

# РЕШЕНИЕ

№ 105

гр. Б., 02.03.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – Б., ЧЕТВЪРТИ ВЪЗЗИВЕН ГРАЖДАНСКИ  
СЪСТАВ**, в публично заседание на седемнадесети февруари през две хиляди  
двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Николай Грънчаров

Членове: Владимир Ковачев  
Габриела Тричкова

при участието на секретаря Герасим Ангушев  
като разгледа докладваното от Николай Грънчаров Въззивно гражданско  
дело № 20221200500040 по описа за 2022 година

и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 258 и сл. ГПК във връзка с чл. 317 от ГПК.

Срещу Решение № 227/01.10.2021г., постановено по гр.д. № 1722/2021г. по описа на РС Б., е  
депозирана пред Окръжен съд Б., въззивна жалба от ИВ. Н. Ш., ЕГН \*\*\*\*\*, от гр. Б.,  
ж.к. „А.м.“, \*, \*\*\*, чрез пълномощника и адв. С.Б., с която се иска от въззивния съд да  
отмени изцяло обжалваното решение като неправилно, необосновано и постановено в  
противоречие с материалния закон и при допуснати съществени нарушения на  
съдопроизводствените правила, като постанови ново решение с което да уважи предявените  
искове с правно основание чл. 344 от КТ и по чл. 225 ал.1 от КТ.

Претендират се разноси за пред настоящата въззивна съдебна инстанция.

Във въззивната жалба се навадени доводи, за неправилност на решението, поради това че  
същото е необосновано от събраните доказателства и постановено в нарушение на  
материалния закон, както и при явно несъответствие със събраните по делото доказателства.  
Оспорва се извода на първоинстанционния съд, въз основа на който са отхвърлени като  
неоснователни иските за отмяна на уволнението на ищцата. Така с жалбата като изцяло  
неправилна и необоснована и в пълно противоречие с материалния закон и доказателствата  
по делото се определя извода на първоинстанционния съд за липса на допуснато нарушение  
на процедурата по чл. 193 ал.1 от КТ от страна на работодателя, при изпълнение на  
задължението му да изслуша обясненията на работника или служителя, преди налагането на

наказание „дисциплинарно уволнение“. Поддържа се с жалбата, че първоинстанционният съд напълно е игнорирал факта, че отправените до ищцата покани за даване на писмени обяснения, не касаят производството по налагане на оспореното дисциплинарно наказание „уволнение“, а са по повод на предходно образувани производства срещу ищцата, всяко от което е приключило със заповед за налагане на дисциплинарно наказание „забележка“. Акцентираща се, че съобразно императивната разпоредба на чл. 193 от КТ, работодателят е длъжен да изисква от работника или служителя даване на обяснения при всяко налагане на дисциплинарно наказание, при наличието на няколко последователни производства по налагане на дисциплинарно наказание. Излагат се съображения от жалбоподателят чрез неговия пълномощник, че в настоящия случай липсват доказателства работодателят да е поискал от ИВ. Н. Ш. обяснения именно във връзка с налагането на дисциплинарното наказание „уволнение“.

Отделно изложени са с въззивната жалба съображения, че макар да няма императивна разпоредба определяща срока за даване на обяснения по реда на чл. 193 от КТ, то съдебната практика се е обединила около становището, че този срок следва да е достатъчен и съобразен с реалните възможности на работника за даване на такива обяснения. Възражава се, че в настоящия казус на жалбоподателката не е бил даден разумен срок и не е предоставена реална възможност да даде обяснения по повод на образуването срещу нея дисциплинарно производство, да се ориентира в обстановката и да даде адекватни обяснения. Навадени са доводи че в настоящия случай на уволнената не само не е предоставена реална възможност да дава обяснения по повод на вменените и нарушения, но твърди се и недобросъвестност и злонамереност в поведението на работодателя, чиито действия са били насочени към уволнение на ищцата, без заплащане на обезщетение от работодателя на осн. разпоредбата на чл. 10 ал.2 от сключения договор.

С въззивната жалба се поддържа оплакване за немотивираност на заповедта за дисциплинарно уволнение, съобразно изискванията на чл. 195 ал.1 от КТ. Навадени са доводи, че в заповедта липсва описание на нарушението, за което е наложено дисциплинарно наказание, както и посочване кога е извършено същото. Възражава се, че в конкретния случай не може да се приеме че атакуваната заповед е мотивирана, тъй като с нея се препраща към друг конкретен акт на работодателя, в който е посочено нарушението, мястото, времето и обстоятелствата при които същото е извършено/Решение № 122 от 27.05.2013г. по гр.д. № 975/2012г. на ВКС/, но настоящия случай не е такъв, тъй като при препращането към предходните издадени заповеди- № 026/06.07.2020г.; № 027/08.07.2020г. и № 28/09.07.2020г. не се съдържа ясно и пълно описание на нарушението, мястото, времето и обстоятелствата при които същото е извършено.

