

РЕШЕНИЕ

№ 1053

гр. Бургас, 12.10.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – БУРГАС, V ВЪЗЗИВЕН ГРАЖДАНСКИ
СЪСТАВ**, в публично заседание на осемнадесети септември през две хиляди
двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Вяра Ив. Камбурова

Членове: Галя В. Белева
Златомира М. Стефанова

при участието на секретаря Таня Н. Михова
като разгледа докладваното от Златомира М. Стефанова Въззивно гражданско
дело № 20232100501503 по описа за 2023 година

за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 258 и сл. ГПК.

Образувано е по постъпила въззивна жалба с вх. №28142/26.07.2023г от
А. П. П. чрез Адвокатско дружество „Трендафилова и Г.“ със съдебен адрес:
гр.Бургас, ул.„Г.С.Раковски“ № 7, офис 2, партер срещу Решение
№1564/12.07.2023г. по гр.д.№ 212/2023г. по описа на РС-Бургас, с което са
отхвърлени предявените от А. П. П. против Пенсионно-осигурителна
компания „Доверие“ АД искове с правно основание чл.344, ал.1, т.1 и т.3 вр.
чл.225, ал.1 и чл.128, т.2 КТ - 1) за признаване за незаконно на
дисциплинарно наказание „уволнение“, наложено със Заповед
№822/11.11.2022г. и за отмяната му; 2) за присъждане на обезщетение за
оставане без работа за периода от 14.11.2022г. до 23.01.23г. в размер на
5175,87 лв., ведно със законната лихва от датата на подаване на исковата
молба до окончателното изплащане на сумата; 3) за осъждане на ответника да
плати на ищеца сумата от 199,34лв. неправомерно удържана от трудовото му
възнаграждение за месец август 2022г. С решението ищецът е осъден да
заплати разноски в размер на 100 лв.

В жалбата са изложени оплаквания, че решението е необосновано и не
почива на събраните по делото доказателства. Сочи се, че изброените в
заповедта за уволнение нарушения, касаят гражданския договор, който

ищецът е сключил с въззиваемото дружество, а не трудовият, и районният съд не е разграничил това. Поддържа, че нареждането на работодателя за изпълнение на определени цели-продажби, всъщност е свързано с изпълнение на гражданския договор. Оспорва да е доказано неизпълнение на законните нареждания на работодателя във връзка с издадената заповед за командироване в гр. Р. като развива подробни съображения. Намира за недоказано посоченото в заповедта и приетото от съда системно неуплътняване на работното време през периода 13.09.2022 г. - 02.11.2022 г., както и че наред с това, за същия период не е изпълнявал възложената му работа. Навежда доводи, че са налице множество пропуски при провеждане на процедурата за дисциплинарно наказание - уволнение. Сочи, че не са налице предпоставките за налагането му, не са налице тежки нарушения на трудовата дисциплина, които в съвкупност да доведат до налагане на най - тежкото трудово наказание. По отношение на удържаните от ответника суми счита, че същите са удържани неправомерно, тъй като разходите за транспорт са веднъж направени от него и втори път са удържани от трудовото му възнаграждение, което е недопустимо. По същество от съда се иска да бъде отменено обжалваното решение и да бъде постановено ново, с което предявените искове да бъдат уважени. Претендират се разноси и за двете инстанции. Не се релевират доказателствени искания.

В срока по чл.263 ал.1 ГПК е постъпил отговор на въззивната жалба, подаден от Пенсионно-осигурителна компания „Доверие“ АД, чрез своя процесуален представител адв. Р. Георгиева, в който въззивната жалба се оспорва като неоснователна. Аргументира се становището, че съдът е анализирал всички относими обстоятелства и след преценка на събраните по делото доказателства е достигнал до правилен извод за законосъобразност на проведеното уволнение и на процесната заповед, като е приел за доказани всички дисциплинарни нарушения, сочени в заповедта за уволнение. Счита за правилен извода на съда, че причините за командироването са въпрос на преценка по целесъобразност от страна на работодателя. Относно продажбените цели (таргети), които въззивникът е следвало да изпълнява излага, че за тях служителите са били уведомявани чрез изготвяне и оповестяване от ръководството на съответни нареждания, както и чрез индивидуални мейли. Сочи, че по делото е установено по безспорен начин, че продажбените планове и цели, важат именно в рамките на трудовото правоотношение и не касаят гражданския договор, сключен между въззивника и въззиваемия. Заявява, че начинът, по който работодателят следва да уведоми служителите за приетите от него едностранни актове относно продажбените планове и цели е поставен изцяло в преценката на работодателя. Съдът съвсем логично и обосновано е достигнал до извода за неизпълнение на определения от работодателя обем продажби като самостоятелно проявление на посоченото в процесната заповед основание по чл. 187, ал.1, т. 3 КТ. Поддържа за правилен извода на съда за доказаност на основанието по чл. 187, ал.1, т.1, пр, 4 КТ - системно неуплътняване на

