

РЕШЕНИЕ

№ 830

гр. Стара Загора, 02.10.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – СТАРА ЗАГОРА, VIII-МИ ГРАЖДАНСКИ
СЪСТАВ**, в публично заседание на деветнадесети септември през две хиляди
двадесет и трета година в следния състав:

Председател: **Антония Тонева**

при участието на секретаря **Мариян Ил. Кръстев**
като разгледа докладваното от **Антония Тонева** Гражданско дело №
20235530102584 по описа за 2023 година

Производството е с правно основание чл.344 ал.1 т.1 и т.3 във вр. с чл.225 КТ.

Ищцата **Ж. Ч. Ч.** твърди в исковата си молба, че работила в ответното дружество като „продавач-консултант” с месечно трудово възнаграждение 1160лв. Трудовият договор бил сключен със срок за изпитване 6 месеца. След 28.04.2023г. продължила работа във фирмата без противопоставянето на работодателя и на основание чл.69 ал.1 КТ трудовия договор се превърнал в безсрочен. Задълж.ята си по трудовия договор изпълнявала съвестно до 05.06.2023г., когато била дисциплинарно уволнена. Заявява, че на 19.05.2023г. решила да прекрати трудовото си правоотношение и съответно депозирала молба във фирмата, с която заявила, че напуска. На 29.05.2023г. депозирала молба с искане за ползване на платен годишен отпуск. Още същият ден ѝ отговорили, че това няма да стане. Заповед или друг документ за отказа да ѝ се разреши отпуск не получила. Няма обяснения, няма мотиви, просто „не“. На следващия ден установила, че е на отделен график за работа. На 01.06.2023г. ѝ било връчено искане за писмени обяснения и бланка за самите писмени обяснения, които трябвало да попълни. На 05.06.2023г. се явила на работа и депозирала обяснения, като нямало и час след това ѝ връчили заповедта за дисциплинарно уволнение. Там видяла, че основанието за прекратяване на трудовия договор е поправено и е вписано чл.330, ал.2, т.6 КТ. Счита, че дисциплинарното уволнение е незаконно и следва да бъде отменено. Заявява, че когато дисциплинарната отговорност е ангажирана за действие на работника, това действие следва да бъде установено от обективна страна, следва да бъде установено и авторството му в лицето на привлечения към дисциплинарна отговорност, т.е. тя като работник в ответното дружество. За нарушения на трудовата дисциплина работодателят има правото да наложи предвидените в чл.188 КТ дисциплинарни наказания. Съгласно

разпоредбата на чл.192 ал.1 КТ наказанията се налагат от работодателя или от определено от него длъжностно лице. В случая от издадената заповед № А-01/05.06.2023г не става ясно кой е авторът на тази заповед и съответно това води до незаконността на самото дисциплинарно уволнение. На второ място от мотивите на заповедта се вижда, че визираното нарушение е - злоупотреба с доверието и уронване на доброто име на предприятието. Съгласно чл.126 КТ, работникът или служителът е длъжен да бъде лоялен към работодателя си, като не злоупотребява с неговото доверие и пази доброто име на предприятието. Разпоредбата на т.8 на чл. 187 КТ, на която се е позовал работодателя, за да наложи най-тежкото наказание, съдържа три нарушения: злоупотреба с доверието; уронване на доброто име, както и разпространяване на поверителни сведения. В конкретния случай работодателят е подвел едно деяние в двете хипотези на чл.187 т.8 КТ като е смесил двата състава. Злоупотреба с доверието на работодателя, оказано при възлагане изпълнението на работата за длъжността може да се прояви в различни форми. 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 за себе си или за трето лице. В случая сочи, че тя не е извършила никакво такова нарушение, още по-малко преднамерено да е направила каквото и да е. Доброто име на предприятието е нарушение, с което работодателят е злепоставен 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. Такива действия също не е извършила и не смята да извършва. В мотивите на заповедта се цитира „публикуване в две фейсбук групи на информация, в която се твърди некоректност на работодателя“. В тази връзка следва тълкуването следва да се извършва и с оглед правата и свободите, прокламирани в Конституцията на РБ и чл.10, т.1 от Конвенцията за защита на правата на човека и основните свободи (ЕКЗПЧОС). Правото да се изразява и разпространява мнение и да се търси, получава и разпространява информация. Поради това и счита, че не са налице законовите предпоставки за налагане на дисциплинарно наказание „Уволнение“. Още повече, че няма никакви нарушения на трудовата дисциплина, нито никакви други наказания. Работодаателят не е приложил правилно критериите по чл.189 КТ като е избрал направо най-тежкото предвидено дисциплинарно наказание. На трето място съгласно чл.195 ал.1 КТ за установяване на извършеното дисциплинарно нарушение следва да е изготвен констативен протокол, който да се връчи и на нея. Соци, че такъв няма или поне не ѝ е връчен. Това е нарушение на процедурата по налагане на дисциплинарно наказание.

