

РЕШЕНИЕ

№ 3447

гр. София, 06.03.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 60 СЪСТАВ, в публично заседание на двадесети февруари през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: А.ИНА К. БОЕВА

при участието на секретаря В. Т. Е.
като разгледа докладваното от А.ИНА К. БОЕВА Гражданско дело № 20221110116900 по описа за 2022 година

Производството е по реда на чл. 310, т. 1 ГПК, вр. чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 КТ.

Образувано е по искова молба, подадена от Н. В. Ц., чрез адв. М. Г., срещу ФИРМА, с която са предявени обективно кумулативно съединени искове, както следва: иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна; иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ за възстановяване на ищеца на предишната работа на длъжност „складов работник“ към отдел „Склад“ на ответното дружество; иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225 КТ за осъждане на ответника да заплати на ищеца сумата в общ размер на 11555,85 лева (след допуснатото от съда изменение на иска в проведеното на 20.02.2023 г. открито съдебно заседание), представляваща обезщетение за оставането му без работа поради уволнението за периода от 25.02.2022 г. до 25.08.2022 г.

В исковата молба се твърди, че по силата на сключен между страните трудов договор № 188 от 15.05.2017 г. ищецът заемал длъжността „складов работник“ в ответното дружество. На 25.02.2022 г. на Н. Ц. била връчена Заповед № 26 от същата дата, с която му било наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ на основание чл. 190, ал. 1, т. 3 КТ – за системни нарушения на трудовата дисциплина. Оспорва уволнителната заповед като немотивирана, неправилна и незаконосъобразна. Възразява, че преди налагане на дисциплинарното наказание от ищеца не били поискани обяснения в нарушение на чл. 193 КТ. Не била налице и твърдяната системност, тъй като първото нарушение съгласно заповедта било извършено на 07.02.2021 г. и срокът по чл. 194 КТ за налагане на дисциплинарно нарушение бил изтекъл към 25.02.2022 г. Възразява, че действията на

служителя били интерпретирани от работодателя по неправилен начин, като поведението му не било укоримо и не представлявало нарушение на трудовата дисциплина. Освен това тежестта на наложеното наказание не отговаряла на тежестта на твърдените нарушения. Преди издаване на процесната заповед на Ц. не били налагани други наказания по повод изпълнение на трудовите му задължения. Ето защо моли съда да постанови решение, с което да уважи предявените искове.

Исковата молба и приложенията към нея са изпратени на ответника ФИРМА за отговор, като в срока по чл. 131 ГПК е постъпило становище по същата чрез мл. адв. В. И. Г.. Процесуалният представител оспорва изцяло предявените искове като неоснователни. Изразява становище, че оспорената заповед била мотивирана и съдържала всички изискуеми от закона реквизити. Преди налагане на дисциплинарното наказание от ищеца били поискани обяснения и същият дал такива в писмена форма. Описаното в процесната заповед поведение от страна на работника представлявало грубо неспазване на трудовата дисциплина и можело да бъде подведено под нормата на чл. 193, ал. 1, т. 3 КТ – системни дисциплинарни нарушения. Ето защо моли съда да постанови решение, с което да отхвърли предявените искове като неоснователни и недоказани и да остави в сила уволнителната заповед като законосъобразна. Претендира направените по делото разноски.

В съдебно заседание ищецът Н. В. Ц., редовно призован, не се явява лично, представлява се от адв. Г.. Процесуалният представител поддържа исковата молба. В хода на устните състезания изразява становище, че от събраните по делото доказателства не се установявало по никакъв начин, че ищецът извършил твърдените от работодателя нарушения. Претендира направените по делото разноски за адвокатско възнаграждение. Депозира писмена защита, в която излага допълнителни доводи и съображения в подкрепа на направените искания и оспорвания.

В съдебно заседание ответникът ФИРМА, редовно призован, се представлява от адв. Г.. Процесуалният представител поддържа отговора на исковата молба и оспорва предявените искове като неоснователни. В хода на устните състезания моли съда да потвърди като законосъобразно атакуваното уволнение и да отхвърли исковете по чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 КТ. Претендира направените по делото разноски, за които представя списък по чл. 80 ГПК. Прави възражение за прекомерност на претендираното от ищеца адвокатско възнаграждение.

Съдът, след като прецени по вътрешно убеждение събраните по делото доказателства поотделно и в тяхната съвкупност, ведно с доводите и становищата на страните, приема за установено следното.

Не се спори по делото, че между страните през процесния период съществувало валидно трудово правоотношение, възникнало по силата на трудов договор № 188 от 15.05.2017 г., със сключването на който ищецът приел да изпълнява длъжността „складов работник“ към отдел „Склад“ на ответното дружество. Съгласно чл. 3 от трудовия договор ищецът се задължил да изпълнява точно и добросъвестно трудовите си задължения, произтичащи от приложимите закони и нормативни актове, от този договор и от характера

на работата, включително да спазва Правилника за вътрешния трудов ред в предприятието, да съдейства за опазване имуществото на работодателя, както и да пази неговата добра репутация. Работното време на Н. Ц. било с нормална продължителност – петдневна работна седмица при 8-часов работен ден, с начало на работното време в 09,00 ч. и край – в 18,00 ч., като служителът имал право на обедна почивка от 1 час (чл. 5 от трудовия договор). Служителят се задължавал да използва и уплътнява работното си време при максимална ефективност и по начин, който да осигурява постигането на най-добри резултати. В работното си време служителът не можел да извършва дейности, които не били свързани със служебните му задължения (чл. 6 от трудовия договор). Съгласно чл. 9 от същия за извършваната работа работодателят заплащал на служителя месечно основно трудово възнаграждение в размер на 1025,72 лева, платимо до 20-то число на месеца, следващ този, за който се дължи. Освен това работодателят заплащал на служителя допълнително бонуси съгласно схема, валидна за Дирекция „Продажби“ и одобрена от управителя. С допълнително споразумение № 2 от 23.11.2018 г. към трудовия договор на ищеца началото на работното му време било променено на 08,30 ч., а краят – на 17,00 ч., като служителът ползвал обедна почивка от 30 минути. А с допълнително споразумение № 1018 от 01.09.2020 г. към трудовия договор основното месечно трудово възнаграждение на ищеца било увеличено на 1546,43 лева, считано от 01.09.2020 г.

