

# РЕШЕНИЕ

№ 957

гр. София, 20.02.2024 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. II-В СЪСТАВ**, в публично заседание на двадесет и четвърти януари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Анелия Маркова

Членове: Пепа Маринова-Тонева  
Василена Дранчовска

при участието на секретаря Юлиана Ив. Шулева  
като разгледа докладваното от Василена Дранчовска Въззивно гражданско дело № 20231100507970 по описа за 2023 година

за да се произнесе, взе предвид следното:

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

Въззивното производство е образувано по подадена в законоустановения срок въззивна жалба на ответника „К.П.Н.Ю.“ ЕАД срещу решение № 6585/27.04.2023 г., постановено по гр.д. № 21939/2022 г. по описа на СРС, 144 състав, с което по предявените от А. М. искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1-2 КТ е признато за незаконно и е отменено уволнението на ищеца, извършено със заповед № 10123/04.04.2022 г. на директора за България на „К.П.Н.Ю.“ ЕАД на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ, поради наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ и ищецът А. М. е възстановен на заеманата преди уволнението длъжност „старши агент“.

Във въззивната жалба се съдържат доводи за неправилност на решението поради нарушение на материалния закон и необоснованост, с твърдения, че от приетите доказателства се установява, че работодателят е изпълнил задълженията си по чл. 193 КТ – разяснил е на служителя за какво нарушение на трудовата дисциплина е извикан да даде обяснения, такива са били дадени и взети предвид при преценка за наложеното дисциплинарно наказание. Въззивникът счита, че по делото се доказва описаното в заповедта за уволнение нарушение – разпространение на поверителна информация сред неизвестен брой лица, поради което наложеното дисциплинарно наказание било законно. Ето защо, моли първоинстанционното

решение да бъде отменено, а предявените искиове да бъдат отхвърлени изцяло.

Въззиваемият А. М. подава отговор на въззивната жалба. Счита, че първоинстанционното решение е правилно и моли същото да бъде потвърдено.

**Софийски градски съд, след като прецени събраните по делото доказателства и взе предвид наведените във въззивната жалба пороци на атакувания съдебен акт и възраженията на страните, намира за установено следното:**

Съгласно разпоредбата на чл. 269 ГПК въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта – в обжалваната му част, като по останалите въпроси е ограничен от посоченото в жалбата. Изключение от това правило е нарушението на императивна материалноправна норма, което може да бъде констатирано като порок от въззивната инстанция и без да е било изрично заявено като основание за обжалване, тъй като се касае за приложение на установена в публичен интерес норма, а не за диспозитивно правило. Всички останали оплаквания, свързани с неправилност на обжалваното решение, следва да бъдат изрично указани чрез посочване в какво точно се изразяват, за да може въззивният съд да извърши проверка за правилността на първоинстанционното решение до посоченото. В този смисъл са задължителните тълкувателни разяснения на Тълкувателно решение № 1/2013 г., постановено по тълк. дело № 1/2013 г. на ВКС, ОСГТК, т. 1.

Първоинстанционното решение е валидно и допустимо. Същото е и правилно, като във връзка с доводите във въззивната жалба следва да се отбележи следното:

За основателността на предявения иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ вр. с чл. 188, т. 3 КТ работодателят-ответник следва да установи, че дисциплинарното наказание на ищеца е наложено при спазване на процесуалноправните и материалноправните изисквания на закона за ангажиране на дисциплинарната му отговорност за вмененото му дисциплинарно нарушение, което включва преди налагане на дисциплинарното наказание да е искано обяснение от работника съобразно изискванията на чл. 193 КТ; заповедта да е мотивирана и да съдържа реквизитите по чл. 195, ал. 1 КТ; ищецът да е извършил виновно твърдяното нарушение на трудовата дисциплина, както и наложеното му наказание да е съответно на нарушението. За описаните законови изисквания към процедурата по налагане на дисциплинарно наказание съдът не следи служебно, а се произнася само по въведените от ищеца с исковата молба доводи за незаконност на уволнението. Съдът не може да основе решението си на факти, които опорочават, отлагат или погасяват оспорваното потестативно право, но не са посочени от ищеца в исковата молба, защото по иска за незаконност на уволнението съдът няма служебно задължение да следи служебно за нито един факт, който поражда правото на уволнение или надлежното му упражняване. В този смисъл е и трайната съдебна практика, обективирана в Решение № 167 от 30.07.2014 г. на ВКС по гр. д. № 6368/2013 г., IV г. о.; Решение № 23 от 2.02.2016 г. на ВКС по гр. д. № 4553/2015 г., IV г. о. и др.

