

РЕШЕНИЕ

№ 11879

гр. София, 06.07.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 126 СЪСТАВ, в публично заседание на петнадесети юни през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: БИЛЯНА МАГДЕЛИНОВА

при участието на секретаря П. ЦВ. С.
като разгледа докладваното от БИЛЯНА МАГДЕЛИНОВА Гражданско дело № 20221110166599 по описа за 2022 година

Предявени са обективно съединени искиове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и т.2 от КТ от ищцата В. Г. Х. срещу ответника „ЮРОБАНК БЪЛГАРИЯ“ АД за признаване за незаконно на уволнението, извършено със Заповед № 0000/1506/01.11.2022г. и неговата отмяна и за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „Мениджър Оперативен риск и качество на обслужването“ при ответника, в офис „София-Гоце ДелчевФЦ668“.

В исковата молба са изложени съображения, че ищцата е работила при ответника на посочената по-горе длъжност, като с посочената заповед трудовото му правоотношение е прекратено на основание чл. 328, ал.1, т. 12 от КТ. Поддържа, че заповедта е незаконосъобразна по следните съображения:

-Издадена е в противоречие с чл. 189 КТ, тъй като работодателят не изследвал тежестта на нарушението, обстоятелствата при които е извършено, а също така и от „значение за тежестта на нарушението е формата на вината на работника или служителя“ (в този смисъл РЕШЕНИЕ № 267/17.03.2021 г.д № 390/2020 г. IV г.о на ВКС). В случая е имало съпътстващи обстоятелства, изразяващи се в това, че ищцата е била в състояние на извънреден стрес, около влошаващото се здравословно състояние на баща ѝ, който починал на

04.09.2022 г. Била под изключителен емоционален стрес, като още към края на месец 07.2022 г., ежеседмично се е прибираща в гр. Монтана при своя баща, който преминал през тежка операция при която било ясно, че изходът за него ще е фатален. През месец 08.2022 г. ползвала платен годишен отпуск в размер на пет работни дни, както и отпуск по чл. 162, ал. 1, предл. 9 КТ - „гледане на болен или на карантиниран член от семейството“ (в периода 10.08-12.08.2022 г.), за да се грижи за баща си и да бъде до своя родител в най-необходимото за него време. Тези обстоятелства повлияли негативно на нейната работоспособност, което е описано в обясненията ѝ по чл. 193 КТ, но не е взето от работодателя, в нарушение на чл. 189 КТ.

2. Причина за допуснатото нарушение е кадровата необезпеченост на клона, който управлявала, през цялото лято на 2022г. В офиса на „ЮРОБАНК БЪЛГАРИЯ“ АД - „София - Гоце Делчев - ФЦ 668“ имало кадрови проблем, тъй като по щатно разписание работещите по трудов договор с място на работа „ЮРОБАНК БЪЛГАРИЯ“ АД - „София - Гоце Делчев - ФЦ 668“ следва да са 5, а от м. май 2022 г. те са останали за постоянно 4, един от които е ищцата на длъжност „Мениджър Оперативен риск и качество на обслужване“, като на 25.08.2022г. на работа са били трима служители. При така създалата се ситуация и за да защити репутацията на банката-работодател, ищцата се заела да обслужи лицето Д.М., въпреки че по трудов договор изпълнява управленски и контролни функции. Поради липсата на персонал, по вина на работодателя, била задължена, освен своите функции, да поеме част трудовите функции на експертна длъжност, нямаща нищо общо със заеманата от нея. При обработка на посочената заявка ищцата проверила в Търговски регистър за първите по ред две дружества от цитираните в процесната заповед - "В.Пауър-Н" ЕООД, ЕИК: 200800058 и "В.Пауър-3" ООД, ЕИК 201205063, чиито управител към дата на справка е именно лицето Д.М.. В бързането извършила справка за останалите две фирми "О и М Ринюабълс" ЕООД, ЕИК 202341194 и "ЕЙ УАН ДИВЕЛЪПМЪНТ" ЕООД, ЕИК: 201570311, единствено във вътрешната система на банката, където лицето Д.М. фигурирало като законен представител на „ЕЙ УАН ДИВЕЛЪПМЪНТ" ЕООД, ЕИК: 201570311 и упълномощен представител и едноличен собственик на капитала на "О и М Ринюабълс" ЕООД, ЕИК 202341194. На следващия ден му предоставила исканата информацията по имейл.

