

РЕШЕНИЕ

№ 32

гр. Варна, 04.01.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ВАРНА, 39 СЪСТАВ, в публично заседание на осми декември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Христина В. Тодорова Колева

при участието на секретаря Ц. Пл. Илиева
като разглежда докладваното от Христина В. Тодорова Колева Гражданско дело № 20233110110349 по описа за 2023 година

Предявен е иск от Д. Ж. Н., ЕГН *****, адрес: гр. ***, съдебен адрес: гр. ***, чрез адв. Е. М. срещу Н.В.И.М. – гр. С, ЕИК ***, седалище и адрес на управление: гр. С, ул. ***, представляван от доц. д-р С. П. с **правно основание чл.357, ал.1 във вр. с чл.358, ал.1, т.1 предл. 1 КТ** за отмяна на Заповед № ЧР-03-01/10.07.2023 г. на работодателя, с която на ищеца е наложено дисциплинарно наказание „забележка”.

Ищцата основава исковата си претенция на следните фактически твърдения: с ответника са в трудово правоотношение, като изпълнява длъжността „специалист” във филиал В.М. – В., по силата на сключен Трудов договор № ЧР-02-22/ 09.06.2014 г. и Допълнително споразумение № ЧР-02-74/ 29.12.2016г.. На 06.06.2023 г., в изпълнение на трудовите си задължения замествала дежурен служител С. Й. в кораба - музей „Д.", докато последната ползвала своята обедна почивка от 13.00 до 13.30 ч., като изпълнявала вменените ѝ задължения за посрещане на посетители и обиколка на експоната. На 09.06.2023 г. в 14.18 ч. работодателят ѝ връчил Писмо-покана с рег. № 1-647/ 09.06.2023 г., с което са ѝ поставени въпроси по повод докладна записка с рег.индекс № 2-674/ 06.06.2023 г. С посоченото писмо е уведомена за постъпило оплакване от посетител, за изготвяне на докладна записка с рег.индекс № 2-674/ 06.06.2023 г. и за предоставен срок за представяне на писмени обяснения до 16.00 ч. на същия ден. На ищцата не са били предоставени, посочените в писмото документи, въпреки отправеното искане. Това обективно я поставило в невъзможност да предостави обяснения по случая. На 11.07.2023 г. била повикана, за да ѝ бъде връчена заповед за налагане на дисциплинарно наказание. Посочила, че ще получи заповед за налагане на дисциплинарно наказание, след като ѝ бъде предоставена възможност за обяснения, които от своя страна може да изложи само след запознаване с оплакването и в разумен срок. Заповедта за налагане на дисциплинарно наказание получила на 09.08.2023 г. чрез куриерска служба. Получила и уведомително писмо с рег.№ 1-67/ 07.08.2023 г., с което

работодателят я уведомил, че счита заповедта връчена на 11.07.2023 г. Твърди се, че работодателят не е спазил императивното изискване въведено с чл.193, ал.1 КТ. Преди налагане на дисциплинарното наказание, не са изискани надлежно обяснения относно вменените ѝ от работодателя дисциплинарни нарушения. Работодателят с писмо-покана с рег. № 1-647/ 09.06.2023 г. не е извършил уточнение на нарушението от обективна и субективна страна, дори не е въвел по достатъчно разбираем начин за служителя изложение за какво нарушение на трудовата дисциплина се изискват обясненията. Сочи се, че в предприятието на ответника, при упражняване на трудовите си функции, Д. Н. регистрирала в психичния си регистър дискриминационни нюанси в отношението на ръководството и някои служители, въз основа на възраст и здравен статус, осезаемо след трудоустрояване по силата на Експертно решение на ТЕЛК № 91482 от 07.11.2022 г., с което ѝ е определена 20 % трайно намалена работоспособност. Твърди, че не е извършила твърдяното нарушение на трудовата дисциплина. Излага, че е нарушена процедурата по издаване на заповедта, тъй заповедта не е мотивирана. Ето защо моли за постановяване на положително решение по предявения от нея иск.

