

РЕШЕНИЕ

№ 201

гр. Русе , 14.07.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – РУСЕ, ТРЕТИ СЪСТАВ в публично заседание на двадесет и девети юни, през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател:	Мария Велкова
Членове:	Галина Магардичиян Боян Войков

при участието на секретаря Тодорка Недева
като разгледа докладваното от Боян Войков Въззивно гражданско дело № 20214500500292 по описа за 2021 година

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

Образувано е по въззивна жалба от Г. Ц. К., ЕГН: *****, с адрес гр. Р., ул. "Б.б." № *, вх. *, ет. *, ет. *, чрез адв. И.М. и адв. П.М. от АК – Русе, със съдебен адрес гр. Русе, ул. „Муткурова“ № 28, ет. 1, против Решение № 260184/25.02.2021 по гр.д. № 3171/2020 г. на РС – Русе, с което са били отхвърлени предявените от жалбоподателката искове против "СОКОЛ-БЛРС" ЕООД, ЕИК: 000639101, за признаване за незаконно уволнението, извършено със заповед № 51/02.07.2020 г., за заплащане на обезщетение за оставане без работа и за заплащане на обезщетение за неизползван платен годишен отпуск през 2019 г. и 2020 г.

Жалбоподателят счита обжалваното решение за незаконосъобразно, неправилно, немотивирано и постановено в противоречие с практиката на съда по трудови спорове. Наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ било незаконосъобразно и неправилно, като следвало да бъде отменено. Дисциплинарното нарушение, за което е наложено това наказание, било системно нарушение на трудовата дисциплина и неявяване на работа в два и

повече последователни работни дни. Въпреки това, в самата заповед работодателят признал за установено, че нямало достатъчно данни за извършено нарушение на трудовата дисциплина, не се събрали доказателства, че работникът останал в извън работно време на територията на стопанството. Първоинстанционният съд приел, че е налице трикратно неизпълнение на законни нареждания на работодателя, което не отговаряло на действителното фактическо и правно положение, видно от кореспонденцията между работник и работодател и от депозирания сигнал за нарушени законни права пред ДИТ – Русе. Твърденията за неявяване на работа в два и повече последователни работни дни били опровергани категорично от събраните гласни доказателства – разпита на св. П.М., според който жалбоподателката се явила на работа, но не била допусната до работното си място. Според процесуалния представител на ответника този ден бил начислен на работничката и тя си е получила заплата за него. Поискани ☐ били писмени обяснения, в които тя подробно е аргументирала поведението си. При определяне на наказанието работодателят не бил взел предвид тежестта на нарушенията, обстоятелствата, при които били извършени, както и конкретното поведение на работника. До прекратяване на трудовото правоотношение работникът нямал наложени други дисциплинарни наказания. При незаконно уволнение работникът имал право на обезщетение за срок от шест месеца, като в конкретния случай това било за периода от 06.07.2020 г. до 05.01.2021 г. Налице били достатъчно писмени доказателства, от които било видно, че на ищцата не било начислено обезщетение за допълнителен платен годишен отпуск по чл. 56, ал. 1, т. 2 КТ общо за 12 работни дни. Моли за отмяната на обжалваното решение и за постановяване на ново, с което да бъдат уважени всички искове. Претендира разноски.

Въззиваемата страна "СОКОЛ-БЛРС" ЕООД, ЕИК: 000639101, със седалище и адрес на управление в гр. София, бул. „Витоша“ № 31-33, ет. 6, чрез адв. Я.П. А. от АК – Бургас, със съдебен адрес гр. София, ул. „Владайска“ № 34, ет. 1, ап. 6, в законоустановения двуседмичен срок е подала отговор на въззивната жалба, с който счита същата за неоснователна. Доказано било по делото, че дисциплинарното наказание е наложено от оправомощено лице, в сроковете по чл. 194 КТ, след изслушване обясненията на провинилия се и след събирането на допълнителни писмени доказателства за извършените нарушения; отчетени били тежестта и обстоятелствата, при

