

# РЕШЕНИЕ

№ 17886

гр. София, 01.11.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 72 СЪСТАВ**, в публично заседание на осемнадесети октомври през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Б. СТ. Ш. СТАВРУ

при участието на секретаря Ю. АСП. И.  
като разгледа докладваното от Б. СТ. Ш. СТАВРУ Гражданско дело № 20231110125304 по описа за 2023 година

Ищцата К. Ч. Н. твърди в исковата си молба, че работила при ответника „Б. Б. ЕООД Търговски център за Работилницата, Дома и Градината“ КД по силата на трудов договор от 27.08.2021 г., като заемала длъжността „асистент търговски асортимент“. Със заповед № ...../30.03.2023 г. трудовото й правоотношение е прекратено поради налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ за извършени системни нарушения на трудовата дисциплина, изразяващи се в закъснения за работа в периода 24.2-20.3.2023 г. Ищцата излага съображения на първо място за нищожност на заповедта, тъй като не е издадена и подписана от представляващите дружеството лица. Твърди и, че заповедта е незаконосъобразно издадена поради нарушения на чл. 193 и чл. 195 КТ, тъй като работодателят не й изискал обяснения и заповедта не е мотивирана. Излага аргументи, че в заповедта не е посочен законният текст, въз основа на който е наложено наказанието, и че са налице разминавания между дата на прекратяване и заемана длъжност, посочени в заповедта и трудовата книжка, което води до неяснота за служителя кога и за какво е прекратено трудовото правоотношение. Излага и че в нарушение на чл. 195, ал.2 КТ заповедта не й е връчена. По същество твърди липса на извършено нарушение, тъй като не са налице системни закъснения с повече от 30 минути за работа. След уволнението останала без работа, поради което работодателят й дължи обезщетение на база последно получено БТВ за период от 6 месеца считано от 31.3.2023 г. Поддържа и че работодателят не й заплащал дължимото допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит, тъй като има 30 години стаж на сходни длъжности като заеманата при него. Моли съда да признае извършеното уволнение за незаконосъобразно и да го отмени, да я възстанови на заеманата до уволнението длъжност „специалист търговски асортимент“, да

й присъди обезщетение за оставането ѝ без работа за период от 6 месеца считано от 31.03.2023 г. до 30.09.2023 г., в размер на 36890.64 лв., както и да осъди ответникът да ѝ заплати дължимото допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и опит в размер на 16797.09 лв. за периода 7.9.2021 г.-31.3.2023 г., ведно със законната лихва от датата на подаване на исковата молба до окончателното изплащане на сумите. Претендира разноските по делото.

С протоколно определение от 18.10.2023 г. е допуснато увеличаване на иска по чл. 225, ал.1 КТ до сумата от 39309.42 лв. В съдебно заседание ищцата моли за уважаване на исковете и присъждане на разноски.

В срока по чл.131 от ГПК ответникът е депозирал писмен отговор, в който оспорва исковете. Излага съображения, че уволнението е законосъобразно извършено, като заповедта е издадена и подписана от надлежно упълномощено лице и съдържа законовите реквизити, като в нея е посочено основанието за налагане на наказанието и е описано нарушението на трудовата дисциплина. Твърди, че отразяванията в трудовата книжка са неотнормирани към законосъобразността на заповедта, връчена в хипотезата на отказ в присъствието на свидетели, както и преди това искането за обяснения. Излага, че ищцата закъснявала системно за работа, което е видно от регистрираните дати в компютърната мрежа на предприятието. Сочи, че ищцата започнала друга работа. Моли за отхвърляне на исковете. В съдебно заседание моли исковете да се отхвърлят като неоснователни. Не претендира разноски.

Съдът, след като обсъди доводите на страните и доказателствата по делото, намира за установено от фактическа и правна страна следното:

Предмет на делото са искове по чл. 344, ал. 1, т. 1, т.2 и т.3 КТ, вр. чл. 225, ал. 1 КТ и чл. 12, ал.1, вр. ал.4, т.1 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата.