3. При определяне тежестта на нарушението по чл. 189 КТ работодателят е следвало да съобрази посочените обстоятелства, както и че информация/справка за движението по банковите сметки е предоставена на Д.М., който е бил управител на „ЕЙ УАН ДИВЕЛЪПМЪНТ“ ЕООД към определен момент, но впоследствие е сменен в ТР и действа като пълномощник на това търговско дружество, но не бил сменен в системата на банката. Поради това към 25-26.08.2022 г. е бил все още едноличен собственик на капитала на търговско дружество „О и М Ринюабълс“ ЕООД, ЕИК 202341194 и е негов представител по пълномощие. Твърди, че не е налице умишлено извършено нарушение, не е налице хипотезата на неполагане на дължима грижа от служителя, а дори е налице полагане на по-големи от необходимите грижи чрез оказване на съдействие на колеги и поемане на повече от нормираните трудови функции в полза на работодателя. Свидетелство за полагане на дължимата грижа е това, че ищцата извършила справка в Търговския регистър за две от исканите четири дружества, като поради липсата на време и поради кадровата необезпеченост, допусната от банката, за останалите две - „О и М Ринюабълс“ ЕООД, ЕИК 202341194 и „ЕЙ УАН ДИВЕЛЪПМЪНТ“ ЕООД, ЕИК: 201570311 е извършила справка единствено във вътрешната система на банката, където лицето Д.М. фигурира като представляващ.

4. Излага, че е дългогодишен служител на ответника и в продължение на 15 години се е доказала като отличен служител, без наложени дисциплинарни наказания, показвала е лоялност и е защитавала доброто име на работодателя, като при необходимост, по настояване на прекия си ръководител е изпълнявала трудови функции и в други клонове на „ЮРОБАНК БЪЛГАРИЯ“ АД, в които клонове, отново по вина на работодателя не е достигала работна ръка. Твърди, че описаното в заповедта дисциплинарно нарушение е извършено безвиновно /случайно/, без от това да са извлечени каквито и да е облаги от служителката В. Х. и без да е налице каквато и да е користна цел. Работодаателят не твърди настъпването на каквито и да било имуществени или неимуществени вреди, които да са настъпили от описаното в заповед за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ с № 0000/1506 от 01.11.2022 г. поведение на В. Х..

Ответникът „ЮРОБАНК БЪЛГАРИЯ“ АД, в законоустановения

едномесечен срок, е представил отговор на исковата молба, с който оспорва исковите, като излага подробни аргументи, че при прекратяване на трудовото правоотношение е спазена законовата процедура и уволнението на ищеца е законосъобразно. Излага доводи за надлежно установено дисциплинарно нарушение, за надлежно проведено дисциплинарно производство и законосъобразно наложено наказание. Не оспорва наличието на трудово правоотношение, в което банката е била работодател на ищцата по смисъла на § 1, т. 1 от ДР на КТ, а ищцата служител на Банката с последно място на работа - Финансов център „София-Гоце Делчев - ФЦ 668“ и с последно заемана длъжност, считано от 01.02.2020 г., - „Мениджър оперативен риск и качество на обслужването“ /МОРКО/, с трудови задължения и отговорности, описани в длъжностни характеристики, неразделна част от договора/допълнителното споразумение за съответната заемана длъжност. Не оспорва прекратяването на трудовото правоотношение във връзка с налагане на наказание дисциплинарно уволнение със Заповед № 0000/1506 от 01.11.2022 г. за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ по чл. 188, т. 3 от КТ и Заповед № 702/08.11.2022 г. за прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ, считано от 15.11.2022 г., като двете заповеди са били връчени на ищцата на 14.11.2022 г. Оспорва твърденията за допуснати процесуални нарушения, тъй като заповедта за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ е издадена и връчена на служителя в рамките на кратките преклузивни срокове, предвидени в чл. 194, ал. 1 от Кодекса на труда. Оспорва твърдението за допуснати процесуални нарушения, тъй като са спазени изискванията на чл. 193, ал. 1 от КТ и са поискани и приети писмени обяснения от служителката, които са взети предвид при определяне на вида и тежестта на наказанието. В дадените обяснение е налице признание на нарушенията, от което е направен извод, че служителката е била наясно кои от приложимите за длъжността ѝ вътрешнобанкови правила и процедури и изискванията на длъжностната характеристика е нарушила и с това е затвърдила пред работодателя извода за верността на констатациите в изпратената до ръководството на Банката докладна записка. Дисциплинарното наказание „уволнение“ е наложено с мотивирана писмена заповед на работодателя, поради което са спазени изискванията на чл. 192, ал. 1 от КТ за формиране и обективизиране волята на работодателя. Спазени са вътрешните процедури, възприети от дружеството

