

РЕШЕНИЕ

№ 1985

гр. София, 05.02.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 81 СЪСТАВ, в публично заседание на трети октомври през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: СВЕТЛАНА ХР. ПЕТКОВА

при участието на секретаря НАТАША П. МЕРЕВА
като разглежда докладваното от СВЕТЛАНА ХР. ПЕТКОВА Гражданско дело
№ 20221110138926 по описа за 2022 година

Предявени са следните искове от В. Г. Ч., ЕГН ***** срещу „****“, ЕИК
***:

- конститутивен иск с правно основание чл.357, вр. чл.188, т.2 КТ за отмяна на наложено дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“ със Заповед № РД */*Г.;

- конститутивен иск с правно основание чл.344, ал.1, т.1 КТ за признаване за незаконно и отмяна на прекратяването на трудовото правоотношение на ищеца, извършено със Заповед № РД */*Г.;

- конститутивен иск с правно основание чл.344, ал.1, т.2 КТ за възстановяване на заеманата до прекратяването длъжност „Организатор, автомобилен транспорт, Организатор експлоатация – линеен контрол“ към Централно управление;

- осъдителен иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ за заплащане на сумата от 11 192,28 лева, представляваща обезщетение за оставане без работа в резултат от незаконното уволнение за периода 08.06.2022г. – 08.12.2022г. Претендират се и понесените разноски по делото.

Ищецът В. Г. Ч. твърди, че по силата на сключен трудов договор е изпълнявал длъжността „Организатор, автомобилен транспорт, Организатор експлоатация – линеен контрол“ към Централно управление, с код по НКПД 4323-5017 при ответника. Твърди, че със Заповед № РД */*Г. му е наложено дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“ за системно неуплътняване на работното време, наличие на престой установен по GPS-системата за управлявания служебен автомобил, в близост до адреса на който живее. Поддържа, че процесната заповед не е мотивирана, тъй като в нея не са посочени конкретни факти, виновни действия или бездействия на ищеца, които да съставляват нарушения на трудовата дисциплина. Твърди, че не е отразен момента, в който се твърди да е извършено нарушението, с което е накърнено

правото му на защита срещу атакуваната заповед. Поддържа, че не е спазена процедурата по смисъла на чл.193 КТ по отношение на твърдения престой за дните 12.12.2021г. и 17.01.2022г., доколкото не са му били искани обяснения за посочените дати. Твърди, че са нарушени изискванията на чл.189 КТ, тъй като не са взети предвид обясненията и оплакванията на служителя. Позовава се на изтекла погасителна давност за налагане на дисциплинарното наказание. По същество оспорва извършването на вмененото му с атакуваната заповед нарушение на трудовата дисциплина.

Ищецът се позовава на незаконосъобразност на издадената от ответника Заповед № РД */*г., с която му е наложено най-тежкото дисциплинарно наказание – уволнение. Намира, че същата не е мотивирана, тъй като не е посочено кога са извършени твърдяните системни нарушения. Оспорва да е спазена на процедурата по смисъла на чл.193 ГПК относно искането на обяснения от работника, при твърдения, че се касае за неконкретизирани във времево отношение нарушения. Допълва, че взетите предвид от работодателя в оспорваната заповед – т.3 и т.4 предхождащи заповеди, с които са наложени наказания, макар и незаличени, касаят нарушения извън текущата година, поради което не следва да бъдат съобразявани. Намира, че посочената в.т2 заповед, с която му е наложено дисциплинарно наказание – „предупреждение за уволнение“ и предвид оспорването □ в законоустановените срокове в настоящото производство, също не обосновава системност на твърдяните от страна на работодателя нарушения. Твърди, че е изтекъл срока по смисъла на чл.194, ал.1 КТ за налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание. По същество оспорва извършването на твърдяните нарушения на трудовата дисциплина. Посочва, че ответникът не е предприел действия за установяване на обективната истина, предвид подадените от ищеца сигнали за психически тормоз на работното му място.

Ответникът „***“ ЕАД е депозирал отговор в законоустановения срок по чл.131 ГПК, в който оспорва исквете. Не оспорва съществуването на твърдяното трудово правоотношение, както и че същото е прекратено с процесната Заповед № */*г. Поддържа, че процесната уволнителна заповед е законосъобразна, като при издаването □ са спазени изискванията на чл.193, чл.194 и чл.195 КТ. Излага съображения, че обжалваната заповед е мотивирана, като са посочени изчерпателно нарушенията на трудовата дисциплина. Твърди, че описаните нарушения, както и позоваването на останалите заповед № РД */*г. и заповед № РД */*г. обуславят изводи за системност. Предвид неоснователността на главния иск, оспорва и претенциите с акцесорен характер – чл. 344, ал.1, т.2 КТ и чл. 344, ал.1, т.3 КТ. Ответникът поддържа, че е спазена процедурата при издаване на заповедта, с която му е наложено наказание „предупреждение за уволнение“. Претендира разноси за производството.

