

РЕШЕНИЕ

№ 411

гр. София, 02.03.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. IV-Б СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и първи февруари през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Станимира Иванова

Членове: Райна Мартинова
Калина В. Станчева

при участието на секретаря Капка Н. Лозева
като разгледа докладваното от Станимира Иванова Въззивно гражданско дело № 20211100512966 по описа за 2021 година

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

С Решение № 20161633/22.07.2021г. поправено по реда на чл. 247 от ГПК с Решение № 20184798/13.09.2021г. по гр.д. № 7769 по описа за 2021г. на Софийски районен съд, 66-ти състав на основание на чл. 344, ал.1, т. 1 от КТ е признато за незаконно и е отменено уволнението на **Н. С.Г., ЕГН ******* с адрес: гр. София, ж.к. ****, извършено със Заповед № ДП-29/08.01.2021г. . на Изпълнителния директор на „Л.С.” ЕАД, ЕИК **** със седалище и адрес на управление: гр. София, бул. ****, **Н. С.Г., ЕГН ******* е възстановен на основание на чл. 344, ал.1, т.2 от КТ на заеманата преди уволнението длъжност „сътрудник охрана”, код по НКПД 5414-3010, Дирекция „Сигурност”, отдел „Проверка сигурност на пътници и на ръчен багаж” при Л.С.” ЕАД, ЕИК ****, като на основание на чл. 344, ал.1, т. 3 вр. с чл. 225, ал.1 от КТ Л.С.” ЕАД, ЕИК **** е осъдено да заплати на **Н. С.Г., ЕГН ******* сумата от **6959,70лв.**, ведно със законната лихва от 08.02.2021г. до изплащането ѝ, представляващи обезщетение за оставане без работа поради незаконно уволнение за периода от 13.01.2021г. до

09.07.2021г., както и на основание на **чл. 78, ал.1 от ГПК** съдебни разноси от **792,81лв.**, като неоснователен е отхвърлен иска по чл. 344, ал.1, т. 3 вр. с чл. 225 от КТ за **горница над 6959,70лв. до предявен размер от 7152лв.** и за периода от 09.01.2021г. до 12.01.2021г. , като **Н. С.Г., ЕГН ******* е осъден да заплати на **Л.С.” ЕАД, ЕИК ****** на основание на **чл. 78, ал. 3 от ГПК** съдебни разноси от **4,03лв.** , **Л.С.” ЕАД, ЕИК ****** е осъдено да заплати по сметка на Софийски районен съд на основание на **чл. 78, ал. 6 от ГПК** сумата от **158,65лв.**, като с Решението от 13.09.2021г. е допуснато и **предварително изпълнение на основание на чл. 242 от ГПК** на Решението в частта за присъдените суми по иска по чл. 344, ал.1, т. 3 от КТ.

Срещу така постановено решение е депозирана въззивна жалба вх. № 25126824/05.08.2021г. от ответника по исковете - **Л.С.” ЕАД, ЕИК ****** в частта, в която искове **са уважени**. Изложило е съображения, че решението в тази част е неправилно, постановено при нарушение на съдопроизводствени правила, необосновано и в нарушение на материалния закон. Посочило е, че в съществената част на мотивите на решението районният съд приел, че ответникът доказал законността на уволнението, но в противоречия с тях приел същото за незаконно и постановил следващите се от същото последици. Неправилно било прието от СРС, че носенето на телефона от ищеца не противоречи на вътрешните правила към 17.08.2020г., че ищецът не е наблюдавал на монитора рентгенови изображения на преминаващите багажи, че нарушението не обуславя налагане на най-тежкото наказание. СРС не бил указал на ответника да представи доказателства, че директорът на Дирекция „Сигурност” има правомощие да издава Разпореждането от 17.03.2015г. към него момент, но и не било необходимо изрично директорът на тази дирекция да бъде овластен за същото, защото те били пряко свързани с дейността на дирекцията и в правомощията на директора й било да прецени какви мерки и действия да се прилагат при изпълнението на функциите на тази дирекция. Тези разпореждания независимо дали в писмена или в устна форма били задължителни за служителите, основополагащ бил принципа на единоначалието в тази дирекция. Установено било от гласните доказателства, че само с изрично разрешение на супервайзора било допустимо да се използват електронни устройства и то извън работното място, което било известно на всички служители. Дори районният съд бил приел, че Правилника на вътрешния ред не допускал служители дълго време да се

взират в екраните на телефоните си, да провеждат разговори и да сърфират в интернет по време на работа. Ищецът бил запознат с този правилник и с методологията за изпълнението на задълженията, поради което и установено било че ищецът е знаел, че не може да използва електронни устройства. По делото било установено, че ищецът е ползвал телефона си по време на работа. Неправилно районният съд приел, че не било доказано, че ищецът не е наблюдавал на монитора рентгенови изображения на преминаващи багажи. Не било възможно едновременно ищецът да извършва това действие и да ползва телефона си. Естеството на задълженията на ищеца изисквало да не отклонява вниманието си нито за секунда, защото проявената небрежност можело да доведе изключително неблагоприятни последици за пътниците и за имуществото на летището. Без значение за това задължение на ищеца било дали му е отнета паролата за рентгена. Наложено наказание съответствало на тежестта на нарушението. Този извод се налагал при съобразяване на естеството на трудовите функции на ищеца и на дирекцията, която била специфична и високо организирана, подчинена на строги правила. За няколко секунди било възможно да премине багаж със забранено съдържание и последици от отклонено внимание на служителя можело да бъдат трагични. Предотвратяването на сериозен инцидент можело да се постигне само при непрекъснато, съсредоточено и съобразено с методологията изпълнение на трудовите функции, следвало да се съобразят и възможните неблагоприятни последици от неизпълнението на това задължение. Не му било указано от районния съд да докаже съответствие между тежестта на нарушението и наказанието. Претендираше разноски.