работното време в процесния период. Оспорват се твърденията на въззивника за наличие на пороци в процедурата по налагане на дисциплинарното уволнение. Обобщава, че дисциплинарните нарушения, установени със заповедта за уволнение, с оглед на техния вид, системност и многобройност, в достатъчна степен са мотивирали налагането на най-тежкото дисциплинарно наказание. По отношение твърдението за неправомерно удържани суми от трудовото възнаграждение сочи, че удържаната сума от 199,34 лева е за надлимитни транспортни разходи, както и удържаната „в повече“ сума от 1,67 лева, спрямо сумата от 197, 67 лева е била върната на въззивника, поради което претенцията на въззивника и в тази част е неоснователна. Моли за потвърждаване на първоинстанционното решение в цялост. Претендира разноски по делото. Няма доказателствени искания.

В съдебно заседание страните се представляват чрез техните процесуални представители като нямат възражения по хода на делото и по същество поддържат депозираните от тях въззивна жалба, съответно отговор на въззивната жалба.

Въззивният съд, като взе предвид представените по делото доказателства и твърденията на страните, намира следното от фактическа и правна страна:

Въззивната жалба е допустима, подадена в законовия срок и отговаряща на изискванията на чл. 260-261 ГПК.

При служебната проверка по чл. 269 ГПК, съдът проверява валидността на решението и допустимостта му в обжалваната част, а по отношение на неговата незаконосъобразност - е обвързан от доводите на въззивника. Съдът следи и без довод за допуснати нарушения на императивните материалноправни норми. Решението е валидно и допустимо постановено.

Производството пред първоинстанционния съд е образувано по искова молба подадена от А. П. П. против Пенсионно-осигурителна компания „Доверие“ АД.

Ищецът твърди, че се е намирал в трудово правоотношение с ответното дружество като със Заповед от 11.11.2022г. му е наложено дисциплинарно наказание уволнение, поради следните нарушения - неизпълнение на законни нареждания на работодателя и по-конкретно на Заповед от 09.09.2022г. за командироване в областен офис в гр. Р., системно неуплътняване на работното време през периода 13.09.2022г.-02.11.2022г. като работодателят е приел, че служителят не е изпълнявал задължението си да планира и отчита дейността си в системата CRM и неизпълнение на възложената работа в периода от 13.09.2022г. – неосъществяване на необходимия брой презентации, пред корпоративни и индивидуални клиенти, на пенсионни продукти на фондове, управляване от компанията, което е довело до непостигане на целите, определени в месечния план за брой продажби, както и неизпълнение на други задължения, произтичащи от длъжностната му характеристика. Соци, че на 20.02.2020г. е сключил Трудов договор №* с

ПОК „Доверие“ АД за длъжност Заместник директор „Дигитални продажби“ в Областен офис Бургас 2 и с място на работа територията на гр. Б. Договорът бил безсрочен като постъпил на работа на 24.02.2020г. Заедно с трудовия договор подписал и длъжностна характеристика. Няколко месеца по-късно подписал и граждански договор №***/14.09.2020г. като към него има сключени и два анекса – Допълнително споразумение от 31.12.2020г и Допълнително споразумение от 31.03.2022г. По отношение на издадената командировъчна заповед твърди, че същата е сведена до знанието му късно, че са били налице семейни причини, поради които не му е било възможно да пътува или да отсъства за такъв дълъг период, не е налице нужда на предприятието, която да налага командироването, а същото е било с цел обучение. По отношение неуплътняване на работното време и неизпълнение на възложената работа в периода 13.09.2022г. -02.11.2022г. излага, че не е било налице задължение за него да планира активностите си в системата CRM. Оспорват се твърденията, че не е привлякъл нови консултанти. Твърди допуснати нарушения на процедурата по налагане на дисциплинарно наказание – уволнение. По същество моли за отмяна на наложеното наказание – дисциплинарно уволнение, за присъждане на обезщетение за времето през което работникът е останал без работа за 6 месеца и за осъждането му да заплати сумата от 199,34лв. представляващи неправомерно удържана сума от заплатата за м. август.

В срока за отговор ответникът е оспорил предявените иски като неоснователни и е поискал същите да бъдат отхвърлени.