Видно от представена по делото длъжностна характеристика за длъжността „склададжия“, основните трудови задължения на ищеца включвали: извършва дейности по приемането и съхранението на стоките, събиране на поръчките и тяхното изпращане; събира по заявка стоките и ги окомплектова; подрежда стоките по секции за съхранение; оформя съпровождащата документация; извършва товаро-разтоварни дейности; при необходимост изпълнява и други задължения, възложени му от прекия му ръководител във връзка с изпълнение на длъжността. Склададжията носел отговорност за неспазване на правилника за вътрешния трудов ред и работното време, а трябвало да познава и правилата за здравословни и безопасни условия на труд. Видно от отбелязване в длъжностната характеристика, същата била връчена на ищеца на 01.02.2021 г.

От представени по делото служебна бележка № 067/2017 г., извлечение от книга за инструктаж по безопасност и здраве при работа – начален инструктаж, и извлечение от книга за инструктаж по безопасност и здраве при работа – инструктаж на работното място, периодичен инструктаж, извънреден инструктаж, се установява, че на 15.05.2017 г. на ищеца били проведени начален и периодичен инструктаж по безопасност и здраве при работа. И трите документа съдържат подпис на Н. Ц..

Съгласно т. 6.11 от Инstrukция за безопасна работа с ръчна транспалетна количка, утвърдена от управителя на ответното дружество на 01.12.2020 г., превозването на хора с количката било строго забранено, а съгласно т. 6.18 от същата не се допускал транспортът на недобре укрепени и опаковани товари.

Видно от извлечение от книга за инструктаж по безопасност и здраве при работа, на 28.10.2021 г. на ищеца бил извършен извънреден инструктаж. Книгата съдържа подпис на

служителя.

По делото е представен Правилник за вътрешния трудов ред в ФИРМА, влязъл в сила на 01.04.2012 г. и променен със Заповед на управителя № 2287/01.04.2021 г. Съгласно чл. 14, ал. 16, б. Б“ от правилника работещите при средно-тежко физическо натоварване (обща работна смяна), включително работещите в направления „Склад“ и „Логистика“, имали право на почивка за хранене от 30 минути от 12,00 ч. до 12,30 ч. или от 12,30 ч. до 13,00 ч., както и на три физиологични почивки от по 10 минути в рамките на работния ден – от 11,00 ч. до 11,10 ч., от 14,30 ч. до 14,40 ч. и от 15,40 ч. до 15,50 ч. В чл. 25 от правилника били посочени следните задължения на работниците и служителите в ответното дружество: да изпълняват възложената им съгласно индивидуалния трудов договор работа в изискуемото количество и качество; да изпълняват указанията и нарежданията на работодателя, издадени във връзка с техните трудови задължения; стриктно да се придържат към изискванията за здравословни и безопасни условия на труд, към приетите технически и технологични правила, правилата за безопасност на труда и противопожарна безопасност, както и всички други вътрешни правила, действащи в ФИРМА; да спазват уговореното работно време, като го използват за изпълнение на своите трудови задължения; да съгласуват работата си с другите работници в атмосфера на сътрудничество, координация и толерантност и с поведението си да не възпрепятстват изпълнението на техните трудови ангажименти. Съгласно чл. 48 от правилника, когато е налице противоречие между работещи в дружеството или между работник/служител и лице на ръководна длъжност, проблемите и споровете се отнасяли за разрешаване само и единствено до управителя на ФИРМА. Видно от списък на служителите от отдел „Склад“, ищецът бил запознат с правилника за вътрешния трудов ред на 10.11.2021 г., като списъкът съдържа подпис за служителя.

С докладна записка вх. № 2316/21.02.2022 г. А. В. И. – началник склад уведомил управителя на ответното дружество, че на 07.02.2022 г. ищецът Н. Ц. и негов колега – Т.Ц. (и двамата заемащи длъжността „складов работник“ в ФИРМА), нарушили правилата за безопасност, като използвали транспалетна количка по опасен начин – Т.Ц. я теглил, докато ищецът се возил върху нея по време на изпълнение на задача, поставена от прекия им ръководител. А. И. съобщил и за второ нарушение на трудовата дисциплина, извършено от Ц. на 16.02.2022 г., който в работно време на работното си място гледал телевизия (Зимната олимпиада в Пекин) на мобилния си телефон. Това му пречело да изпълнява ефективно трудовите си задължения и демотивирало останалия персонал в склада.

С докладна записка вх. № 2317/21.02.2022 г. Ю.И.М. – зам. началник склад, уведомил управителя на ответното дружество за следното поведение на ищеца – на 18.02.2022 г. същият (без дори да участва в задачата) водел разговори с други складови работници относно поставени им от прекия ръководител задачи, като се обърнал към с тях с думите, че „това не работело“, „луди ли са да го правят“, „защо всички в склада си мълчали“. Според зам. началника действията на Ц. имали за цел да саботират работния процес и да настроят служителите на дружеството срещу ръководството на склада.

На 24.02.2022 г. на ищеца било връчено искане за даване на обяснения във връзка със

следните нарушения на трудовата дисциплина: на 07.02.2022 г. ищецът се возил върху хидравлична количка, вместо да я бута, като по този начин не спазил инструкциите за безопасна работа в склада; на 16.02.2022 г. гледал телевизия от мобилния си телефон в работно време, като по този начин не го уплътнявал; на 18.02.2022 г. агитирал колегите си на длъжност „склададжия“ да не изпълняват разпореждания на заместник началник склад. Обясненията следвало да бъдат представени в писмен вид до 25.02.2022 г. Още същия ден – на 24.02.2022 г. Ц. депозирал своите обяснения по всяко едно от твърдените нарушения.