Със заповед № А-01/05.06.2023г ѝ е указано, че следва да заплати на работодателя обезщетение по чл.221 ал.1 КТ в размер на 527,27лв. С оглед изложеното и незаконността на наложеното дисциплинарно наказание счита, че не дължи такова обезщетение.

Моли съда да постанови решение, с което да признае дисциплинарното уволнение за незаконно, заповед № А-01/05.06.2023г за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ и прекратяване на трудовото правоотношение като незаконосъобразна, като същата бъде отменена; да осъди „Супермаркета“ ЕООД да ѝ заплати на основание чл.225

КТ обезщетение в размер на brutното ѝ трудово възнаграждение. Претендира направените по делото разноси.

Ответникът „СУПЕРМАРКЕТА“ ЕООД Ст.Загора представя писмен отговор в срока по чл.131 ГПК, в който взема становище, че оспорва изцяло така предявените искове.

Оспорва всички твърдения на ищцата за незаконосъобразност на уволнението. Относно аргументът на ищцата в исковата молба, че не е ясно кой точно е авторът на издадената заповед, което водело до незаконност на самото дисциплинарно уволнение моли да се приеме, че съгласно разпоредбата на чл. 192, ал. 1 от КТ, дисциплинарните наказания се налагат от работодателя или от определено от него длъжностно лице с ръководни функции или от друг орган, оправомощен със закон. Законите предписанията са стриктно изпълнени от ответника, тъй като заповед № А-01 от 05.06.2023г. е подписана лично от управителя на „СУПЕРМАРКЕТА“ ЕООД, с ЕИК 206559492, а именно: Ж. Д. П., който над имената си е положил своя подпис, както и е положил мокър печат на дружеството. С оглед на това обстоятелство счита твърдението за неяснота на авторството на процесната заповед за неоснователно.

Оспорва твърдението на ищцата, че работодателят е подвел едно деяние в двете хипотези на чл.187, ал.1, т.8 от КТ като е смесил двата състава - злоупотреба с доверието и уронване на доброто име на предприятието, от което не ставало ясно кое от двете нарушения е сторила тя. Твърди, че ясно и недвусмислено е посочено на страница 4 от заповед № А-01 от 05.06.2023г. какво е извършеното нарушение от страна на ищцата, а именно - уронване на престижа и доброто име на „СУПЕРМАРКЕТА“ ЕООД, а основанието за прекратяване на трудовото правоотношение е цитирано в изречение последно на абзаца от същата страница, а именно разпоредбата на чл.190, ал. 1, т. 4 от КТ - злоупотреба с доверието, оказано при възлагане изпълнението на работа за длъжност. За пълна изчерпателност сочи, че съществува трайна съдебна практика на ВКС, с което се приема, че „злоупотреба с доверието“ на работодателя е действие или бездействие, което причинява неизпълнение на трудово задълж.е /чл.186 КТ/. Отличителният признак на понятието е, че работникът или служителът е извършил деянието недобросъвестно, тъй като трудовият договор е сключен с оглед личността му, а работодателят се е доверил на неговата добросъвестност при изпълнението на задълж.ята/чл.8, ал.1 КТ/. Недобросъвестното поведение представлява умишлено неизпълнение на трудово задълж.е. Г-жа Ч. не е изпълнила трудовите си задълж.я, изразяващи се в запазване на доброто име на работодателя и да не злоупотребява с неговото доверие, посочени в чл.126 от КТ. Работникът или служителът знае, че може да не изпълни задълж.ето си, но иска или допуска противоправния резултат /поведение при пряк или евентуален умишъл/. Разграничителният критерий също така е, че работникът или служителът не желае да положи дължимата грижа /той е недобросъвестен/. Не е необходимо настъпването на вреди за осъществяване фактическия състав на деянието, доколкото КТ не предвижда такъв елемент. В тази връзка „Уронването на доброто име“ по чл. 187, ал.1, т.8 КТ е също нарушение на трудовата дисциплина и е деяние /действие или бездействие/, което причинява неизпълнение на

