

# РЕШЕНИЕ

№ 140

гр. С., 22.06.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – С., ВТОРИ ВЪЗЗИВЕН ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ,**  
в публично заседание на двадесет и първи юни през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Мартин Цв. Сандулов  
Членове: Мария Ян. Блецова Калцова  
Стефка Т. Михайлова Маринова

при участието на секретаря Радост Д. Гърдева  
като разгледа докладваното от Стефка Т. Михайлова Маринова Въззивно гражданско дело № 20232200500197 по описа за 2023 година

Производството е въззивно и се движи по реда на чл. 258 и сл. от ГПК.

Образувано е по въззивна жалба против Решение №306/18.04.2023г. по гр.д. №57/2023г. на С.ски районен съд, с което са отхвърлени като неоснователни предявените от Н. М. М. против „.....“ ЕООД, гр. С. иски, както следва: 1. иск за признаване за незаконно уволнението на ищеца и отмяна на Заповед №331/28.11.2022г. на управителя на ответното дружество, с която на основание чл.330, ал.2, т.6 от КТ е прекратено трудовото правоотношение на ищеца; 2. иск за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „общ работник, строителство“ и 3. иск по чл.213 от КТ за заплащане на обезщетение в размер на 2130лв., представляващо три брутни трудови възнаграждения за недопускане на работа в периода 16.09.2022г. – 19.12.2022г. С решението е осъден работодателя „.....“ ЕООД, гр. С. да заплати на Н. М. М. на основание чл.128 от КТ сума в размер на 213лв., представляваща дължимо брутно трудово възнаграждение за периода 08.09.2022г. – 15.09.2022г. без приспаднал данък върху доход на физическо лице и дължими осигуровки, ведно със законната лихва, считано от 06.01.2023г. до окончателното плащане. На страните са присъдени разноски по съразмерност и ответното дружество е осъдено да заплати по сметка на СлРС държавна такса и разноски за вещо лице в общ размер от 215лв.

Въззивната жалба е подадена от ищеца в първоинстанционното производство Н. М. М. и с нея се обжалва посоченото решение *в частите, с които* са отхвърлени: 1. предявеният на основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ иск за признаване на уволнението за незаконно и отмяна на Заповед №331/28.11.2022г. на управителя на ответното дружество и 2. иска по чл.213 от КТ за заплащане на обезщетение в размер на 2130лв., представляващо три брутни трудови възнаграждения за недопускане на работа в периода 16.09.2022г. – 19.12.2022г., както и в частта на разноските.

Въззивникът Н. М. чрез пълномощника си адв. Л. А. посочва, че първоинстанционното решение в обжалваните му части е неправилно, незаконосъобразно и необосновано. Счита, че районният съд е приел некоректна фактическа обстановка, като при оценката на фактите и обстоятелствата е подценил или игнорирал част от тях, като е надценил други, което е довело до необоснованост и незаконосъобразност на постановеното съдебно решение. Съдът неправилно приложил правните норми, което е довело до очевидна неправилност и незаконосъобразност на постановения съдебен акт. Посочва, че мотивите относно описаното в заповедта нарушение били формални, останали недооценени определени факти и обстоятелства и съдът приложил неправилно закона и задължителната съдебна практика, относима към спора. Посоченото в заповедта нарушение и приетото от съда били съществено различни. В заповедта било описано нарушение „неподаване на писмени обяснения и неявяване за изслушване във връзка с неявяване на работа...“, като съдът подменил нарушението, заместил го със свое предполагаемо основание. Посочва, че съдът не може да коригира, подправя, преиначава или дописва описаното от работодателя нарушение. Сочи съдебна практика в тази насока. Посоченото в текстовата част на заповедта нарушение не било сред нарушенията, за които може да се наложи дисциплинарно наказание уволнение. Описаното нарушение в заповедта не е нарушение, а право на работника или служителя да се яви при работодателя, за да даде обяснения или да депозира писмени обяснения. За свое законоустановено право, което не е задължение, работникът или служителят не може да бъде санкциониран. Отделно за описаното в заповедта нарушение не били поискани обяснения от ищеца. За неподаване на обяснения не можело да се наложи дисциплинарно наказание, доколкото неподаването на обяснения не е нито нарушение, още по-малко тежко по чл. 190 от КТ. Това правило заповедта за налагане на дисциплинарно наказание незаконосъобразна. На следващо място посочва, че от узнаването на нарушението от работодателя - на 26.09.2022г., когато ищецът се е явил, за да си вземе оборудването, поради свалените им въжета или от 13.10.2022г. докладната на П., до налагане на наказанието на 19.12.2022г., когато му е връчена заповедта, са минали повече от два месеца, т.е. изтекъл е преклузивния срок за налагане на наказание. В тази насока съдът въобще не е формирал правни изводи. По отношение на иска по чл.213 от КТ въззивникът посочва, че до връчване на заповедта за уволнение на 19.12.2022г. е в трудово правоотношение с

