

РЕШЕНИЕ

№ 55

гр. Благоевград, 02.02.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – БЛАГОЕВГРАД, ВТОРИ ВЪЗЗИВЕН
ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ**, в публично заседание на шести декември през
две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Надя Узунова
Членове: Вера Коева
Гюлфие Яхова

при участието на секретаря Мирела Гълъбова
като разгледа докладваното от Гюлфие Яхова Въззивно гражданско дело №
20221200500873 по описа за 2022 година

и за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството по делото е образувано по въззивна жалба, депозирана от „Х.С.Б.“ ЕООД, с ЕИК ***, чрез процесуален представител, срещу Решение № 61/06.06.2022г., постановено по гр.д. № 114/2022г., по описа на Районен съд - Разлог. С атакувания акт са уважени предявените от ищцата искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 КТ, като ответникът е осъден да заплати в полза на ищцата направените разноски, и в полза на съда дължимите държавни такси. Във въззивната жалба се навеждат доводи, че първоинстанционното решение е незаконосъобразно и неправилно като постановено в противоречие с материалния закон, допуснати съществени нарушения на съдопроизводствените правила и необоснованост. Излага се, че първоинстанционният съд необосновано и в абсолютно противоречие със събраните писмени и гласни доказателства е приел, че уволнението на ищцата е незаконно, тъй като не е спазена процедурата предвидена в чл. 333, ал. 5 КТ. Твърди се, че по делото е установено, че покана за даване на писмени обяснения по чл. 193, ал. 1 КТ е връчена на Л. С. на 18.11.2021г. лично срещу подпис, като към нея е приложена и декларация по чл.333 от КТ, която ищцата не е попълнила. Сочи се, че тези обстоятелства не са оспорени от ищцата. Поддържа се, че с въпросната покана и декларация работодателят е предоставил възможност на ищцата да се яви на мястото на работа, за да даде

обяснения и представи доказателства в своя защита, във връзка с установяване на причините, поради които е извършила описаните в поканата деяния. Заявява се, че по делото не са ангажирани доказателства в подкрепа на твърденията на ищцата, че е следвало да се ползва от защитата по чл. 333 от КТ. Посочва се, че от мотивите на решението изобщо не става ясно въз основа на какви факти съдът е възприел, че ищцата попада под дефиницията на служителка, която е в етап на лечение чрез методите на асистирана репродукция, включително налице ли е периодът от 20 дни от фоликуларната пункция до ембриотрансфера. По делото липсват събрани доказателства, че ищцата е ползвала отпуск или болничен за осъществяване на въпросното лечение. Навежда се в жалбата, че работодателят никога не е бил уведомяван и не е получавал обективизираща медицинска документация относно здравословното състояние на ищцата, освен болничен лист с вписана диагноза бронхит, състояние което изключва закрилата на служителя по чл. 333 КТ. По време на процедурата по налагане на дисциплинарно наказание работодателя два пъти е канил ищцата да попълни и подпише декларация за обстоятелства по чл.333 от КТ, което не е сторено, поради което обективно до знанието на работодателя не е стигнала информацията, изложена в исковата молба. Навежда се, че по делото категорично е установено, че ищцата не е изпълнила задължението си по чл.313а от КТ да уведоми работодателя, че е в напреднал етап на лечение ин - витро на датата на връчване на заповедта. С оглед на това работодателят няма как да е предвидил, че следва да извърши уволнението след предварително разрешение на инспекцията по труда.

На следващо място в жалбата се поддържа, че първоинстанционният съд необосновано и неправилно, както и в абсолютно противоречие със събраните доказателства е приел, че от страна на работодателя са допуснати съществени нарушения, касаещи изискванията за реквизити и мотивиране на заповедта. В тази насока се поддържа, че по делото е доказано, че уволнението е законно, налице е укоримо поведение на ищцата, представляващо нарушение на трудовата дисциплина по чл. 190 КТ, което обосновава налагането на най - тежкото дисциплинарно наказание „уволнение“. Спазени са изискванията на закона, процедурата и сроковете за налагане на наказанието, включително е извършена преценка, че наказанието съответства на тежестта на нарушението, като заповедта изцяло отговаря на изискванията на КТ и са спазени необходимата писмена форма и съдържание.