Въззиваемият-ищец Н. С.Г., ЕГН ***** в предоставения му срок е оспорил жалбата. Посочил е, че решението в обжалваната част е правилно. Не било доказано по делото от ответника, че директора на дирекция „Сигурност” има правомощие да издава разпореждането от 2015г. и това било указано от районния съд. Ищецът бил с отнета парола за скенера и така вече не му била възложена проверка на пункта, поглеждането на телефона за проверка на часа не можело да доведе до пропускане на преминаващ през скенера багаж. Уволнителната заповед не сочела да има непроверено лице поради поведението на ищеца. Установило се от събраните гласни доказателства, че ищецът само за секунда погледнал телефона си и то за да провери колко е часът, че в този момент не предстояла проверка на пътник, защото нямало

хора за проверка, а дори и да е имало, на смяна били още 3-ма служители със същите функции и те могли да я извършат., тоест нищо не било застрашено от пропускане. Носенето на телефона не било забранено, само ползването му за продължително време било нарушение. Правилно било прието от районния съд, че тежестта на наказанието не съответства на тежестта на нарушението. Не било доказано нарушението на задължението за лоялност и опазване на доброто име на работодателя. Уволнителна заповед не сочела системно неизпълнение на задълженията, даване на лош пример, уронване на добро име и неоснователно с отговора на исковата молба работодателят се позовавал на същите. Поведението на ищеца не довело до непроверени лица и багажи, до забавяне на проверката им, уволнителна заповед не сочела възможни рискове, нито произтекли вреди от поведението на ищеца. Претендирал е разноски. Оспорил е поради прекомерност претенцията на въззивника за разноски.

Съдът, след като обсъди доводите на страните и събраните по делото доказателства, приема за установено от фактическа страна следното:

Първоинстанционният съд е сезиран с искова молба вх.№ 22002682/08.02.2021г. на **Н. С.Г., ЕГН ******* срещу **Л.С.” ЕАД, ЕИК ******, с която е поискал от съда на основание на **чл. 344, ал.1, т. 1, т. 2 и т. 3 вр. с чл. 225, ал.1 от КТ да признае за незаконно и е отмени уволнението на Н. С.Г., ЕГН ******* извършено със Заповед № ДП-29/08.01.2021г. . на Изпълнителния директор на „Л.С.” ЕАД, ЕИК **** да възстанови **Н. С.Г., ЕГН ******* на заеманата преди уволнението длъжност **„сътрудник охрана”**, код по НКПД 5414-3010, Дирекция „Сигурност”, отдел „Проверка сигурност на пътници и на ръчен багаж” при Л.С.” ЕАД, ЕИК ****, и да осъди **Л.С.” ЕАД, ЕИК ****** да заплати на **Н. С.Г., ЕГН ******* сумата от **7152лв.**, ведно със законната лихва от 08.02.2021г. до изплащането ѝ, представляващи обезщетение за оставане без работа поради незаконно уволнение за периода от 09.01.2021г. до 09.07.2021г. Навел е твърдения, че работел при ответника по трудов договор от 06.12.2016г. на длъжността „сътрудник охрана” при брутно трудово възнаграждение от 1192лв. към 08.01.2021г., със заповед от 08.01.2021г. му било наложено дисциплинарно наказание „уволнение”, което било незаконно . Посочил е, че в поисканите обяснения посочил, че погледнал телефона си, за да провери часа, не притежавал ръчен часовник, а приемал лекарства в определен час за високо кръвно налягане – 9,00ч. и в 21,00ч., въпреки това работодателят

приел, че ползвал телефона си и така нарушил трудовата дисциплина. Няма право към 17.08.2020г. са оперира със скенера за багаж, уволнителната заповед била бланкетна и немотивирана, издадена повече от 2 месеца след извършване на нарушението, за което е наложено наказанието, обясненията били поискани на 15.09.2020г., уволнителна заповед била издадена и връчена на 08.01.2021г. Директорът на Дирекция „Сигурност” няма правомощия да издава Разпореждането от 17.03.2015г. и посочените в него задължения не обвързвали ищеца. Мобилните телефони не пречели на изпълнението на задълженията му. Поведението му не било относимо към чл. 188, т.3 от КТ. Не бил създал предпоставки за сериозни пропуски и тежки последици за националната сигурност и живота и здравето на хората и на въздухоплавателните средства. На скенера не стоял само един служител В правилника за вътрешния ред на ответника нямало точки на чл. 54 а имало алинеи. Не ставало ясно каква е връзката между чл. 54 от правилника и извършеното нарушение, нямало мотиви в уволнителната заповед между поведението му и посочените норми на правилника и на КТ. Тежестта на нарушението не съответствала на тежестта на наказанието при съобразяване на значимостта на неизпълнението. Няма системни нарушения на трудова дисциплина нито други тежки нарушения. Претендирал е разноски.

Ответникът Л.С.” ЕАД, ЕИК ****в предоставения срок за отговор е оспорил исквете. Навело е твърдения, че уволнението е законно, ищецът бил извършил нарушенията, за които е уволнен, заповедта била мотивирана, поискани били обяснения преди да се наложи наказанието, спазени били сроковете за същото, тежестта на наказанието съответствала на тази на нарушението. Имало изрична забрана за носене и ползването на лични електронни уреди по време на дежурство, същото било посочено в Разпореждане от 2015г., в Правилника за вътрешен ред, длъжностна характеристика, нямало пречка ищецът да носи часовник и с него да проверява час или да попита колега за същото. Ищецът извършил нарушението, за същото работодателят узнал на 20.08.2020г., от този момент до 08.01.2021г. ищецът ползвал отпуск и този период за 97 дни и този период, както и период на официални празници от 7 дни не се отразявал на сроковете за налагане на дисциплинарно наказание. Разпореждането от 17.03.2015г. било утвърдено от директора на Дирекция Сигурност”, който имал право за същото. Ищецът на 17.08.2020г. бил на смяна от 06,00ч. до

14,00ч. на пункта за проверка на заминаващи пътници на Терминал 1, салон „Изток”, тогава той бил с отнета парола заради отсъствия от повече от 28 дни, но това не го освобождавало от задължение на спазва Разпореждането от 17.03.2015г. Задължението на ищеца било да проверява не само пътници, но и екипажи на авиокомпаниите, работещите на летището, не било вярно че нямало пътници. Действията на ищеца създали предпоставки за сериозни пропуски и тежки последствия за националната сигурност, за живота и здравето на хора и въздухоплавателни средства, ищецът системно бил давал лош пример на колегите си. Уронването на доброто име на работодателя се изразявало в нелоялно отношение към работодателя, ищецът злоупотребил с доверието на работодателя, като компрометирал оказаното доверие и злепоставил работодателя пред трети лица-колеги и преминаващи екипажи и персонал. Нарушени били чл. 126, т.3, т.4, т. 7, т. 9, 10 от КТ и чл. 54, ал.1, т. 2, т.4, т. 7 от Правилника за вътрешния трудов ред. При налагането на наказанието било съобразено че на ищеца били отправяни многократно устни забележки за извършвани от него нарушения, но поведението му не се променило. При отправянето на устна забележка на 17.08.2020г. от Георги Манчев ищецът се съгласил за правотата на тази забележка. На ищеца било наложено наказание „предупреждение за уволнение” със заповед от 06.04.2020г., цялостното поведение на ищеца сочело на системна безотговорност, нелоялност и нехайство, неотдаване на значимост на отношенията му с работодателя. Претендирало е разноски.