С въззивната жалба поддържа се от жалбоподателя чрез неговия пълномощник, че неправилно и необосновано от събраните доказателства, съдът е приел че е извършено нарушение по смисъла на чл. 189 ал. 2 от КТ. Оспорват се в този смисъл доводите на първоинстанционния съд, че дисциплинарното наказание „уволнение“ е наложено за допуснатото нарушение на трудовата дисциплина, различно от тези, за които преди това са и

наложени дисциплинарни наказания „забеляжка“. Поддържа се в този смисъл че незаконосъобразно на ищцата въззивник е било наложено дисциплинарно наказание „уволнение“, за същите три нарушения на трудовата дисциплина, за което вече са и били наложени с предходни заповеди дисциплинарни наказания „забележка“.

Излагат се с въззивната жалба правни доводи, че за наличието на основанията по чл. 190 ал.1 т. 3 от КТ, съставомерна е както съвкупността на три и повече еднородни нарушения на трудовата дисциплина, така и съвкупността от три и 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./изрично в тази насока- Решение № 55 от 01.03.2011г. по гр.д. № 1972/2009г. на IV г.о. на ВКС; Решение № 334 от 22.11.2012г. по гр.д. № 242/2012г. на III г.о. на ВКС и Решение № 162/18.05.2010г. по гр.д. № 299/2009г. на IV г.о. на ВКС/ Поддържа се с въззивната жалба че в настоящия случай, работодателят е наложил дисциплинарно наказание „уволнение“, след като на въззивницата вече са били наложени три дисциплинарни наказания „забележки“ с три отделни заповеди, за което отговорността на служителя за тези нарушения вече е била ангажирана. С оглед на изложеното твърди се жалбата, че оспорената заповед е издадена от работодателя в нарушение на установения в нормата на чл. 189 ал.2 от КТ основен принцип- „за едно нарушение- едно наказание“. Всяко последващо наложено дисциплинарно наказание, за същите допуснати от служителя нарушения е незаконно и същото следва да бъде отменено от съда. Що се отнася до четвъртото установено от съда нарушение- че въпреки предходните три нарушения въззивницата е продължила да не изпълнява служебните си задължения, такова по делото не е било установено или доказано по установения в КТ процесуален ред, нито е навеждано в процеса или посочено в оспорената заповед за дисциплинарно уволнение.

С въззивната жалба се поддържа че необосновано от събраните по делото доказателства, първоинстанционният съд е приел за доказано, че ищцата е осъществила вменените и със заповедта за дисциплинарно уволнение дисциплинарни постъпки. Възражава се, че съдът е кредитирал свидетелските показания на свидетелите М.К. и М.В., поради това че същите кореспондирали с данните върху приетия като писмено доказателство диск, който е едностранно изготвен именно от работодателя, без да извърши преценка на достоверността на техните показания, доколкото единия е син на управителя, а другия негов служител и несъмнено показанията им са заинтересовани по смисъла на чл. 172 от ГПК. Необосновани са в този смисъл и доводите на съда, че свидетелските показания са в съответствие с изводите на експерта по приетата СТЕ. Възражава се от жалбоподателят чрез неговия пълномощник, че въз основа на изводите на експерта по изготвената СТЕ, не се установява с категоричност автентичността и истинността на съдържащата се в диска информация, като вещото лице не може да даде категорично заключение дали върху диска има изтривания и/или манипулации.

Във връзка с наведените доводи за допуснати съществени процесуални нарушения с въззивната жалба, развити са съображения, че първоинстанционният съд недопустимо е

отказал да кредитира свидетелските показания на свидетелката, разпитана по искане на ищцата, която с показанията си е установила обективната невъзможност на ищцата да изпълнява предвидените в правилника за вътрешен трудов ред – брой обаждания на ден и в този смисъл липсата на виновно поведение от страна на ИВ. Н. Ш. за осъществяването на дисциплинарни нарушения, които са и вменени от нейния работодател. Същевременно с разпоредбата на чл. 186 от КТ, предвижда се от закона дисциплинарното нарушение да е извършено виновно, за да съставлява същото основание за налагане на дисциплинарно наказание.

