

РЕШЕНИЕ

№ 329

гр. Пловдив , 23.08.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – ПЛОВДИВ, V СЪСТАВ в публично заседание на седемнадесети август, през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател: Светлана Ив. Изева
Членове: Радостина Анг. Стефанова
Светлана Анг. Станева

при участието на секретаря Ангелинка Ил. Костадинова като разгледа докладваното от Радостина Анг. Стефанова Въззивно гражданско дело № 20215300501614 по описа за 2021 година

Производството е по реда на чл.258 от ГПК във вр. с чл.344 ал.1 т.1, т.2, т.3 във вр. с чл.225 ал.1 от КТ и чл.328 ал.1 т. 3 и т.12 от КТ и чл.86 от ЗЗД.

Образувано е по подадена въззивна жалба от Комплекс за социално- здравни услуги „Света Петка“- ****, БУЛСТАТ *****, против Решение № 261380/29.04.2021г., постановено по гр.д.№ 16341/2020г. по описа на Районен съд – Пловдив, XV гр.с., с което е признато уволнението на Д. К. Д., ЕГН- *****, осъществено със Заповед № 246/ 06.10.2020 г., издадена от директора на КСЗУ „Света Петка“- ****, с която е прекратено трудовото правоотношение между страните на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ, считано от 06.10.2020 г., за незаконно и е отменено; възстановена е на заеманата преди уволнението длъжност „*****“ при Комплекс за социално- здравни услуги „Света Петка“- ****; осъден е на осн. чл. 78, ал. 1 от ГПК да заплати на сума в размер на 950 лв., представляваща сторени разноси в

рамките на първоинстанционното производство; осъден е да заплати в полза на Държавата- бюджет на съдебната власт, по сметка на Районен съд- Пловдив сума в размер от 100 лв., представляваща държавна такса за предявените искове. Моли да бъде отменено изцяло и вместо това да се постанови друго, с което да се отхвърлят изцяло заведените искови претенции.

Въззиваемата страна Д. К. Д., ЕГН- *****, чрез адв. К.Г., депозира писмен отговор, че жалбата е неоснователна.

Пловдивският окръжен съд, след преценка на процесуалните предпоставки за допустимост на жалбата и събраните доказателства по делото във връзка с доводите на страните, прие за установено следното:

Пред Районен съд – Пловдив от Д. К. Д. против Комплекс за социално- здравни услуги „Света Петка“- ****, е заведена искова молба, ведно с допълнително писмено уточнение, неразделна част към нея /на л.117/, с което посочва, че между страните съществувало трудово правоотношение по силата на Трудов договор № 14 от 18.01.2016 г., изменен с Допълнително споразумение № 27 от 07.04.2020 г. и Допълнително споразумение от 28.09.2020 г., като ищцата заемала последно длъжността „*****“ в КСЗУ „Св. Петка“ – ****. Твърди, че със заповед № 246 от 06.10.2020 г. на ищцата е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“, като ТПО било прекратено, считано от 06.10.2020 г. Излага, че хаотично в уволнителната заповед се твърдят дисциплинарни нарушения по чл. 187, ал. 1, т. 1, т. 3, т. 7 и т. 10 от КТ. Изтъква, че ищцата не е извършвала нито едно от вменените ѝ нарушения, като нито едно от посочените не били нарушения на трудовата дисциплина. Счита, наложеното наказание за прекомерно тежко и несъответстващо по съразмерност на деянията, за които е ангажирана отговорността. Твърди се да е налице нарушение на разпоредбата на чл. 193, ал. 1 от КТ. Обяснения на ищцата не били поискани, а поисканите за някои деяния били до такава степен неясни, че ищцата не е можела да се ориентира в какво е обвинена и за какво ѝ се искат обяснения. Твърди се, че на ищцата не е бил даден разумен срок за даване на обяснения, а предоставеният ѝ такъв с искане с вх. № 520/01.10.2020 г. – 3 работни дни, не бил достатъчен. В същите обяснения ищцата поискала от работодателя удължаване на срока за

