

# РЕШЕНИЕ

№ 194

гр. С., 31.05.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – С., ПЪРВИ ВЪЗЗИВЕН ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ,**  
в публично заседание на седемнадесети май през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Тоничка Д. Кисьова

Членове: Мария Ан. Славчева  
Крум Б. Гечев

при участието на секретаря Недялка М. Кокудева  
като разгледа докладваното от Крум Б. Гечев Въззивно гражданско дело №  
20225400500148 по описа за 2022 година

Производството е по реда на чл. 258 и сл. във вр. с чл. 310, ал. 1, т. 1 ГПК.

С Решение № 38/29.03.2020г., постановено по гр.д. № 300/2021г. по описа на Районен съд – гр. Девин, първостепенният съд е отхвърлил предявените от ЮКС. ДЖ. Ч., с ЕГН: \*\*\*\*\* от с. Б., обл. С. срещу ТП „Държавно горско стопанство – с. Б.“, с ЕИК: 2016195800385, със седалище и адрес на управление: с. Б., обл. С., ул. „Р.“ № 20, представлявано от директора – инж. С.К.М. обективно съединени иски с правно основание чл. 357 от КТ, във връзка с чл. 344, ал.1, т.1, т.2 и т.3 от КТ за признаване на уволнението за незаконно и отмяна на Заповед № 218/28.07.2021г. на директора на ТП „ДГС – с.Б.“; за възстановяване на предишната му работа като „Техник горско стопанство - ТРО“ към ТП „ДГС Б.“; за изплащане на обезщетение за времето, през което е останал без работа, считано от 28.07.2021г. до възстановяването му на предишната му работа, като неоснователни и недоказани.

С първоинстанционния съдебен акт, въззивникът е осъден да заплати на ТП „Държавно горско стопанство – Б.“, с ЕИК: 2016195800385, със седалище и адрес на управление: с. Б., обл. С., ул. „Р.“ № 20, представлявано от директора – инж. С.К.М. парична сума в размер на 180.00 лева /сто и осемдесет лева/, представляваща разноски за юрисконсултско възнаграждение.

Решението е обжалвано в законоустановения срок с въззивна жалба с вх.

№ 970/12.04.2022г. от ЮКС. ДЖ. Ч., с ЕГН: \*\*\*\*\* от с. Б., обл. С., депозирана чрез процесуалния представител – адв. В. Р. от АК – гр. С., със съдебен адрес: гр. С., бул. „България“ № 7.

Въззивната жалба е депозирана в законоустановения срок по чл. 259, ал. 1 ГПК и отговаря на процесуалните изисквания на чл. 260, ал. 1, т. 1, 2, 4 и 7 и чл. 261 ГПК. С оглед депозирането и от страна, която притежава активна процесуална легитимация по делото, срещу подлежащ на въззивен контрол съдебен акт, същата се явява процесуално допустима.

С въззивната жалба се атакува постановеното първоинстанционно съдебно решение в неговата цялост. Навеждат се доводи за незаконосъобразност и неправилност на решението поради допуснато съществено нарушение на съдопроизводствените правила и необоснованост на съдебния акт. Излага се, че уредбата на дисциплинарната отговорност в Кодекса на труда е изградена върху принципа за съответствие на наказанието с тежестта на нарушението. Законът установява критериите, от които трябва да се ръководи субектът на дисциплинарната власт при избора на дисциплинарното наказание. За тежестта на нарушението от значение е преди всичко значимостта на допуснатото нарушение на трудовата дисциплина. Твърди се, че въззиваемият – работодател не е преценил и не е обсъдил какво „тежко нарушение на трудовата дисциплина“ е допуснато от страна на работника/служителя. В жалбата се твърди, че нарушението по чл.190, т.7 КТ от субективна страна изисква да е извършено „умишлено“, респ. „виновно“. В хода на дисциплинарното производство, а и в хода на съдебното такова по никакъв начин не е установено въззивникът да е извършил умишлено нарушение. Липсата на виновно поведение изключва търсене на дисциплинарна отговорност. Това обстоятелство, според жалбоподателя, се установява от показанията на разпитаните в хода на първоинстанционното производство свидетели.

В жалбата се твърди, че действията на въззивника Ч. от своя страна представляват грешка, а не виновно поведение по смисъла на закона. Излага се, че причинените на предприятието вреди са малозначителни, доколкото същите са на стойност 782, 46 лева, а съдебната практика изисква вредите да са на стойност повече от 1000 лева, за да се достигне до извод за тяхната значителност и по този начин да бъде обосновано наличието на тежко нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на КТ.

Оплакването за наличие на допуснати съществени нарушения на съдопроизводствените правила от страна на първостепенния съд се обосновава с твърдение за недопускане до разпит в качеството на свидетел на старши лесничей – инж. М., който е присъствал при извършената проверка и при извършеното окачествяване, като по този начин по делото е останало недоказано обстоятелството дали е налице виновно поведение от страна на въззивника Ч..