Видно от декларация по чл. 333 КТ, подписана от Н. Ц. на 25.02.2022 г., същият декларира, че не се ползва от закрила по чл. 333, ал. 1 КТ.

Със Заповед № 26 от 25.02.2022 г. на управителя на ответното дружество, на основание чл. 188, т. 3, вр. чл. 187, т. 5, т. 1 и т. 3, вр. чл. 190, ал. 1, т. 3 КТ на ищеца било наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ за извършени системни нарушения на трудовата дисциплина. В заповедта било прието, че Н. Ц. бил извършил следните дисциплинарни нарушения: 1. на 07.02.2021 г. използвал по опасен начин транспалетна количка, като се возил върху нея, вместо да я бута – нарушение по чл. 187, т. 5 КТ на правилата за здравословни и безопасни условия на труд; 2. на 16.02.2022 г. гледал телевизия (Зимна олимпиада в Пекин) по мобилния си телефон в работно време – нарушение по чл. 187, т. 1 КТ – неуплътняване на работното време; 3. на 18.02.2022 г. агитирал колегите си на длъжност „склададжия“ да не изпълняват разпорежданията на заместник началник склад, използвайки изразите „това не работело“, „били луди да го правят“, „защо всички в склада си мълчали“, с което възпрепятствал и саботирал работния процес и умишлено настройвал служителите в склада срещу неговото ръководство – нарушение на чл. 187, т. 3 КТ – неизпълнение на възложената работа. При тези данни работодателят приел, че са налице системни нарушения на трудовата дисциплина, поради което и на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ трудовият договор на ищеца бил прекратен, считано от датата на връчване на заповедта за уволнение. Видно от отбелязване в заповедта, същата била връчена на ищеца на 25.02.2022 г.

Със Заповед № 1030 от 25.02.2022 г. на служителя Т.И.Ц. било наложено дисциплинарно наказание „забележка“ за това, че на 07.02.2022 г. използвал по опасен начин хидравличната количка, като я дърпал, докато на нея се возил ищецът, с което застрашил здравето и живота на този служител. Видно от отбелязване в заповедта, същата била връчена на наказания служител на 25.02.2022 г.

От представеното по делото копие на трудовата книжка на ищеца и при извършена констатация в съдебно заседание на посочения документ в оригинал се установява, че след уволнението му от ответното дружество, Н. Ц. не е постъпвал на работа при последващ работодател.

По делото са допуснати и събрани гласни доказателствени средства. По искане на ответника са разпитани свидетелите А. В. И. – началник склад в ответното дружество, Т.И.Ц. – складов работник в ответното дружество, Г.Д.В. – бригадир, М.В.Г. – опаковчик, М.Ч.З. – служител в склада на ответното дружество, и Ю.И.М. – заместник началник склад.

От показанията на свидетеля А. И. се установява, че проблемите с Н. Ц. започнали година и половина – две преди уволнението. Свидетелят разговарял с ищеца, но така и не получил конкретен отговор за причината, поради която се влошило качеството на работата му и се стигнало до отказ на други служители да работят с него. А. И. станал очевидец на това как в работно време ищецът гледал на телефона си зимната олимпиада, докато трябвало да лепи етикети на събраните артикули. Направил му забележка и му казал да прибере телефона си. Подобно поведение според свидетеля било недопустимо, тъй като в склада работели 50 човека и ако всеки един от тях започнел да си гледа телефона, никаква работа нямало да бъде свършена. От думите му се установява, че работата на служителите в склада била екипна, като бонусите на всеки един от тях зависели от усилията на целия екип. Затова ако един от служителите не работел, от това страдали всички от екипа. Тези обстоятелства се потвърждават от казаното от свидетеля Т.Ц., който бил в един екип с ищеца и работел с него на една маса. Цолов също видял, че когато обемът на работа не бил толкова интензивен, ищецът си позволил да гледа телевизия на телефона си, докато лепял етикети. Според свидетеля, Н. Ц. не спрял напълно работа, но се наблюдавало забавяне, тъй като телевизията отнемала от вниманието му. Свидетелят е категоричен, че гледането на олимпиадата било през работно време и не било за кратко. Т.Ц. бил служителът, който теглел транспалетната количка, докато ищецът бил качен върху нея. От думите му се установява, че двамата не били разпределили кашоните правилно върху количката и Ц. седнал върху тях в опит да ги балансира, за да не се обърне стоката. След като минали така няколко метра и разбрали, че няма полза от това, Ц. слязъл от количката. По повод този случай свидетелят писал обяснения и му било наложено дисциплинарно наказание. Друг очевидец и на двете случки – гледането на олимпиадата на телефона в работно време и качването върху палетната количка, бил свидетелят Г.В.. Последният обобщава за ищеца, че не бил много усърден в работата – докато събирал заявките, повече си гледал телефона, а след това на опаковъчната маса не бързал да приключи с тях. Подобни впечатления изрази пред съда в своите показания и свидетелят М.Г., който работел на съседната маса. Същият потвърждава, че в другото опаковъчно имало музика, която се чувала и при тях, но тя не пречела на работния процес. Обстоятелството, че Н. Ц. често гледал клипчета на телефона си по време на работа, се потвърждава от свидетелката М.З.. Същата заяви, че често ставала свидетел на коментари от страна на ищеца, че някаква работа не трябвало да се прави по този начин, че имало други методи, като си спомня за такъв конкретен случай и през 2022 г. Тогава ръководството на склада разпоредило върху кашоните да се изписват инициалите на човека, който е правил заявката, за да може да се установи при грешка кой я е допуснал. Минавайки покрай Ц., З. го чула да негодува срещу разпореждането и да казва на други служители от склада, че това била поредната глупост, която била въведена в склада, защо всички си мълчали, защо трябвало да се прави по този начин. Друг свидетел на случилото се бил заместник началник склад Ю.М., който като пряк ръководител на складовите работници разпоредил да изписват инициалите си върху кашоните. След като им обяснил как трябва да се работи оттук насетне, свидетелят видял как Ц. ходи при колегите си и им говори нещо. В резултат на това част от складовите работници отишли при началник склада, за да попитат