Безспорно е по делото, че между страните е съществувало безсрочно трудово правоотношение, по което ищцата заемала длъжността „специалист търговски асортимент“ с последно брутно трудово възнаграждение в размер на 6148.44 лв.

Според чл. 5.2 от трудовия договор, работодателят заплаща на служителя допълнително трудово възнаграждение за сходна длъжност в размер на 0.6% за прослужена година.

Съгласно представената трудова книжка, към датата на сключване на договора има 0 г., 0 мес. и 0 дни дни стаж на сходна длъжност. При сключване на трудовия договор ищцата заемала длъжността „асистент търговски асортимент“.

Според връчената на ищцата длъжностна характеристика, основните задължения на длъжността „специалист търговски асортимент“ са да подпомага търговците във всекидневната им дейност по отношение на ефикасно управление на стокови наличности, доставки на категории стокови групи, новолитване и поддържане на продуктова база данни, излъчване на поръчки, с пряка подчиненост на „мениджър търговски асортимент“.

Видно от трудовите книжки, ищцата заемала следните длъжности преди да постъпи на работа при ответника: управител, технолог по качество, стоковед, търговски сътрудник, специалист продажби, мениджър ключови клиенти, регионален мениджър, мениджър продажби. Представени са от ищцата длъжностите характеристики на заеманите длъжности

„специалист продажби“, „администратор ключови клиенти“, „мениджър ключови клиенти“. Според Правилник за вътрешния трудов ред в Офис София, с който ищцата се запознала при постъпване на работа, което удостоверила с подписа си видно от приложения списък, работното време на служителите е от 8.30 ч. до 17.30 ч., с един час обедна почивка. Закъснението и преждевременното напускане на работа без позволение на прекия ръководител се третира като дисциплинарно нарушение.

Според Вътрешните правила за организация на работната заплата, чл.10, т.1, допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит се заплаща в размер на 0.6% за всяка година прослужено времена същата, сходна или със същия характер на работа длъжност или професия. За сходни се считат посочените в Приложение № 1 групи длъжности. Според списъка, сходни на длъжността „специалист търговски асортимент“ са длъжностите търговски агент; агент-купувач; специалист логистика; специалист доставки; експерт, логистика. Видно списъка на служителите, запознати с правилата, ищцата се е запознала с тях.

На 30.03.2023 г. е връчено на ищцата при отказ, удостоверен от четирима свидетели, искане за обяснения относно явяване на работа със закъснение на следните дати: 24,27 и 28 февруари и 1,2,6,8,9,10,13,14,15 и 20 март 2023 г., които да депозира същия ден или най-късно в тридневен срок. На същата дата и при отказ са връчени на ищцата и уведомление и декларация дали е трудоустроена, страда от заболяване при което се ползва с предварителна закрила или е представител на работниците/служителите.

С нотариално заверено пълномощно от 23.5.2014 г. С. К., управител на Б. Б. ЕООД, което е неограничено отговорен съдружник в „Б. Б. ЕООД Търговски център за Работилницата, Дома и Градината“ КД, упълномощил Д. Т. Д., също управител на Б. Б. ЕООД, да представлява командитното дружество във връзка с трудовите правоотношения, с правото да избира и назначава служители и да изменя и прекратява трудовите договори на всякакви основания. С пълномощно подписано съответно на 21.1.22 г. и 19.1.22 г., Д. Д. и С. К., като управители на неограничено отговорния съдружник, упълномощили Лазаринка

Александрова да представлява командитното дружество пред всички административни органи и съдилища в страната, да подава заявления и получава всякакви актове, управлява сметки, приема изпълнение, предоставя права, поема задължения и т.н.

Със заповед № ...../30.03.2023 г., издадена от Д. Д., връчена при отказ на ищцата същия ден, удостоверен от двама свидетели, на ищцата е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ за системни нарушения на трудовата дисциплина, изразяващи се в закъснение за работа тринадесет пъти в рамките на два месеца, в дните:24.2, 27.2, 28.2, 1.3,2.3, 6.3, 8.3, 9.3, 10.3, 13.3, 14.3 ,15.3, 20.3.2023 г., констатирано чрез изслушване на свидетели Бадева и Грозева, преглед на записи от охранителни камери и справка относно часовете, в които се е регистрирала в компютърната мрежа на предприятието.

