

РЕШЕНИЕ

№ 960

гр. Пловдив, 22.03.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ПЛОВДИВ, XI ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в
публично заседание на девети март през две хиляди двадесет и втора година в
следния състав:

Председател: Таня Асп. Георгиева Точевска

при участието на секретаря Петя Д. Мутафчиева
като разгледа докладваното от Таня Асп. Георгиева Точевска Гражданско
дело № 20215330119122 по описа за 2021 година

Предявени са обективно съединени иски с правна квалификация чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и 3 от КТ, вр. с чл. 225, ал. 1 от КТ, и чл. 86 от ЗЗД.

Производството по делото е образувано по искова молба, подадена от И. Й. Б., ЕГН: *****, от *****, чрез пълномощник адв. Д.А., срещу Институт по консервиране и качество на храните, със седалище и адрес: гр. Пловдив, бул. „Васил Априлов“ № 154, представляван от **** Т.П..

Предявени са обективно съединени иски да бъде признато за незаконно уволнението на ищеца, извършено със Заповед № *****/ 01.11.2021 г., с която му е наложено дисциплинарно наказание „*****“ и ТПО е прекратено на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ, и като такова да се отмени, да бъде възстановен на заеманата преди уволнението длъжност „*****“ в отдел „*****“ и да бъде осъден ответникът да му заплати обезщетение за времето, за което е останал без работа въз основа на незаконното уволнение, за периода 01.11.2021 г.- 01.05.2022 г., в размер на 7 800 лева. Претендира законна лихва и разноски.

В съдебното заседание от 09.03.2022г. искът по чл. 225 от КТ е увеличен от 7800 лева на 8915, 52 лева (молба на л. 288 от делото).

В исковата молба се твърди, че със Заповед № *****/ 01.11.2021 г. ищецът бил дисциплинарно уволнен на основание чл. 188 т. 3 от КТ, вр. чл. 190 ал. 1 т. 2 от КТ и ТПО било прекратено на основание чл. 330 ал. 2 т. 6 от КТ. Твърди се, че заповедта била незаконосъобразна, немотивирана, липсвало описание на всички обективни и субективни признаци на нарушението, не била обсъждана тежестта му, а и ищецът не бил извършил вменените му като такива нарушения на трудовата дисциплина, свързани с неявяване на работа в два последователни дни. По силата на

трудовия си договор лицето изпълнявало длъжността „*****“ в отдел „*****“. След продължително отсъствие поради заболяване и болничен престой ищецът се върнал на работа на 04.10.2021 г., като веднага бил уведомен, че трябвало да освободи заемания кабинет и да се премести в друг. Новият кабинет бил без отопление, а времето било студено, поради което ищецът подал молба да се разреши въпросът с отоплението на стаята, като притесненията му били да не се разболее повторно. Във връзка с искането му не били взети мерки, поради което той подал молба за ползване на два дни платен отпуск, за да може да работи спокойно на друго място. Работата му позволявала това, защото изисквала достъп до интернет, а като научен работник той следвало да събира, обработва и анализира научна информация, която била налична в специализирани интернет сайтове. Работата не била свързана с конкретно време или място, като във връзка с КОВИД пандемията целият научен персонал бил пренасочен в онлайн режим на работа. В този период предстояла нова задача, която изисквала събиране и анализиране на голям обем данни чрез добиване на информация от специализирани сайтове в интернет. Получил одобрение за отпуск от прекия си ръководител и съгласувал заместване с колега за периода на отсъствието си, след което подал заявлението в деловодството. След връщането си на работа на 11.10.2021 г. установил, че отново няма отопление в кабинета и след няколко дни, прекарани на студено изказал възмущение от това, в следствие на което му била предоставена малка печка тип „духалка“, която обаче не можела да осигури нужната топлина в стаята за цял ден работа. Намирал, че отношението срещу него е тенденциозно, поради което на 19.10.2021 г. решил отново да ползва платен отпуск, за да работи в по- благоприятна среда. Отправил подобно искане, но му били поискани обяснения за неявяването на работа за периода 07- 08.10.2021 г., когато и разбрал, че има отказ по заявлението му да ползва отпуск. Твърди, че не бил нарушил виновно трудовите си задължения, че не била извършена преценка за тежестта на нарушението преди налагане на наказанието и оттук имало несъразмерност. Не бил спазен и КТД, изискващ уведомяване на синдикалната организация и становище от тях. Моли за отмяна на уволнението, за възстановяването му на заеманата длъжност и за изплащане на обезщетение за оставане без работа за периода 01.11.2021 г.- 01.05.2022 г. в размер на 7 800 лева, впоследствие увеличен на 8915, 52 лева, ведно със законната лихва върху сумата. Моли още и за поправка на основанието за прекратяване на ТПО в трудовата книжка, което обаче не представлява отделен иск, а законна последица в случай, че искът за признаване уволнението за незаконно бъде уважен. Претендират се и разноските по делото.