работодател за установяване и третиране на нарушения. Отчетена е тежестта на нарушенията предвид фундаменталната за банковата работа важност на правилата за надлежна идентификация на клиентите и за опазване на банковата тайна. Всичко това е обусловило налагането на най-тежкото дисциплинарно наказание уволнение. Спазени са критериите по чл. 189, ал. 1 от КТ при определянето и налагането на дисциплинарното наказание, като е взет предвид вида, броя и тежестта на констатираните нарушения и обстоятелствата, при които са извършени, и е съобразил направените признания и обяснения от служителката. Извършените нарушения на правилата и изискванията за идентификация на клиент, за поддържане на актуални клиентски досиета и за опазване на банкова тайна са тежки от гледна точка на сигурността и доверието в банковата работа. Счита, че са извършени нарушения на основополагащи правила, за спазването на които Банката е задължено лице съгласно Закона за кредитните институции и подлежи на тежки регулаторни и имуществени санкции. Противно на твърденията в исковата молба, счита че служителката не е оправдала възложеното ѝ доверие на длъжността „Мениджър Оперативен риск и качество на обслужването" във финансов център на Банката и това е изразено в мотивите на заповедта.

Съдът , като взе предвид становищата на страните и събраните доказателства, приема за установено от фактическа страна следното:

С определението по чл.140 от ГПК са прието за безспорно и ненуждаещо се доказване наличието на трудово правоотношение, което е прекратено с посочената в исковата молба заповед. Между страните е налице спор за това дали са налице предпоставките за прекратяване на трудовото правоотношение, посочени в заповедта

Не е спорно и от доказателствата се установява, че със заповед №0000/1506/01.11.2022г. е наложено на ищцата наказание дисциплинарно уволнение на основание доклад на управление „Вътрешен одит” и след запознаване с писмените обяснения, дадени от В. Х. в съответствие с чл. 193 от Кодекса на труда. В заповедта са изложени мотиви за обстоятелствата , обуславящи направения извод за наличие на предпоставките на чл. 188 т. 3 от Кодекса на труда, във връзка с чл.187, ал. 1, т. 3 и 10 от Кодекса на труда, за налагане наказание дисциплинарно уволнение на В. Г. Х., която при

изпълнение на длъжност Мениджър Оперативен риск и качество на обслужване във Финансов център Гоце Делчев-ФЦ 668 е извършила нарушения на трудовата дисциплина, изразяващи се в това, че на 25.08.2022 г. при посещението на лицето Д.М. във финансов център „София - Гоце Делчев-ФЦ 668“, което е поискало информация за банковите сметки на себе си като физическо лице и на няколко юридически лица, не е извършила задължителната по процедура проверка на актуалния правен статус на дружествата и представителна власт на лицето в Търговския регистър. Поради това Служителката не е установила и съобщила, че лицето не е управител и законен представител на дружество „Ей Уан Дивелъпмънт“ ЕООД и на дружество „О И М Ринюабълс“ ЕООД и няма право да получава информация относно сметките на тези дружества. Служителката не е взела предвид записа във вътрешната банкова система, че лицето Д.М. няма права за разпореждане и управление по сметките на дружество „Ей Уан Дивелъпмънт“ ЕООД. Служителката е установила, че статусът на всички дружества, посочени по-горе, не е коректен и изисква актуализиране във вътрешната банкова система, по реда предвиден във вътрешните правила и процедури, но не е съобщила, че това обстоятелство изключва обслужване на клиента преди актуализирането на данните. На 26.08.2022 г. в 9:43 ч. от служебната си поща VHubenova@postbank.bg Служителката е изпратила имейл до имейл адреси ddobrev@adm-iex.com; jonathan.mann333@gmail.com с тема: POSTBANK STATEMENTS, с приложени банкови извлечения от сметките на „Ей Уан Дивелъпмънт“⁸ ЕООД, „О И М Ринюабълс“ ЕООД, „В-Пауър - 3“ ООД и „В.Пауър - II“ ООД. Прието е, че с описаното действие Служителката е допуснала неправомерно разкриване на конфиденциална информация относно сметки на клиенти на Банката, която съставлява банкова тайна по смисъла на чл. 62, ал. 2 от Закона за кредитните институции, които представляват тежки нарушения на трудовата дисциплина по чл. 187, ал. 1, т. 3 и 10 от Кодекса на труда. Работодателят съобщава дадените обяснения по реда на чл. 193, ал. 1 от КТ, съдържащи признание на описаните действия. Отчита изложените мотиви и подбуди за причините, довели до допускане на описаните нарушения, но преценява, че същите не са от естество да оправдаят и извинят нарушения на фундаментални правила и изисквания към банков служител на заеманата от Служителката длъжност. В тази връзка е съобразно изискванията на чл.189 от Кодекса на труда е определено дисциплинарно

наказание уволнение като съответстващо на тежестта на допуснатите нарушения. Въз основа на посочената заповед е издадена заповед №702/08.11.2022г., с която на основание чл.330, ал.2 т.6 Кодекса на труда е прекратено трудовото правоотношение ищцата.