С обжалваното решение Районен съд Бургас е отхвърлил предявените иски като е приел, че не са налице нарушения на процедурата по налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“, а по същество са доказани посочените в заповедта нарушения. По отношение на командироването на ищеца е приел, че въпросът относно наличието на нужди на предприятието, които да налагат служителя да бъде командирован извън мястото на постоянната му работа е такъв по целесъобразност и е предоставен на преценката на работодателя, която не подлежи на оспорване от служителя, както и на контрол за законосъобразност, а и посочените от ищеца причини не представлявали обективна пречка за изпълнение на заповедта. По отношение на нарушението „неуплътняване на работното време за периода от 13.09.2022г. до 02.11.2022г. съдът е приел, че от ангажираните по делото писмени и гласни доказателства се установява, че ищецът не е отчитал дейности в CRM, които да формират заетост в рамките на 8-часов работен ден. По отношение на твърдяното нарушение за неизпълнение на възложената работа за периода от 13.09.2022г. до 02.11.2022г. е посочил, че служителят не е изпълнил възложения с разпореждане №6/16.02.2022г. от работодателя план за продажби за 2022г., съответно на продажбите за процесния период. Предвид тези си изводи е отхвърлил иска за признаване уволнението, извършено със заповедта за незаконно, съответно иска за заплащане на обезщетение за оставане без работа за 6 месеца. Отхвърлил е и иска за

заплащане на удържаната сума за надлимитни транспортни разходи, доколкото с оглед заключението на вещото лице не били установени неизплатени в полза на ищеца суми.

В производството пред въззивната инстанция не са събирани доказателства.

По делото не се спори, че между страните е съществувало безсрочно трудово правоотношение по Трудов договор от №1865/20.02.2020г., по което ищецът е заемал длъжността Заместник директор „Дигитални продажби“ в Областен офис Бургас 2, съществувало е и гражданско правоотношение по договор №***/14.09.2020г., както и че със Заповед №822/11.11.2022г. на ищеца е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“, а трудовото му правоотношение с ответника е прекратено.

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ, съдът намира следното:

В производството по оспорване на законността на уволнението, в тежест на работодателя е да установи наличието на посоченото от него в уволнителната заповед основание за налагане на дисциплинарно наказание уволнение и съществуването на потестативното му право на едностранно прекратяване на трудовия договор на ищеца, чрез налагане на най - тежкото дисциплинарно наказание „уволнение“.

Нормите на чл. 194 от КТ, свързани със задълженията на работодателя за изслушване, приемане на обяснения на работника/служители преди налагане на наказанието и оценка на събраните доказателства, както и на чл. 195, ал. 1 КТ относно съдържанието и връчването на заповедта за уволнение са императивни, поради което съдът следи служебно за прилагането им. В настоящия случай съдът счита, че процесната заповед за уволнение е достатъчно мотивирана, съдържа подробно изложение на нарушенията, които са достатъчно конкретизирани, както и е посочен законовият текст, въз основа на който се налагат.

По отношение спазване на изискванията за процедурата по налагане на дисциплинарно наказание, съдът споделя извода на Районен съд Бургас, че не са налице допуснати нарушения.

На първо място, е спазено изискването за вземане на обяснения на служителя преди налагане на наказанието по смисъла на чл. 193 КТ. Когато работодателят не е изслушал работника или служителя или не е приел писмените му обяснения, съдът отменя дисциплинарното наказание без да разглежда спора по същество. За да се сметат за изпълнени изискванията на чл. 193, ал. 1 ГПК е достатъчно обясненията на служителя да са дадени относно нарушенията, за които е наложено наказанието и да са достигнали до работодателя преди налагането му, за да може да той да извърши цялостна преценка на фактите, свързани с извършване на нарушението и евентуалното наказание, което да наложи за него. В този смисъл е трайната практика на ВКС, обективизирана в решение № 265 от 30.09.2014 г. по гр. д. № 3072/2014 г.,

г. к., IV ГО на ВКС, решение № 66/03.04.2014 г. по гр. д. № 3413/2013 г., III г. о. на ВКС, решение № 177 от 11.07.2012 г. на ВКС по гр. д. № 193/2011 г., IV г. о. и др.

В случая се установява, че до ищеца неколkokратно са отправяни искания за даване на обяснения във връзка с нарушенията, за които работодателят му е потърсил дисциплинарна отговорност - така например по делото е представено искане за даване на обяснения относно неизпълнението на командировъчната заповед от 11.10.2022г., намиращо се на л. 157 от първоинстанционното дело, на гърба на което е посочено, че на 13.10.2022г. в 10:30ч. лицето отказва да получи искането и под отбелязването са се разписали трима свидетели. Налице е и второ искане от 19.10.2022г., л. 159 от делото на първата инстанция, на гърба на което отново има отразено отбелязване от 20.10.2022г., че „колегата отказва да подпише, че е получил искането за обяснения“ –също разписано от трима свидетели. По делото е представено и трето искане от 01.11.2022г. л. 244-245, с отбелязване на 02.11.2022г. „служителят П. отказва да получи искането за писмени обяснения, но ги снима с телефона си“, разписано отново от трима свидетели. Обстоятелствата относно връчването се потвърждават от представените по делото имейл съобщения от 13.10.2022г. от св. К. до св. С. л. 188 и съобщение от 21.10.2022г. от св. К. до св. С., с които я уведомява за начина на протичане на срещата по връчване на искането за даване на обяснения. С имейл от 17.10.2022г. л.26, адресиран до един от изпълнителните директори на компанията и до част от служителите на ръководни длъжности, ищецът е изтъкнал като причини за отклоняване на командировката, че през последните месеци има основателни семейни причини, които не му позволяват пътувания с продължителен срок. Макар че с последващото второ искане за даване на обяснения, на същият е било указано да конкретизира какви точно са семейните причини, очевидно за да може работодателят да прецени дали същите се явяват извинителни или не, ищецът не се е възползвал от така предоставената му възможност, като работодателят е приел, че не са налице причини, извиняващи неизпълнението на заповедта за командироване. Ето защо се налага извод, че ищецът сам се е поставил в ситуацията да не изясни докрай на работодателя си причините, обосноваващи невъзможност да бъде командирован за съответния период. По отношение на следващите две обяснения, ситуацията е аналогична като от събраните доказателства се установява, че ищецът отново заради собственото си поведение не е дал обяснения, като е осуетил връчването на исканията за предоставянето им и съответно не е дал такива.

