

РЕШЕНИЕ

№ 6066

гр. София, 08.06.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 156 СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и шести май през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: ВА

при участието на секретаря ЕД
като разгледа докладваното от ВА Гражданско дело № 20221110113647 по описа за 2022 година

РЕШЕНИЕ

08.06.2022 г., гр. София

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, I I Г. О., 156-ти състав, в открито публично заседание на двадесет и шести май през две хиляди и двадесет и втора година, в състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ: ВА

при секретаря ЕД, като разгледа докладваното от съдия ВА гр. дело № 13647/2022 г. по описа на СРС, за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 124 и сл. ГПК.

Подадена е искова молба от Н. Р. ИК. срещу „КСБ“ ЕООД, в която се твърди, че страните се намирили в трудово правоотношение по силата а Трудов договор № НРИ 2021-1/25.08.2021 г. за длъжността „Програмист софтуерни приложения“. Поддържа, че в трудовия договор бил уговорен 6-месечен срок за изпитване. Навежда доводи, че малко повече от месец след като започнал да изпълнява работата, бил уведомил работодателя, че не бил квалифициран да извършва същата, тъй като трябвало да премине обучение, поради което му било възложено да извършва друга работа, като сочи, че нито при сключване на трудовия договор, нито в следствие му е била връчена длъжностна характеристика. Излага съображения, че на 29.11.2021 г., бил провел разговор с работодателя, като го уведомил, че има здравословни проблеми, като има нужда от лечение чрез психотерапевт,

във връзка с което бил отправил предложение за прекратяване на трудовия договор по взаимно съгласие, което неоснователно не било прието от работодателя. Твърди, че с оглед състоянието му и предвид проведени множество разговори с работодателя на 05.01.2022 г. и през следващите дни не се бил явил на работа, като на 13.01.2022 г. му било поискано да даде обяснения, което отказал, тъй като работодателят бил наясно със състоянието му. Поддържа, че със Заповед № 2201-002/13.01.2022 г. било наложено дисциплинарно наказание „уволнение“, считано от 17.01.2022 г. Навежда доводи, че наложеното дисциплинарно наказание не отговаряло на чл. 189 КТ, като изобщо не били взети предвид множеството молби на служителя до работодателя за прекратяване на трудовия договор. Освен това през целият си трудов стаж нямал налагани дисциплинарни наказания, като в случая се касаело за еднократен случай. Развива съображения, че не може в случая да му се вмени, че е налице виновно поведение за извършването на дисциплинарното нарушение, предвид психическото му състояние. Аргументира, че не била спазена нормата на чл. 193 КТ, което обосновава. Сочи, че освен това в трудовият договор е бил уговорен срок за изпитване, от което работодателят е можел да се възползва, но целенасочено бил избрал да наложи дисциплинарно уволнение, тъй като имало обезщетение по чл. 221, ал. 2 КТ. Обосновава, че работодателят бил злоупотребил с предоставените възможности в закона за прекратяване на трудовото правоотношение. Иска уволнението да бъде признато за незаконно и да бъде отменено. Претендира разноски.

В срока по чл. 131, ал. 1 ГПК е подаден отговор на искова молба, като се твърди, че искът е допустим, но неоснователен. Поддържа, че трудовото правоотношение е прекратено въз основа на дисциплинарно уволнение, поради неявяване на работа на 05.01.2022 г. и 06.01.2022 г. Навежда доводи, че преди прекратяването на трудовото правоотношение е било поискано обяснение не ищеца, като същият е отказал да ги предостави. Излага съображения, че ищецът е можел едностранно да прекрати трудовото правоотношение, с оглед твърденията му, че многократно бил искал това от работодателя. Твърди, че доводите на ищеца за наличието на здравословни проблеми са необосновани и неподкрепени от никакви доказателства, като нямало обяснение как в кратък период след процесното уволнение същият е бил годен да извършва работата по други сключени трудови договори. Поддържа, че са спазени разпоредбите на КТ във връзка с налагането на дисциплинарното наказание. Навежда доводи, че ищецът дължал обезщетение по чл. 221, ал. 2 КТ. Иска отхвърляне на иска. Претендира разноски.