как точно трябва да се работи, защото получавали различна информация. Според свидетеля настанала суматоха сред складовите работници, предизвикана от думите на Ц., който саботирал и поставял под съмнение дадената от прекия ръководител задача.

Съдът кредитира показанията на всички свидетели като обективни, последователни, подробни и логични. Обстоятелството, че шестимата и към настоящия момент са служители на ответното дружество, не е основание само по себе си за дискредитиране на техните показания. Съгласно чл. 172 ГПК показанията на свидетели, които са заинтересовани в полза или във вреда на една от страните, се преценяват от съда с оглед на всички други данни по делото, като се има предвид възможната тяхна заинтересованост. Думите на свидетелите, освен че се допълват взаимно, напълно кореспондират с останалия събран по делото доказателствен материал. Обстоятелството, че същите са служители на ответното дружество, им е дало възможност да придобият преки впечатления както от цялостната организация на работата в ответното дружество, от конкретните трудови задължения на ищеца и от начина, по който същият ги е изпълнявал, така и от обстоятелствата, при които били извършени отделните нарушения, като съдът няма основание да смята, че при свидетелите липсват способността и желанието вярно да възприемат фактите и добросъвестно да ги възпроизведат в показанията си.

Допусната е по искане на ищеца съдебно-счетоводна експертиза. Заключение на вещото лице е прието от съда и не е оспорено от страните. Същото е изготвено въз основа на приетите по делото доказателства и след проверка в счетоводството на ответното дружество. От заключението се установява, че брутно трудово възнаграждение на ищеца за последния пълен отработен месец преди уволнението – месец декември 2021 г., било в размер на 1878,98 лева. А размерът на дължимото обезщетение за оставане без работа поради уволнението за целия исков период възлизал на 11555,85 лева. Съдът на М., че заключението на вещото лице е пълно, ясно, обосновано и не възниква съмнение относно неговата правилност, поради което го възприема изцяло.

По делото са представени и други писмени доказателства, неотносими към настоящия спор.

От така установената фактическа обстановка съдът прави следните правни изводи.

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ:

В производството по съдебен ред за признаване на уволнението за незаконно и за неговата отмяна доказателствената тежест е върху работодателя. Като носител на субективното преобразуващо право да прекрати чрез едностранно волеизявление трудовото правоотношение с работника или служителя, работодателят е този, който следва да установи, че законосъобразно го е упражнил. В този смисъл е и разпределената с доклада по делото доказателствена тежест. От друга страна, съдът проверява предпоставките за законосъобразност на извършеното уволнение единствено по направено от ищеца в исковата молба възражение или довод с оглед диспозитивното начало в процеса и

предвидените преклузии. Съгласно трайно установената практика ищецът по иск за признаване на уволнението за незаконно по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ трябва да посочи всички факти, които опорочават, отлагат или погасяват потестативното право на работодателя. Съдът не може да обоснове решението си на факти, които не са посочени от ищеца, и не може да се произнася по правни и фактически основания, които не са въведени от ищеца в исковата молба. Щом в исковата молба ищецът не оспорва релевантен факт, следва да се приеме, че такъв довод за незаконосъобразност не е бил наведен и съответно съдът не може да се произнася по него (вж. *Решение № 216 от 06.10.2015 г. по гр. д. № 916/2015 г., ВКС, III Г.О., Решение № 258 от 01.07.2015 г. по гр. д. № 909/2015 г., ВКС, IV Г.О. и цитираните в последното решения*).

Първият довод за незаконосъобразност на уволнението, наведен в исковата молба, е за немотивираност на оспорената заповед, тъй като в същата не било посочено мястото на извършване на нарушенията. С оглед характера на работата на ищеца, а именно „складов работник“, и предвид изричното посочване в акта на работодателя, че всяко от нарушенията е било извършено през работно време, то следва и единственият възможен извод, че това се е случило именно в склада на ответното дружество. Няма никакви данни по делото мястото на работа на ищеца да е било променяно, което би довело до някаква неяснота относно местоизвършването на описаните в заповедта за уволнение действия. През целия срок на действие на трудовия договор между страните Н. Ц. е работил в склада на ФИРМА, поради което при липса на посочване на нещо различно следва, че мястото на извършване на нарушенията е именно складът на ответника. Съгласно трайната съдебна практика задължението по чл. 195, ал. 1 КТ за мотивиране на заповедта за уволнение е въведено с оглед изискването на чл. 189, ал. 2 КТ за еднократност на наказанието; с оглед съобразяване на сроковете по чл. 194 КТ и възможността на наказания работник за защита в хода на съдебното производство по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ. Когато изложените мотиви са достатъчни за удовлетворяване на тези изисквания, заповедта отговаря на чл. 195, ал. 1 КТ. Заповедта за уволнение е изготвена в съответствие с изискванията на чл. 195, ал. 1 КТ, когато дисциплинарното нарушение е посочено по разбираем начин – по начин, даващ възможност на работника да проведе пълноценно защитата си в съдебното производство по иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ (вж. *Решение № 205 от 04.07.2011 г. по гр. д. № 236/2010 г., ВКС, IV Г.О., Решение № 127 от 18.06.2013 г. по гр. д. № 1099/2012 г., ВКС, III Г.О.*). Настоящият съдебен състав на М., че законовите изисквания за мотивиране на заповедта за уволнение на ищеца са изпълнени. В същата достатъчно ясно и конкретно са посочени дисциплинарни нарушения, обуславящи критерия „системност“, и неизпълнените от ищеца трудови задължения. Направените в тази насока възражения в исковата молба са неоснователни.