Поради това, съдът намира, че оплакванията за допуснати нарушения във връзка с недаването на обяснения за твърдените нарушения е неоснователно. Работодаателят е положил необходимите усилия, за да предостави възможност на ищеца да изложи обясненията си, но недаването им е било именно вследствие на недобросъвестно поведение на самия ищец. Този извод на съда не се повлиява и направеното от въззивника възражение,

че при едно от връчванията, документът бил закрит с длан от св. К.. Идеята на връчването е била именно ищецът да се запознае със съдържанието на искането и съответно да се възползва от правото си, което сам е осуетил.

Съдът не счита, че е налице опорочаване на процедурата по връчване и на заповедта за налагане на дисциплинарното наказание, тъй като същата е връчена редовно на ищеца – при отказ. Това обстоятелство безспорно се установява от направеното на гърба на същата /на л. 249 от първоинстанционното дело/ отбелязване от двама свидетели на отказа на ищеца да я получи, а освен това от ответника бе представен и констативен протокол, съставен от нотариус, присъствал по време на проведената в офиса среща за връчване, в който също е отразено, че ищецът не желае да получи заповедта, въпреки че му е известно, че срокът за обжалването тече от този момент. Предвид това, съдът намира, че обжалваната заповед е връчена редовно при отказ.

По отношение наличието на нарушение по чл. 187, ал. 1, т. 7 от КТ за неизпълнение на законно нареждане на работодателя, в частност на Заповед №256/09.09.2022г. за командироване в Областен офис Р..

Не е спорно между страните, че със Заповед за командироване №256/09.09.2022г. ищецът е бил командирован в Областен офис Р. за периода от 13.09.2022г. до 30.09.2022г. с предмет на командировката „обучение“, посочен начин на пътуване и дневни и пътни разходи. Видно от представената по делото имейл кореспонденция между страните св. С. е информирала ищеца за взетото решение на 09.09.2020г. /л.152-153/ като в него ясно е посочила и мотивите на командироването - незадоволителното изпълнение на задълженията на ищеца и неизпълнението на обвързващи го нареждания, включително и необходимостта от обучаването му с оглед отстраняване на този проблем. В отговор на този имейл на 09.09.2020г. /л.153 от първоинстанционното дело/ ищецът е изразил становище относно неоснователността на командироването, поради това че командироването касае обучение, а не е с цел изпълнение на служебни задачи, влизащи в длъжностната му характеристика, посочил е, че периодът и локацията са неприемливи с оглед 3-годишния му опит в работата, а в последващ имейл от 12.09.2022г. е настоял за анулиране на заповедта като в противен случай е заявил, че ще се консултира по въпроса с централата в А.. От представените по делото писмени доказателства се установява, че служителите в гр. Р. са направили опити да се свържат с ищеца в деня преди командироването, но опитите са останали неуспешни като командировъчната заповед в крайна сметка не е била изпълнена от ищеца. В имейл кореспонденцията /л. 162/ е налице и изпратено до ищеца от св. К. /пряк ръководител на ищеца/ съобщение „Какво става? На работа ли си въобще? След многократните опити да се свържа с теб безуспешно, те очаквам утре в 9:00ч. в клиентския център“. Видно от имейл от 13.09.2022г. изпратен от св. К. до К. Ч. и св. С. /л. 161/ ищецът се е явил в клиентския център в 9:00ч. сутринта, но е отказал да получи заповедта за командироване. Тези обстоятелства са намерили