Видно от констатацията на трудовата книжка в съдебно заседание, след прекратяване на трудовото правоотношение с ответника няма отбелязано започнало ново трудово правоотношение. В тази насока е и писмо от НОИ ТП София град, че за периода 31.3- 8.8.23 г. няма данни за сключени трудови договори с ищцата.

По делото са събрани гласни доказателства чрез разпит на свидетелите Лазаринка Александрова-Колева и Цвета Грозева. Установява се от показанията на свидетелите, че заедно с ищцата работели в един общ офис без прегради между бюрата на отделните служители, като ищцата работела на бюрото зад свидетелката Колева, която изпълнява длъжността административен директор и в това си качество следяла работата на останалите служители, включително ищцата. В периода м.ноември 2022 г.-м. юни 2023 г. системата за контрол на достъпа чрез персонални карти не работела и контролът по спазване на работното време бил визуален. Свидетелката Колева имала директен поглед към входа на офиса и следяла кога идват служителите. Тъй като ищцата започнала често да закъснява за работа, започнала да води докладна и тъй като закъсненията били редовни, уведомила управителя. Свидетелката потвърждава визираните в уволнителната заповед дати на закъснения, като конкретно си спомня за закъснения на датите 13, 14 и 15-ти март. Свидетелката присъствала на връчването на искането за обяснения на ищцата, като ищцата отказала да го получи и свидетелката и още няколко служители удостоверили това с подписа си. В последствие не присъствала на връчването на заповедта, но тъй като бюрото ѝ е близо до офиса на управителя Д., видяла че той връчва документи на ищцата, но тя казала, че нищо няма да подпише. Присъствалите свидетели удостоверели с подписа си отказа на ищцата да ги получи. Свидетелката Грозева, главен счетоводител, която работи в същия офис на 6-7 метра от бюрото на ищцата, сочи, че за периода февруари-март ищцата не идвала навреме на работа и всеки ден закъснявала, конкретно посочва 1, 2 и 8-ми март. Свидетелката присъствала при връчване на ищцата на искането за обяснения, а след това и на заповедта за уволнението ѝ, като ищцата отказала да ги получи и казала, че „ще последва съд“. Съдът кредитира показанията на свидетелите като обективни, логични и кореспондиращи помежду си. Свидетелите, като служители на дружеството, имат преки впечатления от организацията на работата там, а поради това че са работели в общо помещение с ищцата - и преки впечатления относно работата ѝ и изпълнението на трудовите ѝ задължения, които възпроизвеждат в показанията си.

При тези обстоятелства и с процесната заповед ответникът реализирал по отношение на ищцата дисциплинарната ѝ отговорност за извършени системни нарушения на трудовата дисциплина чрез налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание.

В производството по съдебен ред за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна доказателствената тежест е върху работодателя, която трябва да докаже, че законосъобразно е упражнил правото едностранно да прекрати трудовото правоотношение. В хипотезата на реализирана дисциплинарна отговорност на работника/служителя работодателят следва да установи спазването на формалните законови изисквания, като твърденията на ищеца за незаконност на наложеното наказание очертават основанието на иска и рамките на съдебната защита. В случая тези твърдения са за допуснати нарушения на формалните изисквания за налагане на дисциплинарно наказание и прекратяване на трудовото правоотношение – чл. 192 КТ, чл. 193 КТ, чл. 195 КТ и по същество – за неизвършване на визираните в заповедта нарушения.