По делото са приети неоспорени от страните трудов договор № 1154/2016г., носещ подпис за страните по него, длъжностна характеристика, носеща подпис за ищеца, трудова книжка на ищеца, съгласно които на 13.12.2016г. ищецът е сключил писмен трудов договор с ответника, по който е следвало да работи за неопределен срок със срок за изпитване от 6 месеца в полза на работодателя като „сътрудник охрана в Дирекция „Сигурност”, отдел „Проверка сигурност на пътници и ръчен багаж” при основно месечно възнаграждение от 999лв., допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и опит от 1,1% за всяка година, длъжността е подчинена на Директора на дирекция „Сигурност” и на ръководител на отдел, на старши сътрудник охрана-инспектор, на сътрудник охрана – супервайзор на смяна и този на пункт за проверка, на дежурния старши сътрудник охрана, заповедите и разпоредбите на ръководството на летището са задължителни,

изпълнява разпореждания и указания на ръководни служители от дирекция „Сигурност“; работи на пункта за проверка на сигурност , оборудван с рентгенов апарат, извършва анализ на изображението, извършва наблюдение на рамков метал и извършва ръчно претърсване на пътници и на служители, на техните багажи. В чл. 9.5. от трудовия договор е посочено, че ищецът е запознат с Правилника за вътрешния трудов ред на ответника. По записванията в трудовата книжка правоотношението е прекратено на 09.01.2021г., като основното трудово възнаграждение на ищеца към 2021г. е било 1192лв

Приет е неоспорен от страните Правилник за вътрешния трудов ред на ответника /Правилник/, съгласно чл. 50 и **чл. 51** от който Директорът на Дирекция осигуряват изпълнението на нарежданията на Изпълнителния директор и на Съвета на директорите, **като ръководи, организира, координира и контролира работата на служителите за изпълнение на задълженията им, възлага допълнителни задачи и изисква изпълнението им**, разработва и предлага за утвърждаване от изпълнителния директор на правила и процедури, регламентиращи изпълнението на основни функции и задачи на подчинените му служители в дирекцията. Съгласно **чл. 54** от Правилника работникът е длъжен да изпълнява задълженията си качествено и добросъвестно, спазва изискванията на Правилника и не пречи на останалите да изпълняват задълженията си, спазва установените технически и технологични правила , лоялен е към работодателя и защитава доброто му име, изпълнява задължения в съответствие с установени правила и процедури, не уронва престижа на работодателя - същите са разписани в отделни алинеи на тази разпоредба, няма точки.

Приета е декларация, носеща подпис за ищеца, с която същият на 19.12.2018г. е посочил, че е запознат с Правилника за вътрешния трудов ред на ответника.

Приета е Методология за изпълнение на функционални задължения на служители на пункт проверка, съгласно която проверяват се пътници и служители, екипажи и други служители преминаващи проверка сигурност , на принцип на случаен избор се проверяват пътници и багажи при определени ситуации- 30% от лицата и 40% от багажите. Съгласно чл. 11 от Методологията служителят извършващ проверка на ръчен багаж с рентгеново

оборудване като правило непрекъснато преглежда изображението в продължение до 20 минути, ако поток за преглед е непрекъснат.

Прието е **Разпореждане № 8/17.03.2015г.** на Директора на Дирекция „Сигурност” съгласно т.2 от което на служителите е забранено **на носят и да ползват** по време на дежурство лични персонални компютри и други електронни уреди.

Прието е Разпореждане от 20.08.2020г. и списък на служители запознати с него.

Приета е длъжностна характеристика за длъжността „Директор на Дирекция Сигурност”, утвърдена на 16.05.2017г. от изпълнителния директор на ответника, сочеща право на директора да издава утвърждава вътрешнофирмени актове процедури, инструкции, касаещи въпроси по сигурността.

Приети са неоспорени от страните направление , рецепта, съгласно които ищецът е бил на преглед при лекар на 14.08.2020г., установена е при него хипертонична криза и са предписани медикаменти, които следва да се приемат в 09,00ч. и в 21,00ч.

Приет е доклад вх. № 100-13398/**20.08.2020г.** от Директор на Дирекция „Сигурност” до Изпълнителния директор на ответника, с който е посочено, че на 17.08.2020г. около 09,10ч. ищецът на работното си място на пункт за проверка на сигурност на заминаващи на Терминал 1 е ползвал личния си мобилен телефон, като така нарушил Разпореждане № 8/15.03.2015г., проявил безотговорно отношение към работния процес, системно нарушавал трудова дисциплина и бил наказан със заповед от 06.04.2020г., проведени били няколко разговора с ищеца , но видно от последната му проява, не променя поведението си, като е предложено да бъде наказан дисциплинарно.

Приети са болнични листове от 28.09.2020г., от 16.09.2020г., от 29.10.2020г. , от 17.11.2020г., от 07.12.2020г., съгласно които ищецът е бил в отпуск поради временна нетрудоспособност в периода от 16.09.2020г. до 11.10.2020г., от 27.10.2020г. до 06.01.2021г. общо 97 календарни дни.

