

РЕШЕНИЕ

№ 6564

гр. София, 19.12.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. IV-Г СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и първи ноември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Албена Александрова

Членове: Нели С. Маринова
Биляна Симчева

при участието на секретаря Виктория Ив. Т.а
като разгледа докладваното от Биляна Симчева Въззивно гражданско дело № 20231100504935 по описа за 2023 година

Производството е по реда на чл. 258 - 273 ГПК.

Образувано е по въззивна жалба, подадена от ищеца в първоинстанционното производство А. Г. Т. срещу решение № 64/03.01.2023 г. По гр.д. № 71726/2021 г., по описа на Софийски районен съд, 178 с-в, с което е отхвърлен като неоснователен предявеният от Т. срещу “Е.Б.” АД иск с правно основание чл. 357, ал. 1, вр. чл. 188, т. 2 КТ за отмяна на наложеното на ищеца със Заповед № ЧР-274/11.11.2021 г. на Изпълнителния директор на “Е.Б.” АД дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение”.

Във въззивната жалба се излагат оплаквания, че решението е неправилно, като постановено в нарушение на материалния закон и процесуалните правила. Поддържа се, че съдебното решение е немотивирано, като съдът се е позовал в решението си единствено на ангажираните от ответната страна доказателства, като неправилно е приел за доказана по делото законосъобразността на наложеното наказание. Счита, че първоинстанционният съд не е отчел, че ищецът се е намирал в невъзможност физически да посещава конкретните посочени общини през исковия период, поради наличието на обявено в страната извънредно положение, довело до ограничаване на пътуванията. Сочи, че дори ищецът да не е посещавал лично общините, същите са обслужвани от подчинения експерт, който е осъществявал пряк контакт с общинските администрации. Счита, че част от представените по делото писмени документи от ответника са

незаконосъобразно приети по делото, тъй като са били представени след подаване на отговора на исковата молба. Сочи, че съдът превратно е тълкувал събраните по делото гласни доказателства, както и че е приел наличието на претърпени от ответника вреди, вследствие на прекратяване на договора между “Е.Б.” АД и Община Плевен, за които няма събрани доказателства по делото. Допълва, че дори да се приеме за доказано наличието на описаните в заповедта нарушения, същите не обосновават по тежест наложеното наказание на ищеца “Предупреждение за уволнение”. С оглед на изложените доводи, отправя искане към въззивния съд да отмени първоинстанционното решение като неправилно и вместо него да постанови друго, с което предявеният иск за отмяна на наложеното наказание да бъде уважен.

В проведеното по делото открито съдебно заседание процесуалният представител на ищеца поддържа жалбата и претендира разноски за заплатено адвокатско възнаграждение. Прави възражение за прекомерност на хонорара на насрещната страна.

В срока по чл. 263, ал. 1 ГПК е постъпил отговор на въззивната жалба от ответника в първоинстанционното производство “Е.Б.” АД, с който същата е се оспорва като неоснователна с подробно изложени съображения за правилност и законосъобразност на постановеното първоинстанционно решение.. Отправено е искане до въззивния съд за потвърждаване на решението. В откритото по делото съдебно заседание процесуалният представител на въззиваемата страна поддържа отговора, като претендира разноски за въззивното производство за заплатено адвокатско възнаграждение.

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

Предявен е за разглеждане иск с правно основание чл. 357, ал. 1, вр. чл. 188, т. 2 КТ, с който ищецът А. Т. претендира да бъде отменено наложеното му със Заповед № ЧР-274/11.11.2021 г. на Изпълнителния директор на “Е.Б.” АД дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение”, като ищецът счита, че не е извършил описаните в заповедта нарушения, изразяващи се в неизпълнение на трудовите задължения в периода от 15.11.2020 г. до 11.11.2021 г. /датата на връчване на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание/ да посещава физически посочените в заповедта общини и да поддържа контакт с тях.

Между страните е безспорно, а и се установява от представените по делото трудов договор и последващи допълнителни споразумения, че ищецът работи по трудово правоотношение при ответника, като считано от 01.09.2020 г. заема длъжността „Мениджър отдел разделно събиране“.