Не е спорно, че при спазване процедурата по чл.193 от КТ ищцата е дала писмени обяснения, във връзка с установените факти в докладна записка, като е признала извършване на установените нарушения, изразяващи се в това, че при обработката на заявката за предоставяне на информация за четири фирми явно е пропуснала да направи проверка в търговския регистър за две от тях, като е изпратила информация на заявителя и за тези фирми. Оправдала е липсата на проверка в търговския регистър с висока натовареност и емоционални проблеми, свързани със смъртта на баща ѝ.

От представеното трудово досие на ищцата се установява, че същата е ползвала платен годишен отпуск в периодите, посочени в писмения отговор. От съдържащите се в трудовото досие документи е видно, че на ищцата е налагано наказание предупреждение за уволнение със заповед от 07.04.2014г., при която , издадена въз основа доклад на управление „Вътрешен одит” и след запознаване с писмените обяснения, дадени от В. Х. в съответствие с чл. 193 от Кодекса на труда, е прието, че са налице предпоставките на чл. 188 т. 2 от КТ във връзка с чл.187 т.3, т.7 и т.10 от Кодекса на труда, като е установено нарушение на вътрешно-банковите правила и процедури, съставляващи нарушения на трудовата дисциплина, поради това, че в периода 05.04.13г. - 16.04.13г. е активирала сметки на клиентите на банката М.М.С. и Д.Й.М., без да извърши необходимата идентификация на титулярите на тези сметки в съответствие с вътрешнобанковата „Процедура за класификация, поддръжка и активиране на замразени сметки“; на 03.04.13 г. и 10.04.13 г. не е осъществила контрол върху променените клиенти данни на М.М.С., с което не е спазила изискванията на вътрешно-банковата Процедура за регистриране на нов клиент.

Приета е съдебно-техническа експертиза, която прави заключени относно видовете информационни системи, ползвани от банката, както и къде се намират правилата за работа на служителите, при извършване на различни операции, какъв достъп до информационната система имат.

-Направена е констатация, че основната вътрешна банкова система „СиСофт“ (CSoftBank++) има две приложения за работа с клиенти в

клоновата мрежа - „Sdeiki“, и „CSTouchScreen“, в които информацията е една и съща, но с различна визуализация и се ползват за идентификация и обслужване на клиентите. При влизане е приложение „Sdeiki“ служителят на банката трябва да се Регистрира със своите „Инициали“ и „Парола“. В приложение за работа с клиенти в клоновата мрежа - „Sdelki“ в меню „Търсене на клиенти“ може да се търсят клиенти чрез „По Идентификатор“ и чрез „Допълнителни данни“. В Меню „Представляващи“ се визуализира информация за актуалния статус и законните представители на корпоративни клиенти. При проверка дали статусът на клиента е актуален и активен, срещу законния представител на клиента е изписан неговия статус.

При проверката е установено, че за дружествата Ей Уан Дивелъпмънт“ ЕООД, ЕИК 201570311, и „О -И М Ринюабълс“ ЕООД, ЕИК 202341194 излиза на екрана на монитора съобщение за служителя на банката, че е необходима задължителна актуализация, което означава че данните на клиента не са актуални, както и данни за други лица, представляващи дружествата. По отношение на фирма „Ей Уан Дивелъпмънт“ с Булстат 201570311 с неактивен статус е: -Jonathan Mann, който не е законен представител на дружеството.

-В основната вътрешна банкова система на „ЮРОБАНК БЪЛГАРИЯ“ АД „СиСофт“ (CSoftBank++) в приложение за работа с клиенти в клоновата мрежа - „Sdeiki“, за „О и М Ринюабълс“ с Булстат 202341194 в „Статистическа информация“ ясно се вижда в поле „Финансов Център на обслужване“ е посочен „901 София Тодор Каблешков“, а за „Ей Уан Дивелъпмънт“ с Булстат 201570311 в „Статистическа информация“ ясно се вижда в поле „Финансов Център на обслужване“ е посочен „439 София Витоша“.

- На 25.08.2022г. са регистрирани логове в основната вътрешна банкова система в клиентския профил и в сметките на клиентите „Ей Уан Дивелъпмънт“ ЕООД, „О И М Ринюабълс“ ЕООД, „В-Пауър - 3“ ООД и „В.Пауър - II“ ООД на служителя В. Х..