По подробно изложени в жалбата съображения се настоява за отмяна на атакувания съдебен акт и отхвърляне на предявените искове. Претендира се присъждане на сторените по делото разноски, включително адвокатско възнаграждение за първа и втора инстанция.

В срока по чл.263 ГПК е подаден писмен отговор на въззивната жалба от насрещната страна, в който същата се оспорва като неоснователна. Настоява се за потвърждаване на първоинстанционния съдебен акт и присъждане на разноските пред настоящата инстанция.

Отделно от това е подадена и частна жалба от въззивника срещу определение № 413/15.07.2022г. постановено по първоинстанционното дело, с което съдът е оставил без уважение молбата на ответника за изменение на

решението в частта за разноските. В същата се поддържа, че определението е незаконосъобразно и неправилно, като се настоява за неговата отмяна, като бъде уважено възражението за прекомерност и да бъдат намалени присъдените на ищцата разноси до размера от 650 лв. Постъпил е отговор на частната жалба от ищцата, чрез нейния пълномощник, с която се оспорва частната жалба.

Съобразно правомощията си на въззивна инстанция, определени в чл. 269 ГПК, при извършената служебна проверка се констатира, че обжалваното решение е валидно и допустимо, а по същество неправилно поради следните съображения:

Пред районния съд са ангажирани писмени и гласни доказателства, от които се установява следната фактическа обстановка:

По делото не е спорно, че въззиваемата, ищца в първоинстанционното производство, е работила при ответното дружество въз основа на трудов договор, сключен на дата 26.06.2020г. на длъжността „сервитьор“ в Хотел Х.С.. Не е спорно и това, че със Заповед № 71/29.11.2021г., издадена от управителя на ответното дружество, трудовото правоотношение е прекратено, считано от датата на връчване на заповедта, като на ищцата е наложено дисциплинарно наказание - уволнение заради извършения деяния, представляващи злоупотреба с доверието и уронване на доброто име на предприятието.

Ангажирани са доказателства, че преди налагане на заповедта за уволнение работодателят е изискал писмени обяснения от ищцата по реда на чл. 193 КТ, но такива не са депозириани. Заповедта е връчена на служителя при условията на отказ, удостоверен с подписа на двама свидетели, видно от протокол оформен на дата 02.12.2021г. Не е подписана и декларация по чл. 333 КТ.

Първоинстанционният съд е сезиран с искове по чл. 344, ал. 1 т. 1 и т. 2 КТ, с които е направено искане процесната заповед да бъде отменена и ищцата да бъде възстановена на заеманата преди уволнението длъжност.

Исковите са уважени като съдът е приел, че уволнената се ползва от закрилата по чл. 333 КТ и доколкото не е изискано писмено разрешение от Инспекцията по труда уволнението се явява незаконосъобразно. На следващо място е приел, че заповедта за налагане на наказание е немотивирана.

Настоящата съдебна инстанция не споделя извода на първата инстанция за това, че процесната заповед не е мотивирана.

Съгласно изискванията на чл. 195, ал. 1 КТ всяка една уволнителна заповед следва да съдържа нарушителят, нарушението, кога е извършено, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага. В случая посочените законови изисквания са изпълнени. Видно от атакуваната заповед нарушителят е посочен ясно, в достатъчна степен са индивидуализирани и нарушенията, за които е наложена санкцията. Посочено е, че работникът се наказва за това, че е предлагал на други работници в хотела /Г. и Клевов/ срещу заплащане фалшиви сертификати за ваксинация против Covid - 19/ сумата от 500 лв. на сертификат/, получил е половината сума от Г. /250 лв./,

след което нарушението е било установено от органите на реда, които задържали ищцата при получаване на втората вноска. Описаните нарушения са индивидуализирани в достатъчна степен, за да може наказаното лице да разбере за какво деяние, респ. деяния се налага санкцията.