От представената по делото длъжността характеристика, връчена на

ищеца срещу подпис на 01.09.2020г., се установява, че длъжността „Мениджър отдел разделно събиране“ е пряко подчинена на Оперативния директор на дружеството, а на нея са подчинени длъжностите „Главен експерт Разделно събиране“ и „Експерт Разделно събиране“. В преките задължения на мениджъра са включени задължения да разработва планове за подобряване на обслужването на общините (т. 5.6.), да установява контакт с общинските администрации и участва в преговорния процес в съответствие със закона (т. 5.10); да поддържа постоянна връзка с местни и общински координатори и да инициира приемане на планове и дейности във връзка с подобряване на работата и изпълнение на поетите задължения (т. 5.17); да посещава, инспектира и организира отчитането на изпълнението на договорените изисквания (т. 5.20); да поддържа постоянни контакти с лицата, отговорни за управление на отпадъците на общинско ниво (т. 5.29); да посещава редовно общините и прилежащите им търговски обекти за проверка условията и сроковете за изпълнение (т. 5.34). Мениджърът носи пряка отговорност за изпълнението, контрола и отчитането на проектите за събиране на отпадъци от опаковки в българските общини, както и за поддържане на база данни с контакти на местно ниво и регионално ниво.

Не се спори и се установява от представената по делото Заповед № ЧР-274/11.11.2021 г. на Изпълнителния директор на “Е.Б.” АД, че на ищеца е наложено дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“, като заповедта е връчена на работника на 11.11.2021 г.

От приетата по делото заповед се установява, че наказанието е наложено на ищеца за това, че:

- в периода от 15.11.2020 г. до 12.10.2021 г. ищецът не е изпълнявал в необходимия обем основните си задължения да ръководи, контролира и осигурява безпроблемно обслужване на Община Плевен в областта на разделното събиране на отпадъци, което е довело до прекратяване на договора от страна на общината;

- в периода от 15.11.2020 г. до 15.09.2021 г., ищецът не е установил по никакъв начин връзка с представител на Община Плевен с оглед контролирането на и ръководенето на дейността на звеното във връзка с разделното събиране на отпадъците на територията на Община Плевен, като в този период не е разговарял с представители на общината и не е упражнил контрол или изискал служител от повереното му звено да се свърже с представител на тази община;

- в периода от 15.11.2020 г. до 15.09.2021 г., ищецът не е провеждал физически срещи с отговорните служители в Община Плевен и не е посещавал Общинската администрация в тази връзка;

- в периода от 15.11.2020 г. до 18.10.2021 г., ищецът не е изпълнил в пълнота и в достатъчна степен задължението си да посещава, инспектира и организира отчитането на изпълнението на договорените изисквания за събиране, сортиране и транспортиране на отпадъци от опаковки и дейността

на изпълнителите, сортиращите съоръжения и общинските съоръжения в Община Плевен, като и не е поддържал постоянна връзка с местните и общински координатори и не е иницирал приемане на планове и дейности във връзка с подобряване на работата и изпълнение на поетите ангажменти;

- в периода от 15.11.2020 г. до 18.10.2021 г., ищецът не е упражнил достатъчно ефективен контрол във връзка със сътрудничеството и съвместната дейност с подизпълнителя на работодателя за разделното събиране на отпадъците в Община Плевен.; - в периода от 15.11.2020 г. до 11.11.2021 г., ищецът не е установил по никакъв начин връзка с представител на Общини Хасково, Свиленград, Видин, Монтана, Банско, Кюстендил и Дулово с оглед контролирането и ръководенето на дейността на звеното във връзка с разделното събиране на отпадъците на територията на Общините, като в този период не е разговарял с представители на общините и не е упражнил контрол или изискал служител от повереното му звено да се свърже с представител на тази община; в периода от 15.11.2020 г. до 11.11.2021 г. ищецът не е провеждал физически срещи с отговорните служители в общините и не е посещавал Общинската администрация в тази връзка; в периода от 15.11.2020 г. до 11.11.2021 г. ищецът не е изпълнил в пълнота и в достатъчна степен задължението си да посещава, инспектира и организира отчитането на изпълнението на договорените изисквания за събиране, сортиране и транспортиране на отпадъци от опаковки и дейността на изпълнителите, сортиращите съоръжения и общинските съоръжения в общините, като и не е поддържал постоянна връзка с местните и общински координатори и не е иницирал приемане на планове и дейности във връзка с подобряване на работата и изпълнение на поетите ангажменти; в периода от 15.11.2020 г. до 11.11.2021 г., ищецът не е упражнил достатъчно ефективен контрол във връзка със сътрудничеството и съвместната дейност с подизпълнителя на работодателя за разделното събиране на отпадъците в Общините;