да даде още обяснения, което не било сторено. Твърди, че цитираният в искането по чл. 193 от КТ Доклад с вх. № 518/30.09.2020 г. не бил връчван на ищцата, като тя заявила в обясненията си, че не познава този документ. Посочва, че уволнителната заповед не е мотивирана. Процесната заповед препращала към доклад с вх. № 518 от 30.09.2020 г., който не бил връчван на ищцата, за което същата изрично възразила в дадените от нея обяснения. Поддържа, че са налице нарушения на разпоредбата на чл. 189, ал. 1 от КТ, като се твърди наложеното дисциплинарно наказание да не съответства на посочените деяния. Твърди, че ако е имало пропуски в работата на ищцата, то те са били чисто технически и административни, и не са нанесли вреди на работодателя. Ищцата по първото вменено деяние, излага следното: ищцата признава, че на 24.08.2020 г. е закъсняла за работа. Обяснява закъснението си с огромен стрес на работното си място пред последните седмици и работни дни, също така страдала от безсъние вследствие на предстоящо нейно съкращаване на щата с половин бройка. Твърди, също, че на 21.08.2020 г. останала след края на работното си време до 20 часа, за да свърши служебни задължения, което може да послужи като смекчаващо вината обстоятелство. По второто деяние, сочи следното: твърди, че трудовите книжки на служителите са се съхранявали в предприятието на работодателя. Не било ясно къде точно е регламентирано задължението на ищцата да впише измененията в ТПО на служителите незабавно в трудовата книжка. Не било ясно на коя дата всеки един от служителите е получил допълнителното си споразумение от 01.01.2020 г. и дали и кога е поискал да получи трудовата си книжка, т.е. да я съхранява в себе си, за да може да се определи периода на извършеното от ищцата деяние. Възразява се, че ищцата не е била представител на работодателя, за да употребява печата и да се подписва вместо директора, поради което счита за недопустимо за това ѝ бездействие /липса на подпис и печат на работодателя/, да се ангажира дисциплинарната ѝ отговорност. По третото деяние сочи, че в искането на работодателя за писмени обяснения с вх. № 520/01.10.2020 г., въобще не са искани обяснения относно изпълнението на Заповед № 236/28.09.2020 г. и Заповед № 237/28.09.2020 г., т.е. няма как да се ангажира отговорността за тяхното неизпълнение. Твърди, че процесното уволнение, е извършено в нарушение на чл. 8, ал. 1 от КТ при злоупотреба с право, превратно упражняване на власт/права, дискриминация по признак „лично положение“ и тормоз по

смисъла на §1, т. 1 от ДР на ЗЗДискр. от страна на директора П. В.. Целта била назначаването на друг служител, който да изпълнява същите дейности като ищцата - близък до директора /в случая Д. С./, а Д.Д. да бъде уволнена. Сочи, че преди процесното уволнение, няколко дни по-рано, на дата 28.09.2020 г. ищцата била с прекратено ТПО от ½ щат за длъжността си от директора П. В. - едностранно, без съгласие на работника. Това уволнение за половин щат е предмет на друго гражданско дело, а именно- гр.д. № 15118/2020 г., по описа на ПдРС, I гр. с.

Ответникът Комплекс за социално- здравни услуги „Света Петка“- **** в срок депозира Писмен отговор по чл.131 от ГПК, с който оспорва предявените искове като неоснователни. Не спори относно обстоятелството, че между страните съществувало ТПО, което е прекратено с процесната заповед. Твърди, че дисциплинарното производство е проведено в съответствие с изискванията на КТ и вследствие на многократни опити ищцата да бъде накарана да изпълнява служебните си задължения и да спазва трудовата дисциплина. Твърди, че ищцата е дала писмени обяснения по случаите, за които е поканена да обясни, като не посочила основателни причини за неизпълнението на задълженията си. Поканена била и да даде информация по чл. 333 от КТ с оглед предварителната закрила срещу уволнение. След това, в законовите срокове, ищцата била наказана с дисциплинарно наказание „уволнение“, като трудовото правоотношение било прекратено. Твърдението на ищцата, че не е получила покана да даде обяснения, било неоснователно, тъй като самата тя в исковата молба, твърди, че е дала такива. Счита, че въпросите относно нарушенията са ясни, свързани са непосредствено със задълженията на ищцата като ***** и отговаряща за трудовите досиета и попълването на документите по тях, а за закъснението ѝ е поискано обяснение в кратък срок след извършването му, поради което и ищцата няма как да иска по-дълъг срок с оглед липсата на фактическа сложност за обясняване на нарушенията. По отношение на доклада, счита, че няма изискване същият да бъде връчван на служителя, извършил нарушенията, тъй като констатациите по него били обективирани в поканата за даване на обяснения по чл. 193 от КТ, поради което и не било нарушено правото ѝ на защита. Счита, че процесната заповед е подробно мотивирана, посочени са фактическите и правни основания за издаването ѝ, поради което

