

РЕШЕНИЕ

№ 12482

гр. София, 13.07.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 77 СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и седми юни през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: ИВАНКА П. БОЛГУРОВА

при участието на секретаря НАДЯ СТ. ТОДОРОВА
като разгледа докладваното от ИВАНКА П. БОЛГУРОВА Гражданско дело
№ 20231110102003 по описа за 2023 година

Предявен е иск с правно основание чл. 357, ал. 1, вр. чл. 188, т. 1 КТ.

Ищецът С. Й. М. твърди, че е в трудово правоотношение с ответника „Столичен автотранспорт“ ЕАД, по силата на което заема длъжността „Директор предприятие „Дружба“. Със Заповед №РД 09-211 от 13.12.2022г. на изпълнителния директор на ответното дружество, връчена на работника на 15.12.2022г., му било наложено дисциплинарно наказание „забележка“. Поддържа, че заповедта не е мотивирана, не е налице неизпълнение на трудовите задължения, не са изискани обяснения от работника за конкретно описаните в заповедта нарушения, не са спазени преклузивните срокове по чл. 194 КТ. Излага доводи, че наложеното наказание е несъразмерно на нарушението. Моли съда да отмени наложеното дисциплинарно наказание. Претендира разноски.

Ответникът „Столичен автотранспорт“ ЕАД в срока по чл. 131 ГПК не е депозирал отговор на исковата молба. В първото по делото о.с.з. на 27.06.2023г. процесуалният представител на ответното дружество оспорва исковата молба, като твърди, че дисциплинарното наказание е законосъобразно наложено. Моли съда да отхвърли предявения иск. Претендира разноски.

Съдът, като обсъди доказателствата, достигна до следните фактически и правни изводи:

По иска по чл. 357, ал. 1, вр. чл. 188, т. 1 КТ:

За основателността на иска в тежест на ответника е да докаже при условията на

пълно и главно доказване факта на нарушението на трудовата дисциплина, изслушването и/или приемането на обяснения от ищеца, относно посоченото в заповедта нарушение, наличието на заповед с изискуемото по чл.195 КТ съдържание, спазването на сроковете за налагане на дисциплинарно наказание по чл. 194 ГПК, както и че наложеното наказание е съобразено с критериите по чл. 189 ГПК.

Безспорно между страните по делото е, че са обвързани от валидно трудово правоотношение по безсрочен договор, по силата на което ищецът заема длъжността „директор, предприятие“ в поделение „Дружба“ при ответника. Със Заповед №270/31.12.2020г., издадена от ищеца в качеството му на директор, е определен съставът на Комитет по условия на труд (КУТ) в ответното предприятие, в който С. М. е определен за председател, а със Заповед №РД 09-211/13.12.2022г. на изпълнителния директор и на председателя на Съвета на директорите на ответното дружество, действащи заедно, на С. М. е наложено дисциплинарно наказание „забележка“.

С процесната заповед, връчена на ищеца на 15.12.2022 г., на последния е наложено посоченото дисциплинарно наказание за това, че към 24.10.2022 г. в качеството си на директор, предприятие в поделение „Дружба“ и председател на КУТ не е провеждал заседания на Комитета по условия на труд за първо, второ и трето тримесечие на 2022 г. за обсъждане на цялостната дейност по опазване на здравето и осигуряване на мерки за подобряването □, в нарушение на изискванията на чл. 29, т. 1 от Закона за здравословни и безопасни условия на труд. Отражено е, че извършеното съставлява нарушение на трудовата дисциплина по чл. 187, ал. 1, т. 10, пр. 1 КТ – „неизпълнение на други трудови задължения, предвидени в закон“, във връзка с чл. 29, т. 1 ЗЗБУТ и Заповед №270/31.12.2020г. на служителя, съгласно която заповед същият е избран за председател на Комитет по условия на труд (КУТ), съответно е констатирано и нарушение на чл. 187, ал. 1, т. 3, пр. 1 КТ – „неизпълнение на възложената работа“, във връзка с цитирани членове от устройствени правилници на ответното дружество, които не са приложени по делото. Относно последното нарушение е отбелязано, че служителят в качеството му на директор на поделение „Автобусен транспорт – 3 Дружба“ – гр. София не е контролирал дейността на Комитет по условия на труд като част от цялостната дейност на поделението и по този начин е допуснал да не се проведат негови заседания за второто тримесечие на 2022 г. и за третото тримесечие на 2022 г., поради което не е обсъдена от Комитета цялостната дейност по опазване на здравето и осигуряване на безопасността на работещите и не са предложени мерки за подобряването □ за тези тримесечия. Установява се още, че до налагане на наказанието се е стигнало вследствие на извършена от страна на Инспекцията по труда проверка, констатирала въпросните нарушения, обективирани в Протокол № ПР2231666 от 24.10.2022г. /л. 17-18 от делото/.