Въззивникът излага, че при определянето на най - тежкото дисциплинарно наказание - „уволнение“, работодателят не е обсъдил дадените обяснения от страна на работника/служителя, не ги е „опровергал“,

респ. не е мотивирал заповедта си в тази насока, в смисъл защо не приема неговите обяснения. А това, съгласно закона, е задължително условие за издаване заповед за дисциплинарно наказание. В този смисъл може да се приеме, че заповедта не е мотивирана. Според жалбоподателя, писмените обяснения са елемент от дисциплинарното производство, но извън това само да бъдат приети, те трябва да бъдат обсъдени и мотивирани в заповедта.

Твърди се, че при посоченото в заповедта нарушение по чл.190, ал.1, т.7 КТ, работодателят е длъжен да се съобрази с критериите по чл.189, ал.1 КТ, която императивна разпоредба изисква преди налагането на самото дисциплинарно наказание, работодателят да извърши преценка на конкретно извършеното нарушение на трудовата дисциплина, съобразно критериите посочени в закона - тежест на извършеното нарушение, обстоятелствата при които е извършено, поведението на работника при изпълнение на трудовите му задължения, като следва също така да се обсъди и личността на нарушителя. Такава преценка, според жалбоподателя, не е извършена, а процесната заповед за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ е немотивирана.

В жалбата се възразява, че не е обсъдено от първоинстанционния съд и от работодателя приложеното лично досие на въззивника, от което става ясно, че до момента същият няма каквито и да е било други нарушения, което е от изключително важно значение при вземане на решение и биха оказали влияние върху тежестта на наложеното дисциплинарно наказание - „уволнение“. Доказателствата по делото сочат, че тежестта на установеното нарушение на съответства на тежестта на наложеното на въззивника Ч. най-тежко дисциплинарно наказание – „уволнение“.

Предвид гореизложеното, жалбоподателят настоява атакуваното Решение № 38/29.03.2020г., постановено по гр.д. № 300/2021г. по описа на Районен съд – гр. Девин да бъде отменено изцяло и вместо него да бъде постановено ново, с което процесната Заповед № 218/28.07.2021г. на Директора на ТП „ДГС Б.“ да бъде отменена като незаконосъобразна и на основание чл. 344, ал.1, т.1 КТ да бъде отменено наложеното дисциплинарно наказание - „уволнение“. Настоява се на основание чл. 344, ал.1, т.2 КТ жалбоподателят да бъде възстановен на предишната работа. На основание чл. 341, ал.1, т.3 във вр. с чл. 255, ал.1 КТ въззиваемият да бъде осъден да заплати на въззивника обезщетение за времето, през което същият е останал без работа, ведно със законовата лихва от подаване на исковата молба до изплащане на вземането.

В законоустановения срок по чл. 263, ал. 1 ГПК е постъпил писмен отговор от насрещната страна – ТП „Държавно горско стопанство – Б.“, с ЕИК: 2016195800385, със седалище и адрес на управление: с. Б., обл. С., ул. „Р.“ № 20, представлявано от директора – инж. С.К.М., депозиран чрез юрисконсулт Д.И..

С отговора на въззивната жалба се изразява становище за нейната неоснователност. Излага се, че при постановяване на своето решение съдът е спазил всички материални предпоставки и след подробно обсъждане на

събраните доказателства по делото, напълно законосъобразно и правилно е приел, че са налице изискванията и условията за налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание - уволнение. Твърди се, че разпоредбата на чл. 186 КТ дава легалната дефиниция на нарушение на трудовата дисциплина и това е виновното неизпълнение на трудовите задължения. Изисква се наличие на „вина“, но не е посочена конкретна форма на вината, която да обуславя търсенето на дисциплинарна отговорност и налагането на едно или друго, по-леко или по-тежко дисциплинарно наказание. Няма законово изискване най-тежкото наказание да бъде налагано само при наличие на „умисъл“ като субективно отношение към извършеното и неговите последици. Достатъчно е дори само да не е положена дължимата грижа, когато такава е трябвало и можело да бъде положена. Допускането, че могат да настъпят неблагоприятни последици и/или съгласието/приемането те да настъпят, също са достатъчни, като не е необходимо задължително да е налице изрично желание такива да са налице.

В отговора на жалбата се излага, че видно от събраните в хода на делото пред първа инстанция доказателства, нарушение е налице, вина също. Същите се извеждат от документите от извършената проверка, инициирала дисциплинарното производство, от дадените от работника писмени обяснения, описани са в заповедта за налагане на наказанието, от свидетелските показания, като те са обсъдени и взети предвид при постановяване на обжалваното решение на Районен съд – гр. Девин. Според въззиваемия, безспорно доказано по делото е, че нарушението е тежко. Неизпълнението на задължения, представляващи част от основната трудова функция на длъжността, и то голяма част (повече от половината от основните трудови задължения и функции, посочени в трудовата характеристика) съгласно практиката на ВКС следва да се преценя като по-тежко. Степента на дължимата грижа при изпълнението на тези основополагащи задължения е по-висока и съответно нарушението е по-тежко. Излага се, че въззивникът е лицето, което определя качеството на стоката (дървесината) - т.е. цената, която следва да заплати получателят (фирмата – купувач, дървопреработващо предприятие). Значимостта на неговата дейност по отношение общата търговска и финансова дейност на работодателя е голяма, от неговото поведение в конкретния случай са налице неблагоприятни последици за ТП „ДГС - Б.“, налице е и неблагоприятно отражение върху останалите работници и служители с оглед възприетите практики и норми за работа и очаквано от тях поведение. Тези обстоятелства също обосновават извода, че е налице тежко нарушение. Стойността на имуществото, стоката, предмет на нерегламентираното деяние, като обективно обстоятелство, при което нарушението е извършено е от значение, но той не е единственият и определящ критерий при преценка тежестта на извършеното нарушение