В случая датата на извършване на нарушението няма как да бъде посочена като точно определена, като за такава следва да се приеме тази, на която работодателят е узнал за извършените нарушения – при представянето на докладна записка от заместник - управителя на хотела - 15.11.2021г. Работодаателят е посочил, че с извършването се уронва доброто му име и е налице злоупотреба с доверието му, поради което на наказания работник е наложена най-тежката санкция. При налагането ѝ са спазени и императивните разпоредби, регламентиращи срокове за налагане на наказанията – чл. 194 КТ.

Пред районния съд са представени писмени доказателства, видно от които преди издаване на заповедта – работодателят е изискал писмени обяснения по реда на чл. 193 КТ, но такива не са ангажирани. Писмото, с което са искани обяснения е връчено лично на ищцата, като е ирелевантно, че то не е подписано от работодателя, след като не е спорно, че изхожда и е връчено именно от него.

В исковата молба ищцата се позовава на незаконосъобразността на извършеното уволнение, поради това че към датата на прекратяване на трудовото правоотношение се е ползвала от закрилата по чл. 333, ал. 5 КТ. Районният съд е споделил този довод и е приел, че преди уволнението работодателят е следвало да иска разрешение от Инспекцията по труда, тъй като ищцата е била в напреднал етап на лечение ин - витро. Изводът на районната инстанция е неправилен и не се съобразен с ангажираните по делото доказателства и законовите разпоредби.

Съгласно разпоредбата на чл. 333, ал. 5 КТ бременна работничка или служителка, както и работничка и служителка в напреднал етап на лечение ин-витро, може да бъде дисциплинарно уволнена по смисъла на чл. 330, ал.2, т. 6 КТ само с предварително разрешение на инспекцията по труда. В конкретния казус работодателят е изпълнил задължението си като е връчил на ищцата при условията на отказ декларация по чл. 333 КТ /вж. протокол на лист 35 от делото/. След като работодателят е изпълнил задължението си да изиска доказателства дали ищцата се ползва от закрила по смисъла на чл. 333 КТ, но тя категорично е отказала да даде такива сведения, няма как да се приеме, че същият не е изпълнил задължението си, вменено му от закона. Освен това съгласно разпоредбата на чл. 313а КТ работничката или служителката уведомява работодателя с надлежен документ за обстоятелството, че е в напреднал етап на лечение ин-витро, за да ползва правото по чл. 333, ал. 5 КТ. В хода на производството по налагане на санкция ищцата изобщо не е ангажирала доказателства за това, че се ползва от закрила, тъй като е в процедура за лечение ин - витро. Такива тя е могла да представи след като е получила заповедта на 29.11.2021г., но я е взела със себе си, за да се консултира с адвокат, след което не я е върнала. В този момент тя е разбрала за намерението на работодателя да прекрати правоотношението и е следвало да представи съответните доказателства. За

това намерение тя е разбрала и на по-ранен етап, при разговор със св. П., когото е молила да прекратят правоотношението по взаимно съгласие. Поведението на работничката следва да се приеме като изричен отказ за представяне на каквито ѝ да било документи, поради което представлява недобросъвестно упражняване на правото по чл. 333, ал. 5 КТ.

При това положение работодателят е бил в обективна невъзможност да разбере за сочените обстоятелства, поради което няма как да се приеме, че не е изпълнил всички законови изисквания преди налагане на дисциплинарната санкция.

Но дори и да се приеме, че работодателят не е изпълнил задължението си да събере предварително сведения за наличие на обстоятелства по смисъла на чл. 333 КТ, настоящата съдебна инстанция намира, че към датата на прекратяване на процесното правоотношение ищцата не се е ползвала от специалната закрила по чл. 333 ал. 5 КТ. Единственото доказателство в тази насока е Епикриза, издадена от Медицински център И.в.Т., гр. С.З.. Съгласно разпоредбата на § 1, т. 13 КТ „Работнички и служителки в напреднал етап на лечение ин-витро“ са работнички и служителки, които са в етап на лечение чрез методите на асистирана репродукция, включващ периода от фоликуларната пункция до ембриотрансфера, но не повече от 20 дни. Съгласно практиката на съдилищата закрилата се преценява към момента на уволнението – в случая към момента на връчване на заповедта. Видно от епикризата на 10.11.2021г. е извършена фоликулна пункция, на 12.11.2021г. пациентката е изписана, но без наличие на ембриони за ембриотрансфер. Следователно ищцата се е ползвала от закрила по смисъла на чл. 333, ал. 5 КТ, но само за периода 10.11.2021г.-12.11.2021г., който по смисъла на цитираната по-горе разпоредба може да се определи като напреднал етап на лечение ин-витро. Дори и да се приеме максимално предвидения срок от 20 дни, то отново не е било необходимо разрешение на Инспекцията по труда. Заповедта е връчена при условията на отказ, оформен с подписа на двама служители на 02.12.2021г. /вж. протокол на лист 37 от делото/, поради което максималният срок по § 1, т. 13 КТ е изтекъл /започнал е да тече на 10.11.2021г. и е изтекъл на 30.11.2021г./. Практиката на съдилищата е категорична, че закрилата следва да се преценява към датата на прекратяване на трудовото правоотношение. Съобразно изложеното по-горе към датата на уволнението ищцата не се е ползвала от закрила по смисъла на чл. 333 КТ.