Ответникът депозира писмен отговор в срока по чл. 131 ГПК, с който оспорва изцяло предявения иск. Не оспорва наличието на трудово правоотношение между страните, по силата на което ищецът заема длъжността „специалист“ във филиал В.М. - В.. Излага се, че заповедта за налагане на дисциплинарно наказание е издадена при спазване на процедурата, предвидена в КТ. Заповедта съдържа всички предвидени в закона реквизити, като било посочено и конкретното нарушение на трудовата дисциплина. Твърди се, че при определяне на наказанието е съобразена тежестта на извършеното нарушение от ищеца, обстоятелствата при които е извършено и поведението му. Навеждат се доводи, че това е второ нарушение на трудовата дисциплина от страна на ищеца, като с влязла в сила заповед му е наложено дисциплинарно наказание ”забележка”. Сочи се, че на 06.06.2023г. в книгата за „Впечатления от посещението на кораб-музей „Д.“ и от обслужването“ е вписано оплакване от посетители, че били изгонени от кораба. По повод този случай, в деловодството на НВИМ постъпила докладна записка рег. №2-674/06.06.2023г. на М.К., директор на дирекция-филиал В.М., В.. В докладната записка били изложени факти и обстоятелства във връзка с поведението на служителката, като се посочвало, че същата си е позволила да притеснява посетители и да определя самоволно времетраенето на тяхното присъствие на борда на кораб-музей „Д.“, както и да прави необосновани забележки, което се възприема от засегнатите като обидно отношение. Изложено е също така, че става въпрос за пореден случай на такова поведение от страна на Д. Н., за което са провежд. нееднократно разговори със служителите, приемащи посетители, в това число и на кораб-музей „Д.“ относно времето, което гражд.те имат право да отделят за запознаване с експозициите на музея. Директорът на НВИМ е разпоредил да се изискат обяснения от служителките Д. Н., С. Й. и С. Н.. С писмо-покана рег. №1-647/09.06.2023г. са изискани писмени обяснения от Д. Н., които да бъдат предоставени в срок до 16:00 часа на 09.06.2023г. Зададени са конкретни, ясни и разбираеми въпроси, насочени към изясняване на фактите и обстоятелствата по случая. Писмото-покана е получено лично от Д. Н. на 09.06.2023г. Вместо да отговори в указания срок, служителката е поискала да ѝ бъдат предоставени писменото оплакване и докладната записка на М.К.. В отговор, директорът на НВИМ е поясnil писмено върху-писмото покана, че

въпросите, на които служителката трябва да отговори, нямат отношение към докладната записка или друг документ от М.К., като е отправена молба към служителката да спази срока в писмото-покана. Вместо да предостави писмените обяснения, в 15:30 ч. Д. Н. е посочила, че настоява да се запознае с упоменатите текстове. Писмени обяснения от служителката Д. Н. не са постъпили нито в упоменатия в писмото-покана срок, нито по-късно. С писмо-покана рег. №1-656/14.06.2023г. са изискани писмени обяснения от С. Н., на длъжност „специалист“ в дирекция-филиал ВММ, които да бъдат предоставени в срок до 16:00 часа на 14.06.2023г. В същия ден служителката е предоставила писмен отговор-обяснение на поставените ѝ въпроси с рег. №2-720/14.06.2023г. Тя е посочила, че на 06.06.2023г. дежурен по график на кораб-музей „Д.“ е била С. Й., но по време на обедната ѝ почивка дежурството ѝ било поето от Д. Н.. Описва подробно, че посетителите - пенсионери с внучето си са закупили от нея билети за посещение на кораба, след което са разговаряли с дежурния на кораб „Д.“ Д. Н.. Посетителите изказали пред нея разочарованието си от това, че приключили твърде бързо посещението си на кораба и останали неудовлетворени. На спонтанното ѝ предложение да отворят кораба повторно за тях, те отговорили категорично, че са обидени, тъй като не са нарушили правилата и не идват за първи път. Посетителите обяснили, че в събота пак са били на посещение на „Д.“, но отношението към тях било положително. С писмо-покана рег. №1-677/21.06.2023г. са изискани писмени обяснения от С. Й., на длъжност „специалист“ в дирекция-филиал ВММ. Служителката е предоставила отговор на поставените ѝ въпроси с писмо рег. №2-753/21.06.2023г. На поставените ѝ въпроси служителката е отговорила, че тя е била дежурният служител на кораб-музей „Д.“ на 06.06.2023г., а в обедната почивка за времето от 13:00ч. до 13:30ч. не била на работното си място, като през това време е била замествана от Д. Н.. Посочила е, че не е присъствала на случката и не знае подробности. Въз основа на така установените факти и обстоятелства по случая и при спазване на разпоредбите на КТ, директорът на НВИМ е издал Заповед №ЧР-03-01/10.07.2023г., с което на Д. Н. е наложено дисциплинарно наказание „забележка“. На 11.07.2023г. екземпляр от заповедта е предоставен на служителката, тя лично се е запознала със съдържанието ѝ, но въпреки това е отказала да получи заповедта, които обстоятелства са удостоверени от свидетелите Ц. Г. Б. и Т.Д.С., чрез писмен запис на втора страница на заповедта. С писмена молба, изпратена по пощата и постъпила в деловодството на НВИМ под рег. №2-857/13.07.2023г., Д. Н. е поскала да ѝ бъде предоставен екземпляр от вече връчената ѝ, и отказана да бъде получена заповед за наложеното ѝ дисциплинарно наказание „забележка“. Копие от заповедта ѝ е изпратена с придружително писмо рег. №1-871/07.08.2023г. с куриерска служба „Е.“, а пратката е получена лично от Д. Н. на 09.08.2023г. Оспорва да е дискриминирал Д. Н. по възраст и здравен статус. Изпълнил е надлежно всички указания на здравните органи и е трудоустроил Д. Н.. Моли за отхвърляне на иска.