Твърди се в отговора на жалбата, че въззивният жалбоподател е извел като основание за обжалване и отмяна на решението на Районен съд – гр. Девин и твърдяни съществени процесуални нарушения, каквото според жалбоподателя е недопускането до разпит на инж. М.. Такова обаче не е налице. При разглеждане на делото, с оглед факта, че с инж. М. е сключен

договор за управление на ТП „ДГС - Б.“ и същият вече в качеството си на директор на стопанството се явява и представител на същото, той е конституиран като страна по делото - а именно ответник. В изпълнение на чл.166, ал.3 от ГПК възниква невъзможност същия да бъде свидетел по делото. В същото време от процесуалния представител на ищеца - адв. Р., не бе отправено искане за допускане на обяснения от другата страна, макар че такива биха били безпредметни и недопустими с оглед факта, че към периода на осъществяване на дисциплинарното производство и налагане на дисциплинарното наказание, инж. М. не е бил директор на ТП „ДГС - Б.“, т.е. не е бил работодател и не може да даде обяснения относно предприетите действия в хода на дисциплинарното производство и взетите решения. Видно от горепосоченото не е налице допуснато от съда процесуално нарушение, а е налице обективна и законово предвидена невъзможност за допускане на лицето до разпит в качеството му на свидетел.

Излага се, че работодателят е взел предвид обясненията на работника/служителя, извлякъл от тях допълнителни основания, за да приеме, че е налице нарушение, както и че това нарушение е виновно извършено. Процесната заповед има изискуемото от закона съдържание, посочено изрично в чл. 195 КТ. Посочено е ясно и подробно извършеното нарушение от работника, с всички законоизискуеми признаци, какво и как е нарушено, като са изброени подробно нарушените трудови задължения и функции. Видно от текста на заповедта изпълнено е задължението за мотивирането ѝ, както и за обсъждане на дадените от работника писмени обяснения (чл.193 от КТ) - същите са взети предвид именно при извършване на преценката и определяне на наличието на вина от страна на наказвания работник. Законовият текст и практиката не изискват самият мисловен процес по преценка и обсъждане на дадените обяснения да бъде подробно и писмено обективиран в съдържанието на заповедта, но въпреки това същите, както се вижда при внимателно четене на текста на заповедта, са намерили своето отражение и са цитирани при мотивиране на взетото решение за налагане на дисциплинарното наказание. Твърденията на жалбоподателя, че е налице нарушение в процедурата поради това, че не са взети предвид сочените от него обстоятелства в обясненията му, не са твърдения всъщност за формални нарушения, а са по съществото на спора.

Предвид гореизложеното, въззиваемото дружество настоява за потвърждаване на атакуваното Решение № 38/29.03.2020г., постановено по гр.д. № 300/2021г. по описа на Районен съд – гр. Девин като правилно и законосъобразно. Претендира и присъждане на разноски за юрисконсултско възнаграждение.

В съдебно заседание пред въззивния съд, жалбоподателят – редовно призован, не се явява, за него се явява процесуалният представител – адв. Р., който поддържа въззивната жалба.

В съдебно заседание пред въззивния съд, въззиваемото дружество – редовно призовано се представлява от юрисконсулт Измирлиева, която поддържа становище за неоснователност на въззивната жалба и настоява за потвърждаване на първоинстанционния съдебен акт.

Пред настоящата инстанция не се събраха допълнителни доказателства.

Окръжен съд – гр. С., като взе предвид оплакванията, изложени във въззивната жалба и писмения отговор и след съвкупна преценка на събраните по делото доказателства, прие за установено следното:

Въззивната жалба е депозирана в законоустановения срок, изхожда от лице, което има активна процесуална легитимация, като същата е насочена срещу съдебен акт, подлежащ на въззивно обжалване, поради което се явява процесуално допустима и следва да се разгледа по същество.

При служебната проверка на основание чл. 269 от ГПК се констатира, че решението е валидно - постановено е в рамките на правораздавателната компетентност на съдилищата по граждански дела и е допустимо – съдът се е произнесъл по иск, с който е бил сезиран – по предмета на делото, правилно изведен въз основа на въведените от ищеца твърдения и заявления петитум. Правилно е дадена материалноправната квалификация на иска. Налице са всички положителни процесуални предпоставки и липсват отрицателни процесуални предпоставки за постановяване на решението.

Не се спори по делото, а и от събраните писмени доказателства категорично се установява, че между жалбоподателя ЮКС. ДЖ. Ч. и ТП „Държавно горско стопанство – с. Б.“ е съществувало валидно възникнало трудово правоотношение по силата на сключен Трудов договор №15/21.10.2019г. и Допълнително споразумение към същия с №1/04.05.2020г. Жалбоподателят е престираля работната си сила при ответника на длъжността „Техник горско стопанство – ТРО“.