трудова задълЖ.е /чл.186 КТ/. Отличителният признак на понятието тук е узнаването на неизпълнението от трети лица /включително други работници или служители/, което причинява накърняване на авторитета, престижа, доверието, оценката на другите за възможностите на работодателя да планира, организира, ръководи и контролира трудовия процес. Приема се, че доколкото злоупотребата с доверие и уронването на доброто име представляват правна квалификация на поведение, което причинява неизпълнение на трудово задълЖ.е, е възможно с едно деяние да се осъществят едновременно съставите на злоупотреба с доверие и уронването на доброто име на предприятието. Затова, когато работникът или служителят умишлено не е изпълнил етичните правила и норми, този факт е станал достояние на трети лица и това обективно накърнява авторитета и доверието във възможностите на работодателя да планира, организира, ръководи и контролира работния процес, то тогава ще е налице едновременно злоупотреба с доверие и уронване доброто име на работодателя, което становище е изцяло застъпено в Определение №635 от 05.04.2023г. по гр.д. №4080/2022г. на ВКС, както и в Решение от 2.06.2008г. на СРС по гр. д. №45847/2013 г., Определение №1014 от 30.07.2013г. на ВКС по гр. д. №3035/2013 г., IV г. о., ГК. и Определение № 751 от 11.06.2015 г. на ВКС по гр. д. №668/2015 г., IV г. о., ГК.

С Решение №183 от 11.02.2022 г. на РС Велико Търново по гр. д. № 2781/2021г., се споделя, че: „За да е налице нарушение на трудовата дисциплина свързано с накърняване на доверието на работодателя, работникът следва да действа недобросъвестно. В случаите, когато това става чрез разгласяване на информация или подаване на сигнали до институции, до каквато се свеждат вменените на ищеца нарушения, за да е налице нелоялно отношение и действие в противоречие с оказаното доверие, следва да се касае за разпространяване на неверни данни и сведения т. е. за клеветнически изявления. Последните са налице, когато се разгласяват неистински позорни обстоятелства за друго или се преписва престъпление, което не е извършено“.

С оглед горното разяснение на съда изтъква, че съгласно прилож.я нотариално заверен констативен протокол от Нотариус Е.Т., г-жа Ч. е посочила ответника като некоректен работодател във Фейсбук група с над 82 000 членуващи, където се твърди от нейна страна, че той не желае да заплати неизползваният и платен годишен отпуск. Уточнява, че публикацията на г-жа Ч. е направена преди прекратяване на трудовия договор, което означава, че самата тя няма как да знае дали неизползвания и платен годишен отпуск ще бъде изплатен. В тази връзка видно и от процесната заповед за уволнение, „СУПЕРМАРКЕТА“ ЕООД Ст.Загора е посочил, че следва да се изплати обезщетение за 8 дни неизползван платен годишен отпуск, както и за отработеното трудово възнаграждение. Тоест никога работодателят не е отказал да и изплати обезщетение за неизползвания отпуск и такива доказателства не са представени. Нещо повече, ответникът винаги е заплащал трудовото възнаграждение на своя служител на време, съобразно уговореното в договора, както и е предоставял дневните ѝ почивки, бидейки абсолютно коректен с нея. На следващо място изтъква, че платеният годишен отпуск се ползва с разрешението на работодателя от служителя наведнъж или на части, като той се ползва след получаване на разрешението, а в

случай на отказ от работодателя, последният е длъжен да осигури най-малко половината от полагащия му се отпуск за текущата година. Никъде обаче в законът не е описано, че следва работодателят да се аргументира пред служителя си, за това каква е причината за непредоставяне на отпуска в точно исканите от него работни дни. Въпреки това е очевидно, че работодателят към този момент е нямало как да компенсира липсата на г-жа М. в магазина, като в тази връзка отказва.

Сочи, че въпреки, че ищцата твърди, че не е извършила нарушение, характеризиращо се като злоупотреба с доверието на работодателя, каквото е и основанието за нейното дисциплинарно уволнение, такова е сторено от нея. Съгласно разпоредбата на чл.129, т.9 от КТ, работникът или служителят е длъжен да бъде лоялен към работодателя си, като не злоупотребява с неговото доверие. Неизпълнението на задълж.ето за лоялност към работодателя съставлява дисциплинарно нарушение по чл.190, ал.1, т.4, пр.1 и по чл.187, ал.1, т.8 от КТ - злоупотреба с доверието на работодателя, оказано при възлагане изпълнението на работата за длъжността. Нарушението може да се прояви в различни форми, чиято обща характеристика е злоупоставяне на отношенията на доверие между работник или служител и работодател. Чрез двете си публикации в съответните групи във фейсбук, г-жа М. прави точно това. Въпреки, че в споделената по-горе практика на ВКС се излагат мотиви, че несъмнено се приема за злоупотреба с доверието на работодателя е налице, когато работникът или служителят, възползвайки се от служебното си полож.е, е извършил преднамерени действия, с цел извличане на имотна облага, върховните съдии споделят и че злоупотреба с доверието на работодателя е налице и в случаите, когато без да е извлечена имотна облага, работникът или служителят, възползвайки се от служебното си полож.е е извършил деяние, компрометиращо оказаното му доверие, при което е злоупоставил интересите на работодателя, независимо дали деянието (действие или бездействие) е извършено умишлено. / Определение № 1014 от 30.07.2013г. на ВКС по гр. д. № 3035/2013 г., IV г. о., ГК. и Определение № 751 от 11.06.2015 г. на ВКС по гр. д. № 668/2015 г., IV г. о., ГК./ Когато работникът или служителят осъществява материално-отчетнически функции, каквито точно са функциите на г-жа М., в качеството и на продавач-консултант в ответното дружество, то изискванията за лоялност към работодателя са по-високи. Възлагането на материално-отчетническа дейност предпоставя една по-висока степен на оказаното от работодателя доверие, поради което осъществяващият тази дейност работник или служител е длъжен при изпълнение на трудовите си задълж.я да дължи поведение, при което да полага съответната на оказаното му доверие, по-голяма грижа за опазване на доброто име на работодателя. Когато служителят, натоварен с такива функции, възползвайки се от служебното си полож.е, допуска действия или бездействие в разрез със задълж.ето си за лоялност, то извършеното съставлява тежко дисциплинарно нарушение, за което законът предвижда налагане на наказание дисциплинарно уволнение. В същия смисъл се позовава на Решение № 461 от 12.12.2013г. по гр. д. № 6842013 г. на IV състав на Окръжен съд – Кюстендил.