В настоящия случай ищецът оспорва законността на уволнението си с твърдения за неспазена процедура по чл. 193 КТ и неспазен срок по чл. 194 КТ, за неизвършено от него

нарушение на трудовата дисциплина, немотивираност на заповедта за уволнение и несъответност на наложеното дисциплинарно наказание.

По делото е безспорно обстоятелството, че между страните е съществувало безсрочно трудово правоотношение по трудов договор от 12.08.2019 г. за длъжността „старши агент“ (след подписване на допълнително споразумение към трудовия договор от 01.09.2021 г.), прекратено със заповед № 10123/04.04.2022 г. на директора на ответното дружество за България на основание чл. 330, ал. 1, т. 6 КТ – с налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“. Същата е връчена на ищеца на 04.04.2022 г. в 18:00 ч. (видно от саморъчно отбелязаната дата и час от служителя на стр. 2 от заповедта), като преди това в същия ден в 17:34 ч. на А. А. е връчена поканата за писмени обяснения, каквито той е входил до работодателя с вх. № 6257/04.04.2022 г.

Настоящата въззивна инстанция не споделя мотивите на първоинстанционния съд, че процедурата по чл. 193 КТ не е била спазена. Макар времето между връчването на поканата за писмени обяснения и връчването на заповедта за уволнение да е едва 30 минути, видно е, че то е било достатъчно за служителя да разбере в извършване на какво дисциплинарно нарушение е обвинен и да депозира своите обяснения по случая до работодателя, като от съдържанието им се установява, че той не оспорва да е извършил твърдяните действия – същият изразява съжаление за споделянето на информация в посочената платформа, като разяснява, че е правил това с цел взаимопомощ между служителите на предприятието. В практиката на ВКС се приема, че съдържанието на искането за даване на обяснения следва да е такова, че работникът или служителят да е в състояние да разбере за кои негови действия, третиран като дисциплинарни нарушения, се искат обяснения, като му се осигури достатъчен срок за депозиране на писмени обяснения, с цел работникът или служителят да има реална възможност да се защити, а работодателят да вземе предвид обясненията му (Решение № 432/2010 г. по гр. д № 1322/2009 г., III г. о., Решение № 137/2010 г. по гр. д № 20/2009 г. на IV г. о на ВКС, Решение № 221 от 30.07.2014 г. по гр. д № 7639/2013 г. на IV г. о., Решение № 53 от 31.05.2017 г. на ВКС по гр. д. № 2943/2016 г., III г. о.). Дали даденият срок е бил разумен и достатъчен, за да осигури реално възможността за даване на обяснения, се преценява с оглед обстоятелствата на конкретния случай, като следва да се отбележи, че законът не е въвел формални изисквания за тази процедура. Макар изискани в твърде кратък срок, ако служителят е изготвил и депозирал пред работодателя си писмените обяснения, изразяващи позицията му по всички твърдения за конкретните нарушения и ако преди налагането на дисциплинарното наказание тези обяснения са взети предвид, то процедурата по чл. 193 КТ е спазена и не може да се приеме, че уволнението е незаконно на това формално основание.