Със Заповед № 218/28.07.2021г. директора на ТП „ДГС- Б.“, с ЕИК: 2016195800385, със седалище и адрес: с.Б., обл. С., ул. Р. № 20, представлявано от инж.А.Ч., на основание чл. 195 ал.1, във връзка с чл. 192 ал.1 от КТ, във връзка с чл. 174 ал.1 т.6 от Закона за горите и на основание чл. 188, т.3, във връзка с чл. 190 ал.1, т.7 и чл. 187 ал.1 т.3 и 10 от КТ на жалбоподателя Ю.Ч. е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“, като на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ трудовото правоотношение между страните е било прекратено, считано от датата на връчване на заповедта на работника/служителя – 28.07.2021г.

Процесната Заповед е мотивирана с твърдения за допуснато от жалбоподателя виновно нарушение на трудовата дисциплина, изразяващо се в неизпълнение на възложената му работа като „Техник, горско стопанство - ТРО“ - да приема и експедира дървените материали на склад, добити от фирмите - изпълнители (т.1 и т.2 от раздел „Основни функции и задължения“ на подписаната длъжностна характеристика за заеманата длъжност”), като при това следи стриктно за правилното разкрояване, сортиментиране и окачествяване на същите (т.5 - т.11, т.15 и т.18 от раздел „Основни функции и задължения”), и да носи отговорност при констатиране на злоупотреби и неточно измерване (т.21 от раздел „Основни функции и задължения”), за достоверността на информацията в документите, които изготвя (т.2 от раздел „Отговорности”), както и за нарушаване на технологичната и производствена дисциплина (т.4 от раздел „Отговорности); неизпълнение на техническите и

технологичните правила за извършваната от него работа, предвидени в утвърдената със Заповед № 5/03.01.2018г. на Директора на ЮЦДП – гр.С. за Спецификация за размери и качество на асортименти дървесина, които се добиват и продават на територията на ЮЦДП. Вследствие на неправилното окачествяване на дървесината е била налице вреда за ТП „ДГС - Б.” към онзи момент в размер на 782.46 лв. без ДДС.

От жалбоподателя са изискани писмени обяснения по чл. 193 от КТ с Искане с изх.№ 2226/23.07.2021г. и такива са постъпили при работодателя в дадения за това срок с вх. № 2260/26.07.2021г.

Със Заповед № 5/03.01.2018г. директорът на ЮЦДП – гр. С., на основание чл. 172, ал.1, т.2 и ал.3 от Закона за горите, чл. 16, ал. 6 и чл. 69, ал.2 от Наредбата за условията и реда за възлагане изпълнението на дейности в горските територии - държавна и общинска собственост и за ползването на дървесина и недървесни горски продукти, както и във връзка с необходимостта от определяне размерите и качеството на асортиментите, които се добиват/продават на територията на предприятието е утвърдил Спецификация за размери и качество на асортименти дървесина, които се добиват и продават на територията на ЮЦДП- гр. С..

Като писмени доказателства в първоинстанционното производство са представени Спецификация за размери и качество на асортименти дървесина, които се добиват и продават на територията на ЮЦДП – гр. С.; Обяснение вх. № 2260/26.07.2021г.; Таблици за определяне на разликите в количествата, асортиментите, качеството и в цените на дървесината по анулираните и новоиздадените превозни билети; Искане по чл.193 от КТ изх.№ 2226/23.07.2021 г.; Писмо изх.№ 2216/22.07.2021 г. с приложено становище от инж. А.Ч. - директор на ТП „ДГС - Б.” и Рапорт вх.№ 2214/22.07.2021 г. от Ю.Ч.; Копие от трудова книжка; опис на превозните билети на дървесина, добита от отдел 32, буква „б” на 21.07.2021 г.- Превозен билет № 11605/00148 от 21.07.2021 г.; Превозен билет № 11605/00149 от 21.07.2021г.; Превозен билет № 11605/00150 от 21.07.2021г.; Превозен билет № 11605/00151 от 21.07.2021г.; Констативен протокол серия ЮЦДП № 003586 вх.№ 2207/21.07.2021г. на ТП „ДГС - Б.”; Констативен протокол серия ЮЦДП № 003587 с вх.№ 2208/21.07.2021г. на ТП „ДГС - Б.”; Длъжностна характеристика на ЮКС. ДЖ. Ч. за длъжността „Техник, горско стопанство - ТРО“, както и личното трудово досие на жалбоподателя Ч..

В производството пред първоинстанционния съд са разпитани свидетелите А.Б., С.Х. и М.Т..