Приета е Заповед № ДП-29/08.01.2021г., носеща подпис за Изпълнителния директор на ответника, с която на ищеца е наложено дисциплинарно наказание „уволнение” на основание на чл. 330, ал.2 т. 6 от КТ за нарушения по чл. 126, т. 3, т. 4, т. 7, т.9, т. 10 от КТ и чл. 54, т.1,2,4,7 от Правилника за

вътрешния трудов ред вр. с чл. 187, ал.1, **т.3, т.7, т.10** от КТ – на 17.08.2020г. около 09,10ч. по време на дежурство на пункта за проверка на сигурност на заминаващи пътници на „Терминал 1” **използвал личния си мобилен телефон** и така нарушил т.2 от Разпореждане № 8/17.03.2015г. на директор на Дирекция Сигурност”, забраняващ носене и ползване на такива, **не наблюдавал на монитора рентгенови изображения на преминаващи багажи**, а гледал телефона си, не проявил необходима концентрация и с действията си създал предпоставки за сериозни пропуски и тежки последствия за националната сигурност, живота и здравето на хората и въздухоплавателните средства. В заповедта е посочено, че обясненията на служителя, сочещи че погледнал телефон, за да се ориентира за часа за навременно приемане на лекарства не се кредитират, защото забраната била не само за ползване, а и за носене на електронни устройства, поведението на ищеца застрашило сигурността и безопасността на пътници и на въздухоплавателни средства, ищецът имал задължение да бъде лоялен и да пази добро име на работодателя, да изпълнява разпорежданията му. Посочено е че при определяне на наказанието е съобразена заповед от 06.04.2020г., с която на ищеца е наложено наказание „предупреждение за уволнение” за арогантно поведение и недобросъвестност при изпълнение на задълженията, тоест поведението от 17.08.2020г. не било първото от този род, още не било изтърпяно наказанието от 06.04.2020г., но ищецът не се поправил и продължавал да демонстрира трайно непристойно и арогантно поведение в противоречие с установени процедури и правила. На стр. 2 от заповедта е посочено, че нарушението **е достатъчно тежко** с оглед на характера и на отговорността на работата на ищеца, основните функции и отговорности, за да обоснове налагане на най-тежкото наказание

Приета е Заповед № ДП-3/06.04.2020г. на ответника, от която се установява, че на 06.04.2020г. ответникът е наложил на ищеца наказание „предупреждение за уволнение” за това, че след изготвяне на графика за работа на смени по Заповед от 19.10.2018г. вместо да се запознае с нея и да се подпише за същото в списъка срещу негово име е изписано „ХАХАХА”, това не било негов подпис, ищецът бил запознат с Правилника и с необходимостта да попълва документи с необходимите реквизити, неизпълнението било нарушение на трудовата дисциплина, поведението било демонстративно, неуважително към разпореждания на работодателя, поведение несъвместимо

с добри нрави. На стр. 2 от заповедта е изписан ръкописен текст „Днес, 06.04.2020г. в 16:45ч. получих заповедта”, като са изписани имената на ищеца и е положен подпис за него.

Прието е обяснение от 17.08.2020г. на ищеца до ръководител на отдел в Дирекция „Сигурност”, носеща подпис за ищеца, сочеща, че на 17.08.2020г. ищецът е съставил изявление, с което е посочил, че г-н Х. влязъл на пункта и направил забележка на ищеца , че си гледа телефона, поговорили си **и се разбрали, че г-н Х. е прав и повече да не се повтаря.**

Приета е неоспорена от страните поканана изх.№ 100-14676/15.09.2020г. по чл. 193 от КТ от ответника до ищеца, носеща подпис за Изпълнителния директор на ответника, с която на ищеца е дадена възможност да обясни в 3-дневен срок от получаване на поканата поведението си от 17.08.2020г. около 09,10ч. на Терминал 1 на пункта за проверка на пътници, когато ползвал личния си мобилен телефон, независимо, че с т.2 от Разпореждането от 15.03.2015г. било забранено носене и ползване на такъв на работно място, като с това поведение не наблюдавал монитор на скенер на багаж, а гледал телефона си, не проявил необходима концентрация и с действията си създавал предпоставки за сериозни пропуски и тежки последствия за националната сигурност, живота и здравето на хората и въздухоплавателните средства, като така нарушил чл. 126, т. 3,4,7,9,10 от КТ и чл. 54, ал.1, т.3,4,7 , 12 от Правилника за вътрешния трудов ред вр. с чл. 187, ал.1, т.3, т.7,т.8, т.10 от КТ, вкл. да бъде лоялен към работодателя и да пази доброто му име. На втора страница на поканата е изписан ръкописно текст „ Днес 11.09.2020г. в 10.10ч. получих на ръка поканана за обяснение”, като са изписани имена на ищеца и е положен подпис.

Приет е отговор вх. № 100-14699/15.09.2020г. от ищеца до ответника по поканата по чл. 193 от КТ, с който е посочено, че около 0,910ч. погледнал телефона си , за да се ориентира за часа с оглед навременно приемане на лекарства , не провеждал телефонен разговор, тогава нямало преминаващи пътници и багаж.

С Определение от о.с.з. от 11.05.2021г. районният съд обявил за безспорно и ненуждаещо се от доказване обстоятелството, че ищецът към 17.08.2020г. е страдал от кардиологично заболяване, изискващо лечение с лекарство, което следва да се приема в точен час.

В о.с.з. от 07.07.2021г. районният съд е извършил констатации по оригинал трудова книжка на ищеца и е установил, че записвания по същата сочат че няма записвания в нея след 09.01.2021г.

Приета е неоспорена от страните Заповед № 4/08.01.021г. носеща подписи за представители на страните, съгласно която на 12.01.2021г. на ищеца е връчена заповед на ответника за прекратяване на трудовото правоотношение поради налагане на дисциплинарно наказание със Заповед № ДП-29/08.01.2021г.