В срока за отговор по чл. 131 от ГПК е постъпил такъв от ответника, с който исковете се оспорват по основание и размер. Твърди се, че заповедта за уволнение била мотивирана и в нея било посочено точно извършеното нарушение на трудовата дисциплина. Исканият от ищеца отпуск не бил разрешен, като той отсъствал от работа два последователни работни дни, за което били съставени протоколи, а като причина за отсъствието му била посочена самоотлъчка. Ищецът нямал разрешение за отпуск, дори имал изричен отказ за това, поради което било без значение неговата уговорка за заместване с друг колега. От ищеца били изисквани обяснения, като в конкретния случай нямало законово изискване за преценка на тежестта на извършеното нарушение, доколкото за него се налагало единствено дисциплинарно уволнение. Неоснователни били твърденията в ИМ за неспазена процедура при уволнението във връзка с КТД, защото тя била неотнормирана в настоящия случай. Моли за отхвърляне на исковете, също претендира разноски.

В съдебно заседание, всяка от страните лично и чрез пълномощника си поддържа своето становище и оспорва това на другата страна. Всяка от страните претендира разноски и е

навела възражение за прекомерност на хонорара на пълномощника на насрещната страна в спора. Ищецът представя и писмена защита.

Съдът, като взе предвид становищата на страните и обсъди събраните по делото доказателства, достигна до следните фактически и правни изводи:

За да бъде уважен искът по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ да се признае уволнението за незаконно, и като такова да бъде отменено, е необходимо ищецът да установи, че е работил по трудово правоотношение с ответника, че същото е прекратено поради налагане на дисциплинарно наказание „*****“, като оттам насетне в тежест на ответника е да установи законосъобразността на оспорената заповед, а именно - че същата е издадена от компетентен орган, носител на работодателската и в частност - дисциплинарната власт, че заповедта притежава изискуемите от закона реквизити, че е било налице посоченото в заповедта основание за прекратяване на трудовото правоотношение – че ищецът е извършил посоченото в заповедта нарушение на трудовата дисциплина и че същото е извършено виновно; че тежестта на нарушението съответства на тежестта на наказанието, че процедурата по налагане на дисциплинарното наказание е спазена, че на ищеца са били изискани обяснения преди налагане на наказанието за всяко едно от нарушенията, за които същото е наложено, и че наказанието е наложено в предвидените в разпоредбата на чл. 194 от КТ срокове.

В настоящия случай между страните не се спори, и от представените по делото писмени доказателства, находящи се в ЛТД на ищеца – молба, автобиография, трудов договор от 03.09.2012г. се установява, че ищецът е започнал работа по ТПО с ответника през 2012г., като първоначално е бил назначен на длъжност „*****“ при ответника, с тогавашно наименование „Институт за изследване и развитие на храните - Пловдив“. След завършване на висше образование на 01.04.2013г. е бил преназначен на длъжност „*****“ в отдел „*****“ по безсрочно ТПО. След придобиване на ОКС „Магистър“ през 2014г. от ИБ на ССА са дали съгласие на ИИРХ Пловдив ищецът да бъде преназначен на академична длъжност „*****“. С ДС от 02.09.2014г. ищецът е преназначен на длъжност „*****“ в отдел „*****“. С доп. споразумение от 01.08.2016г. е преназначен на длъжност „*****“ в същия отдел и му е определено ДТВ за научна степен „*****“, придобита на 09.03.2016г. Връчена му е и ДХ за длъжността „*****“.

Със заповед от 09.01.2017г. трудовото правоотношение между Института и И.Б. е прекратено по чл. 325, т. 1 от КТ с посочено основание – преминаване на друга длъжност, и от същата дата е сключен нов трудов договор, с който е назначен в отдел „*****“ на длъжност „*****“ и му е връчена ДХ за тази длъжност. Сключвани са доп. споразумения досежно размера на тр. възнаграждение, като с доп. споразумение от 01.03.2019г. на осн. чл. 119 от КТ служителят е приел да изпълнява научно-изследователска дейност по проект „Национална научна програма „млади учени и постдокторанти“ за срок от седем месеца, за което му е определено допълнително тр. възнаграждение. Такова споразумение е сключено и на 19.03.2020г. С ДС от 22.01.2021г. ТВ на ищеца е увеличено.

В споразуменията от м. януари 2020г. е променено наименованието на работодателя от Институт за изследване и развитие на храните Пловдив на Институт по консервиране и качество на храните – Пловдив, към Селскостопанска академия София. Променено е единствено наименованието на института, БУЛСТАТ номер, представляващ и адрес на управление остават същите.