От показанията на свидетеля Бочуков се установява, че на 21.07.2021г. свидетелят, заедно с М.Т. и Д.К. извършили проверка на територията на ДГС-Б.. Тръгнали към местността „Кастракли” – Б. и по пътя срещнали кола, натоварена с дървесина, която решили да спрат за проверка. При проверката на място установили, че има несъответствия при окачествяване на дървесината с тази, която е посочена в превозния билет и поради невъзможност да се разтовари на място колата се свързали с представител на фирма „Вева груп” ЕООД с молба, ако е възможно, да разтоварят и да

извършат оглед на натоварената дървесина в базата на фирмата. Впоследствие разбрали, че има още една кола на заявка в същия район, която би трябвало да я експедира жалбоподателят Ю.Ч., поради това се насочили към временния склад, колата е била там, имало издаден превозен билет. При проверката установили, че има несъответствия с окачествяването - първи клас записан като негодна дървесина, с по – ниско качество; качествена дървесина, описана в превозния билет като некачествена. Това, което видял свидетелят на камиона го накарало да извърши проверка, тъй като била качествена дървесината, а в превозния билет е била записана с по- ниско качество. Проверени били две МПС - първият камион /зелен МАН/ е бил без ремарке, а втората кола била с ремарке. Проверката, която извършил свидетелят на първата кола е бил със служители на ДГС- Б.- М.Т. и Д.К.. Втората кола, която спряли за проверка освен тези служители на ДГС- Б. отишли и О.А., Сейди, представител на фирмата, С. М.. Дървеният материал бил разтоварен в базите на фирмата – в гр. Доспат и в с. Б., там извършили разтоварване, преокачествяване. На проверката присъствал и жалбоподателят Ч.. Съставили два констативни протокола, в които подробно описали извършеното нарушение. Жалбоподателят подписал протоколите без възражения. Свидателят излага, че жалбоподателят Ю.Ч. не дал логични обяснения относно причините за констатираните несъответствия в качеството на дървесния материал.

В своите показания, свидетелят Х. излага, че същият е участвал в окачествяване на материала в склада на купувача през м. юли 2021г. в първия склад, който се намира в с. Б.. Фирмата е „Вева груп” ЕООД и в с. Б. е първия склад, а втория склад е в гр. Доспат. Свидателя отишъл на първия склад в с.Б., там били зам. директора О.А. , свид. С.Х., М.Т., С.И. и Д.К., М., жалбоподателят Ю.Ч. и свид. А.Б.. На първия склад, материалът бил разтоварен, разпръснат по целия склад, за да се окачествява отново. Комисията извършила окачествяването, а свид. Бочуков описал всичко. Имало несъответствия в качеството, а не в общото количество. Имало материал първо качество, описан като объл занаятчийски материал. Жалбоподателят Ч. присъствал, но не казал нищо по отношение на извършените констатации. Самото окачествяване извършвали на база приетата спецификация от предприятието. От първия склад тръгнали за втория склад, където извършили втората проверка в гр. Доспат. Пристигнали в склада, където се разтоварил дървеният материал и започнали окачествяване. Там отново установили несъответствия на дървения материал /описан погрешно като объл занаятчийски/. Същите хора, които присъствали на първата проверка, били и при втората проверка, като присъствал и жалбоподателят Ю.Ч.. Свид. А.Б. и при двата склада попитал жалбоподателя по какви критерии окачествил материала като объл занаятчийски, но същият нищо не отговарял. След втората проверка се съставили и двата протокола в ДГС- Б.. Свидателят се подписал на констативни протоколи /лист 44 и 45/ № 3586 под № 2 и на другия протокол също се подписал пак на същото място, за два различни превозни билета.

В своите показания, свидетелят Таиров излага, че жалбоподателят Ю.Ч.



и преди процесния случай е предупреден от директора – инж. А.Ч., че не извършва правилно окачествяване на дървесината, като редовните материали пишел второ качество. Свидетелят Таиров бил очевидец на отправеното на жалбоподателя Ч. предупреждение, че не окачествява правилно дървения материал. Свидетелят излага, че в процесния случай трупите били предназначени за „Вева груп“ ЕООД, като към настоящия момент, след дисциплинарното уволнение, жалбоподателят Ч. работи по трудово правоотношение във „Вева груп“ ЕООД.

Настоящият съдебен състав кредитира изцяло показанията на разпитаните в хода на първоинстанционното съдебно производство свидетели като логични, непротиворечиви и кореспондиращи с останалия съвкупен доказателствен материал.

При така установената фактическа обстановка, която се споделя и от настоящия съдебен състав, въззивният съд достига до следните правни изводи:

Твърденията за незаконност на уволнението, очертаващи основанието на предявения иск и в чиито рамки е ограничена търсената съдебна защита съобразно диспозитивното начало в гражданския процес, в конкретния случай са свързани със следните оспорвания: работодателят не е мотивирал в заповедта си какво тежко нарушение на трудовата дисциплина е допуснал жалбоподателят; нарушението по чл. 190, ал. 1, т. 7 КТ изисква от субективна страна същото да е извършено „умишлено“, респ. „виновно“, което не е установено по делото; в спецификацията за размери и качество на асортименти дървесина, които се добиват и продават на територията на „ЮЦДП“ не е отразено как следва да бъде извършено въпросното окачествяване; извършеното нарушение не може да бъде квалифицирано като тежко, предвид обстоятелството, че размерът на нанесената вреда възлиза на 772, 46 лева; допуснато от страна на първостепенния съд съществено нарушение на съдопроизводствените правила, доколкото не е бил допуснат до разпит старши лесничей – инж. М.; работодателят не е обсъдил в заповедта дадените от страна на жалбоподателя писмени обяснения по реда на чл. 193 КТ; работодателят не е съобразил критериите по чл. 189, ал. 1 КТ.

