

РЕШЕНИЕ

№ 97

гр. ХАСКОВО, 12.04.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – ХАСКОВО, I-ВИ СЪСТАВ, в публично заседание на пети април през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: МИЛЕНА Д. ДЕЧЕВА

Членове: ЖУЛИЕТА КР. СЕРАФИМОВА-
ДИМИТРОВА
ГЕОРГИ Г. ГЕОРГИЕВ

при участието на секретаря Р. М. К.

като разгледа докладваното от МИЛЕНА Д. ДЕЧЕВА Въззивно гражданско дело № 20235600500169 по описа за 2023 година

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

С решение №701/09.12.2022г.,постановено по гр.д.№1898/2022г. Районен съд-Хасково: ОТХВЪРЛЯ предявените от Х. Т. Х. против „Монолит транспорт“ООД, иски с правно основание чл.344 ал.1 т.1 ,2 и 3 от КТ, във вр. чл.225 ал.1 от КТ за признаване за незаконно и отмяна на уволнението му, извършено със Заповед №567/10.06.2022г. на основание Заповед №565/10.06.2022г. за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“,двете издадени от управителя на „Монолит транспорт“ООД, за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност при ответника „*****“ в дирекция „Транспорт“,както и за заплащане на обезщетение за времето през което е останал без работа,считано от 10.06.2022г. в размер на 4 440лв.; ОСЪЖДА Х. Т. Х., на основание чл.78 ал.3 от ГПК да заплати на „Монолит транспорт“ООД сумата от 1000лв.,представляваща направени разноски по делото.

Недоволен от така постановеното решение е останал въззивникът Х. Т. Х.,който чрез пълномощника си го обжалва в законоустановения срок с оплаквания за неправилност и незаконосъобразност.Твърди,че в ответното дружество била наложена трайна практика, ***** да бъдат уведомявани по телефона за наличието на ***** и едва след това следвало да се явят в администрацията на дружеството,да вземат ***** и всички необходими документи за *****.В тази връзка поддържа,че съдът не следвало да кредитира показанията на

разпитаните по делото действащи работници и служители, тъй като същите защитавали интересите на дружеството ответник, тъй като не желали да имат неприятности. От друга страна представените по делото протоколи установяващи неговата липса на работното място не били заведени в текущ регистър и били подписани от един и същ свидетел, който е отговарял за организацията на трудовия процес и който е настоявал да не отива на работа. Излага и доводи, които според него не обясняват защитаваната от ответното дружество логика на работа. Претендира от въззивната инстанция да отмени обжалваното решение на РС-Хасково и вместо него да постанови ново по съществото на спора, с което да уважи предявените обективно съединени иски с правно основание чл.344 ал.1 т.1, 2 и 3 от КТ и да присъди разноси по делото.

В срока по чл.263 от ГПК въззиваемото дружество „Монолит транспорт“ ООД-гр.Хасково не е депозирал писмен отговор на подадената въззивна жалба. В съдебно заседание чрез упълномощения си адвокат оспорва жалбата и излага доводи за нейната неоснователност. Претендира присъждане на разноси за въззивното производство.

Хасковският окръжен съд след преценка доводите на страните и обсъждане на събраните по делото доказателства, поотделно и взети в тяхната съвкупност, приема за установено от фактическа и правна страна следното:

Въззивната жалба е подадена против подлежащ на обжалване съдебен акт, от активно легитимирана страна, в законоустановения срок и е процесуално допустима, поради което следва да се разгледа по същество.

Съгласно разпоредбата на чл. 269 ГПК въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта – в обжалваната му част. Обжалваното решение е валидно постановено в пределите на правораздавателната власт на съда, същото е допустимо, като постановено при наличие на положителните и липса на отрицателните процесуални предпоставки.

По отношение неправилността на първоинстанционния съдебен акт, съобразно разпореждането на чл. 269, ал. 1, изр. второ ГПК, въззивният съд е ограничен от посочените в жалбата оплаквания.