Относно твърденията за неправилно прилож.е на критериите по чл. 189 от КТ

заявява, че по прилож.ето на чл.189 ал.1 от КТ има трайно установена практика на Върховния касационен съд, според която дисциплинарното наказание се определя по преценка на работодателя или на определено от него лице, в случая заповед за дисциплинарно уволнение №А-01 от 05.06.2023г. е издадена и подписана от управителя, което означава, че преценката е извършена лично от управителя на "СУПЕРМАРКЕТА" ЕООД - Ж. Д. П.. Тази преценка е основава на всички обстоятелства, имащи отношение към извършеното дисциплинарно нарушение, в това число значимостта на извършените действия, настъпилите или възможните неблагоприятни последици за работодателя, обстоятелствата, при които е осъществено действието, както и субективното отношение на работника/служителя към конкретното действие и въобще поведението му при полагането на труд. Както е цитирано и в заповедта за дисциплинарно уволнение, извършеното нарушение е тежко, първо поради това, че информацията достига до голям брой читатели, защото групата „Истината за Стара Загора“ е с над 82 000 членувачи, което може да се проследи в изготвения Констативен протокол с рег.№824 от 30.05.2023г., акт № 61, том 1, по описа на нотариус Е.Т.. А групата „Работа в Стара Загора- Търся/Предлагам“, в която г-жа Ч. също е писала пост е с над 28 000 членове. Не с по-малка значимост е и обстоятелството, че г-жа Ч. извършва всичко това в работно време. От прилож.я снимков материал към цитирания по-горе Констативен протокол става ясно, че публикацията е направена 20 /двадесет часа/ часа преди съставянето на протокола, който е от 30.05.2023 година в 14:20 часа. Съгласно утвърдения график за месец май 2023 година, дневната смяна е с продължителност от 12 /дванадесет/ часа, с начало 10 часа и край 22:00 часа. Тридесет минутно време за хранене между 12:00 часа и 13:00 часа. Две физиологични почивки от по 30 минути между 14:30 часа и 15:00 часа и между 18:00 часа и 19:00 часа. Кое то означава, че публикацията е публикувана преди 18:00 часа, което според изработения график, с който г-жа Ч. е била запозната, е в работно време. Освен това, достигането на публикацията до толкова много читатели, която е видима и в личния профил на г-жа Ч., е твърде възможно да окаже неблагоприятни последици при търсенето на последващ персонал.

Оспорва и твърдението на ищцата, че дисциплинарното уволнение е незаконосъобразно, поради липсата на съставен констативен протокол за установяване на извършеното дисциплинарно уволнение, като заявява, че в Кодекс на труда няма изискване за съставяне на въпросния протокол. Заповедта е съставена и връчена изцяло според разпоредбите на Кодекс на труда. Уволнението на ищеца е извършено законосъобразно, при спазване на изискванията за писмени обяснения преди налагане на наказанието, съгласно чл. 193 от КТ, спазени са и сроковете за налагане на дисциплинарно наказание, съгласно чл. 194 от КТ, заповедта е и мотивирана, както указва чл. 195 от КТ и не на последно място, заповедта е връчена лично на г-жа Ч., което се удостоверява с полож.я от нея подпис, като са отбелязани датата и час на връчването, съгласно чл. 195, ал. 2 от КТ.

Предвид законосъобразното уволнение на г-жа Ч. възразява и по отношение на исканото от нея обезщетение на основание чл. 225 от КТ.