ответника и задължение на последния е да осигури достъп и условия на работника за изпълнение на неговата работа. Съдът не ценил показанията на свид. Л. Д. и М. А., които били преки и непосредствени. Съдът не изследвал противоречието в показанията на свидетелите. Прави подробен анализ на събраните гласни доказателствени средства. Заявява, че от 16.09.2022г. до 19.12.2022г. той и колегата му са се явили на работа с готовност за работа, като за 26.09.2022г. тяхното явяване не се отрича, а се потвърждава от свид. П.. Това правило иска по чл.213 от КТ основателен, съгласно съдебната практика. С оглед изложеното, въззивникът моли съда да постанови решение, с което да отмени първоинстанционното такова в обжалваните части и да постанови ново, с което да отмени като незаконосъобразна уволнителната заповед и да му присъди обезщетение за недопускане до работа в размер на три брутни месечни възнаграждения, общо за сумата от 2130лв., ведно със законната лихва, считано от предявяване на иска. Претендира присъждане на разноски за двете съдебни инстанции.

С въззивната жалба не са направени искания за събиране на доказателства от въззивния съд.

В срока по чл.263, ал.1 от ГПК не е постъпил отговор на въззивната жалба от насрещната страна - „.....“ ЕООД, гр. С..

В същия срок няма подадена насрещна въззивна жалба.

В с.з., въззивникът Н. М. М., редовно призован, не се явява. Представява се от процесуален представител по пълномощие адв. А., която поддържа въззивната жалба на подробно изложените в нея основания и моли съда да я уважи. Претендира разноски за двете инстанции.

В с.з. за въззиваемото дружество „.....“ ЕООД, гр. С., редовно призовано, се представява от процесуален представител по пълномощие адв. К., който оспорва въззивната жалба, като неоснователна. Намира първоинстанционното решение за правилно, законосъобразно и обосновано и моли съда да го потвърди. Претендира присъждане на направените пред въззивната инстанция разноски.

Въззивният съд намира въззивната жалба за допустима, отговаряща на изискванията на чл. 260 и чл. 261 от ГПК, същата е подадена в законовия срок, от процесуално легитимиран субект, имащ правен интерес от обжалването, чрез постановилия атакувания акт първоинстанционен съд.

При извършване на служебна проверка по реда на чл. 269 от ГПК настоящата инстанция констатира, че обжалваното съдебно решение е валидно, а с оглед обхвата на обжалване – допустимо в обжалваните части.

При извършване на въззивния контрол за законосъобразност и правилност върху първоинстанционното решение, в рамките, поставени от въззивната жалба, настоящата инстанция, след преценка на събраните пред районния съд доказателства,

намира, че решението е частично незаконосъобразно и неправилно.

От събраните по делото пред районния съд доказателства се установява следното от фактическа страна:

Ищецът в първоинстанционното производство Н. М. М. е работил по трудово правоотношение в ответното дружество „.....“ ЕООД, гр. С. въз основа на трудов договор №446/07.09.2022г. на длъжност „общ работник, строителство“, с основно месечно трудово възнаграждение в размер на 710 лв. Договорът е сключен като срочен до завършване на определена работа обект „Текущ ремонт адм. сграда Община С. часовникова кула“.

Ищецът подписал длъжностна характеристика, като основните му трудови задължения били да извършва подготвителни операции и монтаж на различни ел.инсталации, товаро-разтоварни дейности и преносни работи, събира и изнася на определени места отпадъци, извършва обща работа при изпълнение на ремонтни работи, почиства складове и дворни площи, изпълнява и други конкретно възложени задачи, свързани с длъжността. Ищецът постъпил на работа на 08.09.2022г. Видно от служебна бележка №407/08.09.2022г., подписана и от ответника, на същия бил проведен начален инструктаж по безопасност и здраве при работа. Ответникът се подписал и в списък на работниците, на които е извършен инструктаж. Подписал се и на списък, от който е видно, че получил на 08.09.2022г. работно облекло и лични предпазни средства, а именно каска, очила, работен полугащеризон, обувки и сигнална жилетка.