В случая, в поканата за писмени обяснения работодателят е посочил дата и описание на извършеното нарушение – разпространение на поверителна информация в група с неизвестен брой членове и състав, част от платформа „Дискорд“, посредством публикуване на екранна снимка от вътрешната работна система „Зендеск“ на дата 05.08.2021 г. От съдържанието на писмените обяснения на ищеца е видно, че той е разбрал фактическите

твърдения, изложил е обмислен коментар и е изразил субективното си отношение към нарушението, като не е оспорил, че го е извършил. Свидетелят И.Д., който лично е връчил поканата за обяснения на ищеца, също потвърждава, че на А. е било разяснено за какво е извикан, същият е потвърдил, че всичко му е ясно и е останал в заседателната зала да напише обясненията си, след което ги е предал на свидетеля. В този смисъл, макар и кратко, предоставеното време за обяснения е било достатъчно с оглед и на еднократността на нарушението и липсата на фактическа сложност по случая.

Ето защо, въззивният съд намира, че възраженията на ищеца за неспазване на процедурата по чл. 193 КТ са неоснователни, като от доказателствата по делото е видно и че дисциплинарното наказание от 04.04.2022 г. е наложено в сроковете по чл. 194 КТ – едногодишен срок от извършване на нарушението на 05.08.2021 г., респ. два месеца от узнаване на нарушението на 30.03.2022 г., като по делото липсват данни за по-ранна дата, на която работодателят да е бил уведомен за конкретните действия на ищеца, мотивирали налагането на процесното дисциплинарно наказание.

Съгласно разпоредбата на 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. Задължението по чл. 195, ал. 1 КТ за мотивиране за заповедта за уволнение е въведено с оглед изискването на чл. 189, ал. 2 КТ за еднократност на наказанието, с оглед съобразяване на сроковете по чл. 194 КТ и възможността на наказания работник за защита в хода на съдебното производство по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ. Достатъчно мотивирана съобразно законовите изисквания е тази заповед, в която дисциплинарното нарушение е посочено по разбираем начин, който дава възможност на работника да проведе пълноценно защитата си в съдебното производство по иск с правно основание чл. 344, ал. 1 КТ. Въпросът определил ли е работодателят точна правна квалификация на дисциплинарното нарушение е без отношение към законността на уволнението, тъй като предмет на установяване в съдебното производство е извършено ли е дисциплинарно нарушение съобразно фактическите основания, изложени в заповедта за уволнение. Ето защо, съществено изискване към мотивирането на заповедта е ясното индивидуализиране с всичките обективни и субективни признаци на извършеното нарушение, посочването на обстоятелствата, при които е извършено, както и времето на извършването му. Мотивите, свързани с осъществяване на посоченото в заповедта основание за уволнение, трябва да бъдат изложени изчерпателно, тъй като само въз основа на тях съдът може да провери осъществени ли са в обективната действителност релевантните за спора факти, респективно правилно ли е прекратено трудовото правоотношение на посоченото от работодателя основание.

В настоящия случай процесната заповед за уволнение е достатъчно мотивирана с посочване на определените от закона реквизити – нарушителят А. М., нарушението с посочване на конкретна дата и действия на служителя, с които се твърди да е допуснал описаните нарушения на трудовата дисциплина на посочените законови основания – чл. 190, ал. 1, т. 4, предл. второ КТ (разпространяване на поверителни за работодателя сведения), чл. 187, ал. 1,

т. 8, предл. второ КТ (уронване на доброто име на предприятието) и чл. 190, ал. 1, т. 7 КТ (други тежки нарушения на трудовата дисциплина). С оглед наведените от ищеца възражения с исковата молба за неизвършване на описаните дисциплинарни нарушения и несъответност на наложеното наказание, за установяване законността на процесното уволнение следва да се установи дали действително А. А. е извършил посочените нарушения на трудовата дисциплина, респ. дали тежестта на наложеното наказание отговаря на тежестта на извършените дисциплинарни нарушения.