Счита възраз.ята на ищцата досежно фактът, че не се дължи обезщетение по чл.221,

ал.2 от КТ за несъстоятелни. В случай, че уволнението е законосъобразно, то и обезщетението е дължимо от служителя на работодателя. В тази връзка се позовава на Определение № 233 от 2.04.2020г. ВКС по гр. д. № 4197/2019 г., III г. о., ГК, Решение № 174 от 14.06.2019 г. на ОС - Сливен по в. гр.д. № 278/2019 г. и много други. Моли съда да отхвърли предявените иски. Претендира направените по делото разноски.

Съдът като обсъди събраните по делото доказателства поотделно и в тяхната съвкупност и като взе предвид становищата и доводите на страните, приема за установена следната фактическа обстановка:

По делото не се спори, че ищцата е била в трудово правоотношение с ответника, като по силата на сключен между страните трудов договор №29/28.10.2022г. е приела да изпълнява длъжността „продавач-консултант“ в „Супермаркета“ ЕООД гр.Ст.Загора, кв.Казански бл.45.

Със заповед №А-01/05.06.2023г. на управителя на „Супермаркета“ ЕООД Стара Загора – Ж. П., на основание чл.190 ал.1 т.4 КТ на ищцата е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“. Със същата заповед трудовото й правоотношение е прекратено на основание чл.330 ал.2 т.6 от КТ, поради наложено дисциплинарно наказание „Уволнение“, считано от датата на връчване на заповедта. Заповедта е връчена лично на ищцата на 05.06.2023г., което е отбелязано върху заповедта с подпис на ищцата.

В заповедта като фактическо основание за уволнението е посочено следното нарушение: На 29.05.2023 г. в 17:45 ч. в работно време, когато г-жа Ч. е следвало да изпълнява трудовите си задълж.я по трудово правоотношение между нея и „СУПЕРМАРКЕТА“ ЕООД, същата е публикувала във Фейсбук група „Работа в Стара Загора - Търся/Предлагам“ пост, в който се твърди, че „СУПЕРМАРКЕТА“ ЕООД е некоректен работодател, поради неудовлетворяване на нейна молба за ползване на платен годишен отпуск в срока на отправено от нея предизвестие за прекратяване на трудов договор с дружеството. Четири минути по-късно, отново в работно за нея време, г-жа Ч. е публикувала пост със същото съдържание и във Фейсбук група „ИСТИНАТА ЗА СТАРА ЗАГОРА“. Излож.те в този абзац факти са констатирани на 29.05.2023 г. в 20:00 часа, а точният текст на публикацията на г-жа Ч. е както следва: *„Здравейте! За съжаление искам да ви кажа за още една НЕКОРЕКТНА фирма в гр. Стара Загора и това е Супермаркета! Подадох си молба за прекратяване на трудови правоотношения и отработвам предизвестие. Подадох си молба за отпуск която ми бе отказана без основание. Уж по закон имаме отпуски, уж имаме право на тях, обаче НЕ. Фирмата или не ти я дава или не ти я плаща. Аз напускам тази фирма и много се надях да си излезна в изработения от мен платен годишен отпуск, за да си почина, но УВИ. Явно нямаме никъкви права, а само задълж.я! Много се надявам некоректните работодатели в този град да изчезнат.“* В заповедта е посочено още, че служителката е нарушила трудовата дисциплина чрез злоупотреба с доверието и уронване на доброто име на предприятието /чл.187, ал.1, т.8, предл. първо от КТ/. Посоченото нарушение се изразява в публикуване в две Фейсбук групи на информация, в която се твърди некоректността на работодателя, изразяваща се в

нарушение на трудовото законодателство. Това твърдение не отговаря на относимата нормативна рамка, а именно на чл. 173, ал. 1 и чл. 224 ал. 1 от Кодекс на труда, още повече, че работодателя следва да изпълни чл. 224, ал.1 от КТ едва след прекратяване на трудовия договор със служителя. Извършеното нарушение е тежко предвид факта, че информацията е разпространена публично до множество получатели. Нещо повече, една от Фейсбук групите, в които г-жа Ч. е публикувала твърденията си - „Истината за Стара Загора“, е най-популярната Фейсбук група в гр. Стара Загора с над 82 000 члена. Към 14:00 часа на 30.05.2023г. публикацията е с 252 бр. реакции, 109 коментара и 6 бр. споделяния. Счетено е, че лицето е извършило деянието умишлено, като служителката не само е разпространила публично информация, която уронва доброто име на „СУПЕРМАРКЕТА“ ЕООД, но и е публикувала коментари под публикациите си, с които засилва ефекта на негативния контекст на публикуваната от нея информация и излага допълнителни твърдения, които не отговарят на действителното фактическо полож.е. Уронването на доброто име на „Супермаркета“ ЕООД ще се отрази много неблагоприятно при набирането на персонал, който е от изключителна важност за дейността на дружеството.