Съдът, като взе предвид доводите на страните и въз основа на доказателствата по делото, намира от фактическа и правна страна следното:

Предявени са обективно кумулативно съединени иски по чл. 357, ал. 1 КТ във вр. с чл. 358, ал. 1, т. 2 КТ във вр. с чл. 188, т. 2 КТ, чл. 344, ал. 1, т. 1, 2 и т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 КТ.

Дисциплинарно наказание се налага, когато е налице виновно изпълнение на трудовите задължения. Работодателят може да наложи някое от изброените в чл. 188 КТ наказания, като при определянето му следва да бъдат съобразени тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено, както и поведението на работника. Същата е правилно извършена при съответствие между извършеното

нарушение и наложеното наказание. Преди да осъществи това свое правомощие работодателят следва да инициира нарочна процедура, в хода на която да бъдат събрани доказателства и работникът да бъде изслушан или да му бъде предоставена възможност да даде писмени обяснения, които да бъдат преценени в съвкупност. Работодаателят следва да съблюдава преклузивните срокове при налагане на дисциплинарни наказания и да мотивира своето окончателно решение писмено.

Не е спорно по делото, а и от събраните доказателства се установява, че страните са обвързани от безсрочно трудово правоотношение, на основание сключен между тях трудов договор № РД-12-84 от 01.04.2019г. и допълнително споразумение към него № РД-12-63 от 01.04.2022г., по силата на които ищецът - В. Г. Ч. към датата на издаване на атакуваните в настоящото производство заповеди е работил при ответника на длъжност – "Организатор, автомобилен транспорт, Организатор експлоатация – линеен контрол", с място на работа – Централно управление.

На следващо място безспорно е още, че със заповед № РД* от * г. на Изпълнителния директор на „***“ ЕАД на основание чл. 188, т.2 във връзка с чл. 187, ал.1, т.3 и т.10 от КТ е наложено на В. Г. Ч., заемал длъжността – Организатор, автомобилен транспорт – линеен контрол, дисциплинарно наказание "предупреждение за уволнение". Изложени са мотиви, че е констатирано нарушаване на трудовата дисциплина от страна на работника, изразяващо се в системно неуплътняване на работното време, престой, установен чрез GPS – системата на управлявания служебен автомобил – „***“ с рег. № **, в близост до адреса на ищеца – ул. „***“, „***“, установено на: 04.12.2021г. – престой 4 часа и 12 мин; на 12.12.2021г. – престой 6 часа и 02 минути; на 09.01.2022г. – престой 6 часа и 27 минути; на 17.01.2022г. – престой 6 часа и 26 минути; на 28.01.2022г. – престой 7 часа и 25 минути; на 29.01.2022г. – престой 6 часа и 50 минути.

Не се спори още между страните, че със заповед № РД* от *г. на Изпълнителния директор на „***“ ЕАД на основание, на основание чл. 188, т. 3 във връзка с чл.190, ал.1, т.3, вр чл. 187,, ал.1, т.1, т.3 и т.10 от КТ е наложено на В. Г. Ч., заемал длъжността – "Организатор, автомобилен транспорт, Организатор експлоатация – линеен контрол", дисциплинарно наказание "уволнение". Мотиви за налагане на дисциплинарното наказание е извършени от работника системни нарушения на трудовата дисциплина, изразяващи се в престой на бул „***“ № *, установен чрез GPS – системата на управлявания служебен автомобил – „***“ с рег. № *, както следва: на 03.02.2022г. – престой за 6 часа и 11 минути на бензиностанция ОМВ; на 13.02.2022г. – престой 3 часа и 7 минути; на 08.01.2022г. – престой 2 часа и 44 минути; на 09.02.2022г. – престой 3 часа и 12 минути; на 16.01.2022г. – престой 3 часа и 04 минути; на 28.01.2022г. – престой 1 час и 14 минути. В заповедта е отразено, че при налагане на дисциплинарното наказание е взето предвид системността на нарушенията, както и наличието на предходно наложени дисциплинарни наказания, които не са заличени.

Относно заповед № № РД* от * г. на Изпълнителния директор на „***“ ЕАД, с която на основание чл. 188, т.2 във връзка с чл. 187, ал.1, т.3 и т.10 от КТ е наложено на

В. Г. Ч., заемал длъжността – Организатор, автомобилен транспорт – линеен контрол, дисциплинарно наказание "предупреждение за уволнение", съдът приема следното:

Съгласно чл. 195, ал. 1 КТ дисциплинарно наказание се налага с мотивирана писмена заповед, която следва да съдържа задължителни реквизити: посочване на нарушителят, конкретното нарушение на дисциплината, описано чрез обективните и субективните му признаци, времето на извършването му, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага. За наличието на изискуемите от закона реквизити на заповедта съдът следи служебно. Съгласно константната практика на ВКС /Решение № */*г. на IV г.о., Решение № */*г. по гр. д. № */*г. на III г.о., Решение № */*г. по гр.д. № */*г. на IV г.о. и др./ мотивирането на заповедта е изпълнено при наличие на данни за еднократност на наказанието, спазване на сроковете по чл. 194 КТ и осигуряване на възможност на работника или служителя да се защити ефективно чрез индивидуализиране на нарушението по начин, който не буди съмнение относно съществените му белези от обективна и субективна страна.

