

РЕШЕНИЕ

№ 18900

гр. София, 17.11.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 138 СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и шести октомври през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: ДАНИЕЛА П. ПОПОВА

при участието на секретаря ВЕНЕТА К. ВАСИЛЕВА
като разгледа докладваното от ДАНИЕЛА П. ПОПОВА Гражданско дело № 20231110127122 по описа за 2023 година

за да се произнесе, взе предвид следното:

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

Предявен е иск с правно основание чл. 357, ал. 1 вр. чл. 358, ал. 1, т. 1 предл. 2 от КТ вр. чл. 188, т. 1 КТ - за отмяна на Заповед № .../... г., с която на ищеца е наложено дисциплинарно наказание "забележка".

Ищецът твърди, че работи при ответника по трудов договор на длъжността „библиотекар“, като в срока на действие му бела връчена посочената заповед, с което му било наложено дисциплинарно наказание „забележка“ за това, че на ...г. и на ...г. в социалната мрежа ... в личния си профил, е направила публикация, съдържаща обидни изрази, квалификации и препоръки за членовете н ..., съставляващо неизпълнение на задълженията ѝ по чл.126, т.9 от КТ, а именно – да бъде лоялен към работодателя, да не злоупотребява с доброто му име и да го пази. Твърди, че заповедта е издадена от некомпетентен орган, при налагане на наказанието не е спазена процедурата по чл.193 от КТ – обясненията са поискани от некомпетентен орган и по време на законоустановен отпуск, както и че не е извършила вмененото ѝ нарушение. Иска отмяна на наложеното наказание. Претендира разноси.

Ответникът оспорва предявените искове по съображения, изложени в отговора на ИМ. Твърди, че е извършено соченото в нормата на чл.187, ал.1, т.1 от

КТ нарушение, а процедурата по налагане на дисциплинарното наказание е спазена. Претендира разноски.

*Съдът , като прецени **относимите** доказателства и доводите на страните, приема за установено следното от фактическа и правна страна:*

Дисциплинарната отговорност е отговорност за виновно неизпълнение на задълженията на работника или служителя по индивидуалното му трудово правоотношение с работодателя. Тази отговорност се реализира чрез налагане на предвидено в закона дисциплинарно наказание, след като бъдат изслушани или приети обясненията на работника или служителя по отношение на дисциплинарното нарушение и въз основа на мотивирана заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога е извършено, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага, съгласно разпоредбата на чл.195 от КТ. Това изискване към съдържанието на заповедта за дисциплинарно наказание е съществено и неспазването му има за последица признаване на наложеното наказание за незаконно само на формално основание. Това е така, тъй като при преценка на неговата законосъобразност съдът проверява съществуват ли посочените от работодателя факти. В този смисъл, непосочването на конкретни обстоятелства прави невъзможен съдебния контрол, като затруднява и работника с оглед организиране на защитата му. Съдът не може да извършва проверка извън данните в заповедта. Работникът трябва да знае конкретните факти, на които се основава наказанието. Следователно нарушаването на императивната разпоредба на чл. 195, ал. 1 КТ води до невъзможност да се установят конкретните нарушения, съответно да се определи предмета на съдебния контрол, поради което съдът следи и служебно за спазването ѝ. Съдът е длъжен да провери спазена ли е процедурата при налагането на дисциплинарно наказание независимо от наведените оплаквания за незаконосъобразност, преди да изследва законосъобразността на заповедта по същество.

Законността на ангажиране на отговорността на работника/служителя се предпоставя от проявлението на следните предпоставки: извършено нарушение от работника/служителя на трудовата дисциплина, провеждане на дисциплинарно производство, издаване на мотивирана заповед за налагане на дисциплинарно наказание от компетентен орган на работодателска власт в сроковете, посочени в чл.194 от КТ - не по-късно от 2 месеца от откриване на нарушението и не по-късно от 1 година от извършването му, а за да се гарантира възможността за ефективна защита срещу наложеното дисциплинарно наказание, нарушението следва да е описано по начин, указващ ясно в какво е обвинен работника или служителя.

Между страните няма спор, че ищецът работи по трудов договор при ответника В... на длъжност „главен библиотекар“.