- От мейл адреса на В. Х. VHubenova@postbank.bg на 26.08.2022г. в 9:43 часа е било изпратено електронно писмо до jonathan.mann333@gmail.com; ddobrev@adm-iex.com с прикачени 4 файла, съдържащи Банкови извлечения на следните фирми: „Ей Уан Дивелъпмънт“ ЕООД от 03/06/2013 до 25/08/2022, 407 страници, „О И М Ринюабълс“ ЕООД от 04/12/2012 до 25/08/2022 - 49 страници, „В-Пауър - 3“ ООД от 15/11/2019 до 25/08/2022 - 1 страница, „В.Пауър - II“ ООД от 21/10/2009 до 25/08/2022 - 1 страница.

- Според вещото лице служителите на длъжност МОРКО, каквато е била ищцата, имат достъп до приложение „CSTouch Screen“, както и че потвърждават операции чрез основната вътрешна банкова система „СиСофт“, която допуска да се достъпват клиентски данни и експозиция чрез номер на Булстат/ЕИК, като това дава право на служителя само за справки/проверки (пасивен достъп, пасивни действия), които да служат за вътрешни цели.

Съдът кредитира заключението на вещото лице, тъй като е обективно и обосновано и съответства на останалите събрани по делото доказателства.

Представена е с писмения отговор електронна кореспонденция, от която се установява следното: На 17.09.2022г. адв. Младенов, като представител на „Ей Уан Дивелъпмънт“ ЕООД, е изпратил съобщение до служител на банката, с което го уведомява за предоставена в съдебно заседание информация за движението по банковата сметка на

представляваното от него дружество, предоставена на лица нямащи право на достъп до същата, представляваща извлечение от 407 страници, съдържащо всички транзакции по сметката, като са разкрити финансови отношения с трети лица. Заявено е, че лицето Д.М. не е вписан като законен представител на дружеството и са налице противоправни действия на служител на банката, във връзка с които представителят на засегнатото дружество настоява за сезиране на БНБ и уведомяване на обществеността.

След подаване на сигнала е поискано по електронната поща обяснение от ищцата, за това дали е извършвано обслужване на „Ей Уан Дивелъпмънт“ ЕООД на 25.08.2022г., кой е поискал информацията и как е идентифицирано лицето. В своя отговор Х. признава, че е помагала на колежка на 25.08.2022г. във връзка с искане от Д.М. за предоставяне на информация за салдото по лични и фирмени сметки. Лицето представило паспорт и извлечение за актуалното състояние на дружествата, от които било видно, че е управител. Дружествата били около 10 и се изисквала справка от базата на Пиреус Банк, като излижала информация, че има сметка в ФЦ111-НДК и ФЦ 901 –Тодор Каблешков, които трябва да се посетят за актуализация на досието. Посочено е, че е дадена информация на фирмата в Пощенска банка.

На въпрос как е установила представителната власт, ищцата отговаря в друго писмо, че има пропуск в установяване на представителната власт, тъй като досиетата не били актуални. Но информацията за фирмата на заявителя

В пауър II била актуална и ползвали булстатите от регистъра Апис и справките предоставени от клиента. В последващо писмо Х. уточнява, че пропускът, който има предвид, се изразява в ползване на стара извадка от АПИС, като не е направена извадка от Търговския регистър, а заявителят се идентифицирал с паспорт.

В отговор на дадените обяснения е дадена възможност на ищцата да уточни защо са направени посочените пропуски и каква е процедурата при наличие на съобщение, че клиентското досие не е актуално. На поставените въпроси е обяснено, че пропускът се изразява в това, че не е направена справка за всички фирми в търговския регистър. Относно съобщението, че не е актуална информацията за фирмата, Х. заявява, че в такъв случай по процедура следва да се актуализира клиентското досие, ако е на съответния финансов център, като тя предупредила клиентите, че трябва да посетят тези центрове.

При така установената фактическа обстановка се налагат следните

правни изводи:

Задължението за установяване законността на уволнението носи ответникът по настоящото дело, като законността на едностранното прекратяване на трудовото правоотношение се обуславя от установяване на обстоятелствата, предвидени в чл. 195 КТ, във вр. с чл. 190 КТ, чл. 194, ал. 1 КТ и чл. 193, ал. 1 КТ. След установяването факта на нарушението на трудовата дисциплина, нарушителя, времето и мястото на извършване на противоправното неизпълнение на трудовите задължения, работодателят е длъжен да подведе тези обстоятелства под диспозицията на правната норма, регламентирана в чл. 195 КТ, във връзка с чл. 190, 186 и 187 КТ, вследствие на което може да упражни законосъобразно своето потестативно субективно право да уволни дисциплинарно виновния работник или служител. Уважаването на иска за възстановяване на длъжността, от която лицето е уволнено е обусловена от изхода на правния спор по първия конститутивен иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ – за отмяна на уволнението като незаконно.