Процесната заповед е издадена от компетентен да налага дисциплинарни наказания орган на основание чл. 192, ал. 1 КТ, а именно Изпълнителния директор на „***“ ЕАД – д-р С. М.

С исковата молба ищецът е въвел нарочно възражение, че ответникът му е наложил дисциплинарното наказание след изтичането на срока по чл. 194, ал. 1 КТ.

Предвид нормата на чл. 194, ал. 1 КТ дисциплинарните наказания се налагат не по-късно от 2 месеца от откриване на нарушението и не по-късно от 1 година от извършването му. Съотношението между двата срока е следното - ако е изтекъл двумесечният срок от откриване на нарушението, то не може да се приложи едногодишният срок. Ако е изтекъл едногодишният срок от извършването, то той поглъща двумесечния срок от откриване на нарушението.

Краткият срок тече от откриване на нарушението - узнаването от субекта на дисциплинарна власт за нарушението на трудовата дисциплина, установено в съществените му признаци – субектът на нарушението, времето и мястото на извършването му, съществените индивидуализиращи признаци на деянието от обективна и субективна страна, които го квалифицират като нарушение. Узнаването на тези обстоятелства от други служители на работодателя не означава, че сроковете за налагане на наказание са започнали да текат.

Именно в рамките на двумесечния срок от откриването на нарушението, т.е. от установяване на посочените съществени елементи от конкретния негов фактически състав, работодателят следва да извърши, ако прецени за необходимо, съответните необходими допълнителни проверки за пълното изясняване на случая. Той е длъжен и

да изслуша работника или служителя или да приеме писмените му обяснения, за да прецени дали да наложи дисциплинарно наказание и да определи вида му.

В настоящия случай процесната заповед е издадена в предвидения от закона двумесечен срок от извършване на твърдяното нарушение на трудовата дисциплина, за което работодателят е наложил на служителя дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение”. Твърди се, че деянията са осъществени на 04.12.2021г., 12.12.2021г., 09.01.2022г., 17.01.2022г., 28.01.2022г. и 29.01.2022г., за които работодателят е узнал на дата 08.02.2022г., въз основа на докладна записка от Б. Н. П. – р-л отдел „Безопасност на движението”. В процесния случай дисциплинарното наказание е наложено на 31.05.2022г. / арг. чл.195, ал.3 КТ/. Същевременно видно от представени към отговора на исковата молба писмени доказателства, се установява, че ищецът е бил в платен годишен отпуск за периода 04.03.2022г. – 24.03.2022г. /съгласно Заповед № РД */*г./, както и е ползвал болнични за периода 28.03.2022г. – 10.04.2022г. /БЛ № */*г./, за периода 11.04.2022г. – 29.04.2022г. / БЛ № */*г./, за периода 30.04.2022г. – 14.05.2022г. /БЛ № */*./, за периода 15.05.2022г. - 29.05.2022г. /БЛ № */*г./, за който период с аргумент от разпоредбата на чл.194, ал.3 КТ сроковете не са текли, съответно се извежда, че дисциплинарното наказание се явява наложено в рамките на преклузивния срок.

По въпроса за приложението на чл. 193, ал. 1 КТ и по-конкретно относно съдържанието на искането на работодателя до ищеца за вземане на обяснения е налице константна съдебна практика, обективирана в решения № */*г. по гр. д. № */* г., III г. о.; № */* г. по гр. д. № */* г., IV г. о.; № */* г. по гр. д. № */* г., IV г. о., № */* г. по гр. д. № */*г., IV г. о. на ВКС. Тълкуването на закона по поставения въпрос е в следния смисъл: Работодателят не е длъжен да уведомява работника или служителя, че е започнал процедура по ангажиране на дисциплинарната му отговорност. 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 субективните елементи на изпълнителното деяние или правната му квалификация. Достатъчно е по разбираем за работника начин да бъде изложено за какво се искат обясненията.

Изложените принципни разбирания, отнесени към настоящия случай, дават основание на съда да заключи, че атакуваната заповед е мотивирана. Същата ясно съдържа установените от работодателя факти и съпричастността на служителя при осъществяването им, а именно наличието на осъществен престой в посочения времеви период и място – на дати 04.12.2021г., 12.12.2021г., 09.01.2022г., 17.01.2022г., 28.01.2022г. и 29.01.2022г., което е квалифицирано от работодателя като нарушение по смисъла на нормата на чл. 187, ал.1, т.1, т.3 и т.10 КТ – неуплътняване на работното

време, неизпълнение на възложената работа, както и неизпълнение на служебните си задължения, като е налице препращане към длъжностната характеристика на служителя.