На 17.08.2021г. ищецът е депозирал молба да бъде преназначен от длъжността „*****“ на предходно заеманата длъжност – „*****“ по взаимно съгласие, считано от 18.08.2021г.

С уведомление от 17.08.2021г. на Директора на Института ищецът е уведомен, че молбата му ще бъде уважена и поради предстоящ избор на нов *****, ще бъде преназначен на заеманата преди това длъжност.

С доп. споразумение от 18.08.2021г. ищецът е преназначен на длъжността „*****“ в ИККХ- Пловдив, с брутно тр. възнаграждение 1213, 92 лева. ТПО е определено като безсрочно, раб. време 8 часа на ден. Връчена е и дл. х-ка за тази длъжност. С друго ДС от 18.08.2021г. месечното му възнаграждение е определено на 1246, 56 лева бруто, включващо основно такова, ДТВ за ТСПО и ДТВ за научна степен „*****“. Не се спори между страните, че това е и последно заеманата от ищеца длъжност в ответния институт.

Съгл. КТД, сключен на 21.05.2020г. между ИККХ – Пловдив и синдикалната организация към него в случаи на масово уволнение, какъвто не е настоящият, е предвидена процедура за консултации и даване на становище при масови уволнения и извършване на подбор, какъвто настоящият случай не е. В чл. 19, ал. 4 от КТД е предвидена закрила при уволнение на председателя и членовете на синдикалното *****, докато заемат тази длъжност и 6 месеца след осв. им, на осн. чл. 328, ал. 1, т. 2-5, т. 11 и чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ – предварително писмено съгласие от синдикален орган, определен с решение на ЦР на ФНСЗ-КНСБ. Ищецът не твърди и не доказва да е бил член на такова синдикално *****, поради което същият не се ползва със закрила при уволнение на това основание.

Съгл. чл. 20 от КТД при взаимно съгласие, изразено писмено в доп. споразумение към тр. договор е възможно работодателят да организира за опр. период от време работникът/служителят да изпълнява тр. си задължения на място извън работните помещения – от разстояние. За сключване на такова споразумение е нужно да се извърши консултация със синдикалните ръководства на института. В случая такова споразумение в ЛТД на ищеца, за процесния период, за който не му е разрешен отпуск и е дисц. уволнен, няма. Отделно, съгл. чл. 21 е необходимо конкретната работа от разстояние да се определи по вид, обем и съдържание от ръководителя на съответното структурно звено на ССА.

Съгл. чл. 26, ал. 1 работното време на института е дневно, 8 часа, с 40-часова раб. седмица.

В тази връзка в ЛТД на ищеца са подредени няколко искания за даване на писмени обяснения през годините за невявяване на работа, без да е налице законно разрешен отпуск, като по същите е давал обяснения за това, че е бил възпрепятстван да дойде на работа и се бил обадил по телефона, друг път – че бил помолил колега да му пусне молба за отпуск вместо него и т. н. Няма данни да е бил дисциплинарно наказван за тези отсъствия от работа.

Видно от Протокол № 30/17.10.2016г. от събрание на разширения дирекционен съвет, на което ищецът е присъствал, са обсъждани извършвани системни нарушения на работното време и е констатирано, че ищецът е отсъствал от работа няколко дни, без да е представил болничен лист, като е имало изготвен проект за заповед на отпуск, без молба, която да е съгласувана от ръководителя на отдела и резолирана от директора на института, като е установено, че те дори не са знаели за това. Взето е решение за изискване на писмени обяснения от ищеца и още трима служители на института. Напомнено е, че работното време е от 8:30 до 17:00 часа с половин час

почивка на обяд, както и задължението всеки служител да се подписва на присъствената тетрадка на входа на института, а при необходимост от отсъствие в работно време да се попълва уведомителна бележка по образец.

Подредени са и обясненията на ищеца, с които той заявява, че не е длъжен да дава такива, без да му е връчена писмена заповед, че поради възникнала ситуация от личностен характер и е бил възпрепятстван да отиде на работа, не е имал физическа възможност да отиде да подаде молба за отпуск и помолил една колежка да му пусне молба от негово име. Ръководител отдел Б.Б. е дала обяснения също, заявила е, че не е знаела, видяла е изготвена заповед за отпуск от секретарката на института, но не е съгласувана с нея. От 10.10.2016г. до 13.10.2016г. ищецът не е бил на работа. Няма данни да е бил дисциплинарно наказан ищеца за това си неявяване на работа.