Пред районния съд са ангажирани категорични доказателства за това, че ищцата е извършила вменените ѝ със заповедта нарушения - по предлагане срещу заплащане на фалшиви сертификати за ваксинация, получаването на парични средства за това и последващото ѝ арестуване на работното място. В тази насока са показанията на свидетелите К. Г. и М.К., на които именно е предложила фалшивите сертификати, като св. Г. дори сочи, че е заплатила половината сума, а при предаване на остатъка ищцата е била арестувана от органите на реда. В същата насока са и показанията на св. К.П. – заместник управител на хотела. Предлагането на фалшивите сертификати е станало на работното място на ищцата на други работници на хотела и при обявена за страната извънредна епидемична обстановка от разпространение на Ковид 19.

Арестуването на С. е станало отново в хотела при получаване на парична сума за снабдяване с фалшивия документ. Изложеното безспорно може да се определи като деяние, с което се уронва доброто име на работодателя.

С оглед на всичко изложено по-горе следва изводът, че предявените искове на ищцата по чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 КТ са неоснователни и като такива ще следва да се отхвърлят, като се отмени изцяло обжалваното съдебно решение.

С оглед на това, че исковите са неоснователни, а решението на първата инстанция неправилно и подлежащо на отмяна, ще следва да се отмени и обжалваното определение за разноските.

Съобразно изхода на спора ще следва ищцата да бъде осъдена да заплати на ответника разноски за първа и за въззивна инстанция в размер на общо 895 лв. /45 лв. разноски пред въззиваната инстанция за заплатена държавна такса и 850 лв. адвокатско възнаграждение за първата инстанция/. Възражението на ищцовата страна за прекомерност на адвокатското възнаграждение в размер на 2000 лв. е основателно, поради което същото следва да бъде намалено.

Водим от изложеното и на основание чл. 271, ал. 1 ГПК, съдът

РЕШИ:

ОТМЕНЯ изцяло Решение № 61/06.06.2022г., постановено по гр.д. № 114/2022г., по описа на Районен съд - Разлог и вместо това **ПОСТАНОВЯВА:**

ОТХВЪРЛЯ като неоснователни предявените искове от Л. С. С., ЕГН *****, против „Х.С.-Б.“ ЕООД, ЕИК ***, за отмяна на уволнение извършено със заповед № 71 от 29.11.2021 г. на Управителя на „Х.С. Б.“ ЕООД, ЕИК ***, с която е наложено на ищцата, на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ, дисциплинарно наказание „уволнение“ и за възстановяване на Л. С. С., ЕГН ***** на заеманата от нея длъжност преди уволнението „сервитьор“ в „Х.С.-Б.“ ЕООД, ЕИК ***.

ОТМЕНЯ Определение № 413/15.07.2022г., постановено по гр.д. № 114/2022г., по описа на Районен съд - Разлог.

ОСЪЖДА Л. С. С., ЕГН ***** да заплати на „Х.С.-Б.“ ЕООД, ЕИК ***, сумата от 895 лв. (осемстотин деветдесет и пет лева), представляваща направени разноски за първата и втората инстанция.

Решението подлежи на обжалване пред ВКС в едномесечен срок от връчването му на страните.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____