Преди издаване на заповедта са поискани обяснения на служителя по реда на чл.193 КТ, т.е. и това формално изискване на закона е изпълнено, поради което направеното в този смисъл възражение съдът намира за неоснователно. На л. 20 от делото се намира искане за даване на обяснения на основание чл. 193, ал. 1 КТ с изх. № 280-1/11.02.2022 г., т.е. предхождащо датата на заповедта, в което искане подробно са описани нарушенията, които се вменяват на служителя, като е пресъздадено съдържанието на докладната, с която същите са констатирани. Искането е връчено лично на ищеца на дата – 17.02.2022 г., и писмени обяснения са постъпили, което дава основание на съда да приеме, че ищецът е запознат с нарушенията, разбира ги и е упражнил правото си на защита на тази фаза. Именно депозираните обяснения са дали повод на работодателя да извърши необходимата проверка, отразявайки резултатите от нея в оспорената заповед. В документа е пресъздадено съдържанието на докладната на р-л отдел „Безопасност на движението” от 08.02.2022г., обобщени най-общо от настоящия съдебен състав по следния начин: престой на 29.01.2021г., установен след справка в GPS - системата на ищеца и по сигнал на работещи при ответника, че предоставения на ищеца за изпълнение на служебните му задължения автомобил – „*” с рег. №* е паркиран на бул. „*” в 23:22 часа на дата 28.01.2022г. и установен на същото място в 06:40 часа на 29.01.2022г.; престой между 4 и 6 часа на автомобила за нощни смени на дати: 03.12.2021г., 11.12.2021г., 08.01.2021г., 09.01.2022г., 16.01.2022г., 28.01.2022г на ул. „*”, както и установен престой на 03.02.2022г., което нарушение не е намерило отражение в оспорената заповед. Не може да бъде споделено въведеното с исковата молба възражение от ищеца, че не са му били искани обяснения, за дати на твърдяно нарушение -12.12.2021г. и 17.01.2022г. Напротив, в посоченото искане изх. № */*г. са цитирани датите, в които е започнала нощната смяна на ищеца, приключила на следващия ден, които дати са възпроизведени в заповедта на работодателя. В искането си за обяснения работодателят неколkokратно е посочил, че става въпрос за извършени нарушения на трудовата дисциплина, като е препратил към норми от КТ, както и към длъжностната характеристика, които според него са нарушени. Ето защо съдът намира, че в конкретния случай ищецът е уведомен, че обяснения от него се искат във връзка със започнала процедура по ангажиране на дисциплинарната му отговорност за посочените в искането нарушения на трудовата дисциплина.

По делото е представен и неоспорен от страните документ – обяснение на ищеца с вх. № */*г., депозирано пред изп. директор на „*” ЕАД, в които същият е изложил общи твърдения, че не е извършвал нарушения по КТ, както и неизпълнение на

вменените му с длъжностната характеристика задължения. Позовавал се на разпоредби на Наредбата за условията, реда и изискванията за разработване и въвеждане на физиологичен режим на труд и почивка по време на работа.

Настоящият състав намира, че работодателят подробно е посочил в искането по чл. 193, ал. 1 КТ вменените на ищеца нарушения на трудовата дисциплина, а той е бил напълно наясно с описаните в искането и в докладната нарушения. При така установената фактическа обстановка съдът приема, че дисциплинарното наказание е наложено при спазване установената в чл. 193 КТ процедура след изискани във връзка с констатираните нарушения обяснения, като фактът, че същите не са кредитирани от наказващия орган не представлява нарушение на процедурата.

По гореизложените мотиви за спазена процедура за налагане на дисциплинарното наказание по отношение на вменените със заповедта нарушения съдът следва да се произнесе по въпроса извършил ли е ищецът твърдените със заповедта нарушения на трудовата дисциплина.