РС-Хасково е бил сезиран с обективно съединени иски с правно основание чл.344 ал.1 т.1,2 и 3 от КТ, предявени от ищеца Х. Т. Х., чрез пълномощникът му против ответника „Монолит транспорт“ ООД-гр.Хасково.

По делото е безспорно установено, че страните са били в трудовоправни отношения възникнали от сключен между тях трудов договор №00000649 от 22.08.2018г., на основание чл.67 ал.1 т.1 вр. чл.70 от КТ. Ищецът е бил назначен на длъжността „*****“ с основно месечно възнаграждение в размер на 510лв., периодичност на изплащане на трудовото възнаграждение-до 15 число на месеца, с продължителност на работния процес-5 дни в седмицата, при 8 часа законо установено работно време. Не е спорен и факта, че при работата си в ответното дружество ищецът е претърпял трудова злополука на 26.07.2018г. в **** на товарен адрес, където извършвал ***** , както и че за периода от 01.08.2019г. до

22.12.2019г. е бил в отпуск поради временна нетрудоспособност.

Със заповед №565/10.06.2022г. на ищеца е било наложено дисциплинарно наказание „уволнение“, поради неявяване на работа в течение на два последователни работни дни, а именно на 19.05.2022г. и на 20.05.2022г., констатирани с Протокол за установяване на нарушението №5/25.05.2022г. от двама свидетели, липса на писмени документи, удостоверяващи молба за ползване на платен или неплатен отпуск и съответно липса на връчена заповед за неговото разрешаване, което представлява пълно неизпълнение на задължението на работника да е на работното си място и да изпълнява трудовите си задължения съгласно длъжностната му характеристика през определеното работно време в трудовия договор. В мотивите на заповедта е посочено, че извършеното представлява нарушение на трудовата дисциплина по чл.190 ал.1 т.2 от КТ, поради което и на основание чл.188 т.3 от КТ вр. чл.190 ал.1 т.2 от Кт и при спазване на изискванията на чл.189, чл.193 и чл.194 от КТ е наложено наказание „дисциплинарно уволнение“.

Със Заповед №567/10.06.2022г. на основание Заповед №565/10.06.2022г. за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“, двете издадени от управителя на „Монолит транспорт“ООД, считано от същата дата трудовото правоотношение на ищеца е било прекратено на основание чл.330 ал.2 т.6 от КТ във вр. чл.190 ал.1 т.2 от КТ.

Съдът, след съвкупния анализ на събраните по делото пред първа инстанция доказателства, по вътрешно убеждение и въз основа на закона, достигна до следните правни изводи:

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ.

Правилно и обосновано, първоинстанционният съд е приел, че при издаването на заповедта, работодателят е съобразил изискванията на закона и подробно е мотивирал заповедта за уволнение. Правилен е извода, че от гледна точка на процедурните изисквания заповедта за уволнение не стада от недостатъци, подписана е от компетентен орган, в кръга на правомощията му.

Заповедта за наложеното дисциплинарно наказание "уволнение" е подписана /издадена/ от управителя на ответното дружество, т.е. от лице, притежаващо дисциплинарна власт и в този смисъл съдът приема, че тя е издадена от компетентен орган по чл. 192, ал. 1 КТ.

Съгласно разпоредбата на член 195, ал. 1 от КТ, дисциплинарното наказание се налага с мотивирана писмена заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога е извършено, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага. Съгласно трайната практика на ВКС, разпоредбата на член 195, ал. 1 от КТ, с която се определят елементите на заповедта за дисциплинарно наказание, е императивна. Липсата на един от тях е достатъчна, за да се приеме, че дисциплинарното наказание е незаконно. Мотивирането на заповедта за дисциплинарно уволнение е относимо, както към изискването на член 193, ал. 1 от КТ - преди налагането на наказанието работодателят да изслуша работника или да приеме писмените му обяснения, така и към предвидените в член 194, ал. 1 от КТ срокове за

налагане на дисциплинарните наказания. За прилагането на тези императивни норми съдът следи служебно.