Съдът намира, че формално са спазени определените в разпоредбата на чл. 195, ал. 1 КТ изисквания към съдържанието на заповедта за уволнение, тъй като съдържа

информация относно нарушителя, конкретното твърдяно нарушение, времето на извършването му, вида на наказанието и правното му основание като задължителни нейни реквизити. От страна на ищеца са дадени обяснения въпреки установения факт, че към този момент за служителя не е било ясно за какви обстоятелства се очаква да бъдат отнесени. Изложеното не може да се изясни по делото и предвид липсата на приложено Писмо изх. №947/03.11.2022г., с което същите вероятно са му били поискани от работодателя /видно от съдържанието на обяснение изх. № 654/04.11.2022 г., находящо се на л. 20-21 от делото/. Установява се още, че извършването на нарушението е сведено до знанието на работодателя чрез протокола за извършена проверка № ПР2231666 от 24.10.2022 г. на инспекцията по труда за констатираните нарушения, поради което и до датата на налагане на наказанието на 13.12.2022 г. не е изтекъл преклузивният двумесечен срок по чл. 194, ал. 1 КТ от откриване на нарушението.

Предвид изложеното следва да се разгледа въпросът дали по силата на сключения между страните трудов договор и с оглед длъжностната характеристика на ищеца, както и допълнително възложените му задачи в качеството му на председател на Комитета по условия на труд, на същия са му вменени задължения по провеждане на заседания на Комитета по условия на труд на всяко тримесечие, респективно такива по контрол на неговата дейност.

За установяване на посочените обстоятелства, на първо място, следва да се има предвид предназначението и дейността на Комитета по условията на труд като колективен орган в предприятието по смисъла на чл.27, ал.1 ЗЗБУТ, а именно – да обсъжда и осъществява контрол за състоянието на здравословните и безопасни условия на труд. Съгласно разпоредбата на чл.29, т.1 ЗЗБУТ, чието твърдяно нарушение е дало основание за налагане на процесното наказание, комитетите и групите по условия на труд обсъждат всяко тримесечие цялостната дейност по опазване на здравето и осигуряване на безопасността на работещите и предлагат мерки за подобряването □. Изричната норма на закона предписва единствено **обсъждане** на настоящата, респективно на бъдещата дейност на комитета с оглед постигане на най-добри резултати и защита на интересите както на работниците и служителите в предприятието, така и на тези на работодателя, на когото е вменено като основно задължение по чл. 127, ал. 1, т. 3 КТ да им осигури здравословни и безопасни условия на труд. От използвания термин не може да се направи извод за задължително свикване или провеждане на редовни заседания на комитета, още повече, че подобно задължение не е изрично регламентирано нито в специалния закон, уреждащ въпросната материя – Закона за здравословни и безопасни условия на труд, нито в Кодекса на труда. От друга страна, при граматическото тълкуване на цитираната разпоредба, безспорно се установява намерението на законодателя да ангажира активно в обсъжданията и в анализа на постигнатите резултати не само председателя на

комитета или отделни негови членове, а целия негов състав като колективен орган. В този смисъл, за неизпълнение на задължението за водене на регулярни обсъждания не може да бъде ангажирана еднолично отговорността на ищеца, макар и същият да има качеството на председател на комитета, доколкото в дискрецията единствено на персоналния състав на учредения орган е по какъв начин същият ще организира дейността си, съответно ще обективира крайните си решения, имащи по съществото си характер на препоръки или конкретни мерки за изпълнение. Подобно задължение не може да се вмени еднолично на член от състава, бил той и председател, по усмотрение на работодателя. Последният съгласно нормата на чл. 30б, ал.1 ЗЗБУТ следва да осигурява на представителите в комитетите и групите по условия на труд необходимите условия, средства и време за изпълнение на техните права и функции, както и съответното обучение и квалификация, или иначе казано да улеснява и подпомага дейността им, но не и да оказва влияние върху начина, по който членовете на състава самостоятелно организират работата си.

Инспекцията по труда при своята проверка също е установила единствено, че не са представени документи, доказващи, че Комитетът обсъжда всяко тримесечие цялостната дейност по опазване на здравето и осигуряване на безопасността на работещите, съответно такива, от които да е видно, че предлага мерки за подобряването □. В дадените от страна на органа предписания за отстраняване на констатираните нарушения, респективно за предотвратяване и отстраняване на вредните последици от тях, отново не се съдържат насоки за провеждане на задължителни заседания на комитета на всяко тримесечие по инициатива на неговия председател.

По делото в действителност не са ангажирани доказателства ищецът да е провеждал обсъждания на цялостната дейност по опазване на здравето и осигуряване на безопасността на работещите, нито съответно има данни за предложени мерки за подобряването □ за периода от 01.04.2022г. до 30.09.2022г., но видно от докладна записка от 07.11.2022г. на С. М. /л. 19 от делото/, относно процесния случай (по т.4) е отразено, че на 02.11.2022г. е проведено заседание на Комитета в изпълнение на предписанията на инспекцията по труда в указания срок. За установяване на посочените обстоятелства са приложени Протокол № 1/25.01.2022г. (за първото тримесечие на 2022 г.) и Протокол № 2/02.11.2022 г. (за последното) /л. 25-27/.