Разпитан по делото *св.Валентин С.* е заявил, че работи като сътрудник охрана при ответника от 3,5 години, познавал ищеца с него били колеги, знаел че ищецът е уволнен дисциплинарно за това, че ползвал мобилното си устройство - било през лятото на 2020г., тогава свидетелят и ищецът били заедно на смяна. Посочил е, че в този ден ръководителят на дирекцията – господин Х., минал на проверка и направил забележка на ищеца, че си гледа в телефона, но тогава ищецът почивал, ищецът си носел телефона, свидетелят не знаел защо ищецът е погледнал в него, вероятно за да види колко е часа, свидетелят също си гледал телефона, за да види колко е часът. Заявил е, че ищецът си погледнал телефона за кратко, около 5 секунди – от 1 до 15 секунди. Посочил е, че при изпълнение на работата им за проверка на рентгена за багаж и пътници имало „дупки” - време през което на пътнически полети. През това време проверявали само служителите, които имали достъп в тази част. В конкретния случай нямало работа и те просто си седели, нямало опашка пред рентгена от хора. Посочил е, че знаел че ищецът има някакъв проблем, дълго отсъствал, вземал лекарства 1-2 пъти на ден и свидетелят го виждал да го прави, ищецът му бил казал, че трябва да го приема лекарства в определено време. Конкретно за този ден не бил видял ищецът да взема лекарства. Нямало забрана към онзи момент да носят мобилните си телефони, всички служители си ги носели, сега вече имало такава забрана. Към онзи момент било забранено да ползват мобилните си устройства, да носят такива когато има опашка на рентгена. На ищеца била отправена устна забележка за случая от лятото на 2020г. свидетелят не знаел ищецът да е давал писмени обяснения. В тази част на пункта на летището имало два рентгена, свидетелят и ищец били на този за служебни лица. Тогава ищецът **нямал право за рентгена** и не можел да обслужва хора. Свидателят и ищецът били на рентгена, но само свидетелят бил сертифициран да работи с него, на **ищеца**

му били отнети правата за същото. Ищецът тогава можел да извършва друг тип проверки Заявил е, че е запознат с Разпореждане № 8/17.03.2015г. В момента, в който ищецът си погледнал телефона преминавал един служител през метал-детектора, на който имало друг техен колега и той проверил този преминаващ служител, мислел че проверката му била извършена по утвърдения ред. На пункта за проверка имало супервайзор, общо били 10 служители, на рентгена били свидетелят и ищеца. Позициите били взаимнозаменяеми и всеки можел да работи на всяка позиция, ако има права. На пункта имало стенен часовник, който не се виждал отвсякъде, но ако се придвижиш се виждал.

Разпитан по делото св. Е.Т. е заявил, че към 17.08.2020г. работел като „старши сътрудник охрана” при ответника, сега бил ръководител на този отдел „Проверка на сигурност пътници и ръчен багаж”, не присъствал на събитието от 17.08.2020г. с ищеца, но знаел за него от супервайзора - тогава ищецът докато бил на втора позиция на рамковия метал-детектор ровел в личния си телефон. Не знаел дали тогава е имало пътници, но пунктът бил на 24-часов режим на работа и във всеки момент можело да премине пътник или служител, екипаж и те се проверявали. В този ден ищецът **бил с отнета парола за работа с рентген** поради отсъствие от 28 дни, ищецът можел да работи на другите позиции, **но не можел да гледа изображението на багажите на рентгена** за багаж. Разпореждане № 8 било за всички позиции и важало към 17.08.2020г., на пункта имало стенен часовник и той бил видим. Срещу ищеца имало всякакви оплаквания и дисциплинарни наказания, оплаквания били че се държи подигравателно към колеги, като цяло е несериозен към трудовата дисциплина, наказан бил, че се подписал на разпореждане с „ха-ха-ха”. Не се сещал ищецът да има провинения при проверки на пътници до рентгена, не бил запознат със здравословните проблеми на ищеца. Ако се наложело да говори по телефон супервайзорът щял да му позволи да се отдалечи и да проведе разговора.

С оглед на така установената фактическа обстановка,съдът приема от правна страна следното:

Съгласно разпоредбата на чл. 269 от ГПК въззивния съд се произнася служебно по валидността на решението а по допустимостта му – в обжалваната част. По останалите въпроси въззивния съд е ограничен от

посоченото в жалбата.

В конкретния случай постановеното по делото решение е валидно и в обжалваната част е допустимо.

По правилността на решението в обжалваната част.

Предявените иски са с правно основание **чл. 344, ал.1, т.1 , т.2 и т. 3 от КТ вр. с чл. 225, ал.1 от КТ.**

За да се уважат така предявените иски в тежест на ищеца е да установи, че между страните е съществувало валидно трудово правоотношение за определена длъжност, прекратено едностранно от работодателя, че уволнението е незаконосъобразно поради наведените от ищеца твърдения за факти, размер на брутно трудово възнаграждение на ищеца, че между узнаването от работодателя на нарушението и налагането на наказанието е изминал определен период от време .

В тежест на ответника при така депозирания отговор е да докаже, че уволнението е законно, тоест че ищецът е провел поведението, за което е наложено наказание, че то е нарушение на трудовата дисциплина и попада в хипотеза на чл. 190 от КТ, че е спазил процедурата и сроковете за налагане на наказанието, че ищецът е бил в отпуск поради временна нетрудоспособност за 97 дни, че наказанието съответства на тежестта на нарушението, като заповедта е мотивирана.

По делото не се спори и се установява от събраните по делото доказателства-договор, уволнителна заповед, трудова книжка, че на 13.12.2016г. между страните е възникнало валидно трудово правоотношение по договор за неопределено време, съгласно което ищецът е работил при ответника на длъжност „ сътрудник охрана” при основно трудово възнаграждение от 999лв., допълнително такова от 1,1% за трудов стаж и професионален опит, при основно месечно възнаграждение от 999лв., допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и опит от 1,1% за всяка година , към януари 2021г. то е било **1192лв.**, длъжността е подчинена на Директора на дирекция „Сигурност” и на ръководител на отдел, на старши сътрудник охрана-инспектор, на сътрудник охрана – супервайзор на смяна и този на пункт за проверка, на дежурния старши сътрудник охрана, заповедите и разпоредбите на ръководството на летището са задължителни, изпълнява **разпореждания и указания на ръководни служители от**

Дирекция „Сигурност“; работи на пункта за проверка на сигурност, оборудван с рентгенов апарат, извършва анализ на изображението, извършва наблюдение на рамков метал и извършва ръчно претърсване на пътници и на служители, на техните багажи, правоотношението е прекратено на **12.01.2021г.** , като ищецът не е работил по трудово правоотношение до **09.07.2021г. включително**. За тези обстоятелства по делото не се спори, те се установяват от сърбаните по делото трудов договор, трудова книжка, длъжностна характеристика. Във въззивното производство не са въведени оплаквания срещу изводите на районния съд за съществуване на тези обстоятелства при обосноваване на тези изводи районният съд не е допуснал нарушение на императивна правна норма, поради което и съобразно ограниченията по чл. 269 от ГПК съдът приема за установени тези факти.