отражение и в изготвената от св. С. докладна записка до ръководството на ПОК „Доверие“, приложена по делото - л. 164. Не е спорно по делото, че до крайната дата на командировката ищецът не е предприел действия по изпълнение на командировъчната заповед. Както бе посочено по-горе по делото са представени искания до служителя за даване на обяснения по реда на чл. 193, ал.1 от КТ относно неизпълнението на командировъчната заповед л. 157-159, които обаче той е отказал да получи. Въпреки това в свой имейл от 17.10.2022г. л.26 адресиран до един от изпълнителните директори на компанията и до част от служителите на ръководни длъжности, ищецът е посочил, че през последните месеци има основателни семейни причини, които не му позволяват пътувания с продължителен срок. С допълнително искане за даване на обяснения от 19.10.2022г. /л. 159/ изпълнителните директори на ответника са поискали конкретизиране на сочените „основателни семейни причини“ както и отговор на въпроса бил ли е изключен телефонът на ищеца дните преди командировката 9-12 септември 2022, какви са били причините за това като, както бе изяснено същото е отказано да бъде получено от ищеца на 20.10.2022г., удостоверено с подпис на свидетели. В резултат на това ответното дружество е приело, че служителят не е доказал основателна причина за отказ от командироването за посочения период.

Съгласно разпоредбата на чл. 121, ал. 1 от КТ когато нуждите на предприятието налагат, работодателят може да командирова работника или служителя за изпълнение на трудовите задължения извън мястото на постоянната му работа, но за не повече от 30 календарни дни без прекъсване. Съгласно ал. 2 на същата разпоредба командироване за срок, по-дълъг от 30 календарни дни, се извършва с писмено съгласие на работника или служителя. Командироването представлява едно от изключенията, предвидени в закона, при които е допустимо едностранно изменение на трудовото правоотношение и по-конкретно случаи, при които дейността на работодателя изисква определени функции да се осъществяват извън определеното място на работа. При това, възражението на въззивника, че нито в трудовия му договор, нито в длъжностната характеристика, се съдържа предвидена възможност за командироването му в страната се явява неоснователно, доколкото това е визирано в самия закон и не е необходимо нарочното му икорпориране в сочените документи. Командироването се извършва за нуждите на предприятието като преценката за тези нужди се прави от работодателя и същата се обективира именно в заповедта за командироване и нейното изпълнение е задължително за работника или служителя.

При наведен от ищеца довод за злоупотреба с право от страна на работодателя, каквото се твърди в случая от страна на ищеца, съдът следва да извърши проверка дали командироването на ищеца е извършено поради нужди на предприятието или е продиктувано от други субективни обстоятелства във връзка с конкретния служител/работник. В настоящия случай жалбоподателят оспорва да са били налице съответни нужди на

ответника-работодател, както и че обучението не е за изпълнение на трудови задължения. Практиката приема, че злоупотреба с право на уволнение е налице, когато се установи, че със законово допустими средства, работодателят цели да постигне единствена цел-прекратяване на трудовия договор с конкретен работник/служител. В конкретния случай, настоящият състав намира, че е налице „нужда на предприятието“, а именно постигане на по-добри резултати от страна на служителя. Очевидно е от събраните по делото писмени доказателства, че причините за командироването са свързани с констатираните проблеми в работата на служителя, касаещи ритмичното изпълнение на поставените цели, липса на планиране на дейността в CRM и други пропуски. Предприетото от работодателя командироване е било именно в интерес на служителя с оглед осигуряването му на допълнителна възможност за по-добри резултати в работата. При проверка на доказателствата по делото, съдът не намери наличието на такива, които да обосноват преднамереност в мотивите на командировката – същата е предприета вследствие на извършената преценка от страна на ръководителите на въззивника, като целта е била обучението му с оглед подобряване на постиганите от него резултати. Ето защо, съдът счита, че в случая нареждането на работодателя за командироване не представлява злоупотреба с право, явява се законно и като такова същото е следвало да бъде изпълнено от служителя.

По отношение твърденията на ищеца, че невъзможността му да изпълни командировъчната заповед се е дължала на семейни причини, изразяващи се в образуване на бракоразводно дело между родителите му, оказване необходимата емоционална подкрепа на майка му и уреждане на имуществените въпроси, вследствие на развода, съставът споделя изводите на районния съд, че изложените от въззивника причини не представляват по същество обективни пречки. Представените от него в тази насока писмени доказателства – Нотариален акт за дарение за осъществена сделка на дата 09.09.2022г., както и призовка за заседание за бракоразводното дело за дата 11.10.2022г. не установяват негова ангажираност в периода на командироване от 13.09.2022г. до 30.09.2022г. Поради това q не се налага извод за наличието на действителна невъзможност за изпълнение на законното нареждане на работодателя в този момент.

С оглед изложеното, настоящият състав намира, че е налице посоченото в заповедта за уволнение нарушение на трудовата дисциплина, а именно неизпълнение на законно нареждане на работодателя - в частност на Заповед №256/09.09.2022г. за командироване в Областен офис Р..