Първият спорен въпрос по делото е мотивирана ли е заповедта за налагане на дисциплинарно уволнение. Съгласно разпоредбата на чл. 195, ал. 1 КТ, дисциплинарното наказание се налага с мотивирана заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога е извършено то, наложеното наказание и законният текст, въз основа на който то се налага. Чрез очертаване на фактическите и правните основания за налагане на дисциплинарното наказание се осигурява защитата на работника или служителя, който трябва да знае за какво нарушение на трудовата дисциплина се налага наказанието, а от друга страна, по този начин се очертава предметът на съдебния контрол за законосъобразност в случай на съдебно оспорване на дисциплинарното наказание. Константната съдебна практика на ВКС приема, че необходимото съдържание на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание по смисъла на чл. 195, ал. 1 КТ са фактическите признаци на нарушението – кога и от кого е извършено то. Съгласно задължителните

разяснения, дадени с *Решение № 676/12.10.2010 г. по г. д. № 999/2009 г. на ВКС, ГК, IV ГО*, постановено по реда на чл. 290 ГПК, задължението по чл. 195, ал. 1 КТ за мотивиране на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание е въведено с оглед изискването на чл. 189, ал. 2 КТ за еднократност на наказанието, спазване на сроковете по чл. 194 КТ, както и възможността на наказания служител за защита в хода на съдебното производство при обжалване на наложеното наказание. Когато изложените мотиви са достатъчни за удовлетворяване на тези изисквания, заповедта отговаря на изискванията на чл. 195, ал. 1 КТ. В настоящия случай, въззивният съд намира, че оспорената заповед е съобразена с тези изисквания - посочени са нарушителят, извършеното нарушение с всичките му обективни и субективни признаци, както и времето на извършването му /периодът на неговото осъществяване/, както и законният текст, въз основа на който е наложено наказанието.

Неоснователно в тази насока се явява оплакването, изложено във въззивната жалба, че работодателят не е мотивирал в заповедта какво тежко нарушение на трудовата дисциплина е извършил жалбоподателят. Видно от Заповед за налагане на дисциплинарно уволнение № 218/28.07.2021г. на директора на ТП „ДГС- Б.“/л. 6 от първоинстанционното производство/, в същата е посочено, че виновно нарушение на трудовата дисциплина, изразяващо се в неизпълнение на възложената му работа като „Техник, горско стопанство - ТРО” - да приема и експедира дървените материали на склад, добити от фирмите - изпълнители (т.1 и т.2 от раздел „Основни функции и задължения” на подписаната длъжностна характеристика за заеманата длъжност”), като при това следи стриктно за правилното разкрояване, сортиментиране и окачествяване на същите (т.5 - т.11, т.15 и т.18 от раздел „Основни функции и задължения”), и да носи отговорност при констатиране на злоупотреби и неточно измерване (т.21 от раздел „Основни функции и задължения”), за достоверността на информацията в документите, които изготвя (т.2 от раздел „Отговорности”), както и за нарушаване на технологичната и производствена дисциплина (т.4 от раздел „Отговорности); неизпълнение на техническите и технологичните правила за извършваната от него работа, предвидени в утвърдената със Заповед № 5/03.01.2018г. на Директора на ЮЦДП – гр.С. за Спецификация за размери и качество на асортименти дървесина, които се добиват и продават на територията на ЮЦДП.

Подробно описани са двата превозни билета - №11605/00148 и №11605/00149 от 21.07.2021г., по които е извършено неправилно окачествяване на дървения материал, като дървесината е посочена в съответните кубически метри и е отразено какво е нейното действително качество. Съгласно задължителните разяснения, дадени с *Решение № 432/26.05.2010 г. по гр. д. № 1322/2009 г. на ВКС, ГК, III ГО*, постановено по реда на чл. 290 ГПК, преди налагане на дисциплинарно наказание съществен елемент на дисциплинарната процедура е задължението на работодателя да изслуша или приеме писмените обяснения на нарушителя. Обясненията следва да бъдат поискани в рамките на дисциплинарното производство и по

повод решаването на въпроса за дисциплинарното наказание. Затова, когато работодателят уведомява служителя за започналата срещу него дисциплинарна процедура по налагане на дисциплинарно наказание, е длъжен да посочи точно нарушенията, за които иска предварително неговите обяснения. Това дава възможност на работодателя за допълнителна оценка на събраните доказателства и възможност да прецени отношението на служителя към нарушението, а по отношение на служителя писмените обяснения, респ. изслушването се явява единственото в рамките на дисциплинарната процедура средство за защита. В настоящия случай с искане с изх. № 2226/23.07.2021г. от жалбоподателя Ч. са поискани писмени обяснения по реда на чл. 193 КТ и такива са постъпили при работодателя. Ето защо, настоящият съдебен състав намери, че процесната Заповед за налагане на дисциплинарно уволнение № 218/28.07.2021г. на директора на ТП „ДГС- Б.“ съдържа всички изискуеми от закона реквизити и е подробно мотивирана.