От събраните по делото писмени доказателства – доклад вх. № */* г. и разпечатки от GPS – системата на ищеца за движение на автомобил с рег. № *, предоставен на ищеца за изпълнение на служебните му задължения, се установява вмененото на ищеца нарушение на трудовата дисциплина - установен престой на поверения на ищеца служебен автомобил на посочените в оспорената заповед шест дати в близост до домашния му адрес - ул. „*“, жк. „*“, София, за което правилно работодателят приел, че е нарушил чл. 187, ал.1, т.1, т. 3 и т.10 КТ, която норма вменява на работника или служителя задължение при изпълнение на работата, за която се е уговорил, да използва цялото работно време за изпълнение на възложената работа, да изпълнява възложената му по силата на трудовото правоотношение работа, в т.ч. вменените по силата на длъжностната характеристика задължения. Видно от приложена по делото длъжностна характеристика за длъжността: „Организатор, автомобилен транспорт, Организатор експлоатация – линеен контрол“ към Централно управление, основните задължения на служител заемащ длъжността се състоят в това да следи за спазване регулярността на движение и пътно-транспортната обстановка и обслужваните маршрути, да следи за стриктно спазване на показателите по БД, СТВ и КО по маршрутите, обслужвани от дружеството, да извършва проверки по график на гаражите за показателите и условията на възлови и неврологични точки по маршрутите на „*“ ЕАД, да поддържа постоянна връзка с ЦКК, като периодично информира за състоянието на движението по контролираните от него линии, при допуснати ПТП и аварии с ПС на ответника да се явява на местопроизшествието и да участва при проучване на причините, виновността и размера на нанесените щети, пострадали хора и др. Следователно длъжността на ищеца, включваща контролни функции по организацията на движението, намираща се в структурно отношение в отдел „Безопасност на движението“ при ответното дружество, несъмнено предполага изпълнение на всички характерни за същата задължения закрепени във вътрешния акт на работодателя задължения, за изпълнение на които на ищеца е предоставен служебен автомобил, което не е спорно по делото. Същевременно доводите на ищеца, че не е бил запознат с правила или ограничения относно паркиране, престой, както и че не е

налице пряка обвързаност между употребата на служебното превозно средство и изпълнението на възложените задачи остава разколебано от събраните по делото доказателства. Несъмнено установеното паркиране на посочените в атакуваната заповед дати в близост до домашния адрес на ищеца е несъвместимо с осъществяване на вменените му трудови функции и качествено осъществяване на контрола по движението на линиите обслужвани от ответното дружество. С оглед на това и съдът намира, че процесната заповед се явява мотивирана и обоснована, съгласно изискванията на чл.195, ал.1 КТ. По изложените съображения, съдът намира за установено по делото, че наложеното наказание за неуплътняване на работното време (за дните 04.12.2021г., 12.12.2021г., 09.01.2022г., 17.01.2022г., 28.01.2022г. и 29.01.2022г.) е законосъобразно. Допуснатото е виновно неизпълнение на трудовите задължения от страна на работника, което съставлява дисциплинарно нарушение по чл. 187 КТ, за което може да бъде ангажирана дисциплинарна отговорност.

Със Заповед № РД */*г. на Изпълнителния директор на „*“ ЕАД дисциплинарната отговорност на ищеца е ангажирана, поради извършени системни нарушения на трудовата дисциплина, установени на дати: 03.02.2022г., 13.02.2022г., 08.01.2022г., 09.01.2022г., 16.01.2022г. и на 28.01.2022г., за което му е наложено дисциплинарно наказание "уволнение".

Заповедта е издадена от компетентен да налага дисциплинарни наказания орган на основание чл. 192, ал. 1 КТ, а именно директора на Изпълнителния директор на „*“ ЕАД.

Уволнителната заповед, видно от удостоверителния запис върху същата, е връчена на ищеца на 08.06.2022г., от която дата на основание чл. 195, ал. 3 КТ дисциплинарното наказание се смята за наложено на работника или служителя. От същата дата предвид нормата на чл. 335, ал. 2, т. 3 КТ, вр. чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ изявлението на работодателя проявило преобразуващия си ефект на прекратяване на трудовото правоотношение на ищеца. Ето защо предвид датата на налагане на наказанието - 08.06.2022г. и с оглед на ползваните платен годишен отпуск и отпуск за временна неработоспособност, съдът приема, че то е наложено в преклузивния срок по чл. 194, ал. 1 КТ, а възраженията на ищеца в противен смисъл са неоснователни.

В настоящия случай в заповедта за уволнение е посочено, че наказанието се налага на основание чл. 190, т. 3 от КТ – системни нарушения на трудовата дисциплина, изразяващи се в неуплътняване на работното време, в частност установен от работодателя престой през работното време от един час до шест часа в рамките на два месеца /м.01. и м.02.2022г./. Вписано е и основанието по чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ. Освен това заповедта за налагане на дисциплинарно наказание "уволнение" е обстоятелствена – има хронология на събитията, момент на извършените нарушения, място на констатирания престой, както и мотиви за налагане на най-тежкото наказание, т.е. налице е достатъчно информация относно обективните елементи на поддържаните от работодателя нарушения на трудовата дисциплина.

На следващо място настоящият състав намира, че и в случаите когато дисциплинарното наказание "уволнение" е наложено на основание чл. 190, ал. 1, т. 3 от КТ – за системни нарушения на трудовата дисциплина, поначало важат общите процесуални правила, трайно възприети и прилагани в съдебната практика – че в исковото производство по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ, при оспорване от страна на ищеца

той да е извършил дисциплинарни нарушения, ответникът работодател, за когото е тежестта за доказване, може да установи (да докаже) извършването им чрез всички допустими по ГПК доказателствени средства, като следва да проведе пълно и главно доказване – по несъмнен начин – на всички конкретни спорни обстоятелства, чрез които съгласно изложеното в заповедта за дисциплинарно уволнение, е осъществено всяко едно от тези дисциплинарни нарушения, обуславящи системност по смисъла на чл. 190, ал. 1, т. 3 от КТ.