По отношение на посоченото нарушение за неуплътняване на работното време за периода от 13.09.2022 до 02.11.2022г.

За установяване на това обстоятелство по делото е представена докладна записка с вх. №В-655/01.11.2022г. от Б. С. до ръководството на ПОК „Доверие“ АД. В същата се съдържат констатации относно работата на ищеца

като служител и е посочено, че липсва изпълнение на задължението на същия да планира и отчита дейността си в CRM за периода от 26.09.2022г. до 17.10.2022г. при положение, че само в дните от 3 до 7 октомври е бил в отпуск. Посочено е, че от 10 до 17 октомври ищецът не е реализирал нито една продажба, не е комуникирал с колегите си от офис Бургас 2 за периода от 13.09.2022г. до 01.11.2022г. на организираният ежедневни срещи, считано от 24.10.2022г. и е проявена липса на загриженост на служителя към постигането на собствените му цели и тези на офиса и недостатъчно уплътняване на работното време. Сочи се, че многократно по време на срещите са правени едни и същи забележки и препоръки без служителя да ги вземе предвид и да коригира работата си. Описано е подробно срещите на които ищецът не се е явил без наличието на основателни причини за това, както и липса на проведени продажби в периода от 10 до 17 октомври 2022г., и уточняване какво точно е работил в единия от дните. Цитираната докладна записка отразява констатациите на прекия ръководител на ищеца и личните му впечатления при осъществяваните наблюдения и контрол върху работата му. Същата представлява частен свидетелстващ документ, на който съдът се доверява, доколкото изложените в нея факти се потвърждават и от другите налични по делото доказателства.

По делото са представени и множество обобщени справки по видове активности за периода на работа на ищеца в дружеството, включително и за процесния период, отразяваща въведените от самия П. активности в системата. Така например видно от една от справките за периода от 13.10.2022г. до 22.10.2022г. са налице дни, в които изобщо няма отразени активности – 21.09., 23.09., 27-30.09., 10.-14.10., 19-21.10.22г., същевременно в други дни има отразени активности, които обаче са с кратка продължителност, неизпълваща 8-часовия работен ден на служителя, например – 13.09., 16.09., 26.09., 17.09., 18.09.

Въззивникът оспорва извода на първоинстанционния съд, че не е изпълнявал задължението си да планира и отчита дейността си в CRM, тъй като това му задължение не било предвидено нито в трудовия му договор, нито в длъжностната му характеристика. Настоящият състав намира това възражение за неоснователно, тъй като от показанията на разпитаните по делото св. К. и С., които въпреки служебните правоотношения, в които се намират с работодателя, съдът кредитира като логични, безпротиворечиви и последователни, а и непосредствени, с оглед преките наблюдения върху работата на офиса като ръководители, се установява, че в информационната система, с която дружеството работи, се вписват всички извършвани дейности/активности от служителите – телефонни разговори с клиенти, реализирани продажби, срещи с осигурители, планирани срещи. Необходимостта от прилагане на този подход на отчитане те обосновават от обстоятелството, че работата на служителите, включително на ищеца, е свързана и с дейност извън офиса, поради което за да се извърши преценка за уплътняване на работното време през деня, е необходимо служителите да

отразяват активностите си като за 8-часов работен ден и това е начинът, по който може да се прецени дали служителят го изпълнява. Свидетелите сочат, /а и това се потвърждава от представените по делото имейли и докладни записки, протоколи от срещи/, че многократно на въззивника са правени забележки конкретно за липсата на описване на дейностите, като същите споделят, че при забележка промяната е била за кратко и след това ищецът отново не е вписвал дейности за деня, което създава пречка за преценка какво е работил през този ден. Следва да се отбележи и че предвидено в длъжностната характеристика изискване е лицето, заемащо длъжността, да има опит със системния софтуер CRM, което очевидно се налага във връзка с нуждите на работата. Отделно от това, такова изискване за въвеждане в програмата на извършваните продажби се съдържа в чл. 26 от представените от ответника „Основни принципи за разпределението и отчитането на „План за продажби 2022“ на ПОК „Доверие АД, според който изпълнението на плана се отчита по регионални дирекции, областни офиси и за всеки служител поотделно на база въведените от него в информационната система заявления, договори или декларации /л. 133 от първоинстанционното дело/.

Неуплътняването на работното време се установява освен от представените по делото справки, но и от останалите гласни и писмени доказателства по делото и всички те в своята съвкупност водят до извод, че ищецът е осъществил визираното в заповедта за уволнение нарушение – неуплътняване на работното време в процесния период. Следва да се отбележи, че ангажираните от него свидетели С. и Ш. не са в състояние да опровергават сочените доказателства, доколкото както правилно районният съд е приел, впечатленията им върху работата му са общи и не визират конкретен период от време.