В ЛТД са приложени множество заявления за ползване на отпуск, видно от които изглеждат по същия начин, както и заявлението за ползване на отпуска вх. № 142/06.10.2021г., подадено от ищеца за ползване на отпуск за датите 07.10.2021г. и 08.10.2021г. Бланките са идентични, с посочване кое лице ще замества отсъстващия, поле за съгласувал ръководител отдел и поле за подпис за разрешил от името на директора на института. При разрешаване на отпуска е издавана заповед, а на самите молби входящи номера до 2016г. не са поставяни, от 2016г. насетне е поставян входящ номер с датата на подаване на молбите. От 2018г. насетне печатът за входящи номера е идентичен с този, поставен върху молбата от 06.10.2021г.

По делото е представена и от ищеца, и от ответника, в заверени преписи, и като част от личното трудово досие, а впоследствие и в оригинал молбата на ищеца за ползване на отпуск от 06.10.2021г. В с.з. от 09.03.2022г. същият оспорва подадената от самия него молба в частта относно поставения върху нея входящ номер, което оспорване обаче е късно направено, тъй като това е второ с.з. по делото, а молбата му с входящия номер е депозирана с отговора на исковата молба, и не е оспорена в първото с.з. по делото. Няма спор обаче между страните, че на 06.10.2021г. ищецът е подал молба за ползване на два дни платен годишен отпуск на дати 07.10.2021г. и 08.10.2021г. В молбата е посочено от кой колега ще бъде заместван ищецът. Молбата е съгласувана с ръководител отдел, като върху същата има поставена резолюция „Не“ от ***** П..

Няма спор между страните, че на ищеца заповед за ползване на отпуск не е връчвана, такава няма подредена в ЛТД на ищеца. Върху молбата му има поставен входящ номер 142 и дата – 06.10.2021г.

По делото са представени присъствена форма – таблица за отчитане явяването на работа за м. 10.2021г., констативен протокол за неявяване на работа от 07.10.2021г. и от 08.10.2021г., както и докладна записка от ***** Ж. от 18.10.2021г. Видно от същите, на датите, за които е подал молба за ползване на отпуск – 07 и 08.10.2021г. ищецът не се е явил на работа, за тези дати няма издадена заповед за разрешаване на отпуск, и двама колеги на ищеца са извършили няколко проверки в рамките на работното време, при които е установено, че г-н Б. не е бил на работното си място.

На 18.10. зам. ръководител отдел „*****“ ***** Ж. е депозирал докладна записка до Директора на Института ***** П. за това, че за 07.10 и 08.10.2021г. ***** Б. е подал молба за отпуск, молбата е била отказана, но същият не се е явил на работа на датите, за които е заявил ползване на отпуск. Представил е гореописаните документи, както и документация, че на 18.10.2021г. ръководителят на отдела е в отпуск.

На 19.10.2021г. на ищеца е връчено срещу подпис искане от ***** П. за даване на обяснения за нарушения на тр. дисциплина на осн. чл. 193, ал. 1 от КТ, а именно – неявяване на работа на дати 07.10 и 08.10.2021г., без представяне на оправдателен документ, като му е даден тридневен срок.

На същата дата – 19.10.2021г. са входиран писмените обяснения на ищец а, в които той сочи, че на 06.10.2021г. е подал заявление за ползване на платен годишен отпуск. Обяснява, че на 04.10.2021г. се е върнал на работа след продължителен болничен, от деловодителката разбрал, че трябва да смени кабинета си, новият такъв бил без отопление, в която връзка заедно с молбата за отпуск на 06.10 подал и молба за вземане на отношение по проблема. Температурите били ниски, поради което на 15.10.2021г. отишъл да попита ***** колко отпуск му е останал, тъй като не се издържа без отопление в кабинета. След половин час му била предоставена печка тип „духалка“, което ищецът счита за подигравка и заявява, че на дати 07 и 08.10.2021г. е бил на място с нормална температура, за да може да извършва служебните си задължения чрез проучване на научна литература. Обвинява Директора в неспазване на трудовата дисциплина и липса на човешко отношение, в толериране на едни колеги зяа сметка на други и заявява, че изпраща тези си обяснения на Икономическа полиция Пловдив, Главна дирекция ИТ и един Зам. министър, за да бъдат изискани писмени обяснения на работодателя за неговите нарушения.

По делото ищецът е представил Правилник за вътрешния трудов ред в института от 2017г, както и два болнични листа - болничен лист за периода 31.08-10.09.2021г., и втори такъв за периода 11.09.2021г. – 03.10.2021г.

По делото е представено и становище на *****Н., директор на Институт по криобиология и хранителни технологии към Селскостопанска академия София, с което същата дава оценка на представено становище от ***** Б., че същото не отговаря на критериите за научно-експертен материал.

