в останалата му част.

ОСЪЖДА А. К. С. от с.О., общ.К., обл.К., с ЕГН *****, да заплати на „Ш. Б. “ ЕООД - С., р-н „И.“, ж.к.„И.“, ул.„Н. Х.“ № **А, ет.*, ап.10 А, с ЕИК *****, направените разноски за двете инстанции в размер на 1320 лв.

ОСЪЖДА „Ш. Б.“ ЕООД - С., р-н „И.“, ж.к.„И.“, ул.„Н.Х.“ № *А, ет.*, ап.** А, с ЕИК *****, да запрати на А. К. С. от с.О., общ.К., обл.К., с ЕГН *****, направените разноски за двете инстанции в размер на 1 237.80 лв.

Решението подлежи на касационно обжалване пред ВКС при наличието на предпоставките на чл.280, ал.1 от ГПК, в едномесечен срок от връчването му на страните.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____