На 13.10.2020г. до управителя на ответното дружество била депозирана докладна записка от технически ръководител В. П., относно извършено от ищеца нарушение на трудовата дисциплина, а именно неявяването му на работа повече от два последователни дни. Посочено, е че не се явявал на работа на работното си място в периода от 16.09.2022г. до датата на докладната записка 13.10.2022г., въпреки отправените покани по телефона от страна на П..

На 18.10.2022г. работодателят издал Заповед № 00022-60, във връзка с докладна записка №2022-06/13.10.2022г. от В. П. и образувано дисциплинарно производство срещу ищеца М. за нарушения на трудовата дисциплина – неявяване на работа в течение на два последователни работни дни, а именно, за периода от 16.09.2022г. до 13.10.2022г. В заповедта се съдържа покана до работника в тридневен срок от получаване на заповедта да представи писмени обяснения по посочените нарушения или да се яви лично за изслушване. Тази заповед била изпратена по пощата с обратна разписка, но върната, като непотърсена. На 16.11.2022г. заповедта за даване на обяснения е предадена за връчване с нотариална покана чрез помощник-нотариус Ц.Ц. по заместване на нотариус Н.С.. Нотариалната покана за лично явяване при работодателя или за даване на писмени обяснения в определен тридневен срок от

връчването за нарушения на трудовата дисциплина, изразяващи се в неявяване на работа в течение на два последователни работни дни за периода от 16.09.2022г. до 13.10.2022г., ведно със Заповедта от 18.10.2022г. са връчени от връчител на нотариус Н.С., рег.№ 123 и район на действие СлРС, на 21.11.2022г. срещу лично положен от ищеца подпис на разписка от същата дата.

На 28.11.2022г. управителят на „.....“ ЕООД, гр. С. издал Заповед за налагане на дисциплинарно наказание №331, с която поради извършване на: „Неподаване на писмени обяснения и неявяване за изслушване във връзка с неявяването на работа в течение на повече от два последователни работни дни през целия период 16.09.2022г. – 13.10.2022г.“, на Н. М. М., на основание чл.188, т.3 от КТ, вр. с чл.330, ал.2, т.6 от КТ му било наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ и трудовия договор бил прекратен, считано от датата на връчване на заповедта. В заповедта е посочено, че на основание чл.193, ал.1 от КТ, на 18.10.2022г. на служителя е изпратена покана в писмо с обратна разписка, с която му е даден три дневен срок за даване на обяснения; на лицето е връчена нотариална покана за даване на писмени обяснения от призовкар на 23.11.2022г. Прието е, че служителят с поведението си е извършил нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл.187, ал.1, т.1 от КТ. Заповедта е връчена на Н. М. М. на 19.12.2022г.

От заключението по назначената и изслушана от първоинстанционния съд съдебно икономическа експертиза се установява, че брутното трудово възнаграждение на ищеца е в размер на 710 лв. Трудовото му възнаграждение за исковия период 08.09.2022г.- 16.09.2022г. /шест отработени дни/ е в размер на 213 лв. брутно /165,28 лв. нетно възнаграждение. Размерът на обезщетението по чл.213 КТ за периода 16.09.2022г. – 19.12.2022г. е в размер на 2 260,81 лв. брутно/ 2034,73 лв. нетно.

От събраните по делото пред районния съд гласни доказателствени средства се установява следното:

Ищецът бил назначен на работа при ответника, за да работи по ремонта на часовниковата кула на общината, заедно със свидетеля Л. Д.. Последният получил 5000 лв. от работодателя, за да закупи необходимото им оборудване за извършване на работата. Двамата подписали трудови договори, длъжностни характеристики, както и книга за инструктаж и протокол за получаване на работно облекло и оборудване. Ищецът работил заедно със свидетеля Д. на обекта от 08.09.2022г. до 15.09.2022г. вкл. Работата се изразявала в изтъргване, измиване, грундиране и боядисване на всички фасади на часовниковата кула. Била височинна работа с алпийски въжета. Свид. Д. посочва, че не са свършили работата. На 15.09.2022г. свид. Д. поискал от работодателя различни машини, перфоратори, бъркалки, инструменти. Ищецът и свид. Д. не получили на 16.09.2022г. поисканото, никой не се появил да им го донесе. Не започнали работа, имали готовност, но никой не се появявал до 26.09.2022г. На