са неоснователни твърденията в тази насока на ищцата. Възразява срещу твърденията за дискриминация, защото възлагането на други служебни задължения на други служители няма как да е повод за дискриминиране, още повече, че ищцата не е изпълнявала дори своите задължения.

В хода на производството са разпитани двама свидетели – К. С. /доведена от ищцата/ и М. С. /работи при ответника на длъжност „*****“/.

Районен съд – Пловдив, за да уважи изцяло исковете, излага основни съображения. По отношение на **първото описано нарушение** в Заповед № 246 за налагане на наказание „дисциплинарно уволнение“: на ищцата е вменено тридесетминутно закъснение да се яви на работното си място на дата 24.08.2020г. За посоченото нарушение ѝ е изискано обяснение, видно от приетото по делото Искане вх. № 446/ 24.08.2020г. /л. 20/. Макар и на ищцата да не ѝ е даден подходящ срок за обяснения /поискано е да даде обяснения още в същия ден, в който е отправена поканата/, то ищцата е предоставила такива. Предвид това, процедурата по чл. 193, ал. 1 КТ е надлежно осъществена, преди за това нарушение да бъде наложено дисциплинарно наказание на ищцата. Нарушението не се е оспорило и от самата ищца, която в исквата молба е признала, че на дата 24.08.20г. е закъсняла за работа. Ищцата обосновава закъснението си с високата натовареност на работното място и факта, че на 21.08.20г. се е наложило да остане на работното си място доста след края на работния ден /останала е на работа до 20.00ч./. Районният съд е наложил извод, че ищцата е извършила вмененото ѝ нарушение - закъснение да се яви на работното си място с 30 минути, но са налице множество смекчаващи отговорността фактори, които ще бъдат коментирани по- долу, при преценка тежестта на вмененото ѝ нарушение.

По отношение на **второто** вменено нарушение- несрочно оформяне на трудовите книжки на работещите при ответника, Районният съд е изложил аргументи, че по отношение на посоченото нарушение на трудовата дисциплина, работодателят е изискал обяснения от ищцата – т. 3-та от Искане вх. № 5201/ 01.10.2020г. / л. 22- 24/, но както в него, така и в самата заповед за налагане на дисциплинарно наказание обаче, липсва конкретика досежно датата или периода, в който се твърди да е осъществено

нарушението. В тази връзка, напълно основателно е възражението на ищеца, че работникът е поставен в положение, при което следва да предполага коя би могла да бъде датата, за която работодателят претендира, че е извършено нарушението и за която изисква обяснения. Отделно от това, след като не е посочена дата или поне приблизителен период, в който е извършено твърдяното нарушение на трудовата дисциплина, то е невъзможно и да се прецени дали са спазени сроковете, разписани в чл. 194, ал. 1 от КТ за ангажиране отговорността на работника. Районният съд налага извод, че изтъкнатото е достатъчно основание, за да се приеме, че второто описано от работодателя нарушение, не следва да бъде взето предвид при формиране на извода дали на ищцата правилно ѝ е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“.