На 22.10.2021г. е изходиран доклад от научния колектив на ИККХ-Пловдив до Председателя на Селскостопанска академия – София, с който се предлага освобождаване на ищеца Б. от акад. длъжност „*****“. Видно от доклада, научният колектив единодушно предлага на Научния съвет по технически науки – храни, хранителни технологии, механизация и електрификация на земеделието към ССА да гласува освобождаване от акад. длъжност „*****“ на ищеца.

Със заповед № *****/01.11.2021г. на Директора на ИККХ- Пловдив на ищеца е наложено дисц. наказание „*****“ и ТПо е прекратено поради неявяване на работа два последователни дни – 07.10.2021г. и 08.10.2021г., на осн. чл. 188, т. 3 от КТ вр. с чл. 190, ал. 1, т. 2 от КТ, като е посочено да са спазени изискванията на чл. 189, 193, 194 и 195 от КТ. Със същата заповед тр. му правоотношение е прекратено на осн. чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ.

Заповедта е връчена на 01.11.2021г. при отказ, в присъствието на свидетелите К.М. и К.Д..

На 05.11.2021г. е входирана молба от ищеца за издаване на документи, на която е отговорено, че от поисканите такива не могат да бъдат предоставени молба за отоплителен уред, тъй като такава не е подавана, заповед за смяна на кабинет след болнични, тъй като такава не е издавана, а относно имейл кореспонденция е отговорено, че вероятно се касае за водената такава от самия ищец, поради което той разполага с нея, а не работодателя.

По делото е представена справка за актуално състояние на тр. договори на ищеца от

14.01.2022г., видно от която след прекр. ТПО с ответника на 01.11.2021г. няма данни за сключени тр. договори. От извършена служебна такава от системата заел. достъп на РС Пловдив се установява, че за периода от 01.11.2021г. до 22.03.2022г. ищецът няма сключени тр. договори.

Представено е удостоверение, видно от което последното БТВ на ищеца за пълен раб. месец е за м. юли 2021г. в размер на 1485, 92 лева.

За установяване обстоятелствата във връзка с подадената молба за отпуск от ищеца, произнасянето по нея, узнаването от страна на ищеца на резолюцията по нея, отсъствието или не от работа и условията, при които е работил, по делото са разпитани свидетелите К.М. – по искане на ищеца, и Ж.Г. – по искане на ответника, и двете свидетелки – служители на ответния институт и бивши колежки на ищеца.

В показанията си св. М. сочи, че същата е секретар в ответния институт и заявлението за отпуск е било подадено при нея. Обяснява процедурата по разрешаване ползване на отпуск – първо се подава заявление, после се резолира от директора, после се входира и се издава, респ. не се издава заповед според това дали е уважено или не искането. Според свидетеля молбата с резолюцията и заповедта за отпуск не се връчват или съобщават на поискалия отпуск служител, той следва сам да следи дали е уважена молбата му или не. В случая ищецът е подал молбата, след като вече е бил преместен в друг кабинет, имал е възражения относно кабинета, поискал е отопление и му била закупена печка тип „духалка“. Свидетелката е занесла молбата за отпуск на директора. След като заявлението било резолирано, е било входирано, не преди това. Свидетелката не помни кога ищецът е бил уведомен за отказа, доколкото си спомня, двата дни, за които е поискал отпуск, вече били минали. На ищеца били искани обяснения за това му отсъствие от работа. Молбата за отпуск, независимо дали е разрешен или не, се подреждала в ЛТД на поискалото отпуск лице. Свидетелката е занесла печката на ищеца. В този кабинет не е имало климатик, повечето кабинети се отоплявали на климатици.

В показанията си св. Г. сочи, че е заместник – директпр на института, запозната е със случая с отказания отпуск на г-н Б. за датите 07 и 08.10.2021г. Според свидетелката молбата не е била резолирана от директора с „Да“, защото *****то не е било уведомено навреме за този отпуск. Отпускът му не бил разрешен, бил отказан с изрична резолюция на директора на института. За датите 7 и 8 октомври била извършена проверка в три часови диапазона дали г-н Б. е дошъл на работа и дали е бил на работното си място, за което били съставени констативни протоколи, на които свидетелката се подписала. Било установено, че не е на работа. Когато се върнал, му били поискани обяснения и такива били дадени. После бил освободен от работа. Свидетелката сочи, че при всички случаи, при които се разрешава отпуск, се издава заповед, като всички тези молби и заповеди минават през директора. тези обстоятелства са известни на свидетелката, тъй като е част от *****то на Института. Свидетелката е връчила на ищеца искането за даване на обяснения. Относно по-късното връчване на това искане, в смисъл не още на първия работен ден след заявените дати за отпуск, свидетелката сочи, че това искане е отложено, тъй като са очаквали ищецът да представи болничен лист за двете дати, на които е отсъствал, тъй като предишните болнични листове са били представяни със закъснение, но такъв не е бил представен и обясненията са изискани. Досежно това на коя дата ищецът е получил писмено отказът да му се разреши отпуска свидетелят сочи, че това е станало с искането за даване на обясненията. Този свидетел също обяснява процедурата по подаване на заявление и разрешаване, респ. отказване на отпуск – колегата, който искал да ползва отпуск, подавал заявление, прекият ръководител го подписвал, в случай, че се иска за следващия ден, ползващият отпуск трябвало