По отношение твърдяното нарушение за неизпълнение на възложената работа за периода от 13.09.2022 до 02.11.2022г. и по-конкретно неизпълнение на целите, определени в месечния план за продажби, както и липсата на сключени нови договори с осигурителни посредници или консултанти.

Неснователни са оплакванията на въззивника, че посочените цели/таргети не касаят трудовото правоотношение, а гражданския договор. Видно от приложения по делото трудов договор в т. 9.1. служителят се е задължил да изпълнява добросъвестно възложената му работа в съответствие с длъжностната характеристика, с правилника за вътрешния трудов ред, с други вътрешни нормативни документи на компанията и с разпорежданията на работодателя /каквито се явяват приложения по делото Наредвания №7/04.02.2020, 4/12.02.2021г., 6/16.02.2022г. и 5 от 11.02.2022г./. Задължение на служителя, предвидено в т. 9.2. от договора е да изпълнява определените му планови задачи за съответните периоди.

В конкретния случай за процесния период служителят е бил обвързан от Наредване №6/16.02.2022г., касаещо план за продажбите за 2022г.

Въпросното нареждане касае именно служителите по трудовото правоотношение, което се потвърждава и от показанията на св. С.. Според твърденията на същата посочените в гражданския договор цели са поставени, в случай че служителят желае да получи нещо над трудовия договор. В този смисъл самият въззивник заявява, че допълнително заплащане по трудовия договор не е получавал, което очевидно кореспондира с тезата на въззиваемото дружество, че не е осъществявал необходимия брой продажби по трудово правоотношение и съответно не му се е дължало и такова за продажби по гражданския договор. В допълнение следва да се посочи, че действително видно от ползваните в нарежданията понятия, целите са определени за съответни длъжности, каквито се заемат само по трудов договор, не и по граждански и в този смисъл същите са адресирани именно към служителите по трудови правоотношения.

Неоснователни са възраженията на въззивника, че същият не бил обвързан от представените нареждания. Подобна обвързаност е предвидена както в трудовия му договор – т.9.1., така и в длъжностната му характеристика. Отделно от това, в трудовия договор е предвидена и клауза, че неизпълнението на плановите задачи за съответните периоди се възприема от работодателя за тежко нарушение на трудовата дисциплина.

На следващо място, въззивникът е бил запознат и с въпросното нареждане, доколкото по делото са представени доказателства за изпращането му на служебния му имейл. Този начин на запознаване на служителите с плановите се установява от показанията на свидетелите С. и К., като обичаен такъв, който е залегнал в практиката на работодателя. Отделно от това, същият е предвиден и в представения по делото вътрешен акт, озаглавен „Основни принципи за разпределението и отчитането на „План за продажби 2022“ на ПОК „Доверие АД в т. 18, в което е предвидено, че в началото на всяко тримесечие „Дирекция продажби“ изпраща на служебната електронна поща на съответния служител тримесечния план – следователно обичайно практиката на запознаване на служителите със съответните планове е била именно по този начин – с изпращане на имейли.

От представените по делото справки от информационната система на дружеството се установява неизпълнение на задължението за постигане на определения брой продажби за процесния период – л.170-219 от първоинстанционното дело, като от отчета за изпълнението на л. 219 от първоинстанционното дело е видно, че за трето и четвърто тримесечие на 2022г., които попадат в процесния период, през който са установени дисциплинарни нарушения, изпълнението е 70%, съответно 30%. Следва да се посочи, че представената от ищеца справка от Evrotrust Web Portal не може да бъде възприета като доказателство за осъществени продажби, а сочи единствено за подавани заявки за издаване на удостоверения, поради което изложените от него факти относно постигнат брой продажби остават недоказани по делото.

От представените по делото справки е видно и че в същият този период ищецът не е планирал и провеждал срещи с лица, които да бъдат привлечени като осигурителни посредници и консултанти, съответно няма подписани и такива договори. Ангажираните от него писмени доказателства – декларации не опровергават този извод. Разпитаните по делото свидетели споделят, че те също са били привлечени от ищеца, но същите касаят друг период – св. С. споделя, че предложението от ищеца му е било отправено още през 2021г., а св. Ш. твърди, че е била негов консултант и са се „засекли“ около две години и половина, което също сочи, че е била привлечена доста преди процесния период. Представените от ищеца два броя консултантски договори – л. 90 -93 от първоинстанционното дело също са били сключени през 2020г., предвид което не оборват представената от ответното дружество справка за липса на привлечени консултанти в процесния период.