които били извършени деянията; издадена била надлежно подробна и мотивирана писмена заповед. Дисциплинарното наказание е наложено поради множество нарушения на трудовата дисциплина от страна на работника, като работодателят е установил две самостоятелни основания, отговарящи на законовите изисквания на чл. 190 КТ – системно нарушение на трудовата дисциплина и неявяване на работа в два последователни работни дни. Нито в исковата молба, нито във въззивната жалба ищцата не била оспорила извършването на описаните в заповедта нарушения. Предвид липсата на оспорване на нарушенията съдът правилно приел същите за извършени. Твърденията за това, че в заповедта за уволнение било посочено, че нямало достатъчно данни за извършено от работника нарушение, се отнасяли за посоченото в т. 1 на Докладна записка от Управителя на Фазаново стопанство „Дунав“ – гр. Русе, касаещо оставането на лицето в стопанството след работно време на 05.05.2020 г., а не останалите четири констатирани от работодателя нарушения. Колкото до сигнала до ДИТ – Русе следвало да се посочи, че проверката на Инспекцията не е констатирала нарушения на трудовото законодателство във връзка с трудовото правоотношение с работничката. По отношение на иска за заплащане на обезщетение за неизползван платен отпуск, твърденията на жалбоподателката във връзка с него били неверни. Според назначената съдебна счетоводна експертиза обезщетението било начислено и изплатено в сроковете по КТ. В исковата молба първоначално не е заявявана претенция за неползван допълнителен платен годишен отпуск в размер на 12 работни дни, с такъв иск съдът не е бил сезиран. Колкото до иска за обезщетение за оставане без работа, същият се явявал неоснователен, поради неоснователността на иска признаване на уволнението за незаконно. Дори и обаче да бъде уважен искът за отмяна на уволнението, искът за присъждане на обезщетение се явявал недоказан, поради липсата на доказателства за оставане без работа на ищеца – същият е можел да представи копие от трудова книжка или удостоверение от НАП, без да е необходимо да се снабдява със съдебно удостоверение, издаването за което било поискано едва във второто по делото заседание след настъпване на процесуална преклузия. Моли за потвърждаване на обжалваното решение и за присъждане на сторените по делото разноски.

Въззивната жалба е подадена в законоустановения срок, от процесуално

легитимирана страна, срещу подлежащ на обжалване съдебен акт, поради което се явява процесуално допустима и като такава, следва да се разгледа по същество.

При изпълнение правомощията си по чл. 269 ГПК настоящият въззивен състав намира обжалваното решение за валидно и допустимо.

Разгледана по същество, въззивната жалба се явява **НЕОСНОВАТЕЛНА.**

По делото не е спорно, че от 02.06.2017 г. страните са били в трудово правоотношение, като към момента на прекратяването му жалбоподателката е заемала длъжността „Оператор инкубатор“ във Фазаново стопанство „Дунав“ в гр. Русе. Със Заповед № 51/02.07.2020 г. на управителя на "СОКОЛ-БЛРС" ЕООД на жалбоподателката е било наложено дисциплинарно наказание „уволнение“. В същата са взети предвид следните деяния, квалифицирани от работодателя като нарушения на трудовата дисциплина и описани подробно в подадената до работодателя докладна записка от А.Т. – управител на Фазаново стопанство „Дунав“ – гр. Русе: на 05.05.2020 г. след приключване на работното време работничката останала на работното си място без разрешение за изпълнение на лични ангажименти; на 14.05.2020 г., около 10,00 ч, работничката възпрепятствала достъпа на прекия ☐ ръководител до инкубаторното помещение; на 20.05.2020 г. прекият ☐ ръководител дал разпореждане да не напуска инкубаторното помещение и да не участва в разселването на птиците по етажните батерии, но въпреки това работничката продължила да се меси и да взема отношение в работния процес на останалите служители, като това довело до конфликти, затруднили работния процес; на 26.05.2020 г. работничката възпрепятствала достъпа на В.ен лекар до работното помещение, въпреки последвалото разпореждане от прекия ☐ ръководител да го осигури достъп; считано от 16.06.2020 г. работникът започнал да не се явява на работното си място за изпълнение на трудовите си задължения. За първото нарушение работодателят приел, че нямало достатъчно събрани доказателства. В хода на дисциплинарното производство жалбоподателката е депозирала обяснения, които отчасти се припокриват с изложеното от нея като твърдения в исковата молба. В хода на това производство са били снети обяснения и от д-р К.К. – служител на длъжност „В.“ във Фазаново стопанство „Дунав“ – гр. Русе. Налице са съставени и два

констативни протокола за това, че на 16.06 и 17.06.2020 г. ищцата К. не се е явила на работното си място за изпълнение на служебните си задължения, като същите са подписани от двама други работника като свидетели на неявяването.