Акцентираща се с доводите изведени с въззивната жалба, че въззивницата е била наета на работа по трудов договор за ученичество/трудова договор за обучение по време на работа, като освен че същата е била санкционирана още на втория месец от работата си с дисциплинарни наказания, то не се установява по делото да е било извършвано дължимото през този период обучение на ищцата.

В обобщение излагат се с въззивната жалба доводи, че от събраните по делото доказателства не е установено и доказано по безспорен начин от обективна и субективна страна ищцата да е осъществила вменените и нарушения на трудовата дисциплина, поради което изцяло неправилно и необосновано с обжалваното решение съставът на РС Б. е потвърдил като правилна и законосъобразна заповедта, с която на ИВ. Н. Ш. е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“.

С жалбата са развити съображения че наложеното най- тежко дисциплинарно наказание- „уволнение“, не съответства в настоящи случаи на тежестта на вменените на въззивницата дисциплинарни нарушения, като не са съобразени характера на изпълняваната работа и възложените на ищцата трудови функции, както и обстоятелството че същата е работила по договор за ученичество и все още не била придобила достатъчно знание и умения в сферата, за която е наета на работа, поради което и на това основание извършеното уволнение е незаконно.

При изложените съображения от жалбоподателката ИВ. Н. Ш. - ищца пред първоинстанционния съд, чрез нейния пълномощник, изведени с жалбата пред настоящата съдебна инстанция искания за отмяната на обжалваното решение на РС Б. и постановяването на ново по съществото на делото, с което исквете по чл. 344 и чл. 225 ал. 1 от КТ да бъдат уважени изцяло като основателни.

Претендират се и разноски за пред настоящата съдебна инстанция.

С въззивната жалба не са направени доказателствени искания.

В предвидения по чл. 263 ал.1 от ГПК двуседмичен срок, по делото е постъпил писмен отговор на подадената въззивна жалба от насрещната страна по жалбата– „Л.М.“ ЕООД, чрез пълномощника адв. Г. Ш.. Оспорва се въззивната жалба като неоснователна, като са навадени възражения че не са налице посочените в нея пороци на обжалваното съдебно решение.

С писмения отговор се възразява срещу доводите за неспазена процедура по реда на чл. 193

ал.1 от КТ. Поддържа се с писмения отговор на въззивната жалба, че четвъртото поред дисциплинарно нарушение е било извършено от въззивницата на 08.07.2020г., когато ИВ. Н. Ш. съзнателно е продължавала да не изпълнява служебните си задължения, въпреки наложените и вече към този момент три дисциплинарни наказания- „забележка“. Сочи се, че с една писмена покана работодателят може да изиска обяснения от работника или служителя и за повече от едно нарушение на трудовата дисциплина/Решение № 53 от 31.05.2017г. по гр.д. № 2943/2016г. на III г.о. на ГК на ВКС/ Така с поканата от 08.07.2020г. работодателят изрично е посочил, че иска обяснения за нарушенията до 09.07.2020г.т.е. и за извършеното на 07.07.2020г. нарушение на трудовата дисциплина, за което служителката е санкционирана със „забележка“, както и за допуснатото нарушение на 08.07.2020г. за осъществено пълно бездействие, с което ИВ. Н. Ш. е санкционирана с дисциплинарно наказание „уволнение“, поради системност на допуснатите нарушения. Поддържа се с писмения отговор на въззивната жалба, че за всяко едно от нарушенията въззивницата е била канена от нейния работодател да даде обяснения, като ИВ. Н. Ш. е имала фактическата възможност да даде такива обяснения. Недаването на обяснения изцяло се дължи на субективни причини- нежеланието на ищцата да даде поисканите и обяснения и да обясни поради какви причини отказва да изпълнява трудовите си задължения. Възраженията за неспазване на процедурата по чл. 193 ал.1 от КТ според пълномощника на въззиваемото дружество е неоснователно.

Оспорва се с писмения отговор на въззивната жалба, че доводите за немотивираност на издадената заповед за уволнение са неоснователни, тъй като в настоящия случай е налице системно нарушение на трудовата дисциплина в периода 29.06.2020г. до 07.07.2020г., като дисциплинарното наказание „уволнение“ е наложено за допуснато нарушение на трудовата дисциплина на 08.07.2020г.- пълно бездействие от страна на служителя, тъй като още предходния ден- на 07.07.2020г. ищцата е преустановила всякаква работа, като е предала ключа от офиса и мобилния си телефон на свидетеля Виденов и не се е явила на работа на следващия работен ден- 08.07.2020г. Следователно изискванията за мотивиране на оспорената заповед за уволнение по чл. 195 ал.1 от КТ са спазени.