Преди налагане на дисциплинарното наказание работодателят е поискал писмени обяснения от ищеца, каквито ищецът е представил с вх.№10-2/05.06.2023г.

Съгласно чл.195 ал.1 от КТ дисциплинарното наказание /каквото е уволнението - чл.188 т.3 КТ/се налага с мотивирана писмена заповед, като посочената разпоредба въвежда определени изисквания към съдържанието на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание. Касае се до задължителни реквизити, сведения относно нарушителя, конкретното нарушение, описано с обективните и субективните му признаци, времето на извършване на нарушението, видът на наложеното наказание и правното основание, въз основа на което се налага дисциплинарното наказание. Липсата само на един от посочените реквизити е достатъчна, за да се приеме, че заповедта за налагане на дисциплинарно наказание е немотивирана и незаконосъобразна, тъй като правната норма на чл.195 ал.1 от КТ е императивна. Мотивирането на заповедта за дисциплинарно уволнение е относимо, както към изискването на чл.193 ал.1 от КТ - преди налагането на наказанието работодателят да изслуша работника или да приеме писмените му обяснения, така и към предвидените в чл.194 ал.1 от КТ срокове за налагане на дисциплинарите наказания. За прилагането на посочените по-горе императивни норми съдът следи служебно. При анализ на обжалваната заповед съдът констатира, че в същата са излож. фактическите обстоятелства, наложили дисциплинарното уволнение на ищеца, като са посочени нарушителят, нарушението, периода на извършването, наказанието и законовия текст, съобразно изискванията на чл.195 ал.1 от КТ; преди налагане на дисциплинарното наказание работодателят е поискал писмени обяснения на ищеца съобразно изискванията на чл.193 ал.1 от КТ; дисциплинарното наказание е наложено в срока по чл.194 ГПК. Предвид горното, съдът намира, че е спазена процедурата по издаване обжалваната заповед и следва да бъде разгледана по същество.

Като причина за налагане на дисциплинарното наказание “уволнение” в заповедта е посочено, че ищцата е направила публикации за работодателя в две Фейсбук групи с голям

брой членове, със съдържание, уронващо доброто име на работодателя и представляващо злоупотреба с доверието на работодателя, което е неизпълнение на чл.126 т.9 от КТ и нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл.187 ал.1 т.8 от КТ.

От представения по дело Констативен протокол с рег.№824 от 30.05.2023г., акт № 61, том I по описа на нотариус Е.Т., се установява, че на 29.05.2023г. ищцата Ж. Ч. е направила публикации в две Фейсбук групи - „Работа в Стара Загора - Търся/Предлагам“ и „ИСТИНАТА ЗА СТАРА ЗАГОРА“ за некоректен по нейно мнение работодател „СУПЕРМАРКЕТА“, които са със съдържание, цитирано в заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение. Авторството и съдържанието на публикациите не се оспорва от ищцата. Признание в тази насока се съдържа и в представеното пред работодателя писмено обяснение от 05.06.2023г., в което се сочи, че мотива за публикацията е немотивирания отказ на работодателя за ползването на платен годишен отпуск.

Разпоредбата на чл.187 ал.1 т.8 от КТ регламентира три нарушения на трудовата дисциплина: 1) Злоупотреба с доверието на предприятието, 2) Уронване на доброто име на предприятието и 3) разпространяване на поверителни за предприятието сведения. В случая работодателят се е позовал в заповедта на две от тях – злоупотреба с доверието на предприятието и уронване на доброто име на предприятието.

Разпоредбата на чл.126 от КТ регламентира задълж.ята на работниците и служителите при изпълнение на възложената им работа. Между задълж.ята, вменени на работниците и служителите е задълж.ето да бъдат лоялни към работодателя, като не злоупотребяват с неговото доверие и не разпространяват поверителни за него сведения, както и да пазят доброто име на предприятието (чл.126 т.9 от КТ). Злоупотребата с доверието на предприятието и уронване на доброто име на предприятието са сред нарушенията на трудовата дисциплина, уредени в чл.187 ал.1 КТ, а за нарушение за задълж.ето лоялност е предвидено най-тежкото дисциплинарно наказание – уволнение (чл.190 ал.1 т.4 КТ)

В теорията и съдебната практика се приема, че злоупотреба с доверието на работодателя е нарушение, което може да се прояви в различни форми, чиято обща характеристика е злепоставяне на отношенията на доверие между работник или служител и работодател. Злоупотреба с доверието на работодателя е налице, когато работникът или служителят, възползвайки се от служебното си полож.е, 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 или служителят, възползвайки се от служебното си полож.е е извършил деяние, компрометиращо оказаното му доверие, при което е злепоставил интересите на работодателя, независимо дали деянието (действие или бездействие) е извършено умишлено. Когато работникът или служителят осъществява материално-отчетнически функции, то изискванията за лоялност към работодателя са свързани и с проявата на поведение за опазване имуществото на работодателя. Възлагането на материално-отчетническа дейност предпоставя една по-висока степен на оказаното от работодателя