Второто възражение срещу законността на наложеното на въззивния жалбоподател дисциплинарно уволнение се обосновава с твърдения за липса на виновно поведение при извършване на дисциплинарното нарушение от страна на Ю.Ч..

Следва да бъде посочено, че вината в гражданското право не е субективното отношение на дееца към деянието и неговите последици /за разлика от наказателното право/, а неполагане на дължимата грижа според един абстрактен модел- поведението на определена категория лица (напр. добрият стопанин, добрият работник и др.) с оглед естеството на дейността и условията за извършването ѝ (вж. *Решение № 348/11.10.2011 на ВКС, IV ГО по гр. д. № 387/2010*). Гражданското право не различава формите на небрежността, а само нейни степени (напр. грубата небрежност, която се съизмерва с друг абстрактен модел – грижата, която би положил и най-небрежният човек, зает със съответната дейност при подобни условия). По принцип гражданското право не се интересува от формите на вината, защото гражданската отговорност се обуславя от неполагането на дължимата грижа. Отделни видове отговорност в гражданското право могат да бъдат обусловени от наличието на умишъл, но само в изрично уредените случаи. Злоупотребата с доверието на работодателя и другите тежки нарушения на трудовата дисциплина, като дисциплинарни нарушения, не са обусловени от наличието на умишъл. Ако те са извършени умишлено, това ги утежнява и обуславя налагането на по-тежко дисциплинарно наказание, но те са нарушения на трудовата дисциплина и когато са извършени при неполагане на дължимата грижа.

Съдът намира, че в настоящия случай жалбоподателят е действал виновно – съзнавал е, че извършва нарушение на трудовите си задължения да приема и експедира дървените материали на склад, като следи стриктно за правилното разкрояване, сортиментиране и окачествяване на същите и носи отговорност при констатиране на злоупотреби и неточно измерване, като е допуснал неточно окачествяване на дървен материал, вследствие на което е нанесена вреда на работодателя, който като икономически субект е претърпял загуба в размер на 782.46 лв. без ДДС. Още повече, че от показанията на

разпитания в хода на първоинстанционното съдебно производство свидетел М.Т. се установява, че жалбоподателят и преди процесния период е бил предупреждаван от директора – инж. А.Ч., че не извършва правилно окачествяване на дървесината, като редовните материали пишел второ качество.

Неоснователно се явява оплакването във въззивната жалба, че в спецификацията за размери и качество на асортименти дървесина, които се добиват и продават на територията на „ЮЦДП“, не е отразено как следва да бъде извършено въпросното окачествяване на дървения материал. Видно от приложената по делото Спецификация за размери и качество на асортименти дървесина, които се добиват и продават на територията на „ЮЦДП /на л. 19 от първоинстанционното производство/, в същата изрично са посочени критериите, на които следва да отговаря определен вид дървен материал, за да бъде окачествен като едра, средна или дребна строителна дървесина; трупи за бичене I-во качество, трупи за бичене II-ро качество и други, със съответния диаметър, пукнатини, кривини и др.

Настоящият съдебен състав намира, че извършеното от страна на жалбоподателя Ч. нарушение на трудовата дисциплина е „тежко“ по смисъла на чл. 190, ал. 1, т. 7 КТ. При преценка тежестта на нарушението следва да се съобрази значимостта на задължението, което работникът или служителът не е изпълнил, в контекста на трудовата му функция. Следва да се прецени също така обемът на неизпълнение на трудовите задължения, последиците от допуснатото нарушение и отражението им върху дейността на работодателя, възможността от неизпълнението на трудовите задължения за работодателя да настъпят вреди. От значение също така е и формата на вина, мотивите за извършване на деянието, осъзнава ли се неправомерността на същото и неговите последици, отношението на работника или служителя към стореното, налице ли е готовност да поправи вредите, ако такива са настъпили и пр. (*решение № 109/13.08.2018 г. по гр. дело № 3323/2017 г. на ВКС, ГК, IV ГО; решение № 213 от 29.01.2019 г. по гр. д. № 4469/2017 г., на ВКС, ГК, IV ГО и др.*).

В случая жалбоподателят е заемал длъжността „Техник, горско стопанство - ТРО“, като на същия е било вменено да приема и експедира дървените материали на склад, добити от фирмите - изпълнители (т.1 и т.2 от раздел „Основни функции и задължения“ на подписаната длъжностна характеристика за заеманата длъжност”), като при това следи стриктно за правилното разкрояване, сортиментиране и окачествяване на същите (т.5 - т.11, т.15 и т.18 от раздел „Основни функции и задължения“), както и да носи отговорност при констатиране на злоупотреби и неточно измерване. От тези обстоятелства следва извод, че на същия са възложени отговорни трудови задължения, които имат пряк икономически израз в патримониума на субекта на дисциплинарна власт. Нарушението на трудовата дисциплина, изразяващо се в неправилно окачествяване на добития дървен материал съставлява тежко нарушение на трудовата дисциплина, което води до финансови загуби за работодателя /в настоящия случай в размер на 772, 46 лева без ДДС/ и създава предпоставка за злоупотреби. Индиции в тази насока се съдържат в

приложената по делото справка за трудови договори /л. 232 от делото/и в показанията на свидетеля Таиров, от които се установява, че в процесния случай трупите били предназначени за дружеството „Вева груп“ ЕООД, като към настоящия момент, след дисциплинарното уволнение, жалбоподателят Ч. работи на същата длъжност именно във „Вева груп“ ЕООД.