Оспорват се от въззиваемота страна доводите за допуснато нарушение на разпоредбата на чл. 189 ал. 2 от КТ. Поддържа се че дисциплинарното наказание „уволнение“ е наложено за самостоятелно нарушение- съзнателно продължаване на неизпълнение на задълженията от служителя, което в съвкупност с останалите допуснати дисциплинарни нарушения, за които вече е било наложено дисциплинарно наказание, води на извод за системност на нарушенията на трудовата дисциплина- чл. 193 ал.1 т. 3 от КТ.

С писмения отговор на въззивната жалба поддържа се, че от събраните пред първоинстанционния съд доказателства, установява се по безспорен начин извършването на системни нарушения на трудовата дисциплина. Излагат се съображения, че съдът правилно е кредитирал свидетелските показания на свидетелите М.К. и М.В., като е отчел тяхната вероятна заинтересованост, но е преценил че техните свидетелски показания са точни, ясни, обективни и последователни и се подкрепят от останалите доказателства по делото. Сочи се

от въззиваемото дружество чрез неговия пълномощник, че от приетата СТЕ установява се неизвършването от страна на въззивницата на необходимия брой телефонни разговори, като причината за това е бездействието на служителя и субективното нежелание на въззивницата да изпълни трудовите си задължения, а не обективна невъзможност за това. Излагат се съображения че системата Google Drive /Гугъл Деиск/ има функционалност наречена „version history“, която позволява да се проследи кой потребителски профил, на коя дата, в кой час и какъв точно запис е направен. От компютърния файл от таблицата „фирми и релации“ към 09.07.2020г. са установени записите направени от ИВ. Н. Ш. на съответните дати и техния брой. С писмения отговор се излагат съображения, че първоинстанционният съд правилно не е кредитирал свидетелските показания на свидетелката А.П., тъй като същата не е очевидец на случващото се в друга кабина, като сама съобщава че нейната информация е получена от самата ИВ. Н. Ш. и изводите и формирани въз основа на разговори с въззивницата. Отделно акцентира се, че самата свидетелка е потвърдила, че нейните правоотношение с дружеството „Л.М.“ ЕООД, са прекратени преди това- на 22.06.2020г.

При изложените правни съображения, иска се от въззиваемото дружество- „Л.М.“ ЕООД, чрез пълномощника му- адв. Г. Ш., въззивният съд да остави въззивната жалба без движение, а алтернативно да я остави без уважение, тъй като наведените с нея оплаквания са неоснователни.

С писмения отговор на въззивната жалба, не са направени доказателствени искания.

Съдът при проверката си в закрито заседание по реда на чл.267 във вр. с чл. 262 ГПК намира подадената въззивна жалба за допустима като подадена в срока за обжалване, от легитимирана страна с правен интерес за това. Същата отговарят на изискванията на закона и е редовна, като съдът дължи произнасяне по същество.

Депозирания писмен отговор от „Л.М.“ ЕООД, чрез неговия пълномощник е редовен с оглед на изискванията за съдържание и депозиран в установения от закона срок, като изхожда от насрещната страна по въззивната жалба, поради което следва да бъде приет от съда и съобразен при постановяването на съдебния акт.

Депозирана е по делото частна жалба от „Л.М.“ ЕООД, чрез пълномощника адв. Г. Ш., срещу Определение № 605/15.11.2021г. постановено по гр.д. № 1722/2020г., с което съдът е изменил Решение № 227/01.10.2021г., постановено по гр.д. № 1722/2021г. по описа на РС Б., в частта му за разноските, в която първоинстанционния съд е отменил същото в частта в която ищцата ИВ. Н. Ш. е била осъдена да заплати на „Л.М.“ ЕООД съдебни разноски в размер на 785.60лв. за възнаграждение за вещо лице по първоначална и допълнителна СТЕ.

Изложени са доводи че съставът на РС Б. неправилно е приложил разпоредбата на чл. 359 от КТ, която визираща само таксите и разноските дължими към бюджета, но не и тези дължими на насрещната страна. В подкрепа на изложената теза, посочена е с частната жалба съдебна практика.

По изложените съображения, иска се от съда да отмени обжалваното определение на РС Б. в

частта му за разносните, като бъде осъдена ищцата да заплати на дружеството ответник и сумата 785.60лв. разноски за вещо лице.

Претендират се и разносните в настоящото производство във връзка с депозираната частна жалба в размер на 15лв. за държавна такса и 200лв. за адвокатски хонорар.