26.09.2022г. дошла друга група, свалила техните въжета и поела работата им, казала им да си тръгват. На 26.09.2022г. ищецът и Д. си взели оборудването и си тръгнали. След тази дата вече не могли да се качват на кулата, понеже охраната на Общината не ги пускала. Дватама не са давали нито писмени, нито устни обяснения на работодателя си. Когато ходили на работа, влизали в стаята на охраната на общината и се подписвали в книгата за инструктажа.

Свид. А. споделя казаното ѝ от свид. Д. – нейн баща и ищеца Н. М.. Според нея двамата работили на часовниковата кула до 15.09.2022г., след това не могли да продължат, защото нямали необходимите машини. Стоели и чакали. След 26.09.2022г. не били допуснати от охраната на общината, защото започнал работа друг екип.

Показанията на свидетелите М. Д.а и В. П. установяват, че ищеца бил назначен като общ работник и следвало да помага на колегата си свидетеля Д.. На височина следвало да работи свидетеля Д., а негова общ работник бил ищеца. На свидетеля Д. му била предоставена от работодателя сума в размер на 5 000 лв. за да си закупи необходимото оборудване за работата. Дватама работили на обекта една седмица, като следващата седмица в понеделник не се явили на работа. Цяла седмица никой от двамата работници не се явил на обекта. Работата по самия обект следвало да се извърши бързо в кратки срокове, поради предстоящи празници на общината и това наложило да се наемат други работници, които свършили работата. Никой от общинска охрана не е уведомявал работодателя, че Л. и Н. са идвали на място и са искали да влязат. Свид. П. – технически ръководител не ги е виждал да идват на място на обекта и да искат да влязат. Управителят ги е търсил по телефона. Само един път от охраната на общината уведомили свид. П., че двамата искали да влязат, за да си свалят въжетата. На следващия ден въжетата вече ги нямало. След като си взели въжетата Н. и Л. не са искали разрешение от свид. П. да идват на работа на обекта.

Въз основа на установеното от фактическа страна, съдът направи следните правни изводи:

С.ският районен съд е бил сезиран с предявени от Н. М. М. против „.....“ ЕООД, гр. С. при условията на обективно кумулативно съединяване искове, както следва: иск за признаване на уволнението за незаконно и за неговата отмяна и иск за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност с правно основание в чл.344, ал.1, т.1 и т. 2 от КТ; иск за заплащане на трудово възнаграждение за периода 08.09.2022г. – 16.09.2022г. в размер на 258,18лв. с правно основание чл.128 от КТ и иск за заплащане на обезщетение за недопускане до работа в размер на 2130лв. за периода 16.09.2022г. – 19.12.2022г. с правно основание чл.213, ал.2 от КТ.

Предмет на въззивното обжалване е първоинстанционното решение в частите, с които са отхвърлени иските претенции по чл.344, ал.1, т.1 от КТ и по чл.213, ал.2 от КТ. В останалата част – по отношение произнасянето по иска по чл.344, ал.1, т.2 от КТ

и по чл.128 от КТ решението не е обжалвано и е влязло в сила. Следователно предмет на въззивното производство са исковите претенции по чл.344, ал.1, т.1 от КТ и по чл.213, ал.2 от КТ.

I. Разгледан по същество, *главният иск* за признаване уволнението, извършено със Заповед №331/28.11.2022г. на Управителя на „.....“ ЕООД, гр. С., за незаконно и неговата отмяна е основателен.

По този иск работодателят – ответник в първоинстанционното производство и въззивник в настоящото следва да установи по пътя на пълното и пряко доказване с безспорни и годни доказателства законосъобразността на процесната заповед, с която е наложил на работника – ищец дисциплинарно наказание - уволнение.

Дисциплинарните наказания се налагат и дисциплинарната отговорност се реализира, като се следва едно определено дисциплинарно производство. То обхваща четири основни въпроса: установяване на факта на нарушението на трудовата дисциплина; определяне на вида на дисциплинарното наказание; издаване на заповед за дисциплинарно наказание и връчване на тази заповед на лицето, извършило нарушението. Установяването на факта на нарушението се извършва от работодателя – установява извършването на определено по фактическия си състав нарушение на трудовата дисциплина, извършено от работника, като е длъжен да събере необходимите за това доказателства, които го потвърждават.