Първият довод за законосъобразно на уволнението е за издаване на заповедта от

ненадлежен орган. Съгласно чл. 192 КТ, дисциплинарните наказания се налагат от работодателя или определено от него длъжностно лице с ръководни функции. Това важи и за дисциплинарното наказание „уволнение“, като КТ не съдържа забрана за упълномощаване за прекратяване на трудовия договор, т.е. законът допуска делегиране на работодателска правоспособност за прекратяване на трудовото правоотношение /ТР № 6/11.1.2013 г. на ВКС/. По делото се установява, че ответното дружество се управлява от неограничено отговорния съдружник Б. ЕООД, който от своя страна се управлява от управители С. К. и Д. Т. Д., заедно. С приложеното по делото пълномощно С. К. упълномощил Д. Д. да го представлява при сключване и прекратяване на трудовите договори с командитното дружество. Процесната заповед е издадена от надлежно упълномощения Д. Д..

Следователно, неоснователно е възражението на ищцата за незаконосъобразност /нищожност/ на заповедта поради липса на представителна власт на подписалото я лице. Следващият довод е за немотивираност на оспорената заповед. Съгласно трайно установената съдебна практика, задължението по чл. 195, ал. 1 КТ за мотивиране на заповедта за уволнение е въведено с оглед изискването на чл. 189, ал. 2 КТ за еднократност на наказанието, с оглед съобразяване на сроковете по чл. 194 КТ и възможността на наказания работник за защита в хода на съдебното производство по чл. 344 КТ. Когато изложените мотиви са достатъчни за удовлетворяване на тези изисквания, заповедта отговаря на чл. 195, ал. 1 КТ. (вж. Решение № 126/26.03.2013 г. по гр.д.№ 1060/2-12 г. на ВКС/.). Съдът намира, че процесната заповед отговаря на изискванията за мотивираност. В заповедта се съдържа индивидуализация на нарушенията чрез описанието им от обективна страна, като са посочени време и място на извършване с конкретни дати и продължителност на закъсненията, и какво нарушение на трудовата дисциплина представляват. Описанието е дадено по ясен и разбираем начин с необходимите елементи от фактическа и правна страна, тъй като са посочени отделните дисциплинарни нарушения и обосновката за „системност“ в неизпълнените от ищцата трудови задължения. В този смисъл липсата на посочен конкретен законов текст като основание за налагане на наказанието не води до немотивираност на заповедта, тъй като дали работодателят е квалифицирал или дали правилно е квалифицирал дисциплинарното нарушение няма отношение към законността на уволнението, защото предмет на установяване в съдебното производство е извършено ли е дисциплинарно нарушение съобразно фактическите основания изложени в заповедта /така решение № 436/01.12.2015 г. по гр.д.№ 2666/2015 г. на ВКС/. Няма отношение към законността и неправилно посоченото наименование на заеманата от ищцата длъжност предвид процесното основание за уволнение и ясната воля на работодателя за прекратяване на трудовоправната връзка с ищцата, което настъпва с връчването на заповедта /оформянето на трудовата книжка няма отношение към този момент/.

С оглед събраните по делото доказателства, съдът приема че работодателят е спазил изискването на чл. 193 КТ, тъй като за обективизираните в заповедта нарушения е поканил ищцата да даде обяснения. Следва да се има предвид, че за спазване на чл. 193 КТ от работодателя е необходимо и достатъчно да изиска обясненията на служителя и при депозирането им - да ги изслуша/приеме преди издаване на заповедта. След като

работодателят е връчил на ищцата покана за даване на обяснение, която същата е отказала да получи, той е изпълнил задължението си по чл. 193 КТ. В тази насока следва да се има предвид, че връчването и на поканата за обяснения и на уволнителната заповед може да стане по всякакъв начин и се доказва с всякакви доказателствени средства. Също с всякакви допустими доказателствени средства може да се доказва и отказът на работника или служителя да ги получи, вкл. свидетелски показания. Необходимо е свидетелите на връчването да могат да установят, че изявлението на работодателя за обяснения/прекратяването на трудовото правоотношение е достигнало до адресата. При съобразяване на горните съображения съдът намира, че връчването на поканата за обяснения и на заповедта за уволнение на ищцата при условията на отказ се доказват и от удостоверяванията в поканата и заповедта, и от показанията на свидетелите, от които става ясно, че ищцата е била уведомена за съдържанието на актовете, които ѝ се връчват. Отказът ѝ да ги получи не влияе на правния резултат от извършеното връчване. В тази връзка и с оглед посочения в поканата срок за обяснения следва да се има предвид установената съдебна практика, че чл. 193 КТ не изисква спазване на определена процедура от работодателя и той не е длъжен да съобразява първоначално определен срок за обяснения, ако от поведението на служителя е ясно, че не възнамерява да представи обяснения, както е в случая /в този смисъл решение № 82/21.07.2017 г. по гр.д.№ 3249/2016 г. на ВКС/. След като е спазена процедурата по налагане на наказанието, съдът следва да обсъди по същество действията на ищцата, за които ѝ е наложено.