Поверителни сведения за предприятието по смисъла на чл. 190, ал. 1, т. 4 КТ са сведенията, които са обявени за такива с нормативен или административен акт, с договора между страните по трудовото правоотношение или със заповед на работодателя. В настоящия случай се установява, че на посочената дата 05.08.2021 г. ищецът е качил екранна снимка от вътрешната система на предприятието „Зендеск“ в посочената платформа „Дискорд“, на която се виждат различни тикет номера (казуси на клиенти, по които ищецът е работил) и имейл адреси (видно от доклада на назначената комисия по заповед № 2438-4/31.03.2022 г. за извършване на проверка по подадения сигнал, както и от показанията на свидетелите Д. и Д.), които ако се приеме, че касаят конкретни клиенти на дружеството, могат да се възприемат като поверителна информация, по отношение на която с клаузите на трудовия договор (чл. 10) ищецът е поел задължение за конфиденциалност. В случая обаче не се установява тези поверителни сведения да са били разгласени до неограничен кръг хора, респ. да са доведени до знанието на трети лица, външни за ответното дружество. При съвкупна преценка на събраните гласни доказателства безпротиворечиво се установява, че конкретната група в платформата „Дискорд“ представлява чат между служители на ответното дружество, който те използват за взаимопомощ при разрешаване на казусите на клиентите. Свидетелите Х.Г.Ф.Т. и А.Н.И. еднозначно разказват, че в групата в „Дискорд“ ограничен кръг служители на предприятието са споделяли информация за неработещи инструменти и са си обменяли съвети и коментари в случай на затруднение с работата. От показанията става ясно, че за да влезеш в конкретната чат група в „Дискорд“, трябва да получиш покана, а тя се изпраща от администраторите на групата, които също са членове на екипа. Свидетелите са категорични, че членове на групата в „Дискорд“ са били само действащи служители на компанията, до нея не е имало публичен достъп и ако някой от членовете спре да работи в „Телс“, достъпът до „Дискорд“ групата му се е отнемал.

От изложеното е видно, че достъпът до публикуваната от ищеца на посочената в заповедта за уволнение дата информация не е неограничен, като същата е достигнала до едва ограничен кръг служители на работодателя. Ползването на чат като средство за комуникация между служителите на ответника не прави изнесените сведения публично достояние, като липсват данни те да са достигнали до трети лица – макар достъпът до платформата „Дискорд“ по принцип да е свободен (както се установява от заключението на СТЕ), в случая е създадена затворена група за комуникация, до която достъпът е бил ограничен единствено до определени служители на „Телс“. Твърдението на свидетеля Д., че публикуваната информация е останала на „Дискорд“ сървър, който не се управлява от

ответното дружество, не опровергава изложените изводи при липса на конкретни доказателства информацията да е достигнала до знанието на трети лица извън служителския кръг на предприятието. Ето защо съдът намира, че посочените в уволнителната заповед действия не представляват разгласяване на поверителни за работодателя сведения.

По делото не се установява с описаното поведение ищецът да е извършил и другото посочено дисциплинарно нарушение – уронване на доброто име на предприятието. Такова ще е налице, когато работникът или служителят е разпространил сведения, които са злепоставящи за работодателя пред третите лица. Посочените в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание обстоятелства, свеждащи се до разпространяване на снимки от работната система „Зендеск“ в платформата „Дискорд“, не могат да се квалифицират като деяние, уронващо доброто име на предприятието на работодателя, тъй като въобще не са били публично разгласени сред трети лица, нито съдържат злепоставящи работодателя факти, които да накърнят доброто му име в обществото. По отношение на последното основание, във връзка с което е наложено процесното дисциплинарно наказание – чл. 190, ал. 1, т. 7 КТ (други тежки нарушения на трудовата дисциплина), нито в уволнителната заповед, нито в искането за предоставяне на писмени обяснения се съдържа посочване на конкретни други нарушения, поради което не може да се обоснове извод за законност на наложеното дисциплинарно наказание по отношение на соченото основание.