лично да отиде да уведоми директора, че се касае за спешно разрешаване на отпуск, за да се придвижи. Според свидетеля това в случая не е извършено от ищеца. Лицето, което е подало молбата, трябвало да провери дали отпускът му е разрешен или не, преди да пристъпи към ползването му, а не работодателят да го търси да му връчи заповед или отказ. Молбата се резолирала и когато резолюцията била за отказ, заповед не се издавала. При всички случаи се подреждала в досието на работника. В случая г-н Б. не се е обаждал да провери дали отпускът му е разрешен. На свидетеля е известно, че ищецът е бил преместен в друг кабинет, тъй като е бил освободен от длъжността Заместник – директор, като взел в новия си кабинет бюрото и стола, които били лично негови. След уволнението се наложило да издадат заповед да се яви да си ги вземе от кабинета. В новия кабинет нямало климатик.

При така установените факти от значение за спора съдът намира, че уволнението на ищеца се явява законосъобразно извършено, поради следното:

Ищецът е наказан с най-тежкото дисц. наказание за неявяване на работа на дните 07.10.2021г. и 08.10.2021г. – два последователни работни такива, без да са налице уважителни причини за това, тъй като нито е бил в болнични, нито в отпуск, тъй като поисканият отпуск не му е бил разрешен.

В случая заповедта за налагане на наказанието е мотивирана, издадена е от лице, носител на работодателската власт и е надлежно връчена на ищеца при условията на отказ, съдържа изискуемите реквизити на КТ, нарушенията са точно описани. Спазени са сроковете за налагане на наказанието – двумесечен от откриване на нарушенията и едногодишен от извършването им, като самото наказание е наложено в срок, по-кратък от двумесечния (около три седмици) от датата на първото нарушение. Заповедта е издадена от Директора на института. Описани са нарушенията и са посочени нормите на КТ, към които релевират, както и какво нарушение на тр. дисциплина представляват. На ищеца са искани обяснения за нарушенията, за които е наказан – неявяване на работа в два последователни работни дни. Реално в обясненията си ищецът не дава обяснение за нарушенията, за които е наказан, липсва каквато и да било самокритичност и се обвинява директора в нарушения от негова страна, касаещи неосигуряване на подходящи условия на труд и толериране нарушения на трети лица. Обясненията са взети предвид и обсъдени от дисциплинарно наказващия орган в заповедта, с която се налага наказанието.

Съдът намира за неоснователни твърденията на ищеца, че късното узнаване от негова страна за неразрешения му отпуск намалява тежестта на нарушението. В тежест на работника, подал молба за отпуск, е да провери дали този отпуск му е разрешен, като същият няма право да започне ползване на платен годишен отпуск, който не му е разрешен, освен в изрично предвидената в чл. 176, ал. 3 от КТ хипотеза. В случая нито се твърди, нито се доказва тази хипотеза да е била налице, самият ищец сам признава, че не е проверил дали отпускът му е разрешен, преди да пристъпи към ползването му. Без значение за извършване на нарушението е дали работодателят е уважил или не молбата на ищеца, и на коя дата е резолирана с отказ, от значение е единствено, че ищецът не е имал разрешение за ползване на отпуск за датите 07 и 08 октомври 2021г. Задължение на работника/служителя е преди започване ползване на отпуск да се увери, че същият му е надлежно разрешен, това в случая не е сторено от ищеца. Ирелевантно в случая е обстоятелството какви са били условията на труд в кабинета на ищеца, дали е имало отопление или не, тъй като процедурата при неосигуряване на нужните условия е различна – ищецът следва да се яви на работа, да заяви готовността си да престои труд на съответната дата и