Вторият довод за незаконосъобразност на уволнението касае неспазването на предвидения в чл. 194 КТ срок за налагане на дисциплинарно наказание по отношение на първото твърдяно нарушение, доколкото в оспорената заповед била посочена дата на неговото извършване 07.02.2021 г. От събраните по делото писмени и гласни доказателства

и доказателствени средства се установи по безспорен начин, че е била допусната техническа грешка от работодателя при изписване на годината на извършване на посоченото нарушение. Съгласно съдебната практика дори посочената в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание дата на нарушението да не е вярна, няма основание за отмяна на наказанието, ако се касае за допусната фактическа грешка в съдържанието на документа, представени са доказателства от значение за установяване на момента на нарушението и липсва спор относно момента на осъществяването му (вж. *Решение № 419 от 10.11.2011 г. по гр. д. № 1319/2010 г., IV Г.О., ВКС*). От представените по делото докладна записка вх. № 2316/21.02.2022 г., искане за даване на обяснения и самите писмени обяснения на ищеца по твърдените нарушения се установява, че в заповедта за уволнение е допусната техническа грешка и нарушението е било извършено на 07.02.2022 г., а не на 07.02.2021 г., като ищецът е дал обяснения за вярната дата. С оглед действителната дата на извършване на нарушението – 07.02.2022 г., съдът на М., че към момента на налагане на наказание за това нарушение – 25.02.2022 г. не е бил изтекъл нито двумесечният срок от откриване на нарушението, нито едногодишният от извършването му съгласно чл. 194, ал. 1 КТ. Направеното в тази насока възражение в исковата молба не може да бъде споделено.

Следващият довод за незаконосъобразност на уволнението, изложен в исковата молба, който следва да бъде разгледан, е за нарушаване на процедурата по чл. 193, ал. 1 КТ, тъй като работодателят не бил поискал по надлежния ред обяснения от ищеца за твърдените в уволнителната заповед дисциплинарни нарушения. Съгласно чл. 193 КТ работодателят е длъжен преди налагане на дисциплинарното наказание да изслуша работника или служителя или да приеме писмените му обяснения и да събере и оцени посочените доказателства. Изслушването на работника или служителя, респ. приемането на писмените му обяснения е задължение на работодателя. Това действие е част от дисциплинарната процедура и е нейно задължително изискване. Законодателят ѝ е придал такова съществено значение, като се е ръководил от необходимостта да се съберат и оценят доказателствата на лицето, спрямо което се предприемат дисциплинарни мерки. В настоящия случай работодателят не само е изискал обяснения от ищеца за всяко едно от твърдените нарушения, но Н. Ц. е и депозирал такива в писмена форма още същия ден. Не следва да бъде прието възражението, направено в писмените бележки, депозирани от процесуалния представител на ищеца, че последният бил лишен от възможността да даде по-подробни обяснения, тъй като заповедта за уволнение му била връчена преди изтичане на срока за даване на обяснения. Срокът за даване на обяснения е бил до 25.02.2022 г. В рамките на този срок ищецът е упражнил правото си и е дал писмени такива по всяко от нарушенията, като не е поискал нито продължаване на срока за становище, нито събиране на никакви доказателства. След депозиране на писмените обяснения и изтичане на срока за това, на 25.02.2022 г. му била връчена процесната заповед за уволнение. Следователно процедурата по чл. 193 КТ е била спазена от страна на работодателя и не е налице основание за отмяна на уволнението по реда на чл. 193, ал. 2 КТ. Липсата на пороци в самата уволнителна заповед, както и на твърдения от страна на ищеца за наличие на закрила по чл. 333, ал. 1 КТ, обуславят разглеждане на спора по същество.

Другата група възражения на ищеца касаят действителното извършване на твърдените от работодателя нарушения на трудовата дисциплина и правилното интерпретиране на действията на ищеца. По отношение на първото нарушение ищецът възразява, че се бил качил върху транспалетната количка, за да предотврати разпиляването и похабяването на натоварените стоки, като проявил инициативност и творчески подход в работата си. Настоящият съдебен състав не може да се съгласи с подобно тълкуване на действията на служителя. От събраните по делото писмени и гласни доказателства и доказателствени средства се установява по безспорен начин, че на ищеца са били проведени както първоначален, така и периодични и дори извънреден инструктаж по безопасност и здраве при работа. Съгласно т. VI.7 от връчената му длъжностна характеристика служителят трябвало да знае правилата за здравословни и безопасни условия на труд. Част от тези правила, утвърдени в предприятието на ответника, е била Инструкцията за безопасна работа с ръчна транспалетна количка, утвърдена от управителя на ответното дружество на 01.12.2020 г. В т. 6.11 от същата изрично било забранено превозването на хора с количката. Причината е ясна и логична – транспалетната количка не е предвидена за превозване на хора и нарушаването на тази забрана поражда сериозна опасност от увреждане на здравето и дори живота на служителите. Причината, поради която ищецът допуснал това нарушение (което самият той не оспорва да е извършил), нито омаловажава нарушението, нито го извинява. Укрепването на превозвания товар със собственото му тяло не би било необходимо, ако ищецът беше изпълнил друго свое задължение, предвидено в т. 6.18 от същата инструкция – да не транспортира недобре укрепени и опаковани товари. От показанията на свидетеля Т.Ц. се установява, че именно двамата служители – ищецът и свидетелят, не били разпределили правилно кашоните върху количката. Поведение, при което евентуални материални щети за работодателя от едно нарушение на трудовата дисциплина (превозване на недобре укрепен товар) се предотвратяват с друго още по-сериозно дисциплинарно нарушение, не може да бъде оправдано. Дали е имало друг участник при извършването на това нарушение (свидетелят Т.Ц., който дърпал транспалетната количка в този момент) е ирелевантно за спора, тъй като дисциплинарната отговорност е лична. Предвид възможните сериозни последици, които биха могли да настъпят при един евентуален инцидент с ищеца в този случай – както за неговото здраве, така и за отговорността на работодателя при възникване на трудова злополука, подобно поведение не следва нито да бъде извинявано, нито омаловажавано.