Така описаните нарушения са квалифицирани от работодателя като такива по чл. 187, ал. 1, т. 3, предл. първо от КТ – неизпълнение на възложената работа, чл. 187, ал. 1, т. 7 от КТ – неизпълнение на законните нареждания на работодателя, чл. 187, ал. 1, т. 8, предл. първо от КТ – злоупотреба с доверието на работодателя и чл. 187, ал. 1, т. 10 от КТ – неизпълнение на други трудови задължения, предвидени в закони и други нормативни актове, в правилника за вътрешния трудов ред, в колективния трудов договор или определени при възникването на трудовото правоотношение, вкл. и в длъжностната характеристика, които представляват системно нарушения на трудовата дисциплина по смисъла на параграф 22 от ДР на КТ.

От приетото като писмено доказателство по делото писмо с изх. № ЕК-26-1520-2 от 13.09.2021 г. от Община Плевен до ответното дружество се установява, че Община Плевен е отправила писмено предизвестие за прекратяване на договора между страните, тъй като е била в процес на

преговори с друга организация. С отделно писмо от представител на Общината (лист 72), се установява, че за периода от 15.11.2020 г. до 13.09.2021 г. „Мениджър отдел разделно събиране“ Т. не е посещавал общината и прилежащите ѝ търговски обекти за проверка условията и сроковете на изпълнение на договора от 29.08.2006 г., който е прекратен.

Аналогична информация е предоставена писмено и от Общини Хасково, Свиленград, /видно от приложения към отговора на искова молба писма/, както и от Общини Видин, Монтана, Банско, Кюстендил и Дулово - видно от писмата, представени в първото по делото съдебно заседание - в рамките на преклузивния срок за ангажиране на доказателства от страните, противно на изложените от въззивната страна твърдения в жалбата.

Писмата са изготвени в отговор на отправени до общините запитвания в рамките на започнатата проверка от работодателя за начина на изпълнение на задълженията на мениджъра Т. и са получени от работодателя преди налагане на дисциплинарното наказание. С оглед на това, така представените писма се явяват допустимо доказателство в настоящия процес.

Приетите по делото писма от Община Димитровград, Община Стамболийски и Община Раднево не доказват обстоятелства, част от спорния по делото предмет, поради което не се вземат предвид от въззивния съд.

Пред първоинстанционния съд са събрани гласни доказателствени средства чрез разпит на четирима свидетели. От релевантната им спрямо предмета на доказване по делото част /установяване наличието на описаните в обстоятелствената част на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание конкретни нарушения/ се установява следното:

От показанията на свидетел И., на които съдът дава вяра като последователни и достоверни и дадени от лице, което не е служител на ответното дружество и не е заинтересован от изхода на спора, се установява, че на срещата през месец ноември 2021 г. в Община Плевен, представители на последната са потвърдили, че не са комуникирали в последната година с ищеца, като поради липсата на контакт са комуникирали с управителя на дружеството-подизпълнител.

От показанията на свидетеля Б.П.Й., преценени с оглед разпоредбата на чл. 172 от ГПК (предвид обстоятелството, че свидетелят е в трудово правоотношение с ответното дружество и заема длъжността „Главен експерт разделно събиране“, която е подчинена на ищеца), на които съдът дава вяра като последователни и логични, се установява, че по време на локдауна комуникацията с общините е осъществявана основно по телефон и чрез електронна кореспонденция, като при обстоятелства, налагащи физическо посещение, се организирани пътувания до съответните общини. Свидетелят посочва, че въз основа на разпореждане на Изпълнителния директор, лично е събрал информация относно обстоятелството дали ищецът е поддържал връзка с общините. Според свидетеля еколозите на съответните общини заявили пред него, че за периода, за който се търси информацията, Т. не ги е

посещавал физически, като не са получавали имейли или осъществявали устна комуникация с него. По отношение на процеса за командироване на служители сочи, че инициативата е на самия експерт, който уведомява висшестоящия служител за нуждата да се извърши посещение на място в конкретна община.