След съвкупна преценка на доказателствата по делото, съдът приема за установено от фактическа страна следното:

На основание чл. 146, ал. 1, т. 3 ГПК за безспорно и ненуждаещо се от доказване в отношенията между страните по делото е прието, че са в трудово правоотношение, по силата на което ищецът Д. Ж. Н. заема длъжността „специалист“ при ищеца, с място на работа В.М. – В. и със Заповед № ЧР-03-01/10.07.2023г. на ищеца е наложено дисциплинарно наказание „забележка“.

Видно от заповедта, наказанието е наложено затова, че на 06.06.2023 г. Д. Н., на длъжност „специалист“ в дирекция-филиал ВММ-В., докато е замествала С. Й. - дежурен служител на кораб-музей „Д.“, която е ползвала обедната си почивка, е разговаряла с посетители на музея - двама възрастни с едно дете, по начин, в резултат на който те са се почувствали „изгонени“ на 10-тата минута от посещението им. По този начин е уронила доброто име на НВИМ, като е злепоставила институцията пред посетители на кораб-музей „Д.“, с което е извършила нарушение на трудовата дисциплина по см. на чл. 187, ал. 1, т. 8, предл. второ КТ, а именно „уронване на доброто име на предприятието“, вр. с чл. 17, ал.1 вр. с чл.23 от Кодекса за поведение на служителите в държавната администрация и чл.17, ад.1 вр. с чл. 19 от Кодекса за поведение на служителите в НВИМ, утвърден със Заповед №26/28.01.2015 г., изменена със Заповед №39/19.02.2019 г. на директора на НВИМ. Посочено е, че всеки посетител има право да разгледа кораб-музей „Д.“ в рамките на работното му време при спазване на обществения ред. Престоят на посетителите не може да бъде ограничаван неоснователно от служителите на музея, чиито основни задължения са именно обслужване на посетителите и осигуряване на тяхното спокойно пребиваване в музея.

Заповедта за налагане на дисциплинарно наказание е връчена на ищцата при отказ на 11.07.2023 г..

С Писмо-покана рег. №1-647/09.06.2023г. на директора на НВИМ, на ищцата са поискани писмени обяснения във връзка с Докладна записка изх. № 2-674/06.06.2023г. относно оплакване от посетители на 06.06.2023г., че са били изгонени на десетата минута от започване на разглеждане на кораба, които обяснения е следвало да бъдат предоставени в срок до 16:00 часа на 09.06.2023г. В писмото-покана са посочени конкретни въпроси, на които да отговори служителът. Писмото-покана е получено от Д. Н. на 09.06.2023г. В указания срок, служителката не е предоставила обяснения, а е поискала да й бъдат предоставени писменото оплакване и докладната записка на директора на дирекция-филиал ВММ - М.К..

На л.34 е приложено оплакване от И. П. от 06.06.2023г., че в рамките на 10 минути са били изгонени от кораба, въпреки че са спазвали правилата.