Настоящият съдебен състав на М., че от събрания по делото доказателствен материал беше установено по безспорен начин извършването и на второто твърдяно от работодателя нарушение – гледане на телевизия от ищеца по мобилния му телефон в работно време. Същото е било квалифицирано от ответното дружество в оспорената заповед за уволнение като неуплътняване на работното време. Съгласно правната теория неуплътняване на работното време представлява неспазване на интензивността на труда през работното време, т.е. на задължението на работника или служителя да насища работното време с трудови усилия, да изпълнява трудовите си и само трудовите си задължения през цялото

продължение на работното време. Това нарушение е налице, когато работникът или служителят през работно време се отдава на други, извънслужебни занимания: разговори, пазаруване, уреждане на лични въпроси и др. под. Съдът наМ., че настоящият случай е бил точно такъв. Съгласно чл. 6 от трудовия договор на ищеца, същият се задължавал да използва и уплътнява работното си време при максимална ефективност и по начин, който осигурявал постигането на най-добри резултати. В работното си време служителят не можел да извършва дейности, които не били свързани със служебните му задължения. Гледането на зимната олимпиада в работно време не може да бъде квалифицирано като дейност, свързана с трудовите задължения на ищеца. Не може да бъде прието възражението, наведено в исковата молба и в депозираната писмена защита, че извършваната в този момент дейност от Н. Ц. – лепене на етикети, допускала слушането на музика или на предаване, без това да пречи на работния процес и да води до забавяне или незавършване на възложените му задачи. От изслушаните свидетелски показания беше установено, че ищецът не само е слушал предаването, но и го е гледал, което е отвличало вниманието му от извършваната работа и е забавило нейното приключване. Обстоятелството, че обемът на работа в този момент не бил толкова интензивен, както потвърждава свидетелят Т.Ц., не означава, че е било разрешено гледането на предавания по мобилния телефон. Изключения от задължението за уплътняване на работното време не са предвидени нито в трудовия договор на ищеца, нито във вътрешните правила на труд на ответното дружество. И това е обяснимо, тъй като обвързването на посоченото трудово задължение с интензивността на работата например, би довело до необходимост прекият ръководител да следи непрекъснато дали неслужебните занимания се извършват след като съответният работник или служител е свършил с определена задача. При склад с над 50 души персонал това би било невъзможност, а и непродуктивно, а като краен резултат би се стигнало до неизпълнение на възложената работа, както потвърждава и свидетелят А. И.. По тази причина извършването на всякакъв вид несвойствени на възложената трудова функция действия са забранени в работно време. Нарушаването на тази забрана, каквото представлява и поведението на ищеца от 16.02.2022 г., по своето естество е дисциплинарно нарушение, което подлежи на санкциониране от работодателя.

Съдът наМ., че от изслушаните по делото свидетелски показания и докладна записка № 2317/21.02.2022 г. се установи извършването и на третото дисциплинарно нарушение – възпрепятстване и саботиране на работния процес от страна на ищеца чрез агитиране на другите служители срещу дадените от ръководството на склада разпореждания. Посоченото нарушение е квалифицирано от работодателя като такова по чл. 187, т. 3 КТ – неизпълнение на възложената работа. Настоящият съдебен състав наМ., че описаните в уволнителната заповед и установени от доказателствата по делото действия на ищеца не могат да се квалифицират като такива по чл. 187, т. 3 КТ, тъй като ищецът не е участвал в изпълнението на поставената задача, срещу която е говорил на своите колеги. Поведението му по-скоро следва да се квалифицират като нарушение по чл. 187, т. 10, вр. чл. 126, т. 10 и т. 11 КТ – при изпълнение на работата, за която се е уговорил, работникът или служителят е длъжен да спазва вътрешните правила, приети в предприятието, и да не пречи на другите работници и

служители да изпълняват трудовите си задължения; да съгласува работата си с останалите работници и служители и да им оказва помощ в съответствие с указанията на работодателя. Подобна е разпоредбата на чл. 25, т. 6 от Правилника за вътрешния трудов ред в ответното дружество. От показанията на свидетеля Ю.М. се установи, че казаното от ищеца по повод дадените от ръководството указания всеки служител да записва инициалите си върху кашоните, които подготвя, е довело до смут сред колегите му и е нарушило нормалният работен ритъм в склада. Думите на ищеца създали условия на несигурност сред служителите в склада относно точните указания и начин на работа, които трябвало да следват. Подобно поведение представлява неизпълнение на други трудови задължения, предвидени в закон, което също е дисциплинарно нарушение, независимо от дадената от работодателя погрешна правна квалификация.

В съдебната практика безпротиворечиво се приема, че неправилната правна квалификация, дадена от работодателя в заповедта за уволнение, не се отразява на законността на последното, тъй като предмет на установяване в съдебното производство е извършено ли е дисциплинарно нарушение съобразно фактическите основания, изложени в заповедта за уволнение. Въпросът определил ли е работодателят точната правна квалификация на дисциплинарното нарушение е без отношение към законността на уволнението, тъй като няма законово изискване в заповедта да е посочено какво дисциплинарно нарушение според класификацията в чл. 187 КТ е извършено от наказания служител. Както в искането на обяснения, така и в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание е достатъчно нарушението на трудовата дисциплина да бъде посочено по разбираем за работника начин, включително и чрез позоваването на известни на работника обстоятелства и документи. Дадената от работодателя правна квалификация на нарушението не обвързва съда. Релевантни са само фактическите твърдения за извършени действия и бездействия и тях съдът контролира като проверява съставляват ли дисциплинарни нарушения по смисъла на закона (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).