в случай, че счита, че не му се осигуряват нужните условия за работа, да зави това по съответния ред пред работодателя. В конкретния случай не се спори, че на датите седми и осми октомври 2021г. г-н Б. не се е явил на работа въобще. Подаването на молба за ползване на отпуск не намалява тежестта на нарушението. Ползването на платен годишен отпуск се разрешава със заповед на работодателя, писмена такава, каквато в случая липсва (чл. 172 и 173 от КТ). Устни уверения от страна на друг служител, че отпускът ще се разреши или вече е разрешен не освобождава лицето, което ще ползва отпуск да се увери, че поисканият отпуск му е разрешен по надлежния ред. В случая дори не се твърди такива да е имало. Установява се, че се касае за отпуск, заявен в деня преди започване на ползването му, като не е ясно дори в колко часа е подадена молбата, кога и как е достигнала същата до работодателя, като работодателят не е бил задължен да разреши ползването на отпуска. За да се ползва този отпуск, следва да се осъществи следният фактически състав – такъв да се поиска писмено от служителя, и такъв да се разреши, също писмено, от работодателя. Вторият елемент от ФС, разрешаване от работодателя, под формата на заповед, липсва, напротив, има поставена резолюция „Не“. Ирелевантно е кога е резолирана с „не“ молбата, доколкото меродавно за ползване на отпуск, при това извън утвърдения график е писменото разрешение на работодателя – Директора на института, каквото не е налице. Дори липсват твърдения ищецът да е бил добросъвестен в смисъл да е получил уверения, че отпускът ще му бъде разрешен от директора. Напротив, от показанията на свидетелите се установява, че ищецът е депозирал молбата си и повече не се е интересувал дали е резолирана и как, има ли издадена заповед или не, не се е обаждал и не се е явил на работното си място поне да извърши проверка уважено ли е искането му. Установява се от личното тр. досие на ищеца, че това не е единичен случай от негова страна, същият през 2016г. не се е явявал на работа, когато е бил попитан, е казал на колежка да подаде молба от негово име, тъй като той е в невъзможност, и при исканите обяснения не е изразил съжаление, дори не е посочил причините, поради които не е могъл да отиде на работа, за да подаде молба за отпуск. За това си поведение той не е бил наказан, но този случай говори за negliжиране от страна на ищеца на задълженията му да се явява на работа, да спазва трудовата дисциплина, своевременно да уведомява работодателя за отсъствието си и да спазва установения ред за ползване на отпуск.

Ищецът твърди да ползва синдикална закрила съгл. КТД, но тези му твърдения са недоказани, с оглед разпоредбите на КТД, подробно обсъдени по-горе в мотивната част на настоящото решение. От една страна, не се касае за хипотеза на масово уволнение с извършване на подбор, от друга – не се касае за уволнение на настоящ или бивш в рамките на 6 месеца член на синдикално *****, не се твърди, нито се доказва ползване на закрила на конкретно основание, поради което работодателят не е имал задължения в тази връзка.

При така установеното съдът намира нарушението, за което е наказан ищецът, да е извършено, като същото съгл. чл. 190, ал. 1, т. 2 от КТ е достатъчно основание за налагане на най-тежкото дисц. наказание – уволнение. В случая е съобразена тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено, и поведението на дисциплинарно наказаното лице, което не само, че не изразява съжаление за стореното, а обвинява работодателя и го заплашва със сезиране на определени институции за обстоятелства, които стоят извън трудовото му правоотношение.

Твърденията на ищеца, че е работил от вкъщи, от една страна, са изцяло недоказани, от друга – същият не е заявявал и не е получавал разрешение за дистанционна работа, по утвърдените в колективния тр. договор правила, нещо повече – подал е молба за отпуск, която не е била

уважена, като в случай, че е желал да работи дистанционно, е имал възможност да поиска това по установения с Колективния тр. договор ред. Относно твърдението, че неявяването на работа два последователни работни дни не е довело до необратими негативни последици на работодателя – неявяването на работа е нарушение, което е формално, а не резултатно, за налагане на най-тежкото дисц. наказание е достатъчно работникът/служителят да не се яви на работа два работни дни – чл. 190, ал. 1, т. 2 от КТ, като законът не изисква това неявяване да е довело до определени последици. Вината на ищеца се изразява в това, че същият не е проверил дали му е разрешен поисканият отпуск, самоволно се е отлъчил от работа, и по този начин грубо е negliжирал установения от работодателя трудов ред. Твърдението наказанието да е несъразмерно тежко с оглед липсата на предходно налагани дисц. наказания е напълно неоснователно, доколкото самият Кодекс на труда дава право на работодателя директно да пристъпи към налагане на най-тежкото наказание за неявяване на работа два последователни работни дни. Всички обстоятелства, при които е извършено нарушението от ищеца, сочат за negliжиране от негова страна на трудовите му задължения, липса на съжаление за стореното и пренебрегване правилата на работодателя за работа. Ето защо наказанието за извършеното нарушение не се явява несъразмерно с оглед цялостното поведение на наказаното лице.