Представена е и Докладна записка изх. № 2-674/06.06.2023г. на директора на дирекция – филиал ВММ-В. до директора на Националния военноисторически музей. В същата е описано, че директорът е станал свидетел как възмутени посетители оставят писмено негативното си мнение в книгата за Впечатления от посещението на кораба-музей Д. и от обслужването. Поведението на ищцата да притеснява посетителите и да определя самоволно времетраенето на тяхното посещение и да прави необосновани забележки, са възприети като обидно отношение от посетителите. Посочено е, че това не е инцидентен случай в поведението на служителя, като е недопустимо ограничаване ползването на платената услуга. Нанесена е щета върху авторитета на институцията.

Във връзка със случая са поискани обяснения и от служителите С. Н. и С. Й., на длъжност специалист в дирекция филиал В.М.-В., които са предоставили такива в рамките на указания срок.

Видно е от приложената Длъжностна характеристика на длъжността «Специалист», че основна цел на длъжността е да подпомага реализирането на дейностите по опазване на движимите културни ценности в експозициите на ВММ. Служителят носи материална отговорност за ДКЦ в експозицията

на ВММ; осигурява обслужването на посетители, организирани групи и делегации в експозицията на ВММ. В раздел V са посочени преките задължения. Съгласно т. 6 служителът информира посетителите за експозициите и изложбите на музея, както и за тяхното разположение. Следи непрекъснато движението на посетителите в експозицията с цел опазване на ДКЦ – т.7. Във връзка с изпълнението на служебните си задължения осъществява контакти с посетители на музея.

Видно е от заповед № 101/11.05.2023г. на директора на НВИМ, че ищцата е трудоустроена.

От приложеното по делото копие на Решение по в.гр.д. № 1447/2018г. на ВОС се установява, че на ищцата е налагано друго дисциплинарно наказание във връзка с изпълняваната от нея длъжност. С влязла в сила Заповед № ЧР-03-02/16.08.2017г. на ищцата е било наложено наказание „Предупреждение за уволнение“, затова че не е изпълнила служебните си задължения, изразяващи се в отказ да занесе пет плика с покани във връзка с организиране на изложбата Филателно море - неизпълнение на законните нареждания на работодателя.

В полза на ответника са събрани гласни доказателства за установяване факта на извършеното нарушение на трудовата дисциплина.

Св. С. Й., на длъжност „специалист“ във В.М. — В., в показанията си установява, че работи с ищцата. На 06.06.2023г. ищцата Д. Н. я замествала докато ползвала обедната си почивка в интервала от 13:00ч. до 13:30 часа. В музея има книга за впечатления. Няма конкретно определено време, в което да се разгледа музеят.

Св. С. Н. заема длъжността „специалист“ във В.М. – В.. Към момента на събитието била касиер на билетна каса в музея. На 06.06.2023г. била на работа съгласно утвърдения график. С. Й. била дежурен служител на кораба-музей Д., която по време на обедната си почивка била замествана от Д. Н.. По време на тази обедната почивка една дама изказала недоволство от отношението към тях като посетители, че са призовани бързо да приключат с разглеждането на музея. Поискала да попълни книгата за впечатления. Няма регламентирано време, в което корабът да бъде разгледан. Книгата за впечатления е прошнурована и номерирана. Има две книги за впечатления. Едната се намира в експозицията на музея и е за общи впечатления, а другата на билетна каса и е конкретно наименована „За обслужването и за кораба Д.“. Директорът на В.М. д-р К. видяла дамата да пише в книгата, изчакала да приключи и провела разговор с нея.

Св. И. П. на 06.06.2023г. посетила кораба Д., заедно със съпруга си и внучето им. Били единствени посетители. Това не е първото им посещение, но този път не останали доволни. След 4-5 мин. били подканени да напуснат кораба от служителя Д. Н., с думите - корабът не е за игра, като тонът не бил вежлив. Останали разочаровани, тъй като не успели да разгледат спокойно и да разкажат историята на внучето си. Наясно са с правилата за разглеждане на музея и винаги ги спазват. Попитала касиерката дали има ограничения във времето, в което трябва да се разгледа корабът, като отговорът бил отрицателен. Оставила впечатления в книгата, предназначена за това.