При съобразяване на цитираната съдебна практика и като взе предвид приетите по делото доказателства, настоящият съдебен състав на М., че поведението на ищеца на 18.02.2022 г. представлява нарушение на установеното в чл. 126, т. 10 КТ задължение да не се пречи на другите работници и служители да изпълняват трудовите си задължения. В случай че ищецът е имал възражения срещу дадените от работодателя разпореждания и конструктивни предложения за подобряване на организацията на работата в склада на ответното дружество, както твърди в исковата молба, то съгласно чл. 48 от Правилника за вътрешния трудов ред в ФИРМА е следвало да се обърне към управителя на дружеството.

С оглед изложеното по-горе съдът наМ., че Н. Ц. е извършил виновно твърдените от работодателя нарушения на трудовата дисциплина. По отношение наличието или липсата на критерия „системност“ на нарушенията, който може да обоснове приложението на чл. 190, ал. 1, т. 3 КТ, следва да бъде посочено следното. Съгласно задължителната съдебна практика системност по смисъла на чл. 190, ал. 1, т. 3 КТ представлява извършването на три нарушения на трудовата дисциплина в сроковете по чл. 194, ал. 1 КТ, за които не е наложено дисциплинарно наказание или срокът на наложеното дисциплинарно наказание по някое от тях не е изтекъл. За наличието на основанието по чл. 190, ал. 1, т. 3 КТ съставомерна е както съвкупността от три или повече еднородни нарушения на трудовата дисциплина, така и съвкупността от три или повече разнородни нарушения, стига да е изпълнено условието – работникът или служителят да не е бил санкциониран за тях или да не е бил санкциониран поне за едно от тях, а наказанието за останалите да не е заличено по реда на чл. 197 КТ или чл. 198 КТ. Ако законодателят е имал предвид да ограничи приложното поле на основанието само и единствено за еднородни нарушения, то текстът на закона би посочил това, както е сторено с основанията на чл. 190, ал. 1, т. 1 и т. 2 КТ. След като видът и тежестта на съответните нарушения не е конкретизиран, значи чрез посочената разпоредба законът санкционира укоримо поведение, изразяващо се в тенденция на незачитане на трудовата дисциплина и засягащо по различен начин добросъвестното изпълнение на задълженията по трудовото правоотношение. Съдът, при осъществяване на контрола за законосъобразност на действията на работодателя, следва да приеме за релевантен момента на налагане на наказанието (вж. *Решение № 44 от 22.02.2018 г. по гр. д. № 2306/2017 г., ВКС, IV Г.О., Решение № 55 от 01.03.2011 г. по гр. д. № 1972/2009 г., ВКС, IV Г.О., Решение № 284 от 01.04.2010 г. по гр. д. № 559/2009 г., ВКС, III Г.О., Решение № 162 от 18.05.2010 г. по гр. д. № 299/2009 г., ВКС, IV Г.О.*). При съобразяване на цитираната съдебна практика съдът наМ., че в настоящия случай е изпълнено условието за системност на извършените нарушения по смисъла на чл. 190, ал. 1, т. 3 КТ. В уволнителната заповед са описани три нарушения, извършени съответно на 07.02.2022 г., 16.02.2022 г. и 18.02.2022 г., за които ищецът не е бил санкциониран до този момент. Направените в тази насока възражения в исковата молба са неоснователни.

Законодателят е посочил системните нарушения на трудовата дисциплина като такива, за които може да се налага най-тежкото дисциплинарно наказание – уволнение. Независимо от вида и тежестта на всяко отделно нарушение, те със своята повторяемост обективно сочат към значително виновно неизпълнение на трудовите задължения, на системно поведение на работника или служителя в разрез с вменените му от работодателя трудови функции и задължения. При системност на нарушенията се проявява устойчивост в неправомерното поведение на работника или служителя, който не може или не желае да го коригира. Това негово поведение нарушава в значителна степен отношенията на доверие между работник или служител и работодател, с които се характеризира трудовоправната връзка и които трябва да съществуват при изпълнението на трудовите задължения. Налице е „натрупване“ на еднородни и близки нарушения, които в своята цялост съставляват тежко нарушение на трудовата дисциплина. При наличие на системност от съществено значение е не

стойностният израз на причинената или евентуална вреда, а повторяемостта на нарушенията, липсата на промяна в поведението на нарушителя, а оттук и отпадането на доверието в отношенията между страните (вж. *Решение № 29 от 10.03.2015 г. по гр. д. № 3149/2014 г., III Г.О., ВКС*).