По отношение на **третото** описано в заповедта нарушение-неизпълнение на Заповед № 236/ 28.09.2020г. на работодателя; незапознаване на специалиста ТРЗ с програмен софтуер и с цялостния процес по изработване на заплатите в КСЗУ „Св. Петка“- ****; неизпълнение на Заповед № 237/ 28.09.2020г. на работодателя; непредаване на щатни разписания и изискване от страна на ищцата да бъде съставен приемо-предавателен протокол, Районният съд аргументира, че относно неизпълнението на Заповед № 236/ 28.09.20г. на работодателя и незапознаване на специалист ТРЗ със софтуерен продукт и обясняване на процеса по изработване на заплатите, то обяснения по тези пунктове изобщо не са изисквани от ищцата. От ищцата са изискани обяснения с Искане вх. № 5201/ 01.10.20г. /л. 22- 24/ и Искане вх. № 446/ 24.08.20г. / л. 20/. Налице е и още едно искане за даване на писмени обяснения- вх. № 459/ 26.08.20г. /л. 76/, но същото касае деяние, което не е част от предмета на настоящото дело. В нито едно от тези искания обаче, не се упоменава Заповед № 236/28.09.20г. или незапознаването на специалист ТРЗ със софтуерен продукт и незапознаване на специалиста ТРЗ с процеса по изработване на заплатите. В обясненията от 05.10.2020г., ищцата коментира единствено Заповед на работодателя № 235/ 28.09.20г., но не и Заповед № 236/ 28.09.20г., неизпълнението на която ѝ е вменено със заповедта за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“. Работодателят е поискал от ищцата да даде обяснения във връзка с предаване на служител ТРЗ на трудовите

досиета на служителите, но не и обяснения, касаещи незапознаване на специалист ТРЗ със софтуерен продукт и обясняване на процеса по изработване на заплатите. Предвид изложеното и доколкото за нарушенията, касаещи неизпълнението на Заповед № 236/ 28.09.20г. на работодателя и незапознаване на специалист ТРЗ със софтуерен продукт и обясняване на процеса по изработване на заплатите, не са изискани обяснения по реда на чл. 193, ал. 1 КТ, то и затова, Районният съд е преценил, че не следва да бъдат съобразени при формиране на преценката за тежестта на извършеното от ищцата; още повече, че самите дейности по обучение на други служители, в случая служител ТРЗ, за боравене със софтуерен продукт и за процеса по изработване на заплатите, не са функции, които са включени в длъжностната характеристика на ищцата. По отношение на останалите вменени нарушения по третия пункт от заповедта- неизпълнение на Заповед № 237/ 28.09.20г. на работодателя; непредаване на щатни разписания и изискване да бъде съставен приемо- предавателен протокол за тази дейност, то за същите отново не е изискано обяснение по реда на чл. 193, ал. 1 КТ. В искането за писмени обяснения вх. № 520/ 01.10.20г. Районният съд констатира, че не се упоменава Заповед № 237/ 28.09.2020г. и нейното неизпълнение, нито са изискани обяснения във връзка с твърдяната устна заповед на работодателя за предаване на щатни разписания. Посоченото е самостоятелно основание, за да се приеме и че тези сочени от работодателя нарушения също не следва да бъдат взети предвид. Ищцата изрично е възразила с исковата молба, че Заповед № 237/ 28.09.20г. не ѝ е връчена, поради което ѝ не е запозната със съдържанието ѝ. По делото е била приета цитираната Заповед № 237/ 28.09.2020г. /на л. 79/, но доказателства за нейното връчване на ищцата липсват. Затова, Районният съд е наложил извод, че ищцата не е запозната с нейното съдържание. Предвид, че единственото нарушение, за което в хода на производството бе изяснено да е извършено от ищцата е закъснение с 30 минути за явяване на работното място, осъществено на дата 24.08.2020г., преценено съобразно изискванията на чл. 189, ал. 1 КТ, само по себе си, не се явява достатъчно тежко, за да обуслови налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“.

Районният съд мотивира, че при определяне на тежестта на дисциплинарното наказание, следва да се вземе предвид естеството на

нарушението, дали за работодателя са настъпили вредни последици и дали същото е системно.

Позовава се на съдебна практика –

Решение № 136/ 25.07.2016г. по гр.д. № 6323/ 2015г., по описа на ВКС, III- то г.о.

Решение № 133/ 23.04.2015г., по гр.д. № 5394/ 2014г., по описа на ВКС, IV- то г.о.

В конкретния случай, нарушението е еднократно, като самата ищца проявява критичност към извършеното. Не без значение е и фактът, че ищцата е била натоварена с множество служебни задължения, което е довело до натрупване на умора. Допълнително, не се е доказало, че закъснението на ищцата да е довело до вредни последици за работодателя или за служители, работещи в предприятието.