Същевременно, от съдържанието на приложения трудов договор №РД-12-11 от 25.09.2015г. не може да се направи извод, че ищецът носи отговорност за контрол върху дейността на Комитета, доколкото в него не са описани конкретните му задължения в качеството на директор в предприятието, като по делото не е приложена и длъжностната характеристика за процесната длъжност. В тази връзка работодателят, на когото е указана доказателствената тежест за установяване на факта на нарушението на трудовата дисциплина, не представя и цитираните в процесната заповед

устройствени правилници на дружеството, чието приложение евентуално да обоснове крайния извод на съда за действително неизпълнение на възложената работа от страна на ищеца.

Предвид изложеното, настоящият състав счита, че нито по силата на процесния трудов договор в качеството на директор на предприятието, нито в качеството на председател на Комитета по условията на труд, на ищеца са му вменени задължения в изложения в процесната заповед смисъл, в това число и в мотивната □ част, а именно – да провежда заседания на Комитета по условия на труд, респективно да контролира неговата дейност. Такива не произтичат и от закона във връзка с чл. 29, т. 1 ЗЗБУТ, съответно С. М. не е извършил описаните в процесната заповед нарушения – на същия не са вменени задължения от подобен характер и в този смисъл служителят не е имал съзнанието за необходимост от изрично еднолично предприемане на действия в тази насока. Това следва и от обстоятелството, че по естеството си липсата на деятелност за провеждане на обсъждания на дейността на колективния орган не представлява основание за ангажиране на едноличната дисциплинарна отговорност на ищеца, още повече предвид съвместното обсъждане на належащите въпроси при възможност за отправяне на предложения и разисквания от всеки един от членовете на състава. В конкретния случай следва да се съобрази и своевременното изпълнение на предписанията на инспекцията на труда в указания срок, предхождащ датата на налагане на дисциплинарното наказание, свидетелстващо за добросъвестното поведение на ищеца, което не е било отчетено от работодателя.

По изложените съображения, доколкото С. М. не е извършил посочените в Заповед № РД 09-211 от 13.12.2022г. нарушения на трудовата дисциплина, наложеното дисциплинарно наказание „забележка“ се явява незаконосъобразно и следва да се отмени.

По разноските:

С оглед изхода на спора и на основание чл. 78, ал. 1 ГПК право на разноски има ищецът. Същият претендира адвокатско възнаграждение в размер на 1 500 лв., което е действително заплатено от ищеца на адв. Х. М., видно от приложената по делото разписка от 12.01.2023г. за получаване на посочената сума /л. 48 от делото/. Въпреки липсата на представен договор за правна защита и съдействие съдът счита, че между страните е постигнато съгласие за заплащане на адвокатско възнаграждение в претендирания размер от 1 500 лв. предвид изричното посочване на основанията за възникване на задължението за заплащане на дължимия хонорар, а именно процесуално представителство и защита по настоящото дело /в този смисъл Определение № 134 от 28.03.2019г. по ч.гр.д. №888/2019г. на ВКС, III Г.О., Определение № 529 от 11.12.2019 г. по ч.гр.д. №4335/2019г. на ВКС, IV Г.О./.

Ответникът своевременно е възразил по реда на чл. 78, ал. 5 ГПК за прекомерност

на заплатеното адвокатско възнаграждение на насрещната страна. Предвид предмета на делото, неговата правна и фактическа сложност, както и събраните по делото доказателства и разглеждането му в едно съдебно заседание, съдът намира направеното възражение за основателно, като адвокатското възнаграждение на ищеца следва да бъде намалено до размера от 1 300 лв., която сума следва да му бъде присъдена като разноси в настоящото производство. При преценката си съдът съобрази приложимата редакция на Наредба № 1/2004 г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения

На основание чл. 78, ал. 6 ГПК ответникът следва да заплати по сметка на съда разноси в размер на 80 лв. – държавна такса по уважения иск.

Така мотивиран, съдът

РЕШИ:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО И ОТМЕНЯ наложеното със Заповед №РД 09-211/13.12.2022г. на изпълнителния директор и на председателя на Съвета на директорите на „Столичен автотранспорт“ ЕАД, ЕИК 121683408, дисциплинарно наказание „забележка“, на С. Й. М., ЕГН *****.

ОСЪЖДА на основание чл.78, ал. 1 ГПК „Столичен автотранспорт“ ЕАД, ЕИК 121683408, да заплати на С. Й. М., ЕГН ***** , сумата от **1 300 лв.** разноси по делото.

ОСЪЖДА на основание чл.78, ал. 6 ГПК „Столичен автотранспорт“ ЕАД, ЕИК 121683408, да заплати по **сметка на СРС** сумата в размер на **80 лв.** разноси в производството.

Решението може да бъде обжалвано пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от връчване на препис.

Съдия при Софийски районен съд: _____