Независимо от това в съдебната практика еднозначно се приема, че дори при системни нарушения не се налага обезателно извод за съответствие на най-тежкото наказание. При констатирано нарушение на трудовата дисциплина работодателят винаги има право да прецени дали да наложи дисциплинарно наказание на работника или служителя или не, както и да определи вида на наказанието. При избора на наказание работодателят е длъжен да се ръководи от законовите критерии по чл. 189, ал. 1 КТ, а именно тежестта на нарушението (определя се от значимостта на неизпълненото задължение и формата на вината), обстоятелствата при които е извършено и поведението на работника или служителя. При системните нарушения по чл. 190, ал. 1, т. 3 КТ също следва да се изхожда от критериите по чл. 189, ал. 1 КТ съгласно изричната разпоредба на чл. 190, ал. 2 КТ. Това означава, че и при тези нарушения работодателят трябва винаги конкретно да съобрази кое от дисциплинарните наказания съответства на извършените нарушения. Съдът в трудовия спор има задължението да оцени нарушенията, когато същите са няколко за кратък период от време именно в тяхната цялост и именно с оглед критерия на чл. 189, ал. 1 КТ (вж. *Решение № 117 от 05.04.2012 г. по гр. д. № 1306/2011 г., ВКС, IV Г.О., Решение № 55 от 01.03.2011 г. по гр. д. № 1972/2009 г., IV Г. О., ВКС, Решение № 29 от 10.03.2015 г. по гр. д. № 3149/2014 г., III Г.О., ВКС*). Тази преценка следва да се основава на всички обстоятелства, имащи отношение към извършеното дисциплинарно нарушение, в това число значимостта на неизпълнените задължения по трудовото правоотношение с оглед настъпилите или възможните неблагоприятни последици за работодателя, обстоятелствата, при които е осъществено неизпълнението, както и субективното отношение на работника или служителя към конкретното неизпълнение и въобще поведението му при полагането на труд. При оспорване на наказанието съобразяването му с тези обстоятелства е предмет на съдебен контрол (вж. *Решение № 372 от 01.07.2010 г. по гр. д. № 1040/2009 г., ВКС, IV Г.О., Решение № 372 от 17.03.2014 г. по гр. д. № 3731/2013 г., ВКС, IV Г.О., Решение № 75 от 10.06.2015 г. по гр. д. № 5735/2014 г., IV Г.О., ВКС*).

В исковата молба е направено възражение, че тежестта на наложеното наказание не отговаряла на тежестта на извършените нарушения. Съдът на М. същото за неоснователно. Първото нарушение касае приетите от работодателя правила за здравословни и безопасни условия на труд, като сериозността на възможните последици от тяхното неизпълнение беше засегната по-горе в мотивите на решението, поради което не е необходимо да бъде преповтаряно изложеното. Другите две нарушения, макар на пръв поглед да са по-безобидни от гледна точка на евентуалните последици, се характеризират с ясно изразено пренебрежително субективно отношение на ищеца към собствените му действия и към установените от работодателя правила на работа. Касае се за съзнателно неизпълнение на основни трудови задължения, които са от съществено значение както за постигнатите от Ц.

трудови резултати, така и за цялостния работен климат в склада. Безкритичността към собственото му поведение и открито демонстрираното неуважение към вътрешните правила на труд, установени в предприятието на ответника, придават тежест на нарушенията от субективна страна. Неколкократните нарушения на трудовата дисциплина, извършени в рамките на кратък период от време, цялостното му отношение към работния процес през последната година – година и половина, и най-вече очевидното нежелание на ищеца да промени поведението си на работното място, търсейки най-различни оправдания на допуснатите нарушения на трудовата дисциплина, в съвкупност сочат на укоримо поведение, изразяващо се в трайна тенденция към неспазване на установените в ответното дружество правила. Подобно поведение се отразява негативно на мотивацията за добросъвестно упражняване на трудовите задължения от страна на останалите служители в склада, а оттам има отрицателно влияние върху цялостната дейност на ответното дружество. При тези данни настоящият съдебен състав на М., че работодателят правилно е преценил тежестта на извършените от ищеца нарушения и законосъобразно е решил да му наложи най-тежкото дисциплинарно наказание.

С оглед всичко изложено по-горе настоящият съдебен състав на М., че ответникът – работодател доказва, че законно е упражнило правото си на уволнение, доколкото ищецът е извършил виновно системни нарушения на трудовата дисциплина, за които правилно му е било наложено най-тежкото дисциплинарно наказание. Този краен извод води до неоснователност на предявения иск по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, който следва да бъде отхвърлен.

По исковете с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ и с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225 КТ:

С оглед изхода на спора по иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ и предвид обстоятелството, че исковете по чл. 344, ал. 1, т. 2 и т. 3 КТ са акцесорни на първия, то същите се явяват неоснователни и също следва да бъдат отхвърлени.

По отношение на разноските:

Процесуалният представител на ответника е поискал присъждане на направените по делото разноски за адвокатско възнаграждение, като е представил списък по чл. 80 ГПК. С оглед изхода на настоящия спор и на основание чл. 78, ал. 3 ГПК ищецът Н. В. Ц. следва да бъде осъден да заплати на ответника ФИРМА сумата в размер на 810 лева, представляваща направените по делото разноски за заплатено адвокатско възнаграждение.

Воден от горното, съдът:

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявените от **Н. В. Ц.**, ЕГН *****, с постоянен адрес гр. София, АДРЕС, срещу **ФИРМА**, ЕИК *****, представлявано от управителя А.Ю.Б., със седалище и адрес на управление гр. София, район „Сердика“, уФИРМА, обективно

кумулятивно съединени иски, както следва: **иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ** за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна; **иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ** за възстановяване на ищеца на предишната работа на длъжност „складов работник“ към отдел „Склад“ на ответното дружество; **иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225 КТ** за осъждане на ответника да заплати на ищеца сумата в общ размер на 11555,85 лева, представляваща обезщетение за оставането му без работа поради уволнението за периода от 25.02.2022 г. до 25.08.2022 г.

ОСЪЖДА, на основание чл. 78, ал. 3 ГПК, **Н. В. Ц.**, ЕГН *****, с постоянен адрес гр. София, АДРЕС, **да заплати на ФИРМА**, ЕИК *****, представлявано от управителя А.Ю.Б., със седалище и адрес на управление гр. София, район „Сердика“, уФИРМА, **сумата 810 (осемстотин и десет) лева**, представляваща направените по делото разноски за заплатено адвокатско възнаграждение.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от днес – 06.03.2023 г.

На основание чл. 7, ал. 2 ГПК на страните да се връчи препис от решението.

Съдия при Софийски районен съд: _____