От показанията на свидетеля Х.К.Д., преценени с оглед разпоредбата на чл. 172 от ГПК (предвид обстоятелството, че свидетелят е в трудово правоотношение с ответното дружество и заема длъжността „Оперативен директор“, на която е подчинена длъжността на ищеца), на които съдът дава вяра като последователни, логични и кореспондиращи както с писмените доказателства, така и с показанията на свидетелите И. и Й., се установява, че основната причина за влошаване на отношенията между ответното дружество и Община Плевен, довела до прекратяване на договора с „Е.Б.“ АД по инициатива на Общината, е липсата на комуникация между „Експерт Разделно събиране“ за Община Плевен – свидетеля К. /подчинен пряко на ищеца/ и Община Плевен.

От показанията на свидетеля, се установява, че няма установен график за осъществяване на физически срещи с общините, но комуникацията с тях следва да се осъществява в рамките на годината и по всички възможно канали, удобни за страните. Дадените показания кореспондират с посочените задължения в длъжностната характеристика на ищеца.

От показанията на свидетеля К., преценени с оглед разпоредбата на чл. 172 от ГПК (свидетелят е бил в трудово правоотношение с ответното дружество и заемал длъжността „Старши експерт разделно събиране“, която е била подчинена на ищеца), се установява, че свидетелят е бил наясно, че има проблем с община Плевен, като е бил уведомен от Изпълнителния директор и Оперативния директор, че следва да обърне по-голямо внимание на Община Плевен. Свидетелят комуникирал по този въпрос с представители на дружеството-подизпълнител за Община Плевен - „Е.И.В.“ ООД. Свидетелят сочи, че е осъществявал посещения на място в Плевенска община, като след уточнителен въпрос, посочва, че говори за посещения в рамките на общината, а не конкретно за общинската администрация. Соци, че за 2021 години два пъти е потърсил по телефон еколога на общината и веднъж е осъществил посещение до самата община, но не е установил контакт с отговорния служител, поради негово отсъствие.

При така установената фактическа обстановка съдът намира от правна страна 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.

Настоящият съдебен състав приема, че първоинстанционното решение е валидно и допустимо.

Същото е и правилно, като постановено при вярно установена

фактическа обстановка и изведени въз основа на нея законосъобразни правни изводи, поради което, на основание чл. 272 ГПК, въззивният съд препраща към мотивите му.

В допълнение на изложеното от първоинстанционния съд, по конкретно наведените от страните във въззивното производство доводи, настоящият въззивен състав намира следното:

Съгласно чл. 195, ал. 1 КТ дисциплинарното наказание се налага с мотивирана заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога е извършено то, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага. Чрез очертаване на фактическите основание за налагане на дисциплинарното наказание се осигурява защитата на работника или служителя, който трябва да знае за какво нарушение на трудовата дисциплина се налага наказанието, а от друга страна, по този начин се очертава предметът на съдебния контрол за законосъобразност в случай на съдебно оспорване на дисциплинарното наказание.

Тези изисквания са налице когато в искането за даване на обяснения и в заповедта за налагане на наказание нарушението е посочено по разбираем за работника начин и когато в отношенията между работника и работодателя е ясно за какво е наложено наказанието. Наличието на яснота се установява от поставените от работодателя въпроси по повод на дисциплинарното нарушение и дадените от работника или служителя отговори по чл. 193 КТ. Наличието на дадени писмени обяснения от страна на работника (по връченото му искане за даване на обяснения), когато в искането - нарушението на трудовата дисциплина е било посочено по разбираем за работника начин, са достатъчни да установят, че същият е бил наясно с причините за уволнението му. - така напр. Решение № 7 от 23.01.2018 г. на ВКС по гр. д. № 1393/2017 г., III г. о., ГК; Решение № 66 от 25.03.2016 г. на ВКС по гр. д. № 3298/2015 г., IV г. о., ГК; Решение № 388 от 4.10.2012 г. на ВКС по гр. д. № 205/2012 г., IV г. о., ГК.