Относно иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ

Преди да се извърши съдебен контрол, относно законосъобразността на процесното уволнение, съдът е длъжен да се произнесе относно възражението на процесуалния представител на ответника за неспазване на преклузивните срокове, предвидени в чл. 194, ал. 1 от КТ. Същото е неоснователно, тъй като нарушенията на трудовата дисциплина, във връзка с които е наложено дисциплинарното наказание, са установени въз основа на докладна записка от 21.10.2022г., а наказанието е наложено с заповед от 01.11.2022г., поради което е спазен двумесечния срок от откриване на нарушението. На следващо място нарушението, за което е наложено дисциплинарно наказание, е извършено е периода 25.08.2022г.-14.11.2022г., а заповедта е издадена на 01.11.2022 г. и връчена на 14.11.2022 г. лично на ищцата, от която дата се приема за наложено дисциплинарното наказание с оглед чл. 195, ал. 3 от КТ. Поради това дисциплинарното наказание е наложено в рамките на едногодишния срок от извършване на нарушенията. Предвид изложеното възражението за неспазване на преклузивните срокове по чл. 194, ал. 1 от КТ е неоснователно.

Следва да се вземе предвид обстоятелството, че твърденията за

незаконност на уволнението, очертават основанията на предявения иск и в техните рамки е ограничена търсената съдебна защита, съобразно диспозитивното начало в гражданския процес, поради това следва да се прецени законосъобразността на процесната заповед в рамките на направените в исковата молба възражения.

Съдът не би могъл да разгледа спора по същество, ако не е ясен и точно определен предметът на съдебния контрол, поради което следва служебно да следи за наличието на задължителната форма по чл. 195, ал. 1 КТ (в този смисъл решение № 1506/10.12.1999 г. по гр. дело № 408/99 г., решение № 23 от 13.04.2001 г., ВКС, III г. о. и др.) Съгласно чл. 195, ал. 1 КТ дисциплинарното наказание се налага с мотивирана писмена заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога е извършено, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага. Липсата на който и да е от тези реквизити нарушава правото на защита срещу уволнението на служителя, а от друга страна прави невъзможна проверката на законосъобразността на заповедта за наказание, която следва да извърши съдът. Особено съществено изискване към мотивирането на заповедта е ясното индивидуализиране с всичките му обективни и субективни признаци на извършеното нарушение, посочването на обстоятелствата, при които е извършено, както и времето на извършването му.

Съдът приема, че процесната Заповед №0000/1506/01.11.2022г., с която е наложено дисциплинарното наказание, отговаря на тези изисквания. Видно от съдържанието ѝ, отразените нарушения са индивидуализирани достатъчно ясно и точно, като са посочени и правните норми, въз основа на които е наложено наказанието – чл. 188, т.3 във връзка с чл.187, ал.1, т.3 от КТ.

Основните възражения, изложени в исковата молба, са свързани с твърдения за неспазване на чл.189 от КТ при определяне на наказанието за допуснатите нарушения. В тази връзка следва да се вземе предвид, че при констатирано нарушение на трудовата дисциплина работодателят винаги има право да прецени дали да наложи дисциплинарно наказание на работника или служителя или не, както и да определи вида на наказанието. При избора на наказание работодателят е длъжен да се ръководи от законовите критерии по чл. 189, ал. 1 КТ, а именно тежестта на нарушението (определя се от значимостта на неизпълненото задължение и формата на вината),

обстоятелствата при които е извършено и поведението на работника или служителя. Съдът в трудовия спор има задължението да оцени нарушенията, когато същите са няколко за кратък период от време именно в тяхната цялост и именно с оглед критерия на чл. 189, ал. 1 КТ (вж. Решение № 117 от 05.04.2012 г. по гр. д. № 1306/2011 г., ВКС, IV Г. О., Решение № 55 от 01.03.2011 г. по гр. д. № 1972/2009 г., IV Г. О., ВКС, Решение № 29 от 10.03.2015 г. по гр. д. № 3149/2014 г., III Г. О., ВКС). Тази преценка следва да се основава на всички обстоятелства, имащи отношение към извършеното дисциплинарно нарушение, в това число значимостта на неизпълнените задължения по трудовото правоотношение с оглед настъпилите или възможните неблагоприятни последици за работодателя, обстоятелствата, при които е осъществено неизпълнението, както и субективното отношение на работника или служителя към конкретното неизпълнение и въобще поведението му при полагането на труд. При оспорване на наказанието съобразяването му с тези обстоятелства е предмет на съдебен контрол (вж. Решение № 372 от 01.07.2010 г. по гр. д. № 1040/2009 г., ВКС, IV Г. О., Решение № 372 от 17.03.2014 г. по гр. д. № 3731/2013 г., ВКС, IV Г. О., Решение № 75 от 10.06.2015 г. по гр. д. № 5735/2014 г., IV Г. О., ВКС).