Съдът, като съобрази правните доводи на страните, събраните писмени доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност, съгласно правилата на чл. 235, ал. 2 ГПК, намира за установено следното:

СРС, 156-ти състав е сезиран с конститутивен иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ.

Тежестта на доказване, тоест задължението за установяване законността на уволнението носи ответникът по настоящото дело, който по силата на § 1, т. 1 КТ е работодател на ищец. А законността на дисциплинарното наказание „дисциплинарно уволнение“ се обуславя от проявлението на обстоятелствата, предвидени чл. 195 КТ, във вр. чл. 194, ал. 1 КТ, във вр. чл. 193, ал. 1 КТ и чл. 192 КТ. След установяването факта на нарушението на трудовата дисциплина, нарушителя, времето и мястото на извършване на противоправното неизпълнение на трудовите задължения, работодателят е длъжен да субсумира тези обстоятелства под диспозицията на правната норма, регламентирана в чл. 195 КТ, във вр. чл. 186 и чл. 187 КТ, вследствие на което може да упражни своето потестативно субективно право да наложи дисциплинарно наказание на виновния работник или служител.

Между страните не се спори, поради което с доклада по делото е обявено за безспорно с доклада по делото на основание чл. 146, ал. 1, т. 3 ГПК, че са се намирали в

трудова правоотношение по силата а Трудов договор № НРИ 2021-1/25.08.2021 г. за длъжността „Програмист софтуерни приложения“.

Представена е Заповед № 2201-002/13.01.2022 г., с която е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ на Н. Р. ИК., като е посочено, че наказанието е наложено на основание чл. 188, т. 3 КТ, във вр. чл. 187, т. 1 КТ, във вр. чл. 190, ал. 1, т. 2 КТ и чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ за неявяване на работа на 05.01.2022 г. и 06.01.2022 г.

От представено искане за даване на писмени обяснения се установява, че работодателят е поискал от служителя (ищец) да представи писмени обяснения във връзка с неявяването си на работа на 05.01.2022 г. и 06.01.2022 г. Отбелязано е, че лицето е отказало да получи искането, което е удостоверено от ВА и КП.

С оглед твърденията в исковата молба, съдът намира, че ищецът е признал по смисъла на чл. 175 ГПК, че на 05.01.2022 г. и в следващите дни не се е явил на работа. В случая се касае за съдебно признание на факти, което е едно от най-сигурните доказателствени средства в гражданският процес, което преценено в съвкупност с останалите доказателства по делото води до изясняване на действителното фактическо и правно положение между страните – арг. чл. 175 ГПК и чл. 10 ГПК.

Тежестта на доказване, тоест задължението за установяване законността на уволнението носи ответникът по настоящото дело – „КСБ“ ЕООД, който по силата на § 1, т. 1 КТ е работодател на ищеца. А законността на едностранното прекратяване на трудовото правоотношение се обуславя от проявлението на обстоятелствата, предвидени чл. 195 КТ, във вр. с чл. 190 КТ, чл. 194, ал. 1 КТ и чл. 193, ал. 1 КТ. След установяването факта на нарушението на трудовата дисциплина, нарушителя, времето и мястото на извършване на противоправното неизпълнение на трудовите задължения, работодателят е длъжен да субсумира тези обстоятелства под диспозицията на правната норма, регламентирана в чл. 195 КТ, във връзка с чл. 190, 186 и 187 КТ, вследствие на което може да упражни своето потестативно субективно право да наложи дисциплинарно наказание на виновния работник.

При налагане на съответното дисциплинарно наказание работодателят трябва да индивидуализира противоправното дисциплинарно деяние, както и субекта на нарушението – арг. чл. 189, ал. 1 КТ. Законосъобразното развитие на процедурата по налагане на дисциплинарното наказание – дисциплинарно уволнение, е предпоставена от спазването на определен ред, който да обезпечи и правото на защита на уволнения работник, както предписва правната норма, регламентирана в чл. 193, ал. 1 КТ.