доверие, поради което осъществяващият тази дейност работник или служител е длъжен при изпълнение на трудовите си задълж.я да престира поведение, при което да полага съответната на оказаното му доверие, по-голяма грижа за опазване на повереното му имуществото на работодателя. Когато служителят, натоварен с материално-отчетнически функции, възползвайки се от служебното си полож.е, допуска действия или бездействие в разрез със задълж.ето си за лоялност, то извършеното съставлява тежко дисциплинарно нарушение, за което законът предвижда налагане на наказание дисциплинарно уволнение. /Решение №86/25.05.2011г. по гр.дело №1734/2009г. IV г.о. на ВКС; Решение №242 от 21.05.2012г. на ВКС по гр.дело №932/2011г. IV г.о. на ВКС/.

Уронване на доброто име на предприятието е нарушение насочено към доверието на трети лица /клиенти, съконтрахенти на работодателя/. Чрез него работодателят се zlepоставя пред трети лица, което по дефиниция може да се отрази неблагоприятно на ефективността на неговото предприятие. Нарушението е формално и не изисква настъпването някакъв неблагоприятен резултат. Наличието на такъв резултат обаче несъмнено увеличава тежестта на извършеното нарушение. Нарушението е съставомерно независимо от формата на вината – умишъл или небрежност /Решение №2094 от 16.12.2005г. на ВКС по гр.д. №1623/2003г. III г.о. на ВКС, Решение №1379 от 4.11.1999г. на ВКС по гр.д. №238/1999г. III г.о. на ВКС/.

В настоящия случай ищцата е направила публикации за некоректно поведение на работодателя, в две групи в социалната мрежа Фейсбук, които са с изключително голям брой членове. От коментарите под публикациите е видно, че същите са предизвикали широк отзвук, коментарите са негативни спрямо работодателя и в подкрепа на ищцата, ясно и недвусмислено е посочено от ищцата кой е работодателят й. Следва да се отбележи също, че публикациите са със съдържание неотговарящо на действителното фактическо и правно полож.е. Действително платеният годишен отпуск е субективно право на работника или служителя по трудовото правоотношение, но същия се ползва след писмено разрешение от работодателя, като закона не поставя изискване в случай на отказ от страна на работодателя този отказ да бъде мотивиран. Нещо повече ползването на платения годишен отпуск, без писмено разрешение на работодателя, е нарушение на трудовата дисциплина. Също така Кодекса на труда въвежда забрана за компенсиране на платения годишен отпуск с парични обезщетения освен при прекратяване на трудовото правоотношение /чл.178 КТ/, а трудовото правоотношение на ищцата към датата на публикациите не е било прекратено. Следва да се отбележи, че нарушения от страна на работодателя по повод съществуването и прекратяване на трудовото правоотношение с ищцата не са констатирани и при извършена проверка от Дирекция „Инспекция по труда“ Ст.Загора по повод сигнал на ищцата Ч., което се установява от представеното от нея писмо изх.№23056759/19.06.2023г.

Предвид гореизложеното съдът намира, че с публикациите си ищцата Ж. Ч. е извършила деяние, компрометиращо оказаното й доверие, при което е zlepоставила интересите на работодателя и самия работодател пред широк кръг лица. Това деяние на ищцата осъществява състава на нарушението по чл.187 ал.1 т.9 от КТ - злоупотреба с доверието и уронване на доброто име на предприятието.

Ищцата се позовава в исковата си молба на правата и свободите, прокламирани в чл.10 §1 от Конвенцията за защита на правата на човека и основните свободи - свобода да отстоява своето мнение, да получава и да разпространява информация и идеи. Правото на изразяване и разпространяване на мнение е регламентирано и в чл.39 ал.1 от Конституцията на РБългария. Свободата на словото обаче не е абсолютна. В чл.10 §2 от ЕКЗПЧОС и чл.39 ал.2 от КРБ са въведени ограничения, които не позволяват тя да бъде използвана за накръняване и засягане на правата и доброто име на другите (чл.39 ал.2 КРБ), съответно репутацията или доброто име на другите (чл.10 §2 ЕКПЧОС).