В конкретния случай, видно от събраните по делото писмени доказателства, работодателят е поканил служителя да даде писмени обяснения, като е формулирал конкретни въпроси във връзка с провежданата дисциплинарна проверка, а работникът е изложил подробни писмени обяснения, получени от работодателя преди връчване на заповедта, от който момент се счита за наложено дисциплинарното наказание.

На следващо място, съдът съобрази, че е спазен двумесечният /субективен/ законов срок за налагане на наказанието, като видно от събраните по делото доказателства, работодателят е бил уведомен за наличието на неизпълнение на служебните задължения на 15.09.2021 г. - с получаване на писмено предизвестие за прекратяване на договора от Община Плевен. В следствие на това писмо е иницирана и проверка в останали общини, за които е отговарял ищецът, поради което, с връчване на заповедта на 11.11.2021 г., двумесечният срок за налагане на наказанието, изтичащ на

15.11.2021 г. е спазен.

Спазен е и обективният едногодишен срок за налагане на дисциплинарното наказание, предвид, обстоятелството, че визирианият в заповедта период на бездействие на служителя е започнал да тече на 15.11.2020 г. и е изтекъл едва на датата на налагане на наказанието - 11.11.2021 г. При неизпълнения на задължения, характеризиращи се със създадено трайно състояние, продължаващо непрекъснато през определен период от време, за спазването на законовите срокове за налагане на дисциплинарни наказания се взема предвид посоченият в заповедта краен момент, предвид необходимостта у работодателя да е формирано знание относно всички субективни и обективни елементи от дисциплинарната простъпка.

Предвид установената законосъобразност на процедурата по налагане на дисциплинарно наказание и липсата на основание за отмяната на наложеното наказание от формално естество, съдът следва извърши преценка за законосъобразност на наложеното дисциплинарно наказание по същество:

Разпоредбата на чл. 186 от КТ дефинира нарушението на трудовата дисциплина, като "виновно неизпълнение на трудовите задължения", а разпоредбата на чл. 187 от КТ посочва по изчерпателен начин видовете нарушения на трудовата дисциплина.

В случай на оспорване на дисциплинарното наказание от страна на работника или служителя, доказателствената тежест за установяване законосъобразността на наложеното наказание тежи върху работодателя. При трудов спор за законността на наложеното дисциплинарно наказание в доказателствена тежест на работодателя е да установи, че е упражнил законно субективното си право да ангажира дисциплинарната отговорност на служителя. С оглед на това същият следва да докаже в хода на съдебното производство, че служителят е извършил нарушенията на трудовата дисциплина, за което е наказан.

За установяване на дисциплинарното нарушение са допустими всички доказателствени средства. За да докаже факта на извършеното действие, което е в нарушение изискванията за спазване на трудовата дисциплина или осъществяването от работника неправомерно бездействие, работодателят може да поиска разпит на свидетели, да предостави писмени доказателства, каквито доказателства са събрани в настоящото производство.

От съвкупната преценка на събрания в процеса доказателствен материал се налага правния извод, че в процесния случай дисциплинарното наказание е наложено законосъобразно като наказанието служител е извършил вменената му от работодателя дисциплинарна простъпка - а именно, проявил е бездействие в рамките на период от почти една година, като не е изпълнявал в пълнота възложените му от работодателя му задължения, подробно описани в длъжностната характеристика на заеманата от ищеца длъжност и включващи посещения от страна на служителя на ръководна позиция на

всички общини, за които отговаря, поддържане на редовни контакти със служителите в общинските администрации, установяване и своевременно разрешаване на възникналите проблеми.