В писмената защита за пръв път се излагат фактически твърдения във връзка с основанието за възникване на правоотношението, доказателства за които липсват в ЛТД на ищеца, вкл. и такива за незаконосъобразност на уволнението, които обаче са преклудирани още в първото съдебно заседание, твърдения за тях са липсвали, доказателства за тях не са събирани, липсват каквито и да било данни в тази насока, поради което и обсъждането им е недопустимо да бъде извършено от настоящия съдебен състав. Навеждането на нови основания на иска, по които другата страна не се е защитавала, е недопустимо да се извърши за пръв път с писмена защита, касае се за превратно упражняване на права от страната, поради което и същите не следва да бъдат обсъждани от съда изобщо. Липсвали са както твърдения, така и доказателства да се касае за правоотношение, възникнало от избор, като съдът няма правомощия да обсъжда факти и твърдения, които никога не са наведени в процеса. Единствено следва да се отбележи, че на 22.10. 2021г. (л. 64) е взето единодушно решение от научния колектив за освобождаване от длъжност на ищеца, надлежно подредено в ЛТД на същия.

Ето защо искът се явява неоснователен и като такъв следва да бъде отхвърлен.

На основание чл. 83, ал. 1, т.1 ГПК, ищецът е освободен от държавни такси, но не и от разноси, направени от ответника. Доколкото спорът е трудов и с оглед изхода от делото, то дължимата държавна такса по производството, остава за сметка на съда.

На осн.чл.78, ал.3 ГПК на ответника следва да се присъдят разноси, които са претендирани. Същите са в р-р на 1400 (хиляда и четиристотин) лева - платено адв. възнаграждение, като ищецът е направил възражение за неговата прекомерност. Това възражение съдът намира за неоснователно, поради следното:

Съгл. разпоредбата на чл. 7, ал. 1, т. 1 от Наредбата за минималните размери на адв. възнаграждения за отмяна на уволнение (чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ) или за възстановяване на работа (чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ), когато искът е предявен самостоятелно минималното адв. възнаграждение е не по-малко от размера на минималната работна заплата за страната към момента на сключване на договора за правна помощ или на определяне на възнаграждението по реда на чл. 2. Този размер възлиза на 650 лева към датата на сключване на договора за правна защита и съдействие. По иска с

правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 от КТ с цена 7800 лева, увеличен на 8915, 52 лева, съгл. чл. 7, ал. 2, т. 3 от Наредбата минималният хонорар е 580 лева плюс 5 % за горницата над 5000 лв., или в случая 775, 78 лева. Общо само за двата иска, по чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 3 от КТ минималният адв. хонорар възлиза на 1425, 78 лева, като под този минимум е недопустимо да бъде намаляван. Доколкото хонорарът на пълномощника на ответната страна е под него, то възражението за прекомерност е изначално неоснователно. Ето защо с оглед изхода на спора цялата сума от 1400 лева следва да се възложи в тежест на ищеца.

Въз основа на изложените по-горе съображения, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявените от И. Й. Б., ЕГН: *****, от *****, чрез пълномощника адв. Д.А., срещу Институт по консервиране и качество на храните, със седалище и адрес: гр. Пловдив, бул. „Васил Априлов“ № 154, представляван от **** Т.П., чрез пълномощника адв. Б.П. обективно съединени иски с правна квалификация чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и 3 от КТ, вр. с чл. 225, ал. 1 от КТ, и чл. 86 от ЗЗД да бъде признато за незаконно уволнението на ищеца, извършено със Заповед № *****/ 01.11.2021 г., с която му е наложено дисциплинарно наказание „*****“ и ТПО е прекратено на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ, и като такова да се отмени, да бъде възстановен на заеманата преди уволнението длъжност „*****“ в отдел „*****“ и да бъде осъден ответникът да му заплати обезщетение за времето, за което е останал без работа въз основа на незаконното уволнение, за периода 01.11.2021 г.- 01.05.2022 г., в размер на 8 915, 52 лева (осем хиляди деветстотин и петнадесет лева и петдесет и две стотинки), като неоснователни.

ОСЪЖДА И. Й. Б., ЕГН: *****, от *****, чрез пълномощника адв. Д.А. да заплати на Институт по консервиране и качество на храните, със седалище и адрес: гр. Пловдив, бул. „Васил Априлов“ № 154, представляван от **** Т.П., чрез пълномощника адв. Б.П. сумата от **1 400 лева** (хиляда и четиристотин лева) - **разноски** по делото за адвокатско възнаграждение.

Решението подлежи на обжалване пред Пловдивски окръжен съд с въззивна жалба в двуседмичен срок от датата, на която е обявено, че ще бъде постановено – **23.03.2022 г.**, на осн. чл. 315, ал. 2 от ГПК.

Препис от решението да се връчи на страните.

Съдия при Районен съд – Пловдив: _____/п/_____