Не е спорно и нова, че с писмо с изх. 0 165/15.03.2023 г., изготвено от главния секретар на ... до служителя, била отправена покана за представяне на писмени обяснения във връзка с извършени на ... г. и ... г. публикации в личния профил на служителката в социалната мрежа „...“, с които се уронвал престижа на работодателя, за която липсват данни да е надлежно връчена на ищеца.

Видно от представените по делото писмени доказателства в периода от ... г. до ... г. служителката е била в отпуск поради временна неработоспособност.

На ... г. на ищеца била връчена заповед № .../... г., издадена от главния секретар на ..., за налагане на дисциплинарно наказание „забележка“, за това, че на ... г. и на ... г. служителката Б. Б. публикувала в личния си профил в социалната мрежа „...“ публикации, с чието съдържание уронила престижа на работодателя и злоупотребила с доброто му име, което представлява нарушение на трудовата дисциплина изразяващо се в неизпълнение на задължението по чл. 129, т. 9 КТ.

В разглеждания случай процесната заповед е издадена от главния секретар на Съгласно разпоредбата на чл. 192, ал. 1 КТ дисциплинарните наказания се налагат от работодателя или от определено от него длъжностно лице с ръководни функции или от друг орган, оправомощен със закон, като с оглед разпоредбата на чл. 123, ал. 1 т. 4, главният секретар ръководи и организира работата на служителите и на помощния персонал. Поради което съдът приема, че процесната заповед е издадена от длъжностно лице с ръководни функции, оправомощено със закон. Доводите в противната насока, поддържани от ищцата, съдът отхвърля като неоснователни.

Независимо, че заповедта за налагане на дисциплинарно наказание е издадена от компетентно лице, по делото липсват доказателства поканата за даване на обяснения да е достигнала до служителя и на същия да е предоставена възможност да даде такива във връзка с твърдяното нарушение, доколкото следва да се съобрази и периода на отсъствие на служителя по отпуск поради временна неработоспособност. Неспазването на процедурата по чл.193 от КТ е нарушение на процедурата по налагане на дисциплинарното наказание и е основание за незаконосъобразността му само на това основание, без да се разглежда делото по същество – дали са извършени нарушения на трудовата дисциплина и доколко наложеното наказание съответства на тяхната тежест.

Независимо от това обаче, за пълнота на изложението, следва да бъде

посочено, че по делото не бяха представени и доказателства за извършване на вменените на служителя нарушения, макар в процесната заповед да е цитиран нотариално заверен констативен протокол, който ги удостоверява. Въпреки изрично дадените с доклада по делото указания на ответника, че не сочи доказателства относно извършването на нарушения на трудовата дисциплина, последният не е предприел необходимите процесуални действия, поради което остават недоказани и твърдяните нарушения на трудовата дисциплина.

Предвид изложеното, съдът намира, че процесната заповед за налагане на дисциплинарно наказание и незаконосъобразна и следва да бъде отменена – не е спазена процедурата, предвидена в чл. 193 КТ и липсват доказателства за реалното извършване на деянията, сочени от работодателя в процесната заповед, поради което не може да бъде извършена и преценка дали същите представляват нарушение на трудовата дисциплина. С процесната заповед на ищеца е било незаконосъобразно наложено дисциплинарно наказание „забележка“, поради което предявеният иск се явява основателен и следва да бъде уважен, без да се обсъжда дали и доколко е извършено въобще нарушение на трудовата дисциплина от страна на ищеца.

При този изход на делото в тежест на ответника следва да се възложи адвокатско възнаграждение по чл.38, ал.2 от ЗА.

На основание чл.78, ал.6 от ГПК ответникът следва да заплати и 80 лв. държавна такса за производството, платими по сметка на Софийския районен съд , както и

Така мотивиран, съдът

РЕШИ:

ОТМЕНЯ заповед № .../... г. на главния секретар на ..., с която на Б. Р. Б., ЕГН ..., е наложено дисциплинарно наказание „забележка“, като незаконосъобразна, на основание чл.357 КТ, вр. с чл.188, т.1 КТ.

ОСЪЖДА ..., БУЛСТАТ ..., да заплати по сметка на СРС, сумата от 80 лева - държавна такса по делото.

ОСЪЖДА ..., БУЛСТАТ ..., да заплати на адвокатско дружество ..., ... и съдружници, ЕИК ... сумата от 1000 лева – адвокатско възнаграждение по чл. 38, ал. 2 от ЗА.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от връчването му на страните.

Съдия при Софийски районен съд: _____