В настоящия случай съдът намира, че работодателят-ответник е ангажирал безспорни и категорични доказателства, установяващи вменените на ищеца с процесната заповед нарушения на трудовата дисциплина, визирани в разпоредбата на чл. 187, ал. 1, т. 3, от КТ и обосновавали налагането на дисциплинарно наказание. /Тук следва да бъде посочено, че даването на невярна правна квалификация на извършеното от служителя дисциплинарно нарушение - в случая, работодателят е посочил разпоредби от Кодекса на труда, неприложими към извършените от служителя нарушения, не оказва влияние на законността на уволнението, в който смисъл е и трайната практика на ВКС. Релевантни са само фактическите твърдения за извършени действия и бездействия и тях съдът контролира като проверява съставляват ли дисциплинарни нарушения по смисъла на закона / в този смисъл вж. Решение № 50003 от 03.02.2023 г. по гр. д. № 1645/2022 г., IV Г. О., ВКС, Решение № 58 от 13.03.2012 г. по гр. д. № 304/2011 г., IV Г. О., ВКС, Решение № 464 от 26.05.2010 г. по гр. д. № 1310/2009 г., IV Г. О., ВКС, Решение № 372 от 17.03.2014 г. по гр. д. № 3731/2013 г., IV Г. О., ВКС, Решение № 432 от 07.11.2011 г. по гр. д. № 65/2011 г., IV Г. О., ВКС, Решение № 436 от 01.12.2015 г. по гр. д. № 2666/2015 г., IV Г. О., ВКС, Решение № 205 от 04.07.2011 г. по гр. д. № 236/2010 г., IV Г. О., ВКС и мн. други /

Неоснователни са оплакванията във въззивната жалба, че при налагане на дисциплинарното наказание не е взето предвид, че в процесния период ищецът е изпълнявал мениджърска длъжност, като общинските администрации са били посещавани от пряко подчинените му служители - експерти. Видно от представената по делото длъжностна характеристика и събраните свидетелски показания, за ищецът е съществувало такова задължение на лично основание и независимо дали се изпълнява от подчинените му служители. С оглед на това, несъстоятелни се явяват оплакванията, че изпратените от работодателя писма до общинските администрации съдържат подвеждащ въпрос - за работодателя е от значение дали конкретният дисциплинарно наказан служител е изпълнявал в цялост вменените му служебни задължения, а не дали другите служители - подчинени на ищеца, са осъществявали своите.

Неоснователно на следващо място се явява и оплакването, че не е съобразено обстоятелството, че процесният период обхваща т.нар. "Локдаун", въведен във връзка с епидемиологичната обстановка в страна, целящ да ограничи разпространението от вирусна зараза. Действително, както се установява от събраните гласни доказателства, а и от публично известните и на съда факти, през 2020-2021 г. личните контакти и движението между областни градове на територията на страната е било ограничено. В същото време следва да се отбележи, че това обстоятелство не дерогира задължението на ищеца да поддържа редовни контакти с общинските

администрации по възможните канали за комуникация, в това число по телефон и интернет, каквито твърдения ищецът не излага, а в процеса /от събраните писмени и гласни доказателства/, се доказва обратното.

Предвид изложеното, настоящият съдебен състав намира, че безспорно се доказва по делото наличието на фактическия състав на нарушението „неизпълнение на възложената работа“, осъществен с бездействие, с оглед обстоятелството, че служителят не е изпълнявал възложените му задълженията, влизащи в трудовата му функция и вменените му с длъжностната характеристика, а именно тези по т. 5.17, т. 5.20, т. 5.29 и т. 5.34.

За доказана в процеса съдът намира и вината на служителя при неизпълнение на възложените му задължения предвид обстоятелството, че същият е бил надлежно запознат за тези свои отговорности с подписаната от него длъжностна характеристика, както и при провежданите срещи с ръководните служители от фирмата - работодател. С оглед на това, субективното им незнание, довело до неизпълнение, не би могло да екскулпира служителя.

На последно място, по наведеното във въззивната жалба възражение за несъразмерност на наложеното наказание, въззивният съд намира следното:

Съдът в трудовия спор има задължението да оцени нарушенията, като извърши преценката въз основа 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).

При изследване на тези обстоятелства, според настоящия състав на съда може да бъде направен извод, че наложеното наказание съответства на тежестта на нарушенията, обстоятелствата при които те са извършени и поведението на ищеца.

На първо място следва да бъде отбелязано, че неизпълнените от ищеца задължения формират основната част от неговата трудова функция, като пасивното поведение на служителя е продължило значителен период от време - в рамките на цяла година.