С въззивната жалба на Комплекс за социално- здравни услуги „Света Петка“- ****, се поддържа, че са неправилни правните изводи в решението, с което са отхвърлени заявените от него искиви претенции.

Окръжен съд – Пловдив, V гр.с., въззивна инстанция, на осн. чл.269 от ГПК, се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта – в обжалваната му част. По останалите въпроси той е ограничен от посоченото в жалбата. За нарушаване на императивни правни норми съдът е длъжен да следи служебно и без да има изрично оплакване в тази насока съгласно задължителните указания, дадени с ТР № 1/2013г. на ОСГТК на ВКС.

Първоинстанционното решение е валидно и допустимо.

С въззивната жалба на Комплекс за социално- здравни услуги „Света Петка“- ****, се възразява, че дисциплинарното производство е проведено напълно в съответствие с изискванията на КТ и вследствие на многократните опити на работодателя да получи адекватно отношение от ищцата спрямо служебните си задължения. Същата по всякакъв начин е демонстрирала отказ и неспазване на трудовата дисциплина, както и

нежелание за съдействие не само на работодателя, но и към останалите служители, както е станало ясно от разпита на свидетелите. От приложения по делото Доклад с вх.№ 436/20.08.2020г. на Ю. А., ***** в Община –*****, отдел „Оценка и управление на риска“ са констатирани множество нарушения, неуредици на документите, неспазване на трудовото законодателство, на Закона за счетоводството. На следващо място, възразява се също, че ищцата като ***** е допуснала множество нарушения при изпълнение на служебните си задължения, не е попълвала трудовите досиета на служителите. Несъстоятелни са и твърденията на ищцата, че не е смогвала с работата. Всеки опитен ***** обслужва многобройни дружества и предприятия едновременно. В случая, едно малко социално звено като КЗСУ „Св. Петка“ с единствена дейност и малоброен състав не би трябвало да представлява каквато и да било фактическа сложност.

Въззивната инстанция намира, че възраженията са неоснователни. По отношение на цитирания Доклад с вх.№ 436/20.08.2020г. на Ю. А., ***** в Община –*****, отдел „Оценка и управление на риска“, следва да се отбележи, че не е бил приложен по делото, нито е имало процесуално искане от страната за прилагането и за приобщаването му към доказателствения материал. Същият само е цитиран в заглавната част на Заповед № 203/20.08.2020г. /на л.73/, но какво е негово съдържание и дали има дадени някакви препоръки липсва информация. По отношение на останалите доводи, съдът намира, че същите имат бланкетен и най-общ характер, без да са въведени конкретни оплаквания за допуснати нарушения във връзка с постановения съдебен акт и изложените с него аргументи по трите различни групи основания с уволнителната Заповед № 246/ 06.10.2020 г.

Решението се явява законосъобразно и подлежи на потвърждаване.

Разноски.

Съобразно правния резултат въззивната инстанция намира, че следва да определи на осн. чл.38 от Закона за адвокатурата сумата 800 лв. за адвокатско възнаграждение, като ще бъде осъден жалбоподателят да го заплати.

Обжалваемост.

На осн. чл.280 ал.3 т.3 от ГПК решението е обжалваемо с касационна жалба пред ВКС на РБ.

По мотивите, Окръжен съд – Пловдив, V възз.гр.с.

РЕШИ:

Потвърждава Решение № 261380/29.04.2021г., постановено по гр.д.№ 16341/2020г. по описа на Районен съд – Пловдив, XV гр.с.

Осъжда Комплекс за социално- здравни услуги „Света Петка“- ****, БУЛСТАТ *****, на осн. чл.38 от Закона за адвокатурата, да заплати лично на адв.К.Г., АК –****, БУЛСТАТ *****, сумата в размер на **800 лв.** за адвокатско възнаграждение по възз.гр.д.№ 1614/2021г. по описа на Окръжен съд – Пловдив, V гр.с.

Решението може да се обжалва с касационна жалба пред ВКС на РБ в едномесечен срок от връчването.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____