В тази фаза от развитието на дисциплинарното производство, съгласно разпоредбата на чл.193, ал.1 от КТ, работодателят е длъжен да изслуша работника или служителя или да приеме писмените му обяснения. В случая, съдът приема от представените по делото доказателства, че е ищецът е бил поканен да даде писмени обяснения със Заповед №00022-60/18.10.2022г., връчена с нотариална покана лично на ищеца на 21.11.2022г.

Съдът намира, че са спазени преклузивните срокове по чл.194, ал.1 от КТ. Възраженията на въззивника в тази насока са неоснователни. Откриването на нарушението, за което са поискани обяснения от ищеца е от 13.10.2022г. – установено въз основа на докладна записка на техническия ръководител В. П., а заповедта, с която е наложено дисциплинарно наказание е от 28.11.2022г. Следователно е спазен 2-месечния преклузивен срок от откриване на нарушението по чл.194, ал.1 от КТ.

При извършване на проверката по чл.195, ал.1 от КТ, въззивният съд приема, че процесната Заповед №331/28.11.2022г. не отговаря на изискванията на чл.195, ал.1 от КТ, като не е посочено точно и ясно нарушението и кога е извършено, като същата се явява немотивирана.

Разпоредбата на чл.195, ал.1 от КТ изисква в заповедта, с която се налага дисциплинарно наказание да са посочени нарушителят, нарушението, дата на извършването му, наказанието и законния текст, въз основа на който същото е

наложено, като в следва да са изложени и мотиви защо работодателят приема, че е налице нарушение на трудовата дисциплина и защо следва да наложи наказание на лицето. Заповедта, с която се налага дисциплинарно наказание, следва да бъде ясно мотивирана и по начин, че да са ясни същественият признаци на деянието от обективна страна, времето и мястото на извършването му. Важното е от съдържанието на заповедта да следва несъмненият извод за същността на фактическото основание, поради което е прекратено трудовото правоотношение и работникът или служителът да има възможност да разбере причината, поради която трудовото правоотношение е прекратено, а съдът да може да извърши проверка и въз основа на това, да заключи дали уволнението е законосъобразно. Липсата на който и да е от реквизитите по чл.195, ал.1 от КТ (с изключение на правната квалификация на нарушението) нарушава правото на защита срещу уволнението на работника, а от друга страна прави невъзможна проверката на законосъобразността на заповедта, която следва да извърши съдът. За мотивираност на заповедта Кодексът на труда не изисква от работодателя да излага мотиви относно доказателствата, въз основа на които приема за извършени вменените нарушения, нито да обсъжда изложената от работника/служителя защитна теза или да мотивира защо счита за съответно наложеното наказание.

Въззивният съд, подробно обследвайки атакуваната заповед, констатира, че същата е абсолютно неясна, като фактическо основание за налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание е посочено като извършено от Н. М. „неподаване на писмени обяснения и неявяване за изслушване във връзка с неявяване на работа...“. Така описаното фактическо нарушение не е измежду визираните в разпоредбите на чл.187 и чл.190 от КТ, още по-малко може да обуслови налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание „уволнение“. В последвалите описанието на извършеното мотиви, работодателят е продължил да описва процедура по поискване на обяснения и връчване на поканата за това. Най-накрая заключава, че описаното поведение е нарушение на трудовата дисциплина по чл.187, ал.1, т.1 от КТ, без да се посочи в кое от четирите, регламентирани в разпоредбата хипотези.

Недаването на обяснения е право на работника в открито дисциплинарно производство, но не и дисциплинарно нарушение.

Заповедта, с която са изискани обяснения на ищеца – въззивник, чието връчване е описано в уволнителната заповед, касае нарушение на трудовата дисциплина по чл.187, ал.1, т.1, предл.3, вр. с чл.190, ал.1, т.2 от КТ – неявяване на работа в течение на два последователни работни дни. В заповедта, с която се искат обяснения също следва нарушението да е посочено точно и ясно, по разбираем за работника начин. В случая, при нея отново е налице неяснота относно времето на извършване на нарушението – посочени са два последователни дни, без да са конкретизирани точните дати, а е визиран един дълъг период от 16.09.2022г. до 13.10.2022г. Не е ясно посочено



кои два последователни дни в този период визира работодателят. Твърденията му в отговора на исковата молба са всъщност за неявяване на работа на ищеца през целия посочен период, но това не става ясно от заповедта за даване на обяснения. Едва в хода на първоинстанционното производство става ясно какво е имал предвид работодателят при поискването на въпросните обяснения. Това процедиране обаче е недопустимо. Извършеното нарушение, за което се налага дисциплинарно наказание, следва да бъде посочено с фактическите си, обективни и субективни признаци, точно, ясно, по небудещ съмнение начин както в искането на работодателя за даване на обяснения, така и в самата заповед, с която се налага наказание.