Въз основа на горната фактическа установеност, съдът формира следните правни изводи:

Не е спорно в отношенията между страните по делото, че са в трудово

правоотношение, по силата на което ищецът заема длъжността „специалист“ при ответника, с място на работа В.М. – В..

Дисциплинарното наказание „забележка“ се налага, когато е налице виновно неизпълнение на трудовите задължения и с оглед тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено и поведението на служителя, наложеното наказание се явява съответно. Същевременно законът поставя изисквания към процедурата по налагане на дисциплинарни наказания, касаещи изслушването на служителя, мотивиране на заповедта, спазване на преклузивни срокове. За законността на наложеното дисциплинарно наказание следва работодателят да докаже наличието на посочените предпоставки.

За основателността на иска с правно основание чл. 357 вр. чл. 188, т. 1 КТ, съдът следва да констатира незаконосъобразност на издадената заповед на формално или материалноправно основание или несъразмерност на наложеното дисциплинарно наказание с извършеното нарушение на трудовата дисциплина.

Съдът счита, че заповедта е мотивирана в съответствие с разпоредбата на чл. 195 КТ.

Издадената мотивирана писмена заповед с точно дефинирано от закона съдържание /чл.195, ал.1 КТ/, може да се приеме, че е последваща изискани изрични писмени обяснения на ищеца, които да бъдат дадени по повод конкретно вмененото му дисциплинарно провинение /чл.193, ал.1 КТ/.

Заповедта е издадена от компетентно длъжностно лице, в надлежна писмена форма, налице е очертаване на относимите към констатираната дисциплинарна простъпка обективни признаци на нарушението, посочен е нарушителят, наказанието и законовият текст, въз основа на който е постановено.

Действително по делото не се установи докладната записка от 06.06.2023 г., която е цитирана в писмото-покана за изискване на обяснения и впоследствие в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание да е била нарочно връчена на служителя. Съдържанието на самата докладна записка е възпроизведено както в писмото-покана, с което на служителя са изискани обяснения, така и в заповедта, с която е наложено дисциплинарното наказание. Допустимо е препращане в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание към актове и документи извън нея, като в случая докладната записка е посочена и възпроизведена двукратно в съдържанието на поканата за изискване на обяснения и на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание.

Отделно от това поканата, с която са изискани обяснения от служителя е повече от мотивирана, тъй като в обикновения случай когато на работодателя станат известни обстоятелства за нарушаване на трудовата дисциплина, той трябва да получи от работника обяснения по тези обстоятелства, без да е необходимо да са посочени обективните и субективните елементи на изпълнителното деяние или правната му квалификация. Достатъчно е по разбираем за работника начин да бъде изложено за какво нарушение на трудовата дисциплина се изискват обясненията /така решение № 220/26.04.2011 г. на ВКС по гр.д.№ 1917/ 2010 г., IV г.о./. В случая ответникът е посочил подробно за какво дисциплинарно нарушение изисква обяснения.

По тези съображения настоящият съдебен състав намира, че заповедта не страда от сочените от ищцата пороци, което от своя страна налага разглеждането на спора по същество относно наличието на вмененото ѝ дисциплинарно нарушение и съразмерността на наложеното наказание при съобразяване с критериите на чл. 189 КТ.

Хипотезата на чл. 187, ал. 1, т. 8 КТ включва три отделни състава: 1. злоупотреба с доверието на предприятието, 2. уронване на доброто име на предприятието и 3. разпространяване на поверителни за предприятието сведения.

„Уронването на доброто име“ на предприятието е нарушение, при което работодателя се zlepоставя пред третите лица. „Уронването“ означава извършване на действия и постъпки от негово име, които накърняват престижа, излагат го и разколебават доверието в него. Тъй като трудовото правоотношение е правоотношение с оглед личността, то изисква от работника и служителя да се отнася към работодателя почтено и да зачита и утвърждава неговото добро име, както в работно време, така и извън работата си. В разпоредбата на чл. 126, т. 9 КТ е разписано задължението за работника или служителя да пази доброто име на предприятието. Неизпълнението на това задължение съставлява нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 187, т. 8 пр. 2 КТ. В съдебната практика и доктрината се приема, че уронването на доброто име на предприятието е нарушение, с което работодателят е zlepоставен от работника или служителя пред трети лица и това се отразява или е възможно да се отрази неблагоприятно на конкурентноспособността, ефективността и авторитета на предприятието /така решение № 214/15.03.2017 г. на ВКС по гр. д. № 112/2016 г., IV г. о./. То е формално и за него не се изисква настъпването на някакъв неблагоприятен резултат. От гледна точка на вината е съставомерно както при умисъл, така и при небрежност /вж. решение № 542/07.02.2012 г. на ВКС по гр. д. № 1083/2010 г., IV г. о., решение № 2094/16.12.2005 г. на ВКС по гр. д. № 1623/2003 г., III г. о., решение № 1379/04.11.1999 г. на ВКС по гр. д. № 238/99 г., III г. о., и др./. То е нарушение на трудовата дисциплина и когато е извършено при неполагане на дължимата грижа, тъй като може да причини и имуществени вреди.