Ищцата счита, че работодателят не е приложил правилно критериите по чл.189 КТ при определяне на дисциплинарното наказание, като е избрал най-тежкото такова въпреки, че няма други нарушения на трудовата дисциплина. По отношение на съответствието на дисциплинарното нарушение с наложеното дисциплинарно наказание следва да се имат предвид разясненията, дадени в Решение №62 от 20.04.2021г. на ВКС по гр.д. №2034/2020 г., III г. о., съгласно които преценката на критерия "тежест на допуснатото нарушение" по чл.189 ал.1 КТ следва да се основава на всички обстоятелства, имащи отношение към извършеното дисциплинарно нарушение. За тежестта на нарушението е от значение характера на изпълняваната работа, степента на отговорност на възлож.те трудови функции и доколко те сочат за оказано от работодателя по-високо доверие, респ. са свързани с по-висока степен на отговорност при изпълнение на работата, значимостта на неизпълнението на трудовите задълж.я с оглед настъпилите или възможните неблагоприятни последици за работодателя, съответно доколко тези последици са повлияли или могат да повлияят върху работата му, обстоятелствата при които е осъществено неизпълнението, субективното отношение на работника или служителя към неизпълнението.

Съдът намира, че наложеното на ищцата дисциплинарно наказание съответства на тежестта на извършеното от нея нарушение на трудовата дисциплина. Действително по делото няма данни ищцата да е допускала други нарушения на трудовата дисциплина, съответно да са ѝ налагани други наказания, но длъжността, която е заемала ищцата – „продавач-консултант“ предполага оказано от работодателя високо доверие, тъй като тя е лицето на работодателя в отношенията му с клиентите, нейното поведение и отношение имат значение за имиджа на работодателя. Публикациите на ищцата са достигнали до много широк кръг от хора, провокирали са негативни коментари по отношение на работодателя, което несъмнено би повлияло както на търговската му практика, така и при наемането на служители. Изнесената информация е некоректна и неавтентична. Ищцата не оспорва нарушението и няма критично отношение към стореното. С оглед на изложеното съдът намира, че процесното нарушение на трудовата дисциплина е тежко и обосновава наложеното най-тежко дисциплинарно наказание.

Предвид гореизложеното, съдът намира за безспорно установено и доказано, че с публикациите си на 29.05.2023г. в две групи в социалната мрежа Фейсбук - „Работа в Стара Загора - Търся/Предлагам“ и „ИСТИНАТА ЗА СТАРА ЗАГОРА“ ищцата Ж. Ч. е извършила нарушение на трудовата дисциплина, с което е злоупотребила с доверието на работодателя

си и е уронила доброто му име. Предвид гореизлож.те съображ.я намира, че обжалваната заповед е законосъобразна. Предявения иск за признаване уволнението за незаконно и неговата отмяна е неоснователен и недоказан и като такъв следва да бъде отхвърлен.

Неоснователен се явява и обективно съединения иск за заплащане на обезщетение по чл.225 ал.1 от КТ поради незаконно уволнение. Правото на ищеца да получи посоченото обезщетение е обусловено от признаването на обжалваната заповед за незаконна и нейната отмяна. Първият иск е преюдициален по отношение на иска за изплащане на обезщетение, поради което и с оглед неоснователността и недоказаността на първия обективно съединен иск, неоснователен и недоказан се явява и обективно съединения иск с правно основание чл.225 КТ във вр. с чл.344 ал.1 т.3 от КТ.

На основание чл.78 ал.3 от ГПК ищцата следва да бъде осъдена да заплати на ответника направените по делото разноски в размер на 800,00 лв. адвокатско възнаграждение.

Водим от горните мотиви, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявените от Ж. Ч. Ч., ЕГН *****, ***** против “СУПЕРМАРКЕТА” ЕООД Стара Загора, ЕИК 206559492, със седалище и адрес на управление гр.Стара Загора, ул.Генерал Гурко №70 ет.1 офис 2, представлявано от Ж. Д. П., обективно съединени искове за признаване уволнението за незаконно и отмяна като незаконосъобразна на заповед №А-01/05.06.2023г. на управителя на “СУПЕРМАРКЕТА” ЕООД Стара Загора, с която на Ж. Ч. Ч. е наложено наказание „дисциплинарно уволнение” и е прекратено на трудовото й правоотношение и за присъждане на обезщетение по чл.225 от КТ за оставането й без работа в резултат на уволнението, като неоснователни и недоказани.

ОСЪЖДА Ж. Ч. Ч., ЕГН *****, ***** да заплати на “СУПЕРМАРКЕТА” ЕООД Стара Загора, ЕИК 206559492, със седалище и адрес на управление гр.Стара Загора, ул.Генерал Гурко №70 ет.1 офис 2, представлявано от Ж. Д. П., направените по делото разноски в размер на 800,00 лева.

Решението подлежи на въззивно обжалване в двуседмичен срок от 03.10.2023г., пред Старозагорски Окръжен съд.

Съдия при Районен съд – Стара Загора: _____