По делото е разпитан само един свидетел – П.С.М., който е работил във Фазаново стопанство „Дунав“ в гр. Русе в продължение на три години и е познавал жалбоподателката. Заявява, че прекият му ръководител му е наредил да не допуска ищцата до работа, като това □ го съобщил лично, тъй като тя била навън. Същият свидетел посочва обаче, че него ден тя не е била на работа и не му е известно дали е била допускана в следващите дни до работното си място. Не посочва конкретно кога се е случило, а само, че е станало през 2020 г. Свидетелят заявява също, че ищцата била конфликтна личност и била повод служители да напускат заради нея.

Назначената по делото съдебна икономическа експертиза е отговорила на въпросите какъв е размерът на обезщетението за оставане без работа, който се претендира от ищцата – 5 891,25 лв. Същата е дала заключение, че работодателят е изплатил на жалбоподателката обезщетение за неползван платен годишен отпуск за 10 работни дни за 2019 г. и за 10 работни дни за 2020 г. Вещото лице е установило, че не е изплатено обезщетение за допълнителния платен годишен отпуск за общо 12 работни дни – 5 работни дни за 2018 г., 5 работни дни за 2019 г. и 2 работни дни за 2020 г. Това обстоятелство е потвърдено и от писмо с изх. № 20060021/31.07.2020 г. от ДИТ – Русе, което вещото лице е приложило по делото във връзка със задачата му да изготви заключение.

Въз основа на така установената фактическа обстановка настоящият въззивен съд счита наведените в жалбата оплаквания за неоснователни, а първоинстанционното решение за правилно. От доказателствата по делото е установено, че жалбоподателката е осъществила описаните в заповедта за уволнение нарушения. Това се потвърждава от приложените по делото писмени доказателства – дадените обяснения от самата жалбоподателка, инкорпорирани почти изцяло в исковата молба, обясненията на д-р К.К. и съставените констативни протоколи. Правилни са правните доводи на ответника по жалбата, че признаването за липсата на достатъчно данни за

извършване на дисциплинарно нарушение се касае само и единствено до първото посочено такова в заповедта за уволнение, а именно извършеното на 05.05.2020 г. нарушение, изразяващо се в оставане на работното място след работно време за лични ангажименти. Изрично работодателят в заповедта за уволнение е посочил, че констатацията за липса на доказателства за извършено такова нарушение касае само това, описано в докладната записка под т. 1, извършено на 05.05.2020 г., но не и останалите четири други нарушения. Три от тези нарушения, макар самостоятелно и поотделно да не могат да обосноват налагането на най-тежкото дисциплинарно наказание, а именно уволнение, в цялата си съвкупност и предвид обстоятелството, че нарушенията са извършени в сравнително кратък период, представляват системни нарушения на трудовата дисциплина, което от своя страна обуславя възможността за налагане на дисциплинарното наказание „уволнение“. Колкото до последното нарушение – неявяване на работа в течение на два последователни работни дни, същото представлява самостоятелна хипотеза в чл. 190, ал. 1 КТ, обуславяща налагането на дисциплинарно наказание уволнение. Така, дори и да се приеме, че извършените на 14.05.2020 г., 20.05.2020 г. и 26.05.2020 г. нарушения са недоказани, то неявяването на работа за дните 16.06 и 17.06 не се оспорва от ищцата, която заявява, че само на 15.06.2020 г. не била допусната на работа, но не излага твърдения следващите дни да се е явявала на работа. Разпитаният по нейна инициатива свидетел П.М. действително заявява за случай, касаещ само един ден, в който ищцата не е била допусната до работа, но посочва в показанията си, че него ден не е била на работа, от което не става ясно дали за нея този ден е бил работен. Твърдението, че работодателят е начислил на ищцата трудово възнаграждение за този ден не може да бъде приравнено на признание от страна на работодателя за положен през въпросния ден труд от страна на работника или служителя. Поради тези съображения настоящият състав намира, че работодателят правилно и законосъобразно е взел решението да наложи дисциплинарно наказание „уволнение“ спрямо жалбоподателката Г.К..