Съдът намира, че процесната заповед не страда от пороци изразяващи се в нарушения на разпоредбите на чл. 193, чл. 194 и чл. 195 КТ.

Спазени са и преклузивните срокове за налагане на дисциплинарни наказания по чл. 194, ал. 1 от КТ.

Спазена е разпоредбата на чл. 193, ал. 1 КТ, тъй като видно от приетите по делото доказателства - писмо-искане изх.№74/27.05.2022г.,връчено на ищеца с писмо обратна разписка са му поискани писмени обяснения във връзка с отсъствието в дните 19 и 20 май 2022г.,като е даден и срок за депозиране на писмени обяснения до 03.06.2022г. Заповедта за налагане на дисциплинарното наказание е издадена на 10.06.2022г. т. е. след като работодателят е поискал обяснения от служителя и е изтекъл срока за даване на тези обяснения. В Решение № 363/10.01.2012 г. на ВКС по гр. дело № 354/2011 г., III г. о., постановено по чл. 290 от ГПК, което настоящия състав споделя е прието, че когато на работодателя станат известни обстоятелства за нарушаване на трудовата дисциплина, той трябва да получи от работника обяснения по тези обстоятелства, без да е необходимо да са посочени обективните и субективни елементи на изпълнителното деяние или правната му квалификация. Достатъчно е по разбираем за работника начин да бъде изложено за какво се искат обяснения. В конкретния случай няма съмнение, че работника е разбрал в какво се състои нарушението на трудовата дисциплина, вкл. и кога е извършено.

Процесната заповед е и мотивирана съгласно изискването на чл.195 от КТ..

По въпроса относно тълкуването на чл. 195 от ГПК е формирана трайна съдебна практика по чл. 290 от ГПК напр. - Решение № 377/26.10.2011 г. по гр. д. № 1962/2010 г. на IV г. о., Решение № 322/7.11.2012 г. по гр. д. № 278/2011 г. на III г. о. на ВКС, Решение № 162 от 13.07.2016 г. на ВКС по гр. д. № 67/2016 г., IV г. о., ГК, според която: Заповедта, с която се налага дисциплинарно наказание, следва да бъде ясно мотивирана и по начин, че да са ясни същественият признаци на деянието от обективна страна, времето и мястото на извършването му. Важното е от съдържанието на заповедта да следва несъмненият извод за същността на фактическото основание, поради което е прекратено трудовото правоотношение и работникът или служителят да има възможност да разбере причината, поради която трудовото правоотношение е прекратено, а съдът да може да извърши проверка и въз основа на това да заключи дали уволнението е законосъобразно. В случаите, когато мотивите са изложени в друг писмен документ, с което само по себе си не се нарушава чл. 195, ал. 1 от ГПК, същественото е този документ също да е станал достояние на работника или служителя.

Цитираният в Заповед №365/10.06.2022г. с констативен протокол №5/ 25.05.2022г. е станал достояние на наказания работник,като в тази връзка по делото са събрани и гласни доказателства,които съдът кредитира като обективни и непосредствени, както и с оглед унисона им с останалите събрани по делото писмени доказателства. Преценката за спазване

разпоредбата на чл. 195 от КТ, в конкретиката на настоящия правен спор може да се направи и с оглед посоченото в самата заповед за налагане на дисциплинарното нарушение, от което става ясно кога са осъществени нарушенията – 19.05.2022г. и 20.05.2022г., както и какви са те - неявяването на ищеца на работа в посочените дни.

По отношение на материалната законосъобразност, съда следва да установи дали са осъществени от ищеца описаните в същата нарушения на трудовата дисциплина.