Съгласно чл. 195, ал. 1 КТ дисциплинарното наказание се налага с мотивирана заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога е извършено то, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага. Чрез очертаване на фактическите и правните основание за налагане на дисциплинарното наказание се осигурява защитата на работника или служителя, който трябва да знае за какво нарушение на трудовата дисциплина се налага наказанието, а от друга страна, по този начин се очертава предметът на съдебния контрол за законосъобразност в случай на съдебно оспорване на дисциплинарното наказание.

В случая, съдът намира, че е спазен процедурата за налагане на дисциплинарно уволнение, като ищецът е допуснал нарушения на трудовата дисциплина, които са тежки, поради неявяването си на работа без основателна причина на 05.01.2022 г. и 06.01.2022 г.

Първото действие след установяване на нарушителя и неговото нарушение, което работодателят е длъжен да извърши, представлява задължението му преди да наложи съответното дисциплинарно наказание да изслуша служителя или да приеме писмените му обяснения. Чрез тази законоустановена процедура се дава възможност на субекта на дисциплинарна власт да прецени по-точно и отношението на служителя към нарушението, от една страна, както и обезпечава възможността на служителя да се защити в рамките на

тази опростена дисциплинарна процедура.

От представените по делото доказателства се установява, че за всички обективирани в заповедта за уволнение дисциплинарни деяния ищецът е поканен да даде обяснения, което се установява искане за даване на писмени обяснения.

Процесната заповед за уволнение е издадена и връчена в сроковете по чл. 194, ал. 1 КТ.

Съгласно чл. 195, ал. 1 КТ дисциплинарното наказание се налага с мотивирана заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога е извършено то, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага. Чрез очертаване на фактическите и правните основания за налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание се осигурява защитата на работника или служителя, който трябва да знае за какво нарушение на трудовата дисциплина се налага наказанието, а от друга страна, по този начин се очертава предметът на съдебния контрол за законосъобразност в случай на съдебно оспорване на уволнението. Следва да се отбележи, че изискванията на чл. 195 КТ относно съдържанието на заповедта за дисциплинарно наказание са изпълнени, когато нарушението е конкретизирано в достатъчна степен – с оглед защитата на работника или служителя и за да бъде осъществен съдебния контрол за законност на наложеното наказание. Тези изисквания са налице когато – в искането за даване на обяснения и в заповедта за налагане на наказание – нарушението е посочено по разбираем за работника начин и когато в отношенията между работника и работодателя е ясно за какво е наложено наказанието. Наличието на яснота се установява от поставените от работодателя въпроси по повод на дисциплинарното нарушение и дадените от работника или служителя отговори по чл. 193 КТ. Липсата на дадени писмени обяснения от страна на работника (по връченото му искане за даване на обяснения), когато в искането – нарушението на трудовата дисциплина е било посочено по разбираем за работника начин, са достатъчни да установят, че същият е бил наясно с причините за уволнението му. – така напр. **Решение № 7 от 23.01.2018 г. на ВКС по гр. д. № 1393/2017 г., III г. о., ГК; Решение № 66 от 25.03.2016 г. на ВКС по гр. д. № 3298/2015 г., IV г. о., ГК; Решение № 388 от 4.10.2012 г. на ВКС по гр. д. № 205/2012 г., IV г. о., ГК.**

В случая процесната уволнителна заповед е издадена от субект, който може да ангажира дисциплинарната отговорност на ищеца, като същата е мотивирана в достатъчна степен по смисъла на чл. 195, ал. 1 КТ.

Работодателят е подвел извършените нарушения под правната норма на чл. 190, ал. 1, т. 2 КТ, като е приел, че служителят е извършил тежко нарушение на трудовата дисциплина – така **Решение № 34 от 24.03.2017 г. на ВКС по гр. д. № 2962/2016 г., IV г. о., ГК**. В тази насока следва да се отбележи, че за осъществяването на фактическия състав на дисциплинарното нарушение по чл. 190, ал. 1, т. 2 КТ е без значение дали последователните работни дни са и последователни календарни дни, или работните дни са разделени от почивни дни или официални празници. Съгласно чл. 190 КТ дисциплинарното наказание уволнение се налага за тежки нарушения на трудовата дисциплина, като в първите шест точки на ал. 1 са посочени нарушенията, които законодателят счита тежки. Това не изключва възможността други нарушения на трудовата дисциплина да бъдат квалифицирани като