Закъснението за работа несъмнено представлява нарушение на трудовата дисциплина и е изрично посочено в чл. 187 КТ, като то се свежда до неизпълнение на основното задължение на работника/служителя да се поставя на разположение на работодателя през определеното време за изпълнение на работата – чл. 126, т.1 и 3 КТ. Системното закъснение за работа след започване на работното време – три пъти в календарен месец всяко от които не по-малко от един час, е преценено като тежко дисциплинарно нарушение и с.стоятелно основание за дисциплинарно уволнение. От друга страна, в чл. 190, ал.1, т.3 КТ като тежки нарушения на трудовата дисциплина, за които може да се налага най-тежкото наказание, са предвидени „системните нарушения на трудовата дисциплина“. Системните нарушения се характеризират с това, че трябва да са извършени в рамките на една година, за тях да не е наложено дисциплинарно наказание или то да не е заличено и да не са изтекли сроковете за осъществяване на дисциплинарна отговорност. Без значение са вида и тежестта на всяко отделно нарушение, тъй като те в своята съвкупност обективно сочат на значително виновно неизпълнение на трудовите задължения като достатъчно основание за уволнение.

В разглеждания случай при преценка на доказателствата по делото съдът намира нарушенията за установени по делото. Описаните в заповедта закъснения за работа се установяват от събраните по делото гласни доказателства, като и двете свидетелки са категорични, че в процесния период ищцата редовно закъснявала за работа, а свидетелката Колева засичала продължителността на закъсненията и изготвила докладна, поради което потвърждава, че тя касае именно описаните в заповедта дати. Ищцата е била запозната с Правилника за вътрешния трудов ред и установеното работно време, като не твърди, още

по-малко доказва, да е имала основателни причини за закъсненията, за които да е уведомила прекия си ръководител. Ето защо съдът приема за доказани фактите относно закъсненията на ищеца през процесния период, като е видно, че в рамките на месец половината от дните ищцата е закъснявала за работа. За нито едно от конкретните нарушения тя не е била наказана и не е изтекъл срокът за това. Изложеното налага извод за извършено от ищцата тежко нарушение на трудовата дисциплина по чл. 190, ал.1, т.3 КТ, което е основание за налагане и на най-тежкото дисциплинарно наказание. Касае се до почти ежедневно неизпълнение на трудовите задължения в продължение на месец, което е достатъчно да обоснове налагането на най-тежкото дисциплинарно наказание, тъй като сочи на negliжиране на работата от страна на ищцата и показва постоянство в укоримото поведение и липса на критичност към него.

Като заключение, работодателят е упражнил законосъобразно правото си на уволнение и предявеният иск за отмяната му е неоснователен и следва да бъде отхвърлен.

С оглед обусловения им характер, като неоснователни следва да се отхвърлят исковете за възстановяване на заеманата до уволнението длъжност и за присъждане на обезщетение за оставане без работа по чл. 225, ал. 1 КТ за срок от 6 месеца от 31.03.2023 г. до 30.09.2023 г., в размер на 39309.42 лв.