Неяснота относно извършеното от работника нарушение е налице, както в заповедта от 18.10.2022г. за даване на обяснения, така и в процесната Заповед №331/28.11.2022г. за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“. Действително, словесното изразяване по чл.193 и чл.195 от КТ може да е различно, но същественото е от съдържанието и на двата акта да следва несъмнения извод за същността на фактическото основание, за което работодателят търси обяснения, съответно налага наказание и те да са идентични. В случая това не е налице. Както бе посочено, нито е налице яснота относно извършеното и точното време на извършване /в заповедта за даване на обяснения/, нито е налице идентичност между нарушението, за което е искано обяснение и това, описано в заповедта за налагане на наказание. Това безспорно нарушава правата за защита на работника, а и създава пречки на съда за преценка на законосъобразността на уволнението, тъй като може да изследва фактите само в рамките на посоченото дисциплинарно нарушение.

Тъй като, от една страна посоченото в атакуваната уволнителна заповед нарушение „неподаване на писмени обяснения и неявяване за изслушване във връзка с неявяване на работа...“ не е измежду тези по чл.190, ал.1 от КТ, не е идентично с нарушението, за което са искани обяснения, което от своя страна не е описано по напълно разбираем за работника начин, с липсата на ясно и разбираемо описване на извършеното от работника с неговите съществени белези от обективна и субективна страна и времето на извършване, пълна неяснота и противоречие в описаното като извършено, прави заповедта за уволнение неотговаряща на изискванията на чл.195, ал.1 от КТ.

Освен това, по начина на формулиране на заповедта, остава недоказано, че наказващия орган реално е изпълнил задължението си по чл.189, ал.1, вр. с чл.190, ал.2 от КТ за вземане предвид при определяне на дисциплинарното наказание на тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено и поведението на служителя. Мотиви в тази насока, относно извършването на тази преценка няма изложени, което прави и заповедта немотивирана. Разпоредбата на чл.195, ал.1 от КТ изрично е поставила изискването заповедта за дисциплинарно наказание да е мотивирана.

Мотивирането на заповедта е различно от наличието на изчерпателно изброените реквизити, които тя трябва да съдържа. Наличието им не означава автоматично, че заповедта е мотивирана. Мотивите трябва, макар и кратко, да излагат съображенията, поради които работодателят е решил да накаже съответния работник или служител. В работодателската власт влиза правото на работодателя да реши свободно и неподлежащо на съдебен контрол дали да накаже работника за извършеното дисциплинарно нарушение и какво наказание да му наложи, но е длъжен в заповедта да посочи тези си съображения. Мотивите доказват, че работодателят е изпълнил задължението си по чл.189, ал.1 от КТ, като се е ръководил от законово определените критерии за определяне на наложеното наказание. В случая, заповедта, с която е наложено дисциплинарно наказание на ищеца не съдържа подобно изложение. Единствения изложен мотив е описанието на процедурата по връчване на поканата за даване на обяснения, без краен извод.

Съдът следи служебно за наличието на задължителната форма по чл.195, ал.1 от КТ на заповедта за дисциплинарно наказание. Предмет на заповедта е едно от основните права на всеки човек, а именно правото на труд, и защитата му, както и общите изисквания към всяко санкционно производство, налагат стриктно спазване на предвидените в закона защитни норми. Поради това, съдът намира, че същата е незаконосъобразна, неотговаряща на изискванията на чл.195, ал.1 от КТ.

Тези процесуални нарушения са достатъчни за определяне незаконосъобразността на издадената заповед и наложеното с нея дисциплинарно наказание и за тяхната отмяна, без да е необходимо съда да разглежда по същество спора, т.е. да изследва въпроса дали са извършени посочените нарушения, те явяват ли се такива на трудовата дисциплина, извършени ли са виновно и тежестта им може ли да обуслови налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание.