тежки. Извършването на тежко нарушение на трудовата дисциплина обаче не означава, че без оглед на другите обстоятелства то трябва да бъде наказано с уволнение. Съгласно чл. 189, ал. 1 КТ при определяне на дисциплинарното наказание се взема предвид не само тежестта на нарушението, но също обстоятелствата, при които е извършено, както и поведението на работника или служителя – така **Решение № 133 от 23.04.2015 г. на ВКС по гр. д. № 5394/2014 г., IV г. о., ГК**. В случая, правилна е преценката на работодателят, че се касае за тежко виновно нарушение на трудовата дисциплина, доколкото не само дните в които ищецът не се е явил на работа, В тази насока съдът цени и писмените доказателства, установяващи опитите за връчване на искането за даване на обяснения по чл. 193 КТ, както и обстоятелството, че не сочени, респ. ангажирани доказателства за други обективни причини за неявяване на работа на посочените дати. В тази насока безспорно е, че поведението на ищеца е виновно, доколкото добросъвестното изпълняване на трудовите задължения изисква явяването на работа ежедневно – при липса на други обективни причини – арг. чл. 126, т. 1 КТ.

С оглед гореизложеното, съдът намира, че следва да отхвърли иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, тъй като работодателят е установил, че процесното уволнение е законосъобразно.

Доводите на ищеца, че не било взето предвид психическото му състояние, както и 11 години трудов стаж са ирелевантни. Работодаателят няма за задължение да взема предвид тези обстоятелства, особено при налагането на дисциплинарно наказание, което е субсумирано под хипотезата на чл. 190, ал. 1, т. 2 КТ. Отделно от това по делото нито са твърдени, нито са сочени доказателства, че служителят е имал надлежно медицинско удостоверение, респ. болничен с оглед твърдяното състояние, което би могло да обуслови различна преценка от работодателят, респ. да обуслови ползването на законоустановен отпуск.

Без значение са и доводите, че не ищецът бил отказал да даде обяснения, което се признава от самия него. Релевантен е фактът, че обяснения са поискани надлежно (което не се оспорва), а дали работникът или служителят ще даде такива е ирелевантно, след като му е предоставена такава възможност за конкретните обстоятелства. В тази насока – без значение е обстоятелството, че работодателят е имал по-облекчен режим (чл. 71 КТ) за прекратяване на трудовото правоотношение. Независимо дали едно лице е в срок за изпитване, трудовата дисциплина се прилага и в този период, като избор на работодателят е дали и как да прекрати трудовото правоотношение, съответно на какво основание.

Въпреки, че са бланкетни доводите за злоупотреба с право от страна на ответникът (въведени с исковата молба), съдът намира, че следва да ги обсъди. С предявяване на конститутивния иск по чл. 344, ал. 1 КТ работникът или служителят оспорва законността на уволнението пред съда, като твърди, че същото е незаконно и претендира неговата отмяна. Уволнението е незаконно, когато е извършено на несъществуващо в закона основание, при липса на елементи от състава на съответното материалноправно основание, на което е извършено, при допуснато нарушение на процедурни правила във връзка с извършване на уволнението, както например при дисциплинарното уволнение, при неспазване на предвидената в закона закрила при уволнение или други изисквания във връзка с упражняване правото на уволнение. Критерият за разграничение между незаконосъобразност и нецелесъобразност на действията на работодателя във връзка с извършено от него уволнение е относимата законова регламентация за съответния вид уволнение. Ако са наведени оплаквания относно нарушение на законовата регламентация, се оспорва законосъобразността на уволнението, а в останалите случаи целесъобразността - в този смисъл **Решение № 192 от 04.11.2016г. по гр. дело № 674/2016г. на ВКС, III ГО**.