На практика ищецът не оспорва, че не е бил на работа в ответното дружество на процесните две дати - 19 и 20 май 2022г., но възразява, че не е следвало да бъде на работа на посочените дни, тъй като след претърпяната трудова злополука на 26.07.2019г. до 22.12.2019г. през който период е бил в отпуск поради временна нетрудоспособност/ 01.08.2019г.-22.12.2019г./ не му е била предлагана работа в ответното дружество, не бил допуснат да започне работа и няма връчена заповед по силата на която да следва да се яви на 19.05.2022г. в предприятието.

По делото липсват доказателства, от които да се приеме, че ищецът е ползвал отпуск на посочените два дни/платен или неплатен/ и такъв да е бил разрешен от работодателя. Липсват и данни за устно разрешение в посочения смисъл. Напротив съвкупната преценка на събраните по делото писмени и гласни доказателства се установява, че на 19 и 20 май 2022г. ищецът не е бил на работа в предприятието. В тази връзка съдът кредитира показанията на разпитания свидетел М. А. М., работещ в ответното дружество като „*****“ и от които се установява както липсата на разговори с ищеца за връщане на работа след злополуката през 2019г., така и начина на организация на работа в предприятието по повод осъществяването на *****, свързани и с изискването когато ***** не са на курсове извън страната същите е следвало да се явяват на работа в рамките на работното време от 8.30 часа до 17.00 часа. От тези показания се установяват и други отсъствия на ищеца от работа през 2020г. кореспондиращи на представени по делото писмени доказателства-констативни протоколи №2/08.01.2020г.; №3/06.04.2020г. и №4 от 05.10.2020г.

За неоснователни настоящата инстанция намира твърденията на ищеца, че е поискал да се върне на работа през 2020г. и 2021г. и че е ползвал неплатен отпуск, които не са подкрепени с никакви доказателства, а напротив тези твърдения са опровергават със събраните по делото писмени и гласни доказателства, които преценени в тяхната съвкупност, водят до правните изводи, които е направил и първоинстанционният съд. В тази връзка с ангажираните по делото доказателства работодателят е доказал, че след 22.12.2019г. ищецът не се е явявал на работа с изключение на времето от 11.06.2020г. до 12.06.2020г. и 15.06.2020г. до 24.06.2020г., когато е ползвал отпуск. Липсват каквито и да било доказателства представени от ищеца даващи основание на съда да приеме, че той не се е явявал на работа в ответното дружество поради това, че не е бил допускан от работодателя си, както и че е ползвал неплатен отпуск. В този ред на мисли съдът намира за неоснователни и доводите изложени във въззивната жалба, опровергаващи “защитаваната логика на работа от ответника”, които не намират опора в събрания по делото

доказателствен материал.

Дори и да се приеме тезата на ищеца, че същия „непрекъснато е проверявал“ дали има **** и прекият му началник му е казвал, че нямат нужда от него, тъй като при наличието на пандемична обстановка ****, това не го освобождава от задължението му да присъства на място в предприятието при положение, че е назначен на осемчасов работен ден. Възраженията на въззивника, че посочените протоколи установяващи неявяването му на работа не са или заведени в никакъв текущ регистър и подписани от разпитания по делото свидетел, не водят до извод за тяхната антидатираност и изготвяне за целите на настоящото производство, оради което съдът намира тезивъзражения за безпочвени, не подкрепени с никакви доказателства и опровергани от събраните такива.

Съгласно разпоредбата на чл. 190 ал 2 КТ, дисциплинарното уволнение по чл. 330 К Т се налага съобразно критериите по чл. 189, ал. 1 КТ-тежест на нарушението, обстоятелства при които то е извършено, поведението на работника, като на работодателя е предоставена възможността за правото на преценка относно тежестта на извършените дисциплинарни нарушения.