Неоснователно в тази насока се явява изложеното във въззивната жалба, че нарушението на трудовата дисциплина не е тежко, тъй като е налице „малозначителност“ на вредата, предвид обстоятелството, че размерът на същата е под 1000 лева. Следва да бъде отбелязано, че понятието „малозначителност“ е термин с наказателноправно значение, който не намира своето приложение в гражданското право /за пълнота следва да се отбележи, че понятието „значителни имуществени вреди“ изисква размерът на вредата да надхвърля 14 минимални работни заплати към момента на деянието – виж *Решение № 312 от 27.06.2008г. по КНОХД №273/2008г., III н.о. по описа на ВКС с докладчик- Р. Ненков/*.

Оплакването за постановяване на първоинстанционния съдебен акт при допуснати съществени нарушения на съдопроизводствените правила поради недопускането до разпит на инж. М. като свидетел е неоснователно. Това е така, доколкото извършеното от жалбоподателя тежко нарушение на трудовата дисциплина е установено чрез писмени доказателства – двата констативни протокола, както и със свидетелски показания, като въззивният съд намира, че разпитът на инж. М. не е необходим.

Нормата на чл. 189, ал. 1 КТ вмениява в задължение на субекта на дисциплинарна власт при определяне на дисциплинарното наказание да вземе предвид тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено, както и поведението на работника или служителя. Тази преценка е задължителна за наказващия орган и нейното извършване е изискване за законност на наложеното дисциплинарно наказание. Дали същата е правилно извършена следва да се установи от съответствието между извършеното нарушение и наложеното наказание. При спор относно законността на наложено дисциплинарно наказание съдът следва да извърши съдебен контрол по тези въпроси.

В настоящия случай, въззивният съд намира, че работодателят е взел предвид всички обстоятелства, предвидени императивно в разпоредбата на чл. 189, ал. 1 КТ. Отчетени са характерът и тежестта на извършеното нарушение, настъпилите за предприятието имуществени вреди, обстоятелствата, при които е извършено нарушението, виновното поведение на жалбоподателя, както и неговите писмени обяснения. Ето защо въззивният съд счита, че работодателят е доказал по делото, че е упражнил законно правото си на уволнение.

Поради тези правни съображения, настоящата съдебна инстанция приема, че първостепенният съд е достигнал до верните правни изводи и като е отхвърлил предявените обективно съединени иски е постановил законосъобразен и правилен съдебен акт. Искът за отмяна на уволнението по чл. 344, ал.1, т.1 КТ е главен спрямо останалите предявени акцесорни иски

по чл. 344, ал.1, т.2 и т.3 КТ – за възстановяване на работа и за присъждане на обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение за времето, през което жалбоподателят е останал без работа, считано от 28.07.2021 г. до възстановяването му на предишната му работа, които се явяват обусловени от решението по иска за отмяна на уволнението, като уважаването им се явява последица от признаването на уволнението за незаконно и отмяната му. Но в случай, щом уволнението е законосъобразно, за жалбоподателя не възниква субективно преобразуващо право да бъде възстановен на заеманата преди уволнението работа – „Техник, горско стопанство - ТРО” към ТП „ДГС Б.. Предвид факта, че изводите на двете съдебни инстанции съвпадат, атакуваното Решение № 38/29.03.2020г., постановено по гр.д. № 300/2021г. по описа на Районен съд – гр. Девин ще следва да бъде потвърдено като законосъобразно и правилно.

С оглед изхода на спора, разноски за юрисконсултско възнаграждение във въззивното производство се дължат в полза на въззиваемия - ТП „Държавно горско стопанство – с. Б.“, които съгласно разпоредбата на чл. 78, ал. 8 ГПК във вр. с чл. 23, т. 1 от Наредба за заплащането на правната помощ възлизат на 180/сто и осемдесет/лева.

Мотивиран от гореизложеното, Окръжен съд – гр. С.

## **РЕШИ:**

**ПОТВЪРЖДАВА** Решение № 38/29.03.2020г., постановено по гр.д. № 300/2021г. по описа на Районен съд – гр. Девин като законосъобразно и правилно.

**ОСЪЖДА** ЮКС. ДЖ. Ч., с ЕГН: \*\*\*\*\* от с. Б., обл. С. да заплати на ТП“ Държавно горско стопанство – с. Б.“ с ЕИК: 2016195800385, със седалище и адрес на управление: с. Б., обл. С., ул. „Р.“ № 20, представлявано от директора – инж. С.К.М. парична сума в размер на 180/сто и осемдесет/лева, представляваща сторени разноски за юрисконсултско възнаграждение.

Решението подлежи на обжалване пред ВКС на Република България в едномесечен срок, считано от 31.05.2022г.

Председател: \_\_\_\_\_

Членове:

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_