Следва да се има предвид, че правният ред не допуска злоупотреба с право. Основно задължение на всички правни субекти, е да не се допуска злоупотреба с право, както и упражняването на субективни права да не накърнява права или законни интереси на други лица – арг. чл. 57, ал. 2 от Конституцията на Република България. Това основно задължение е изрично инкорпорирано в редица нормативни актове (чл. 8 Кодекса на труда, чл. 12 и чл. 63 ЗЗД, чл. 3 ГПК, чл. 6 ДОПК и др.). Злоупотребата с право е упражняване на правото в противоречие с неговото предназначение, противопоставяне на духа и буквата на закона. Ето защо, превратното упражняване на субективните права е укоримо с оглед защитата на обществения интерес, като в зависимост от естеството на действията, чрез които се осъществява злоупотребата с права, увреденият субект може да иска съответно обезщетение и преустановяване на увреждащата злоупотреба (вж. **Решение № 507 от 08.07.2010г. по гр. дело № 978/2009г., IV ГО, ВКС**). До злоупотреба с право може да се достигне, когато едно право се упражнява в нарушение на чужда свобода; когато правото се упражнява, за да се изключи или да не се осъществи друга правна възможност; когато правото се упражнява, за да се увредят чужди права и интереси, така **Решение № 130 от 14.07.2016г., постановено по гр. дело № 150/2016г., IV ГО, ВКС**. Тоест, злоупотребата с правото на уволнение от страна на работодателя се изразява в упражняването му в противоречие с неговото предназначение (да прекрати трудовоправната връзка поради настъпване на предвидените в закона основания), с цел да се увреди работника като страна по трудовото правоотношение, тоест единственото му желание е ползвайки се от законово допустимо средство да постигне една-единствена цел- да прекрати договора с конкретен служител. Отличителен белег е неговата субективна страна – намерението на работодателя да вреди. Целта на работодателя не би могла да бъде постигната по друг начин, респективно резултатът би се забавил, оскъпил или би предполагал сбъждане и на друго условие, което работодателят не желае или не може да изпълни. В случая не се установява, че работодателят е прекратил трудовото правоотношение превратно – извън предвидените в закона възможности, нито, че единственото му субективно намерение е било да прекрати трудовото правоотношение по начин, който да увреди служителя (ищеца). Както беше отбелязано, при трудовите договори със срок за изпитване е налице както възможността по чл. 71 КТ, но така и възможността за налагане на дисциплинарно наказание, ако е извършено действително дисциплинарно нарушение. Нещо повече, налагането на дисциплинарно наказание макар и да има неблагоприятен ефект за работника или служителя има дисциплиниращо действия за него – за в бъдеще, а и показва трудовите му качества за следващите му работодатели. Това, че дисциплинарното уволнение има неблагоприятен ефект за работника или служителя не е основание винаги да се приеме, че работодателят е злоупотребил с право.

За пълнота трябва да се спомене и факта, че са без значение съображенията на ищеца, че работодателят не бил взел предвид множеството му молби за прекратяване на трудовия договор. От една страна за тези обстоятелства по делото не са ангажирани никакви доказателства, а от друга страна следва да се спомене (и във връзка с доводите за злоупотреба с право), че в нормите на чл. 326 КТ и чл. 327 КТ са предоставени достатъчно възможности, за да може трудовият договор да бъде прекратено едностранно от служителя, като такава възможност – за прекратяване на трудовия договор с предизвестие е уговорена и в чл. 9 от представения по делото трудов договор.

При този изход на правния спор с правна възможност да претендира разноски разполага само ответника. Последният е поискал присъждането на деловодни разноски, но не е доказал, че реално е сторил такива, въпреки представения списък по чл. 80 ГПК – с оглед **ТР № 6/2012 г. на ОСГТК на ВКС**, поради което не следва да му се присъждат деловодни разноски.

Така мотивиран, Софийският районен съд

РЕШИ.

.....

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявеният иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ от Н. Р. ИК., ЕГН: *****, с адрес: гр. срещу „КСБ“ ЕООД, ЕИК:, със седалище и адрес на управление: гр., за признаване за незаконно на уволнението, поради наложено дисциплинарно наказание със Заповед № 2201-002/13.01.2022 г. и **неговата отменя.**

РЕШЕНИЕТО може да бъде обжалвано в двуседмичен срок от 09.06.2022 г. (датата на обявяването съобразно чл. 315, ал. 2 ГПК) пред Софийски градски съд с въззивна жалба.

РАЙОНЕН СЪДИЯ:

Съдия при Софийски районен съд: _____