Тъй като не е налице основание за отмяна на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“, то неоснователен се явява и искът за заплащане на обезщетение за оставане без работа за периода от 06.07.2020 г. до 05.01.2021 г.

По отношение на иска за заплащане на обезщетение за неизползван платен годишен отпуск с правно основание чл.224 от КТ в размер на 20 дни за 2019 г. и 2020 г. правилно е прието в обжалваното решение, че този иск е неоснователен. С приетите по делото ведомости за заплати (л. 66 от делото) и от назначената по делото съдебна икономическа експертиза е установено, че за неизползвания платен годишен отпуск на жалбоподателката работодателят е начислил дължимото обезщетение и същото е било платено. Този факт се признава от нея. Плащането на дължимото обезщетение погасява вземането ѝ, което обуславя неоснователност на иска.

Колкото до иска за заплащане на обезщетение за неползван допълнителен платен годишен отпуск, настоящият състав намира, че такова искане е направено за пръв път едва пред въззивната инстанция след като въззивният съд е констатирал нередовността на исковата молба и е дал указания за конкретизиране на претенцията за неизползван платен годишен отпуск, за който в исковата молба са били изложени твърдения, че същият се състои в неизползвани 10 дни през 2019 г. и 10 дни през 2020 г. С депозираното на 07.06.2021 г. уточнение ищцата е посочила, че претендира обезщетение за неизползван **допълнителен** платен годишен отпуск, който е в размер на 12 работни дни, разпределени по години по следния начин: 5 работни дни за 2018 г., 5 работни дни за 2019 г. и 2 работни дни за 2020 г. Това представлява предявяване на нов иск, тъй като е налице съществено различие в твърдените факти и обстоятелства спрямо първоначално изложеното в исковата молба, защото на първо място се променя размерът на претендираните дни, а на второ – периодът, за който се твърди, че не са използвани, като тук вече не става въпрос за годините 2019 и 2020, но и за 2018 г. На трето място следва да се отбележи, че не са изложени твърдения за неизползван редовен платен годишен отпуск, а са заявени нови факти за неизползван допълнителен отпуск. Поради тези съображения настоящият въззивен състав намира за недопустимо да се произнесе по това искане, защото същото представлява предявяване на нов отделен самостоятелен иск, както основателно е възразила въззиваемата страна в своето становище по уточнението.

С оглед изхода на спора въззиваемото дружество има право на разноски.

Жалбоподателят е освободен от такси и разноски страна на основание чл. 83, ал. 1, т. 1 ГПК, но това не го освобождава от отговорността да понесе разноските на насрещната страна при неоснователност на подадената от него жалба. Въззиваемата страна е представила доказателства, че за въззивното производство е заплатила адвокатско възнаграждение в размер на 950 лв. и предвид липсата на възражение за прекомерност по смисъла на чл. 78, ал. 5 ГПК от страна на въззивника същото следва да бъде присъдено в пълен размер.

Мотивиран така, Русенският окръжен съд

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА Решение № 260184/25.02.2021 по гр.д. № 3171/2020 г. на РС – Русе.

ОСЪЖДА Г. Ц. К., ЕГН: *****, с адрес гр. Р., ул. "Б.б." № *, вх. *, ет. *, ет. *, **ДА ЗАПЛАТИ** на "СОКОЛ-БЛРС" ЕООД, ЕИК: 000639101, със седалище и адрес на управление в гр. София, бул. „Витоша“ № 31-33, ет. 6, сумата от **950 лв.** – разноски за въззивното производство.

РЕШЕНИЕТО подлежи на касационно обжалване при условията на чл. 280, ал. 1 и 2 ГПК пред Върховния касационен съд в **едномесечен** срок от връчването му.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____