С оглед всичко гореизложено, съдът намира наложеното дисциплинарно наказание „уволнение“ за незаконосъобразно и като такова следва да бъде отменено, заедно с атакуваната Заповед №331/28.11.2022г.

По отношение на този иск изводите на двете съдебни инстанции не съвпадат, решението на първоинстанционния съд следва да се отмени в тази му част като .неправилно и незаконосъобразно и вместо него въззивният съд следва да постанови ново, с което да признае за незаконно уволнението на ищеца и да отмени атакуваната уволнителна заповед.

II. По отношение на иска по чл.213 от КТ за заплащане на обезщетение за недопускане до работа в размер на 2130лв.:

Този иск съдът намира за неоснователен и недоказан по следните съображения:

Твърденията на ищеца са за недопускане от страна на работодателя до работното му място не при първоначалното встъпване в длъжност, а през времето,

докато трае изпълнението на трудовото правоотношение с ответното дружество, т.е. хипотезата на чл.213, ал.2 от КТ. Трудовото правоотношение безспорно е започнало да се изпълнява на 08.09.2022г. и се е изпълнявало нормално до 15.09.2022г., което обстоятелство не се спори от страните. По делото, от събраните доказателства не се установи твърдението на ищеца, че след 16.09.2022г. работодателят чрез свои служители не го е допускарал до работното му място – обекта „Часовникова кула на Община С.“.

На първо място следва да се отбележи, че от писмените доказателства се установява предаването още на 08.09.2022г. на работно облекло и лични предпазни средства на ищеца срещу подпис. Освен това работодателят е дал на свид. Л. Д., с който ищецът е следвало да изпълнява поставените му от работодателя задачи, сумата от 5000лв. за закупуване на алпиниско оборудване с оглед особения характер на възложената работа и височинното ѝ изпълнение. Всички свидетели, в т.ч. Л. Д. потвърждават, че ищецът е започнал работа на 08.09.2022г.

На следващо място остана абсолютно недоказано твърдението на ищеца, че на 15.09.2022г. е поискал от работодателя допълнителни машини, бъркалки, инструменти. В тази насока са само показанията на свид. Д., който обаче е заинтересован, тъй като на съда е служебно известно, че същият има аналогичен трудов спор със същия работодател със същия предмет. Свид. А. няма лични наблюдения по въпроса, тя само пресъздава казаното ѝ от баща ѝ – ищеца М.. Поради това съдът не приема, че непредоставянето на инструменти, недоказано изобщо дали са поискани, респ. какви са и кога са били поискани, е довело до препятстване на ищеца да изпълнява възложената му на обекта работа. Няма данни и твърдения за настъпили изменения в изискванията и технологията на извършване на работата, вършена от ищеца до 15.09.2022г., нито какво е довело до твърдяното /недоказано/ искане за предоставяне на допълнителни инструменти.

Няма ангажирани доказателства служители на работодателя да не са го допуснали до обекта. Дори и свид. Д. не е направил такива твърдения в показанията си. Напротив, заявил е че дни наред на обекта не се е появявал никой от страна на работодателя. Няма доказателства и самата охрана на Община С. до 26.09.2022г. да е препятствала достъпа на ищеца до обекта. Свид. П. е посочил, че от общинска охрана веднага би ги пуснала в обекта като кажат, че са служители на Р.. Следователно ищеца е можело безпрепятствено да изпълнява трудовите си задължения на определеното му работно място. Едва на 26.09.2022г. на обекта дошла друга група да изпълни задачата, но тогава ищецът и свид. Д. само са отишли да си приберат оборудването /въжетата/ от обекта, като няма спор, че са били допуснати до него, а след тази дата и самите те не твърдят, че са ходили на обекта и са искали да продължат работата, която била възложена вече на друг екип. Поради това претенцията и за периода след 26.09.2022г. е

неоснователна, тъй като самият ищец след тази дата не твърди и не установи да е ходил на обекта.

С оглед изложеното, съдът намира исковата претенция по чл.213, ал.2 от КТ за неоснователна и недоказана и като такава следва да се отхвърли.

Тъй като крайните правните изводи на двете съдебни инстанции по отношение на този иск съвпадат, първоинстанционното решение в тази обжалвана част следва да се потвърди.