По иска по чл. 344, ал.1, т.1 от КТ:

Дисциплинарните наказания се налагат и дисциплинарната отговорност се реализира по определен ред, като се следва определено производство, скрепено със срокове, уредено с императивни правни норми. Това производство най-общо има четири основни фази: по установяване на факта на нарушението; по определяне на дисциплинарното наказание; по издаване на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание – писмена форма, мотивирана – посочваща конкретните факти, субективни и обективни признаци на поведението, дата, място на извършване и т.н.; връчване на заповедта. Съдът отменя заповедта, с която е наложено дисциплинарно наказание без да разглежда спора по същество ако установи, че дисциплинарното наказание е наложено след изтичане на сроковете по чл. 194 от КТ или без да е дадена възможност на работника да даде обяснения по случая.

В конкретния случай по делото не се спори, а и се установява от събрани доказателства – доклад, болнични листове, че нарушенията, за които е наложено наказанието на ищеца са извършени на **17.08.2020г.** , за същото работодателят е уведомен на **20.08.2020г.**, уволнителна заповед е от **08.01.2021г** и е връчена на ищеца на 12.01.2021г., но в периода от 16.09.2020г. до 06.01.2021г. ищецът е бил в отпуск поради временна нетрудоспособност за **97 дни**. При така установеното съдът приема, че процесното наказание е наложено в срока по чл. 194, ал. 1 вр. с ал. 3 от КТ.

Уволнителната заповед е подписана от Изпълнителния директор на ответника, който е негов представител по записванията в публичния Търговски регистър, поради което и съдът приема, че уволнението е извършено от лице с работодателска компетентност.

Съдът приема, че по делото е установено, че на ищеца да е дадена възможност да изложи обяснения за нарушенията, за които му е наложено наказание, като заповедта е мотивирана съгласно изискванията на КТ.

Приетата уволнителна заповед е мотивирана, като сочи нарушенията, за които е наложено - на 17.08.2020г. около 09,10ч. по време на дежурство на пункта за проверка на сигурност на заминаващи пътници на „Терминал 1” ищецът **използвал личния си мобилен телефон** и така нарушил т.2 от Разпореждане № 8/17.03.2015г. на директор на Дирекция Сигурност”, забраняващ носене и ползване на такива, **не наблюдавал на монитора рентгенови изображения на преминаващи багажи**, а гледал телефона си, не проявил необходима концентрация и с действията си създал предпоставки за сериозни пропуски и тежки последствия за националната сигурност, живота и здравето на хората и въздухоплавателните средства. В заповедта са посочени точни разпоредби на кои правила, нормативни актове са нарушени, ясно е посочено поведението на ищеца и дадената от работодателя квалификация на същото. Действително заповедта не сочи конкретна разпоредба на чл. 190 от КТ, но сочи конкретните нарушения, както и че наказанието се налага, защото нарушението е **достатъчно тежко**, поради което и съдът приема, че същата в достатъчна степен е мотивирана и наказанието е наложено поради извършено **тежко нарушение** на трудовата дисциплина. При така възприето съдът приема, че уволнителната заповед в достатъчна степен индивидуализира поведението на ищеца, възприето от ответника като нарушение на трудовата дисциплина, за което е наложено наказанието, поради което и заповедта е мотивирана.

Съдът приема, че от приетите по делото уволнителна заповед, поканата от 15.09.2020г. по делото се установява, че наказанието на ищеца е наложено за нарушения, за които на ищеца е дадена възможност да изложи обяснения пред работодателя. Поканата съдържа същите твърдения за факти и за право, каквито съдържа и уволнителната заповед. Поканата е подписана от Изпълнителния директор на ответника, връчена е на ищеца, като

предоставения от работодателя срок за даване на обяснения -3 дни е достатъчен за същото.

При така възпирето съдът приема, че ответникът е спазил изискването по чл. 193 от КТ и е дал възможност на ищеца да обясни поведението , за което е наложено наказанието.

Съдът приема за установено че ищецът на 17.08.2020г. около 09,10ч. по време на дежурство на пункта за проверка на сигурност на заминаващи пътници на „Терминал 1” **е носел личния си мобилен телефон и го е погледнал за период от около 5 секунди – от 1 до 15 секунди.** Тези обстоятелства не са спорни между страните, те са признати от ищеца в прието по делото неоспорено от него обяснение от 17.08.2020г., носещо неговия подпис, същото се установява и от показанията на св. С., които в тази им част съдът кредитира като неопровергани от другите доказателства по делото, логични и последователни, резултат от личните впечатления на свидетеля, който в този момент е бил заедно с ищеца на работа като сътрудник охрана на пункта за проверка на сигурност на заминаващи пътници на „Терминал 1” .

Съдът приема, че това поведение на ищеца в частта **да носи** мобилния си телефон на работното място представлява нарушение на трудовата дисциплина. Приетите по делото длъжностна характеристика, Правилник за вътрешния трудов ред на ответника, с които ищецът е бил запознат съгласно приетата декларация от 2018г. и длъжностна характеристика, установяват че задължение на ищеца е било да изпълнява заповедите и разпоредбите на ръководството на летището, разпореждания и указания на ръководни служители от Дирекция „Сигурност”. Съдът приема, че част от тези разпореждания са били указанията **по Разпореждане № 8/17.03.2015г.** на Директора на Дирекция „Сигурност”, с т.2 от което е въведена забрана по време на дежурство служителите **на носят и да използват** лични електронни уреди, каквото е безспорно по делото, че е мобилния телефон. Директорът на Дирекцията съгласно чл. 51 от Правилника за вътрешния трудов ред е разполагал с правомощия да организира, ръководи и контролира работата на служителите в дирекцията, да възлага допълнителни задачи и изисква изпълнението им. Част от тези правомощия съдът приема, че са реализирани с Разпореждане № 8/17.03.2015г. Същото е свързано с организация на работата в Дирекцията и конкретни правила с оглед обезпечаване на качеството ѝ,

поради което и не е било необходимо допълнително оправомощаване на Директора на дирекцията, за да се приеме, че в негова власт е било да издаде Разпореждане №8/2015г. Съдът приема, че ищецът е бил запознат със забраната да носи и да използва мобилния си телефон на работното си място по време на дежурство. Свидетелят С. е заявил, че той е запознат с това разпореждане и съдът кредитира показанията му в тази част като резултат от личните му впечатления, неопровергани от останалите доказателства по делото. Свидетелят С. и ищецът са изпълнявали една и съща длъжност при ответника, поради което и основание да се приеме че и ищецът е бил запознат с това разпореждане е установено по делото. В подкрепа на извода на съда е и признанието на ищеца в даденото от него неоспорено от него обяснение от 17.08.2020г. подписано от него, с което той е посочил, че г-н Х. е бил прав, като му е направил забележка, че си гледа телефона. Това изявление на ищеца съдържа в себе си признание, че гледането на телефона е нарушение, тоест той е знаел, че има забрана за същото.