От друга страна, налице са и някои специфики, произтичащи от самото основание по чл. 190, ал. 1, т. 3 от КТ за налагане на дисциплинарно наказание. Съгласно трайно установената съдебна практика (решение № */* г. по гр. дело № */* г. на IV-то гр. отд. на ВКС, решение № */* г. по гр. дело № */* г. на IV-то гр. отд. на ВКС, решение № */* г. по гр. дело № */* г. на IV-то гр. отд. на ВКС, решение № */* г. по гр. дело № */* г. на IV-то гр. отд. на ВКС и пр.), системни нарушения на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 190, ал. 1, т. 3 от КТ, са три или повече дисциплинарни нарушения, поне за едно от които да не е наложено преди това дисциплинарно наказание (да не е санкционирано с предходна заповед на работодателя), като по отношение на вече санкционирани нарушения – наказанията следва да не са заличени. В случаите когато с иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ е атакувана заповед, с която дисциплинарното наказание "уволнение" е наложено за системни нарушения на трудовата дисциплина, за никое от които преди това не е налагано друго дисциплинарно наказание на ищеца, посочените по-горе общи правила за установяване (доказване) по делото на всяко едно от тези нарушения, са приложими изцяло. За да приеме съдът, че ищецът е извършил системни нарушения на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 190, ал. 1, т. 3 от КТ, ответникът работодател, за когото е тежестта за доказване в производството по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ, следва да установи по начина, разяснен по-горе, извършването от ищеца на поне три от нарушенията, описани в заповедта за дисциплинарно уволнение; в противен случай – ако доказаните по делото нарушения са две или по-малко, не е налице системност по смисъла на чл. 190, ал. 1, т. 3 от КТ). Също съгласно константната практика на ВКС, разясненото по-горе относно установяването (доказването) на системни нарушения на трудовата дисциплина намира приложение, само ако в исковата си молба ищецът е изложил твърдения и доводи, с които оспорва, че е извършил всички или част от дисциплинарни нарушения, описани в заповедта за дисциплинарно уволнение. Ако ищецът не е навел твърдения за такива обстоятелства и/или доводи в тази насока, съдът не може да обсъжда, като основания за незаконосъобразност и отмяна на дисциплинарното уволнение, обстоятелства относно извършването на съответното дисциплинарно нарушение, които не са посочени с исковата молба като опорочаващи уволнението (решение № */* г. по гр. дело № */* г. на IV-то гр. отд. на ВКС, решение № */* г. по гр. дело № */* г. на IV-то гр. отд. на ВКС) – така вкл. Решение № */* г. по гр. д. № */* г. на ВКС 4-то г. о.

На последно място следва да се отбележи и че системните нарушения на трудовата дисциплина се характеризират с това, че трябва да са извършени в рамките на една година. Съставомерна е както съвкупността на три и повече еднородни нарушения на трудовата дисциплина, така и съвкупността от три или повече разнородни нарушения. Независимо от вида и тежестта на всяко отделно нарушение, те със своята повторяемост обективно сочат към значително виновно неизпълнение на трудови задължения. При избора на наказание работодателят е длъжен да се ръководи от законовите критерии по чл. 189, ал. 1 от КТ, а именно тежестта на

нарушението/определя се от значимостта на неизпълненото задължение и формата на вината/, обстоятелствата при които е извършено и поведението на работника или служителя. При системните нарушения по чл. 190, ал. 1, т. 3 от КТ също следва да се изхожда от критериите по чл. 189, ал. 1 от КТ съобразно изричната разпоредба на чл. 190, ал. 2 от КТ. Това означава, че и при тези нарушения работодателят трябва винаги конкретно да съобрази кое от дисциплинарните наказания съответства на извършените нарушения. / Решение № */* г. по гр. д. № */* г. на ВКС 4-то г. о. /.

В настоящия случай, отговорността на ищеца е ангажирана за извършени нарушения на трудовата дисциплина изразяващи се в неуплътняване на работното време, както следва: на 03.02.2022г. престой от 6 часа и 11 мин., на 13.02.2022г. престой 3 часа и 07 мин, на 08.01.2022г. престой 2 часа и 44 мин, на 09.01.2022г. престой 3 часа и 12 мин, на 16.01.2022г. престой 3 часа и 04 мин, на 28.01.2022г. престой 1 час и 14 мин.