Решението на С.ски районен съд в частта относно исковите по чл.344, ал.1, т.2 от КТ и чл.128 от КТ е влязло в сила, като необжалвано.

С оглед изхода на процеса, на ищеца в първоинстанционното производство следва да се присъдят допълнително разноски за първата инстанция по иска по чл.344, ал.1, т.1 от КТ в размер на 710лв.

На ответника по съразмерност, на основание чл.78, ал.3 от ГПК, се дължат разноски в размер на 467лв. при присъдени такива в размер на 1113,92лв., поради което решението на СлРС следва да се отмени в тази част над размера от 467лв.

С оглед изхода на спора по въззивната жалба – частична основателност на същата, на въззивника следва да се присъдят разноски по съразмерност в размер на 532лв., а на въззиваемото дружество – разноски в размер на 450лв.

Съгласно разпоредбата на чл.78, ал.6 от ГПК ответното дружество „.....“ ЕООД следва да бъде осъдено да заплати в полза на съдебната власт по сметка на СлРС допълнителна държавна такса в размер на 80лв. за иска по чл.344, ал.1, т.1 от КТ, както и държавна такса за въззивното обжалване по сметка на СлОС в размер на 40лв.

Ръководен от гореизложеното съдът

## **РЕШИ:**

**ОТМЕНЯ** първоинстанционно Решение №306 от 18.04.2023г., постановено по гр.д. №57/2023г. по описа на С.ски районен съд **в частта**, с която е отхвърлен иска, предявен на основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ от Н. М. М. с ЕГН \*\*\*\*\* против „.....“ ЕООД, ЕИК ..... за признаване за незаконно уволнението на ищеца и отмяна на Заповед №331/28.11.2022г. на управителя на ответното дружество, с която на основание чл.330, ал.2, т.6 от КТ е прекратено трудовото правоотношение на ищеца **и в частта**, с която Н. М. М. с ЕГН \*\*\*\*\* е осъден да заплати на „.....“ ЕООД, ЕИК ..... разноски *над размера от 467лв.*, **и ВМЕСТО ТОВА ПОСТАНОВЯВА:**

**ПРИЗНАВА УВОЛНЕНИЕТО ЗА НЕЗАКОННО И ОТМЕНЯ** Заповед

№331/28.11.2022г. на Управителя на „.....“ ЕООД, с която на Н. М. М. с ЕГН \*\*\*\*\* е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ и е прекратено трудовото му правоотношение на основание чл.330, ал.2, т.6 от КТ.

**ПОТВЪРЖДАВА** първоинстанционно Решение №306 от 18.04.2023г., постановено по гр.д. №57/2023г. по описа на С.ски районен съд в останалата обжалвана част.

**ОСЪЖДА** „.....“ ЕООД, ЕИК ....., със седалище и адрес на управление: гр. С., ул. „.....“ №22 да заплати на Н. М. М. с ЕГН \*\*\*\*\* от гр.С., м. „.....“, п.601 сумата от **710 лева**, представляваща допълнителни разноси пред първата инстанция и **сумата от 532лв.**, представляваща съразмерна част от направените пред въззивната инстанция разноси.

**ОСЪЖДА** Н. М. М. с ЕГН \*\*\*\*\* от гр.С., м. „.....“, п.601 да заплати на „.....“ ЕООД, ЕИК ....., със седалище и адрес на управление: гр. С., ул. „.....“ №22 сумата от **450лв.**, представляваща съразмерна част от направените пред въззивната инстанция разноси.

**ОСЪЖДА** „.....“ ЕООД, ЕИК ....., със седалище и адрес на управление: гр. С., ул. „.....“ №22 да заплати в полза на бюджета на съдебната власт по сметка на С.ски районен съд **допълнителна държавна такса в размер на 80,00лв.**

**ОСЪЖДА** „.....“ ЕООД, ЕИК ....., със седалище и адрес на управление: гр. С., ул. „.....“ №22 да заплати в полза на бюджета на съдебната власт по сметка на С.ски окръжен съд **държавна такса за въззивното обжалване в размер на 40,00лв.**

Решението, в частта относно иска по чл.344, ал.1, т.1 от КТ, може да бъде обжалвано с касационна жалба пред ВКС на РБ в едномесечен срок от връчването му на страните.

Решението, в частта относно иска по чл.213 от КТ, е окончателно и не подлежи на касационно обжалване.

**Председател:** \_\_\_\_\_

**Членове:**

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

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