С оглед на изложеното, при съвкупна преценка на събрания доказателствен материал настоящият въззивен състав намира, че по делото не се доказва пълно и главно с описаното в уволнителната заповед поведение ищецът да е извършил твърдяните нарушения на трудовата дисциплина, които да обосноват налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“. За пълнота на изложението и с оглед възраженията на ищеца следва да се отбележи, че дори да се приеме, че публикуването на снимки от работната система в чат в „Дискорд“ представлява нарушение, то наложеното наказание на съответства на тежестта му в разрез с разпоредбата на чл. 189, ал. 1 КТ. Трайната съдебна практика приема, че въз основа на посочената правна норма преценката на тежестта на нарушението следва да се основава на всички обстоятелства, които имат отношение към извършеното нарушение – характерът на извършената дейност, значимостта на неизпълнените задължения по трудовото правоотношение с оглед настъпилите или възможни неблагоприятни последици за работодателя, обстоятелствата, при които е осъществено неизпълнението, както и субективното отношение на работника/служителя към конкретното неизпълнение. По делото се установява, че чатът е използван с цел комуникация от ограничен брой хора – служители на дружеството ответник, при разрешаване на проблеми във връзка с работата. Дори да се приеме, че е възможно в същия да останат включени лица, чиито трудови правоотношения вече са прекратени, то това не може да обоснове тежест на нарушението, налагаща уволнение на служители, които активно са ползвали тази платформа за обмен на работна информация и взаимопомощ, доколкото не може да обуслови силно укоримо субективно отношение на работника. Същевременно, по делото се установява, че от описаното поведение не са настъпили неблагоприятни последици за работодателя –

последният твърди, че разпространението на поверителна информация може да доведе до прекратяване на сключения договор с американското дружество „Е.Г.И.“ съобразно вътрешните им отношения и понасяне на огромни имуществени загуби за ответното дружество, но от показанията на свидетеля Х.В. се установява, че след уведомяването на „Е.Г.“ за конкретния случай за ответника не са настъпили материални щети – клиентът е приел, че предприетите действия са в синхрон с разбиранията им за конфиденциалност на информацията и не е прекратил договорните отношения, като и към настоящия момент „Е.Г.“ са клиент на ответника. В допълнение следва да се отбележи, че по делото не се установи ищецът да е имал други нарушения на трудовата дисциплина, напротив – от показанията на свидетелите безспорно се доказва, че А. А. е бил добър служител, справял се е добре с работата и след кандидатстване за по-висока позиция на мениджър е бил одобрен, като прекият му ръководител (разпитан като свидетел) В.Р. изразява съжаление, че се стигнало до прекратяване на трудовото правоотношение с него. В този смисъл следва да се приеме, че наложеното дисциплинарно наказание „уволнение“ е незаконно и предвид несъответствието му с тежестта на извършеното нарушение на трудовата дисциплина.

С оглед на изложеното, предявеният конститутивен иск за отмяна на незаконното уволнение е основателен и следва да се уважи. Като е достигнал до идентични правни изводи, макар и по различни мотиви, СРС е постановил правилно съдебно решение, което следва да бъде потвърдено. Основателността на претенцията по т. 2 на чл. 344 КТ произтича от уважаването на иска за отмяна на уволнението, по отношение на което и не са изложени конкретни доводи за неправилност на съдебния акт във въззивната жалба, поради което не са налице основания за отмяна на обжалвания акт и в останалата част.

При този изход на спора въззиваемият има право на направените по делото пред въззивната инстанция разноски за възнаграждение за един адвокат в размер на 1800 лв.

Така мотивиран, съдът

## **РЕШИ:**

**ПОТВЪРЖДАВА** Решение № 6585/27.04.2023 г., постановено по гр.д. № 21939/2022 г. по описа на СРС, 144 състав.

**ОСЪЖДА** „К.П.Н.Ю.“ ЕАД, ЕИК \*\*\*\*\*, със седалище и адрес на управление: гр. София, ул. \*\*\*\*\*, Телъс Тауър, да заплати на А. М., ЛНЧ \*\*\*\*\*, с адрес: гр. София, кв. Борово, ул. „\*\*\*\*\*“ на основание чл. 78, ал. 1 ГПК сумата от **1800 лв.**, разноски пред въззивната инстанция.

Решението подлежи на обжалване пред Върховния касационен съд при условията на чл. 280, ал. 1 ГПК в едномесечен срок от получаване на препис от страните.

**Председател:** \_\_\_\_\_

**Членове:**

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

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