Посочените нарушения и начина на установяването им е обективиран в доклад до изпълнителния директор на „*“ ЕАД вх. № */*г, в който Б. П., ръководител „Безопасност на движението“ е отразил, че констатациите му за посочените дати са на база извършени проверки за изпълнение на служебните задължения на ищеца Ч. по време на даваните нощни смени, който документ макар да представлява частен такъв, съгласно нормата на чл.180 ГПК, доказателствената му стойност преценена с оглед на всички обстоятелства по делото, в т.ч. с представените справки от GPS – системата за движение на линейна кола „*“ с рег. № *, води до извод за еднозначно установяване на твърдяните нарушения.

Преди да наложи дисциплинарното наказание работодателят е изпълнил вменените му по смисъла на чл. 193 КТ задължения, като е изискал обяснения за всички факти, свързани с наложеното дисциплинарно наказание и е приел същите на служителя дадени по повод на дисциплинарните нарушения, за които е наложено дисциплинарно наказание, което обстоятелство се установява от приетите по делото писмени доказателства – искане за даване на писмени обяснения за извършено дисциплинарно нарушение с изх. № */*г. и писмено обяснение с вх. № */*г. Видно от съдържанието на искането за даване на обяснения е, че същите са изискани от ищеца във връзка с конкретните констатирани нарушения на трудовата дисциплина, в което са описани видът на нарушенията и в какво конкретно се изразяват те, както и периодът, в който са извършени. Следва да бъде споделено твърдението на ищеца, че е налице разминаване по фактите за твърдяното нарушение от дата 03.02.2022г. в искането за даване на обяснения и процесната уволнителна заповед, доколкото в последната е отразен престой 6 часа и 11 мин на бензиностанция „*“, а от друга страна са изискани обяснения при твърдения за престой от 3 часа на бул. „*“. В този смисъл следва да се посочи, че макар за конкретното нарушение да не са изпълнени изискванията на чл.193 КТ, съответно същото да остава недоказано, при съвкупната преценка на останалите нарушения, по отношение на които ответникът е упражнил правото си на защита, съдът намира, че същите изпълняват критерия за системност, съответно обуславят правото на ответника да наложи най-тежкото дисциплинарно наказание. По отношение на доводите на ищеца, че не е налице искане за даване на обяснения за дата 09.02.2022г., съдът намира, че се касае за допусната техническа грешка в цифровото изписване в процесната уволнителна заповед, което не се отразява на валидността на същата, доколкото обясненията са изискани именно във връзка с нарушение на 09.01.2022г., за което е входирана докладна от 18.02.2022г.

Следва да се отбележи и че възраженията на ищеца, че не е запознат с докладна вх. № */*г. и представените към нея справки от GPS - системата е ирелевантно, доколкото критерий за законосъобразно проведено дисциплинарно производство е обстоятелството дали служителят е запознат с акт на работодателя, с който последният изисква неговите обяснения за твърдените нарушения на трудовата дисциплина, в който същите са описани по ясен и разбираем за нея начин, като в случая такъв акт представлява Искане № */*г. Процесното искане безспорно е било доведено до знанието на ищеца, доколкото последният е удостоверил получаването му със собственоръчно полагане на подписа си и отразяване на дата на връчване – 21.02.2022г. и във връзка със същото е депозирал обяснение вх. № */*г.

При преценката на събраните по делото доказателства, съдът намира, че се установява извършване на нарушенията, за които на ищеца е ангажираната дисциплинараната отговорност и е наложено най-тежкото наказание – уволнение. Видно от представените GPS – справки за движение на служебния автомобил на ищеца Ч. се констатира престой на очертаните в уволнителната заповед дати, както следва: на 13.02.2022г. - престой 3 часа и 07 мин, на 08.01.2022г. - престой 2 часа и 44 мин, на 09.01.2022г. - престой 3 часа и 12 мин, на 16.01.2022г. - престой 3 часа и 04 мин, на 28.01.2022г. - престой 1 час и 14 мин. Същевременно не е спорно по делото и се установява от приложените към исковата молба план-графици за работа на линеен контрол за м. 01 и м.02.2022г., че ищецът е бил по график нощна смяна именно на същите дати, което от своя страна кореспондира с изложеното в докладната на ръководител отдел „Безопасност на движението”. Не следва да бъдат споделени доводите на ищеца, че работодателят е обвързал престоя на автомобила с неизпълнение на вменените му задължения, доколкото никъде в документите, предоставени му по трудовото правоотношение не било вписно като място на работа именно превозното средство. В оспорената заповед работодателят е аргументирал наличието на системни нарушения на трудовата дисциплина, изразяващи се в неуплътняване на работното време, които са констатирани, посредством престоя на предоставения му служебен автомобил. От анализа на по-горе обсъдената длъжностна характеристика се установяват специфичните задължения, вменени на ищеца, които имат за цел да гарантират безопасността на движението на превозните средства. Последното от своя страна предполага осъществяване на непрекъснат контрол по маршрутите на „***”, респективно използването линейния автомобил именно за посочените цели. С установения по делото на гореописаните дати престой, правилно работодателят приел, че ищецът е нарушил чл. 187, ал.1, т.1, т.3. и т.10 КТ, която норма вменява на работника или служителя задължение при изпълнение на работата, за която се е уговорил, да използва цялото работно време за изпълнение на възложената работа, които от своя страна покриват критерия за системност с арг. от чл.190, ал.1, т.3 КТ. В случая ищецът за периода от 08.01.2022г. до 13.02.2022г., т. е. по-малко от година, извършила повече от три нарушения на трудовата дисциплина, които не били санкционирани от работодателя, за които последният узнал от