В случая ищцата не оспорва и в даденото обяснение по чл.193 от КТ признава, че при обработка на заявление за предоставяне на данни от клиент на банката, е възможно да не е извършила проверка относно представителната власт на заявителя в търговския регистър, по отношение на всички дружества, за които е поискана и предоставена информация.

Следва да се има предвид, че при даване на първоначални обяснения, при запитване, направено по електронната поща на ищцата, същата признава, че при обслужване на клиента Д.М. е допуснала пропуски, изразяващи се в това, че по негово искане е предоставила информация за движението по сметките на 10 дружества, но установила представителната власт на лицето на база предоставени от него разпечатки за актуалното състояние на дружествата. В същото време признава за наличие на информация във вътрешно-банковата система, че досието на клиента подлежи на актуализация. От обясненията на ищцата, обективирани в електронната кореспонденция, следва извод за предоставена информация за движението по сметките на 10 дружества, без да е извършена надлежна проверка за актуалното им състояние. Посочените обстоятелства, признати от ищцата, се

установяват и от заключението на вещото лице, което съдът кредитира, тъй като неговите изводи изцяло съответстват на установените в хода на дисциплинарното производство обстоятелства, обусловили налагане на процесното наказание. От експертизата се установява, че по отношение на част дружествата, за които е предоставена информация на Д.М., е налице отбелязване в достъпната на ищцата банкова система, че информацията не е актуална. Пренебрегването, от страна на ищцата, на наличния сигнал за необходимост от актуализация, до такава степен, че да не направи справка в общодостъпния и съдържащ най-актуална информация търговски регистър, не може да бъде оправдано с това, че съответния финансов център, обслужващ дружеството, е затворен или че е изключително натоварен и кадрово необезпечен клонът, в който ищцата заема ръководна длъжност.

Същата е имала достатъчно възможности за проверка представителната власт на заявителя, както и достъп до надлежна вътрешна процедура, която дава указания за действие в подобна ситуация. Въпреки това, ищцата не е използвала наличните информационни ресурси и е предоставила информация, представляваща банкова тайна, с което е нарушила основно задължение в работата на банковия служител- да установи самоличността на лицата, които обслужва и тяхната представителна власт по отношение на клиентските досиета, информация от които искат или са направили заявление за извършване на банкови операции.

От установените по делото факти следва да се направи извод за извършване на нарушенията, описани в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание, които са надлежно установени, чрез извършване на вътрешна проверка. Добросъвестното изпълнение на служебните задължения от страна на ищцата изисква при информация във вътрешно банковата информационна система, че е нужна актуализация в досието на съответния клиент, да направи всички възможни проверки или да преустанови обслужването на клиента до изясняване на актуалния му статут.

Не се установява ищцата да е действала добросъвестно в конкретната ситуация, тъй като е предоставила поисканата информация, оправдавайки се с голямата натовареност и лични проблеми. Същите не омаловажават или извиняват извършването на банкови операции и предоставяне на сведения, представляващи банкова тайна, на лице с неустановена представителна власт,

при положение, че съгласно чл. 62, ал. 1 и 4 от ЗКИ банката работодател има задължение за опазване на банкова тайна, както и всички служители, работещи в нея. Същите нямат право да разгласяват тази информация, включително след прекратяване на трудовите правоотношения с Банката, освен в изчерпателно изброени хипотези. В ЗКИ са предвидени санкции за нарушение на задължението за опазване на банкова тайна, които засягат както за нарушителя, така и банката, и са свързани с налагане на имуществени санкции в големи размери на банката. Именно поради специфичния характер на извършваната дейност и за изпълнение задълженията за опазване на сведенията, представляващи банкова тайна, ответното дружество разполага с процедури за работа, които се намират на разположение на служителите. Според вещото лице същите имат достъп до процедурите за работа, които се намират в специално приложение на вътрешно–банковата система.

В правилата за идентификация на клиент и неговите представители, приложени към писмения отговор на ответника, е предвидено при работа с търговци служителят да изисква от представляващия писмено да потвърди публикуваната информация в интернет страницата на ТР, като се подпише и постави печат на направената разпечатка. В т.3 от правилата изрично е предвидено, че разпечатката от ТР може да бъде извършена единствено от служителя на банката. Не се допуска приемане на разпечатка, предоставена от клиента, като заместител на удостоверение за актуално състояние.