От събраните по делото писмени и гласни доказателства се установи извършване от ищеца на соченото в заповедта за уволнение нарушение на трудовата дисциплина, изразяващо се в такова поведение на служителя при обслужване на посетители на кораб-музей Д., уронващо доброто име на работодателя чрез необосновано ограничаване на посетителите да се ползват от предоставяната платена услуга. Поведението на ищеца обективно нарушава трудовата дисциплина и е от естество да урони доброто име на предприятието, в което работи. В случая, макар и за съставомерността на това дисциплинарно нарушение законът да не изисква настъпването на някакъв неблагоприятен резултат, обективно такъв би настъпил, доколкото отрицателната оценка за обслужването би могла, а и е станала достояние на широк кръг лица.

Нарушението е формално и за съставомерността му не е от значение дали за работодателя е настъпил отрицателен резултат, достатъчно е да е насочено към подкопаване доверието на трети лица към работодателя и да е обективно zlepоставящо за последния.

Същото нарушение по дефиниция може да се отрази неблагоприятно

върху ефективността на предприятието на работодателя. При анализ на поведението на служителя се налага извод, че при работодателя не е налице професионално отношение към работата и лицата, които я изпълняват.

Както се посочи, нарушението по чл. 187, т.8, предл.2 КТ уронване доброто име на ответника е формално, по начало насочено към доверието на трети лица и чрез него работодателят се zlepоставя пред тях, което може да се отрази неблагоприятно на ефективността на работодателя без да е необходимо вече да е настъпил /съответно да се твърди и установява/ някакъв неблагоприятен резултат в тази насока. Тъй като поведението на служител на музея е основание за негативен коментар по адрес на предоставяна от ответника услуга, който коментар е общодостъпен за широката общественост, то се явява засягащо авторитета на самия музей като институция, който авторитет несъмнено е приоритет за един културен институт. Чрез това нарушение работодателят се е zlepоставил пред трети лица, което може /а и се е отразило/ на ефективността на неговото предприятие.

Налице е нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 187, т. 8, предл.2 КТ, а именно уронване на доброто име на ответника.

По отношение на съответствието на дисциплинарното нарушение с наложеното дисциплинарно наказание и задължението за излагане на мотиви на съда за наличието/отсъствието на такова съответствие необходимо е да се посочи, че преценката по чл. 189 КТ е задължителна за наказващия орган и нейното извършване е изискване за законност на наложеното дисциплинарно наказание. При спор относно законността на наложено дисциплинарно наказание съдът е длъжен да извърши съдебен контрол по въпроса за съответствието между наложеното дисциплинарно наказание и извършеното нарушение, респ. относно това дали работодателят преди налагането на дисциплинарното наказание е извършил преценката по чл. 189 КТ като е взел предвид тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено, както и поведението на работника или служителя, като изложи своите фактически и правни изводи относно нейната правилност, респ. неправилност /така решение № 461/17.06.2010 г. на ВКС по гр. д. № 626/2009 г., III г.о./. Преценката на тежестта на нарушенията следва да се основава на всички обстоятелства, имащи отношение към извършеното дисциплинарно нарушение, в това число характера на извършваната дейност и значимостта на неизпълнените задължения по трудовото правоотношение с оглед настъпилите или възможни неблагоприятни последици за работодателя, обстоятелствата, при които е осъществено неизпълнението, както и субективното отношение на работника/служителя към конкретното неизпълнение.