Относно възраженията на въззивника за липса на достъп до служебен автомобил съставът намира, че същото не се явява извинителна причина от естество да оправдае неизпълнението на служебните задължения на ищеца, в частност непостигането на планираните цели. От показанията на разпитаните по делото свидетели се установява, че всъщност ползването на служебните автомобили в ответното дружество се е осъществявало по график и съответно в дните, в които автомобилът се е ползвал от други служители, придвижването на П. се е осъществявало чрез друг транспорт, разходите за който след това са му били възстановявани. Отделно от това, от показанията на св. С. се установява, че е имало и момент, в който в една от седмиците, в които автомобилът по график му е бил предоставен на разположение, същият е стоял на паркинга, а ищецът не е имал регистрирани продажби и очевидно не се е възползвал от него. В този смисъл въпрос и на организация е как ищецът ще структурира времето си за изпълнение на служебните му задължения.

Като съобрази доказателствата в тяхната съвкупност въззивният съд намира за установено, че в производството са установени нарушенията, визирани в процесната заповед за уволнение.

По въпроса, дали тези действия съставляват тежки нарушения на трудовата дисциплина, за които на ищеца да се наложи наказание „дисциплинарно уволнение“, във връзка с доводите на страните направени във въззивното производство, настоящият състав намира следното: При налагане на най - тежкото наказание – „дисциплинарно уволнение“, работодателят следва да съобрази тежестта на нарушенията, обстоятелствата, при които са извършени и поведението на ищеца. По приложението на чл. 189 КТ съдебната практика приема непротиворечиво, че преценката на тежестта на нарушенията следва да се основава на всички обстоятелства, имащи отношение към действията на служителя, в това число: характера на извършваната дейност, значимостта на неизпълнените задължения по трудовото правоотношение с оглед настъпилите или с възможност да настъпят неблагоприятни последици за работодателя, обстоятелствата, при

които е осъществено неизпълнението, както и субективното отношение на работника/служителя към конкретното неизпълнение. За тежестта на нарушението се съобразяват и последиците от допуснатото нарушение и доколко тези последици са повлияли или могат да повлияят върху дейността на работодателя, доколко от неизпълнението им за работодателя биха могли да настъпят неблагоприятни последици.

Настоящият състав намира, че естеството на извършените нарушения – това, че същите по своя характер представляват основни трудови функции, тяхната продължителност във времето и многобройност дават основание за налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание. Освен това, видно от процесуалната теза на ищеца, той не счита поведението си за нередно, а вместо това заявява, че същото не съставлява дисциплинарно нарушение.

При съвкупната преценка на доказателствата, въззивният съд намира, че ответникът е установил, пълно и главно по чл. 154, ал. 1 от ГПК, да е упражнил законосъобразно потестативното си право да прекрати трудовото правоотношение със служителя чрез налагане на най - тежкото дисциплинарно наказание „уволнение“ като изводът за основателност на иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ е съобразен материалния закон.

По отношение на другия обективно съединен иск по чл. 344, ал. 1 т. 3 КТ, вр. с чл. 225, ал. 1 КТ - доколкото искът е акцесорен и обусловен от признаване незаконността на уволнението и неговата отмяна, настоящият състав намира, че същият е правилно отхвърлен от първоинстанционния съд.

По отношение на иска с правно основание чл. 128, т. 2 от КТ, съдът намира следното:

От изготвената по делото съдебно-икономическа експертиза се установява, че лимитът на транспортните и други разходи на ищеца за второто тримесечие на 2022г. – м. април, май и юни е в размер на 241,80лв. като за този период отчетените разходи за транспорт са били 439,47лв., поради което е било налице превишаване на лимита със 197,67лв. По фиш за заплати за м. август 2022г. от П. е удържана сума от 199,34лв. като разликата между удържаната сума и отчетената като превишение в размер на 1,97 лв. е възстановена на ищеца с платежно нареждане от 08.12.2022г.с посочено основание „удръжка надлимитни разходи“.

Видно от представените по делото фактури на л. 281 от първоинстанционното дело, на ищецът за конкретния период са били възстановени суми, както следва: за м. април -85лв., за м. май – 120лв., за м. юни – 60лв. Поради това, се налага извод, че действително първоначално разходите за транспорт чрез обществен превоз са били посрещнати от ищеца и съответно са му били възстановени от работодателя. Но с оглед установеното превишаване на лимитните разходи, превишението е било законосъобразно удържано от ответника. Ето защо, не е налице твърдяното двойно заплащане на разходите от страна на ищеца. Предвид което съдът намира, че и този иск се явява неоснователен и като такъв също следва да

бъде отхвърлен.

По тези съображения, Бургаският окръжен съд намира въззивната жалба за неоснователна, поради което обжалваното решение следва да бъде потвърдено като правилно и законосъобразно.

С оглед изхода от спора, право на разноси пред въззивната инстанция има въззиваемата страна, но по делото липсват доказателства за сторени такива, поради което не следва да бъдат присъждани.

Така мотивиран, съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решение Решение №1564/12.07.2023г. по гр.д.№ 212/2023г. по описа на РС-Бургас

Решението може да се обжалва пред ВКС в едномесечен срок от съобщенията до страните, че е изготвено, при условията на 280, ал. 1 ГПК.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____