В конкретната хипотеза, доколкото по изложените по –горе мотиви за поведението на ищеца и характера на трудовата му функция, е налице съизмеримост между тежестта на нарушението и наложеното дисциплинарно наказание, а именно "уволнение".

В случая съдът приема, че при определяне на дисциплинарното наказание, работодателят е взел предвид тежестта на нарушенията, обстоятелствата при които е извършено, както и поведение на служителя към спазване на труд. дисциплина, поради което съдът приема, че наказанието е кореспондиращо с тежестта на нарушението, с което са изпълнени изискванията на чл. 189, ал. 1 КТ.

От събраните по делото доказателства не може да се направи извод и за осъществена от работодателя спрямо ищеца злоупотреба с работодателска власт.

Злоупотреба с права от страна на работодателя е налице, когато се установи, че единственото желание на работодателя е чрез законово допустими средства да постигне една-единствена цел: прекратяване на трудовия договор с конкретен служител или работник, като преценката е конкретна, доколкото едни и същи обстоятелства в различни казуси могат да установяват или не злоупотреба с права. Разпоредбата на чл. 8, ал. 2 от КТ въвежда законова презумпция за добросъвестност на работодателя, която следва да бъде оборена от работника или служителя при твърдения за недобросъвестност и злоупотреба с права от страна на работодателя. В този случай доказателствената тежест в съдебния процес се преобръща и вместо работодателят да доказва законосъобразността на уволнението, работникът или служителят следва да докаже злоупотреба с права или дискриминационно отношение от страна на работодателя. От приложените по делото доказателства не може да се направи обоснован извод за недобросъвестност от страна на работодателя при прекратяване на ТПО с ищеца. От тях не се установява нежелано или по-неблагоприятно третиране, т. е. разлика в "равенство в третирането", а от там "пряка и непряка

дискриминация" според признаците, изброени в разпоредбата на чл. 4, ал. 1 от ЗЗДиср. или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна. Неблагоприятното третиране съгласно легалната дефиниция е всеки акт, действие или бездействие, което пряко или непряко засяга права или законни интереси. Както вече беше посочено, по делото безспорно е установено, че в два последователни дни ищецът не се е явил на работа и не е имал разрешен отпуск или друга причина за отсъствието си. Ето защо не може да се приеме, че ищецът е бил третиран по-неблагоприятно от другите при сравнимите сходни обстоятелства.

По исковете с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ и чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 от КТ.

Неоснователността на иска с правно основание чл. 334, ал. 1, т. 1 от КТ обуславя неоснователност и на претенциите за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност и за заплащане на обезщетения по чл. 225, ал. 1 от КТ, предвид техния акцесорен характер и обусловеността им от уважаването на главния иск за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна.

Поради съвпадане на правните изводи на двете инстанции решението на районен съд-Хасково следва да бъде потвърдено.

Предвид неоснователността на подадената въззивна жалба въззивникът ще следва да бъде осъден да заплати на въззиваемото дружество направените пред настоящата инстанция разноски в размер на 1300лв.-платено адвокатско възнаграждение. Този размер на възнаграждението не следва да бъде намаляван, тъй като същият е съобразен с Наредба №1 за минималните размери на адвокатските възнаграждения, с фактическата и правна сложност на делото и с осъществените процесуални действие от страна на пълномощника на въззиваемото дружество пред настоящата инстанция.

Мотивиран от горното, съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА Решение №701/09.12.2022г., постановено по гр.д. №1898/2022г. на Районен съд-Хасково.

ОСЪЖДА Х. Т. Х., с ЕГН ***** от ***** да заплати на „Монолит транспорт“ООД, ЕИК 201380130, със седалище и адрес на управление гр.Хасково, околовръстно шосе, сграда Монолит, направените пред въззивната инстанция разноски в размер на **1300лв.**-платено адвокатско възнаграждение.

Решението подлежи на касационно обжалване пред ВКС в едномесечен срок, считано от датата на обявяването му-12.04.2023г.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____