Съдът приема, че по делото **не** е установено ищецът на 17.08.2020г. около 09,10ч. да е **ползвал** телефона си. Същинското ползване на това устройството предполага ползването му по предназначение – за телекомуникационни услуги и за интернет услуги, ако същото позволява такива. Забраната да се ползва това устройство съдът приема, че е обоснована с необходимостта да се предотврати възможността работещите да отклоняват вниманието си от изпълнението на преките си задължения за време, което да създаде предпоставки за пропуски в работата им. Тази забрана съдът приема, че е касаела само същинското ползване на мобилния телефон в горепосочения смисъл. Поглеждането на телефона за проверка на часа отнема секунди и само по себе си не е от естество да създаде предпоставки за пропуски в работа. Въвеждането на забраната по други причини работодателят не е обосновал и не е доказал по делото, поради което и съдът приема, че само за горепосочените цели това разпореждане е законосъобразно. В случая по делото е установено, че ищецът е погледнал телефона си за време около 5 секунди – от 1секунда до 15 секунди. В тази насока са показанията на св. С., които съдът кредитира като резултат от преки и непосредствени наблюдения на свидетеля, изпълняващ същата функция като ищеца на 17.08.2020г. на един и същ пункт и рентген за проверка. За този период от време съдът приема, че реално е невъзможно да се използва мобилен телефон в

същинския му смисъл. Същото изисква по-дълго време и този извод се налага при съобразяване на опитните правила. При така възприето и като съобрази показанията на св. С. приети по делото медицинско направление от 14.08.2020г.-само три дни преди процесния случай, рецепта, безспорно по делото обстоятелство, че ищецът страда от заболяване, лечението на което изисква приемане на лекарства в 09,00ч. и в 21,00ч., че поведението на ищеца е проведено около 0,910ч., то житейски оправдано е да се приеме, че ищецът действително е носел и погледнал мобилния си телефон само за да провери колко е часът. Обстоятелството, че на пункта е имало стенен часовник не опровергава този извод на съда. Това е така, защото св.С. е посочил, че този стенен часовник не се вижда от всяка позиция. Тези показания не са опровергани от останалите събрани доказателства. Показанията на св. Тодоров не сочат обратното, поради което и съдът кредитира показанията на св. С. в тази им част.

Съдът приема, че по делото **не** е установено и че ищецът е нарушил трудовата дисциплина, **като не е наблюдавал на монитора рентгенови изображения на преминаващия багаж**. Действително, по делото е установено, че ищецът не е наблюдавал на монитора рентгенови изображения на преминаващия багаж за периода от около 5 секунди – от 1 до 15 секунди, през което е погледнал телефона си. Установено по делото обаче и че към 17.08.2020г. ищецът **не** е имал такова задължение. Въззивникът е признал, че към този момент на ищеца е била отнета парола за рентгена поради отсъствие от 28 дни преди това. Същото изрично е посочено във въззивната жалба. Това се установява от показанията на св. С. и св. Тодоров, които в тази им част са еднозначни, резултат от личните им впечатления, неопровергани от останалите събрани по делото доказателства и съдът ги кредитира. По същите причини съдът кредитира показанията тези двама свидетели и в частта, сочещи че отнемането на тази парола не позволявало на ищеца да преглежда изображенията на рентгена за багаж. При така възприето съдът приема за неустановено посоченото в уволнителната заповед **нарушение на ищеца, че не е наблюдавал на монитора рентгенови изображения на преминаващия багаж**, както и че с това поведение е застрашил сигурността и безопасността на пътници и въздухоплавателни средства.

При така възприето съдът приема за установено по делото поведение на ищеца, което представлява нарушение на трудовата дисциплина само

носенето на 17.08.2020г. на мобилния телефон на работното си място и го е погледнал за около 5 секунди – от 1 до 15 секунди.

В случая съдът приема, че по делото не е установено, поведението на ищеца да е **тежко** нарушение по смисъла на чл. 190, ал.1, т. 7 от КТ. В уволнителната заповед няма изрично позоваване на този текст, но словесно е обосновано, че поведението на ищеца е тежко нарушение на трудовата дисциплина и съдът приема, че това е основанието на което е наложено наказанието на ищеца. Следва да се посочи, че в уволнителната заповед не е посочено нарушение на ищеца по чл. 190, ал.1, т. 4 от КТ. Действително в тази заповед са изписани задълженията на работника да бъде лоялен, да пази доброто име на работодателя, но няма твърдения в уволнителната заповед - правни и фактически, ищецът да е злоупотребил с доверие на работодателя. В тази заповед е посочено, че поведението на ищеца е довело до застрашаване на живота, сигурността, здравето на хора, въздухоплавателни средства, но същото е във връзка с обосноваване на тежестта на нарушението, то не въвежда и не сочи нарушение на ищеца „ злоупотреба с доверие”, за което да е наложено наказание.