Настоящият състав намира, че наложеното на ищеца дисциплинарно наказание съответства на тежестта на извършеното от него нарушение на трудовата дисциплина съгласно нормативните изисквания, предписани в правната норма на чл. 189, ал.1 КТ. По делото не се твърди или доказва на ищеца да е налагано друго дисциплинарно наказание, което да не е заличено съгласно чл. 197 КТ, но негативните последици, произтекли от поведението му за работодателя, предвид излагането на случая пред неограничен кръг лица и при съобразяване на нарушението, за което е наложено дисциплинарно наказание, мотивират да се приеме, че нарушението на трудовите задължения съответства на наложеното дисциплинарно наказание. Освен това при преценката на тежестта на нарушението следва да бъде

съобразена и характера на дейността и статута на предприятието /така решение № 195/18.02.2014 г. на Варненски окръжен съд по в.гр.д. № 71/2014 г./. В случая ищецът е служител в културен институт /музей/, което изисква безупречна репутация /като институция и персонален състав/ и висока степен на доверие, тъй като на нея е поверена сериозна част от културния живот в населеното място.

Според настоящия съд, съществено в случая за преценката дали извършеното нарушение на трудовата дисциплина е тежко по смисъла на закона, е специфичния характер на извършваната от ищеца дисциплинарна простъпка, с оглед на особения му статут на служител в културния институт, както и обстоятелството, че се касае за непрофесионално поведение на ищеца, с което безспорно е уронен авторитета на ответника.

Такова нарушение се отразява отрицателно върху доверието на цялата институция за организиране на културни мероприятия, като са злоупотребени държавни интереси в областта на провеждане на политиката в областта на културата.

Освен това в решение № 3/12.03.2012 г. на ВКС по гр. д. № 1325/2010 г., IV г. о., се приема, че „по принцип гражданското право не се интересува от формите на вината, защото гражданската отговорност се обуславя от неполагането на дължимата грижа. Отделни видове отговорност в гражданското право може да бъдат обусловени от наличието на умисъл, но само в изрично уредените случаи. Злоупотребата с доверието и уронването на доброто име на предприятието, разпространяването на поверителни за него сведения и увреждането на имуществото на работодателя, както и разпиляването на материали, суровини, енергия и други средства, като дисциплинарни нарушения по чл. 187, т. 8 и 9 КТ не са обусловени от наличието на умисъл. Ако те са извършени умишлено, това ги утежнява и обуславя налагането на по-тежко дисциплинарно наказание /в същия смисъл са и решение № 242/21.05.2012 г., на ВКС по гр. д. № 932/2011 г., IV г. о.; решение № 80/26.03.2010 г., по гр.д. № 4679/2008 г., II г.о.; решение № 214/08.07.2011 г. на ВКС по гр.д. № 1822/2009 г., IV г. о. и пр./.

С оглед гореизложеното следва изводът, че работодателят е упражнил надлежно дисциплинарната си власт, поради което наложеното на ищеца дисциплинарно наказание "забележка" се явява законосъобразно. По изложените съображения предявеният на основание чл.357 КТ иск се явява неоснователен и следва да бъде отхвърлян.

Предвид отхвърляне на иска, на основание чл. 78, ал. 3 ГПК, ищецът следва да заплати на ответника направените разноски по делото в размер на 90 лева – депозит за призоваване на свидетели.

Мотивиран от горното, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявения от Д. Ж. Н., ЕГН *****, адрес: гр. ***, срещу Н.В.И.М. – гр. С, ЕИК ***, седалище и адрес на управление: гр. С, ул. ***, представляван от доц. д-р С. П., иск с **правно основание чл.357, ал.1 във вр. с чл.358, ал.1, т.1 предл. 1 КТ** за отмяна на Заповед № ЧР-03-01/10.07.2023 г. на работодателя, с която на ищеца е наложено дисциплинарно наказание „забележка“, като неоснователен.

ОСЪЖДА Д. Ж. Н., ЕГН *****, адрес: гр. *** **ДА ЗАПЛАТИ** на Н.В.И.М. – гр. С, ЕИК ***, седалище и адрес на управление: гр. С, ул. **, сумата от **90 лева**, представляваща направените в производството разноси за заплатен депозит за призоваване на свидетели, на основание чл. 78, ал. 3 ГПК.

РЕШЕНИЕТО може да бъде обжалвано пред Варненски окръжен съд в двуседмичен срок от връчването му.

Съдия при Районен съд – Варна: _____