Обстоятелството, че въззивникът заема в ответното дружество ръководна позиция аргументира необходимостта същият да полага грижа със завишен интензитет относно възложените му отговорности, като изпълнява

съвестно и цялостно възложените му задължения, упражнява контрол над изпълнението на работата на подчинените му служители и поддържа поведение, което да бъде модел за подражание за лицата, работещи под неговото ръководство.

С оглед на това, всяко неизпълнение на трудовите задължения на лице, заемащо мениджърска позиция, следва да бъде преценявано и санкционирано по-строго спрямо това на служители, които не заемат ръководна позиция.

Така неоснователно се явява оплакването на въззивника, че броят на общините спрямо, които е установено негово бездействие, е незначителен на фона на общия брой за които същият отговаря /83 общини/.

На следващо място съдът преценява тежестта на нарушението и от гледна точка на реалните и потенциалните вреди, които работодателят търпи вследствие на дисциплинарната простъпка.

Доказва се по делото от събраните гласни доказателства, че действителната причина за прекратяване на договора с община Плевен /прекратен с изтичане на 3-месечното предизвестие, представено по делото/ и ответното дружество, е именно липсата на редовна комуникация и неотстраняване на налични проблеми при събирането и рециклирането на отпадък. Макар и недоказани в конкретен паричен еквивалент по делото, съдът намира, че прекратяване на договор с контрагент неминуемо влече финансови загуби за "Е.Б." АД. По отношение на засягане доброто име на предприятието - такива вреди не се презюмират, а и не се доказват по делото.

Като потенциални вреди съдът приема и възможното неблагоприятно развитие на договорните отношения между ответното дружество и останалите общини, цитирани в заповедта за налагане на наказания.

На последно място следва да бъде посочено и безкритичното отношение на наказания служител спрямо дисциплинарите си нарушения.

Поради изложеното съдът приема, че наложеното дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение” е определено от работодателя при спазване на разпоредбата на чл. 189, ал. 1 от КТ с оглед тежестта на нарушенията, обстоятелствата, при които те са извършени, както и поведението на служителя.

Ето защо предявеният иск за отмяна на дисциплинарното наказание „предупреждение за уволнение” наложено на ищеца със Заповед № ЧР-274/11.11.2021 г. на Изпълнителния директор на "Е.Б." АД, се явява неоснователен и следва да бъде отхвърлен, а първоинстанционното решение - потвърдено като правилно и законосъобразно.

По отношение на разноските в производството:

При този изход на спора и на основание чл. 78, ал. 3 от ГПК, право на разноски има само въззиваемата страна.

От представения по делото договор за правна защита и съдействие се

установява, че въззиваемият е договорил със своя процесуален представител адвокатско възнаграждение в размер на сумата от 1200 лева, заплатена в брой, като договорът служи за разписка за получаване на сумата. Не е посочено дали сумата е уговорена с ДДС.

Въззивникът е направил своевременно възражение за прекомерност на така претендираното адвокатско възнаграждение, което настоящият състав намира за основателно по посочените в чл. 78, ал. 5 ГПК критерии.

Предвид действителната правна и фактическа сложност на делото, както и с оглед обстоятелството, че пред въззивния съд е проведено едно съдебно заседание, в което не са ангажирани нови доказателства, намира че същото следва да бъде намалено минималния размер съгласно чл. 7, ал. 1, т. 4 от Наредба № 1 за минималните размери на адвокатските възнаграждения, действаща към датата на сключване на договора /през 2023/, а именно - до сумата от 1000 лева, която да се присъди на въззиваемия.

Мотивиран от горното, Софийският районен съд

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решение № 64/03.01.2023 г., постановено по гр.д. № 71726/2021 г. по описа на Софийски районен съд, 178 с-в.

ОСЪЖДА А. Г. Т., ЕГН *****, гр. София, ул. *****, да заплати на "Е.Б." АД, ЕИК *****, със седалище и адрес на управление: гр. София, бул. ***** № 60, на основание чл. 78, ал. 3, вр. С чл. 78, ал. 5 ГПК, сумата от **1000 лева** - разноси пред въззивната инстанция за заплатено адвокатско възнаграждение.

Решението не подлежи на обжалване по аргумент от чл. 280, ал. 3, т. 3 ГПК.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____