Тежко по смисъла на чл. 190, ал.1, т. 7 от КТ е онова нарушение, което е значително неизпълнение на трудовите задължения, съответно води или създава възможност за значителни неблагоприятни последици за работодателя. От значение при ангажиране дисциплинарната отговорност на работника е не само установяването на извършените нарушения на трудовата дисциплина, но и значимостта на неизпълнението на задълженията, дали неизпълнението е пълно или частично, както и характера на работата и настъпилите или възможните неблагоприятни последици за работодателя, формата на вина. При определяне на тежестта на наказанието освен тежестта на нарушението се съобразяват съобразно чл. 189 от КТ и обстоятелствата, при които е извършено нарушението, както и цялостното поведение на работника/ служителя-това преди и това след извършване на нарушението. Извършени преди дисциплинарни нарушения, за които не е наложено наказание могат да бъдат взети предвид и да обосноват най-тежкото наказание, защото това поведение е критерий по л. 189, ал.1 от КТ. (В този смисъл Решение № 43/07.03.2018г. по гр.№ 2085/2017г. на ВКС, IV-то Г.О.; Решение № 315/14.03.2018г. по гр.д. № 3968/2016г. на ВКС, IV-то Г.О.). В случая съдът приема, че установеното по делото проведено от ищеца

поведение – носил на работно място мобилен телефон и погледнал същия за около 5 секунди, не е нарушение на основно задължение по длъжностната характеристика на ищеца, по вътрешните правила и разпореждания на работодателя, поради което и нарушението **не е тежко**. Естеството на установеното по делото нарушение на трудовата дисциплина от ищеца, **не** предполага настъпване на значителна вреда за работодателя. Същото е формално и не е установено да е довело до резултат, който да е от естество да нанесе вреди на работодателя. Установява се от свидетелските показания, че в този момент на пункта е имало и други служители, общо били 10, като те са взаимнозаменяеми. Св. С. е посочил, че около 0,910ч. не е имало хора за проверка, освен един служител, който бил проверяван на метал-детектора от колега на свидетеля и на ищеца, че на пункта са били общо 10 служители и всички са били взаимнозаменяеми, в този момент всички седели, защото нямало хора. Съдът кредитира показанията на св. С. по съображения изложени по-горе. При така установеното съдът приема, че проведеното от ответника поведение не е довело до възможност за сериозен пропуск и за заплаха за сигурността, здравето, живота на хората и на въздухоплавателните средства. С оглед гореизложеното съдът приема, че нарушението, извършено от ищеца не е тежко по смисъла на чл. 190, ал.1, т. 7 от КТ. Следва да се добави, че по дори да се приеме, че поглеждането в телефона за около 5 секунди – от 1 до 15 секунди, дори да се приеме, че е **ползване** на телефон съдът приема, че също не е тежко нарушение по смисъла на чл. 190, ал.1, т. 7 от ГПК. Съображенията за този извод на съда са същите.

При така възприето съдът приема, че наложеното на ищеца наказание „дисциплинарно уволнение” не съответства на тежестта на извършеното от него нарушение. Следва да се посочи, че по делото не е установено поведението на ищеца преди процесното нарушение да обосновава налагането на най-тежкото наказание. Показанията на св. Тодоров в частта, сочещи че от ищеца имало много оплаквания, налагани му били и наказания са схематични, не сочат конкретни деяния по вид, място и време на извършване, не са от естество да обосноват извод, че поведението на ищеца предполага най-тежкото наказание. Действително, по делото е приета заповед от 06.04.2020г., установяваща, че на ищеца е наложено дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение”. Срок на заличаване на това наказание по чл. 197 от КТ не е изтекъл към 17.08.2020г.,

не се твърди и не се установява предсрочното му заличаване по чл. 198 от КТ, поради окето и като съобрази липсата на доказателства за други нарушения от ищеца на трудовата дисциплина, то тежестта на наложеното наказание се явява несъответстващо на тежестта на нарушението.

Неоснователни са доводите на въззивника, че неправилно районният съд не му бил указал доказателствена тежест за всички релевантни обстоятелства и съображения за този извод въззивният съд е изложил в определението по насрочване на делото, не е нужно същите да се повтарят, достатъчно е да се посочи, че районният съд достатъчно ясно и пълно е указал на ответника по искове обстоятелства, които са в негова тежест.

С оглед гореизложеното съдът приема, че уволнението е незаконно и поради съвпадане на крайните изводи на въззивния съд с тези на районния съд последното следва да бъде потвърдено.

По иска по чл. 344, ал.1, т.2 от КТ:

Предвид изхода на спора по иск а по чл. 344, ал.1, т.1 т КТ, основателен се явява и а по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ. Налице са предпоставките за уважаването му, а именно: признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна, наличие на трудово правоотношение за неопределен срок, което прави възможно възстановяване на трудово-правната връзка между страните. При така възприето правилно районният съд е уважил иска за възстановен на заеманата преди уволнението длъжност.

По иска по чл. 344, ал.1, т.3 от КТ:

Съдът приема, че по делото са установени всички предпоставки, при кумулативното наличие на които възниква правото на обезщетение по чл. 225, ал. 1 КТ, поради което иск за сумата **от 6959,70лв.** за периода от 13.01.2021г. до 09.07.2021г. и за лихва върху нея от подаване на исковата молба следва да се уважи. По делото се установи , че ищецът е работел при ответника при брутно месечно възнаграждение за последният пълен отработен месец от 1192лв., че след уволнението не е работил по трудово правоотношение за горепосочения период, че уволнението е незаконно.

С оглед гореизложеното решението на СРС в обжалваната част с която са уважени исковете по чл. 344, ал.1, т.1 и т. 2 , т. 3 вр. с чл. 225, ал.1 от КТ и чл. 86 от ЗЗД следва да се потвърди.

По отговорността за разноси:

С оглед изхода на делото съдът приема, че въззивникът следва да бъде осъден да заплати на адвокат Г., представлявал въззиваемия безплатно в производство пред СГС сумата от 650лв. възнаграждение на основание на чл. 38, ал.2 от ЗАдв.

Така мотивиран, Софийският градски съд

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА Решение № 20161633/22.07.2021г. поправено по реда на чл. 247 от ГПК с Решение № 20184798/13.09.2021г. по гр.д. № 7769 по описа за 2021г. на Софийски районен съд, 66-ти състав **в обжалваната част.**

ОСЪЖДА „Л.С.” ЕАД, ЕИК **** със седалище и адрес на управление: гр. София, бул. **** да заплати на адвокат С.Л. Г., личен номер в СОК 1000551310, с адрес гр. София, ул. **** **на основание на чл. 78, ал.1 от ГПК вр. с чл. 38, ал. 2 от Закона за адвокатурата** сумата от **650лв.** /шестстотин и петдесет лева/, представляващи възнаграждение за процесуално представителство на въззиваемия Н.Г. в производство пред СГС.

Решението може да се обжалва пред Върховния касационен съд в едномесечен срок от съобщаването му при условията на чл. 280 от ГПК.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____