Относно иска по чл. 12, ал.1, вр. ал.4, т.1 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата:

Допълнителното възнаграждение за трудов стаж и професионален опит, съгласно разпоредбата на чл. 12 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, се заплаща в процент върху основната заплата, определена с индивидуалния трудов договор. Това трудово възнаграждение по смисъла на чл. 6, ал. 1 от същата Наредба има задължителен и постоянен характер и трябва да се заплаща винаги, когато са налице законоустановените условия за получаването му. По силата на чл. 66, т. 7 от КТ това възнаграждение трябва да се уговори от страните в трудовия договор, но липсата на такава клауза, когато са налице основанията за изплащането му, не е основание за лишаване на работника от това допълнително възнаграждение. Съгласно чл. 12, ал. 4 от Наредбата, при определяне размера на задължението работодателят отчита й стажът, придобит в друго предприятие по смисъла на § 1 от ДР на КТ на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия. Според чл. 12, ал. 5 от НСОПЗ, условията при които се зачита сходният характер на работа се определят с КТД или с вътрешните правила за организация на работната заплата в предприятието. Предвиден е и минимален размер на допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит, който е в размер на 0, 6 на сто за всяка година придобит трудов стаж. За уважаването на иска по чл. 12 от Наредбата, ищецът следва да докаже, че е изпълнявал при друг работодател длъжност или професия със същия или сходен характер на работата, съобразно приетите от работодателя условия във втората хипотеза /в този смисъл е Решение № 241 от 21.08.2015 г. на ВКС по гр. д. № 5294/2014 г., IV г. о., в което е прието за допустимо работодателят да зачита трудовия стаж при друг работодател с. за същата, но не и за сходна длъжност/. Това е така, защото нормата на чл. 12, ал.5 от наредбата делегира на работодателя правото да

определи условията, при които ще зачете за сходна или не заеманата при друг работодател длъжност. Работодателят обаче не може да приеме да не зачита стажът, положен на същата длъжност при друг работодател, тъй като това вече излиза извън законовата делегация. В случая ищцата твърди да е налице хипотезата на изпълнявани сходни длъжности. Във Вътрешните правила за организацията на работната заплата в ответното дружество работодателят е приел кои длъжности са сходни и при сключване на трудовия договор с ищцата и двете страни са се съгласили, че ищцата не е изпълнявала сходна длъжност. Това е видно и от представените от нея длъжностни характеристики, според които длъжностите, които е изпълнявала преди процесния трудов договор, са били насочени към реализацията на продукцията, контакти с клиенти, изпълнение на поръчки, проследяване на продажбите, докато длъжността при ответника е била насочена към връзки с доставчици, наличности, проследяване на оборот, поддържане и актуализиране на продуктовата база. В тази насока е и заключението на ССЧЕ, според което няма сходни длъжности. След като ищцата не е изпълнявала длъжности сходни на длъжността, на която е била назначен с процесния трудов договор, предявеният иск по чл. 128 КТ, вр. чл. 12, ал.4 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, се явява неоснователен и следва да се отхвърли в цялост.

Относно разноските: С оглед изхода на делото претенцията на ищцата за присъждане на разноски е неоснователна.

Воден от горното, съдът

## **РЕШИ:**

ОТХВЪРЛЯ предявените от К. Ч. Н., ЕГН \*\*\*\*\*, адрес гр. София, ....., срещу „Б. Б. ЕООД Търговски център за Работилницата, Дома и Градината“ КД, ЕИК ....., седалище и адрес на управление гр. София, ....., искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т.2 и т.3 КТ, вр. чл. 225, ал. 1 КТ и чл. 12, ал.1, вр. ал.4, т.1 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, за признаване за незаконно и за отмяна на уволнението й, извършено със Заповед № ...../30.03.2023 г., издадена от Д. Д., за наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ за системни нарушения на трудовата дисциплина, изразяващи се в закъснение за работа тринадесет пъти в рамките на два месеца, в дните: 24.2, 27.2, 28.2, 1.3, 2.3, 6.3, 8.3, 9.3, 10.3, 13.3, 14.3, 15.3, 20.3.2023 г., за възстановяване на заеманата до уволнението длъжност „специалист търговски асортимент“ и за заплащане на обезщетение за оставане без работа поради незаконното уволнение за период от 31.03.2023 г. до 30.09.2023 г. в размер на 39309.42 лв.

Решението може да се обжалва от страните пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от 01.11.2023 г.

Да се изпрати препис на страните.

**Съдия при Софийски районен съд:** \_\_\_\_\_