Съдът приема, че при определяне на наказанието, работодателят е взел предвид, че допуснатото нарушение е съществено, с оглед задълженията на банката във връзка със защита на информацията, представляваща банкова тайна по чл.62, ал.2 от ЗКИ, както и че неспазване на правилата за опазване на банковата тайна би се отразило на авторитета на банката, с оглед специфичната ѝ дейност, изразяваща се в работа с множество клиенти. Взето е предвид, че извършеното нарушение е свързано с неспазване на основни правила за работа на банковия служител, както и че от дадените обяснения не се установява служителят да е осъзнал сериозността на извършеното нарушение и опасността, която то създава, за доброто име на банката, възможността за налагане на административно наказание по ЗКИ, както и от загуба на клиенти в условията на един конкурентен пазар, на който оперират и други дружества, предоставящи същите услуги. Без съмнение е, че оправдаването на ищцата за неизвършената проверка с голяма натовареност и

емоционални проблеми, води до накърняване доверието между работодател и служител, което се е отразило на преценката за налагане на процесното наказание.

Неоснователни са възраженията на ищцата, че тежестта на наложеното наказание не отговаря на тежестта на извършените нарушения, както и че същото следва да бъде оправдано поради извършването му в условията на кадрова необезпеченост на клона, в който ищцата е заемала ръководна длъжност, и личните ѝ проблеми. Този извод се налага поради факта, че основно задължение на банковите служители, при работа по заявление на техни клиенти, е да установят както самоличността на заявителя, така и представителната власт на лицата, подаващи заявление от името на юридическо лице. Тази проверка е от първостепенно значение за започване на работа по конкретно заявление. Освен това в правилата за работа, разработени от банката, достъпни за всички служители и известни на ищцата, като дългогодишен служител, е посочен конкретен ред за установяване представителната власт на заявителя, когато представлява юридическо лице, който ищцата не е спазила. Същата не оспорва допускането на пропуск в работата, свързан с доверяването на удостоверения за актуално състояние, представени от клиента, което в противоречие с изричните предписания за работа на банката.

Ирелевантно за решаване на спора е дали информацията във вътрешната система на банката относно дружествата е актуализирана, тъй като в системата е имало отбелязване, че е необходима актуализация. Това не променя обстоятелството, че е пренебрегнат установения ред за работа с клиенти и удостоверяване на представителната им власт. Посоченото пренебрегване на вътрешните правила, данните в информационната система за нужда от актуализация, дава основание да се направи извод за извършено съществено нарушение от страна на ищцата при работата ѝ с информация, представляваща банкова тайна.

Установява се, че проверката по отношение на ищцата е извършена по сигнал на клиент за нарушения при предоставяне на информация за движението на банковите сметки на лица без представителна власт, които са използвани и представени в съдебно заседание, по данни на клиента. Следователно посоченото нарушение е довело до негативни последици за

банката от репутационно естество по отношение на клиента, подал сигнала. Поставили са работодателя в опасност от налагане на административно наказание при подаване на сигнал до съответния компетентен орган по ЗКИ.

Предвид изложеното съдът приема за доказано от страна на ответника, че законосъобразно е упражнено правото на уволнение, доколкото ищцата е извършила нарушение на трудовата дисциплина, за което правилно е наложено най-тежкото дисциплинарно наказание. Този краен извод води до неоснователност на предявения иск по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, който следва да бъде отхвърлен. С оглед изхода на спора по иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ и предвид обстоятелството, че исковите по чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ е акцесорен на първия, то същия е неоснователен и също следва да бъдат отхвърлен.

При този изход на спора и на основание чл. 78, ал. 3 от ГПК ищецът дължи на ответника направените по делото разноски за възнаграждение за вещо лице по съдебно-техническа експертиза в размер на 2500 лева и юрисконсултско възнаграждение, определено по реда на чл. 78, ал. 8 от ГПК, в размер на 200,00 лева.

Така мотивиран, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявените от В. Г. Х. с ЕГН ***** срещу „ЮРОБАНК БЪЛГАРИЯ“ АД с ЕИК 000649749 обективно съединени иски за признаване за незаконно на уволнението, извършено със Заповед № 0000/1506/01.11.2022г. и неговата отмяна на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ и за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „Мениджър Оперативен риск и качество на обслужването“ при ответника, в офис „София-Гоце ДелчевФЦ668“ на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ.

ОСЪЖДА, на основание чл. 78, ал. 3 ГПК, В. Г. Х. с ЕГН ***** да заплати на „ЮРОБАНК БЪЛГАРИЯ“ АД с ЕИК 000649749 сумата от 2700,00 лева, представляваща направените по делото разноски.

Решението може да се обжалва пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от уведомяването на страните.

Съдия при Софийски районен съд: _____