докладната от 16.02.2022г. Законодателят е посочил системните нарушения като основание, за което може да се налага най-тежкото дисциплинарно наказание – уволнение. Независимо от вида и тежестта на отделните нарушения, със своята повтораемост и обстоятелствата при които са извършени, настоящият съдебен състав приема, че те обективно сочат на значително виновно изпълнение на трудовите задължения от страна на ищеца.

Ето защо съдът приема, че при преценка на тежестта на горните извършени от ищеца нарушения на трудовата дисциплина работодателят правилно при индивидуализацията на наказанието отчел тежестта на деянието, в т.ч. наличието на предходно наложени дисциплинарни наказания – наказание „забележка” със Заповед № */*г. за нарушение по чл.87,, ал.1, т.1, т.8, т.9 и т.10 КТ, незаличено по реда на чл.197 КТ, наказание „забележка” със Заповед № */*г. за нарушение по чл.187, ал.1, т.1, т.3 и т.10 КТ, незаличено по реда на чл.197 КТ, както и със Заповед № РД */*г., предмет на обсъждане в настоящото производство, които в своята съвкупност и преценени по чл.189 КТ, обосновават налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание.

Горните изводи дават основание предявените от служителя иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 да бъде отхвърлен като неоснователен и недоказан.

По иска по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ:

Основателността на иска се обуславя от незаконността на уволнението, до какъвто извод съдът не достигна. Ето защо, искът следва да бъде отхвърлен като неоснователен.

По иска по чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 КТ:

Искът за заплащане на обезщетение за оставане без работа поради незаконното уволнение е предявен в размер на 11 192,28 лева за времето, през което ищецът е останал без работа след твърдяното незаконно уволнение в периода 08.06.2022г. – 12.06.2022г.

Уважаването на този иск предполага установяване на незаконността на прекратяването на трудовото правоотношение и оставането на ищеца без работа в резултат от уволнението за процесния период. В случая съдът не достигна до извод за незаконност на извършеното уволнение, поради което искът следва да бъде отхвърлен като неоснователен.

По разноските:

С оглед изхода от делото и на основание чл. 78, ал. 3 ГПК ответникът има право на разноски. Същият претендира такива за юрисконсултско възнаграждение, което съдът определя в размер на сумата 100 лева.

С аргумент от чл. 78, ал. 6 вр. чл. 83, ал. 1 ГПК разноските за държавна такса по исковите по чл. 188, т.2 КТ, чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 КТ и за

платеното възнаграждение на вещо лице остават за сметка на бюджета.

Мотивиран от гореизложеното, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявените от **В. Г. Ч.**, ЕГН *****, адрес: гр.С., ж.к. „*“, бл.*, вх.*, етаж *, ап.* срещу „****“ **ЕАД**, ЕИК ***, със седалище и адрес на управление гр. С., р-н К. с., ул. „*“ № *, обективно кумулативно съединени искове с правно основание:

- чл.357, вр. чл.188, т.2 КТ за отмяна на наложено дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“ със Заповед № РД */*Г.;

- чл.344, ал.1, т.1 КТ за признаване за незаконно и отмяна на прекратяването на трудовото правоотношение на ищеца, извършено със Заповед № РД */*Г.;

- чл.344, ал.1, т.2 КТ за възстановяване на заеманата до прекратяването длъжност „Организатор, автомобилен транспорт, Организатор експлоатация – линеен контрол“ към Централно управление;

- чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ за заплащане на сумата от 11 192,28 лева, представляваща обезщетение за оставане без работа в резултат от незаконното уволнение за периода 08.06.2022г. – 08.12.2022г.

ОСЪЖДА, на основание чл. 78, ал. 3 ГПК, **В. Г. Ч.**, ЕГН *****, адрес: гр.С., ж.к. „*“, бл.*, вх.*, етаж *, ап.*, **ДА ЗАПЛАТИ** на „****“ **ЕАД**, ЕИК ***, със седалище и адрес на управление гр. С., р-н К. с., ул. „****“ № *, сумата от **100 лева** – разноси по делото.

Решението подлежи на обжалване пред Софийския градски съд с въззивна жалба в двуседмичен срок от датата на съобщаването му на страните.

Съдия при Софийски районен съд: _____