В срока по чл. 248 ал.2 от ГПК, депозиран е отговор на частната жалба от ИВ. Н. Ш., чрез пълномощника и адв. С.Б., с който се оспорва същата като неоснователна.

Излагат се съображения с писмения отговор, че правилно съдът е приложил разпоредбата на чл. 359 от КТ, която освобождава работника или служителя от такси и разноски, направени в хода на производството по трудови дела, като при отхвърляне на исковете по чл. 344 от КТ от съда, работникът или служителя дължи заплащане само на разносните направени от другата страна, каквито са тези за адвокатско възнаграждение.

При изложените съображения, иска се от съда да остави без уважение частната жалба по реда на чл. 248 от ГПК от „Л.М.“ ЕООД, като потвърди като правилно определението на РС Б., с което е изменено Решение № 227/01.10.2021г., постановено по гр.д. № 1722/2021г. по описа на РС Б., в частта му за разносните и отменено в частта му, в която ИВ. Н. Ш. е била осъдена да заплати на дружеството ответник, разноски за СТЕ поискана от ответната страна, в размер на 785.60лв.

Частната жалба депозирана по реда на чл. 248 от ГПК, въззивният съд намира за редовна, като подадена от надлежна страна, в установения от закона срок и насочена срещу акт, за който изрично е предвидена възможност за инстанционен съдебен контрол.

Отговора по реда на чл. 248 ал.2 от ГПК е редовен и депозиран пред съда в установения от закона срок, от надлежната страна ответник по частната жалба.

Делото е с предмет предявени искове с правно основание чл. 344 ал. 1 т. и т. 2 от КТ и чл. 225 ал.1 от КТ, като първоинстанционният съд правилно е приел същите за разглеждане, след като е счел че предявените искове са допустими, а исквата молба е редовна. С въззивната жалба са направени оплаквания досежно правните изводи на РС-относно приложимия материален закон и неговото тълкуване, по които въззивният съд дължи произнасяне по съществото на делото.

В пледориите си пред настоящата съдебна инстанция, пълномощникът на жалбоподателката- адв. С.Б., поддържа доводите наведени с въззивната жалба, като моли съда да отмени обжалваното решение като неправилно. Излагат се съображения за допуснати нарушения на материалния и процесуалния закон. Претендират се разносните направени пред двете съдебни инстанции.

Пълномощникът на въззиваемото дружество- адв. Ш. оспорва въззивната жалба и моли съда да я остави без уважение. Поддържа се че въз основа на събраните пред РС Б. доказателства, установява се по безспорен начин че са допуснати от въззивницата системни нарушения на трудовата дисциплина, за които при спазване на процесуалните правила са били наложени дисциплинарни наказания. Поддържат се подробните съображения, развити с отговора на въззивната жалба, като се претендират разносните пред въззивната съдебна инстанция.

Навадено е възражение за прекомерност на адвокатския хонорар на насрещната страна, по реда на чл. 78 ал. 5 от ГПК.

*За да постанови решението си съобразно компетенциите си на въззивна инстанция по същество, настоящият състав на ОС Б., съобрази следното:*

Производството по делото е образувано и се е развило пред РС Б., въз основа на предявени от ИВ. Н. Ш., ЕГН \*\*\*\*\*, от гр. Б., ж.к., „А.М.“, \*, \*\*\*, срещу „Л.М.“ ЕООД, ЕИК \*\*\*, със седалище и адрес на управление- гр. Б., ул. „И.М.“ \*\*\*, представлявано от Управителят Д.Г.К., обективно съединени иски с правно основание чл. 344 ал. 1, т. 1 и 2 от КТ във връзка с чл. 225 ал.1 от КТ, с които се иска признаване на извършеното уволнение за незаконно, отмяна като незаконосъобразна Заповед № 005/09.07.2020г., издадена от управителя на „Л.М.“ ЕООД, с която на основание чл. 188 т. 3 от КТ и във вр. с чл. 190 ал. 1, т. 3 от КТ, на ищцата- ИВ. Н. Ш. е наложено дисциплинарно наказание "уволнение" и е прекратено трудовото и правоотношение с ответника по делото. Предявен е и осъдителен иск, с който се иска да бъде осъдено дружеството ответник, да заплати на ищцата обезщетение по чл. 225 ал.1 от КТ в размер на 6 185.70лв., за времето през което е останала без работа поради незаконното уволнение, считано от датата на прекратяване на трудовото правоотношение- 09.07.2020г., ведно със законната лихва, считано от датата на образуване на делото, до окончателно изплащане на дължимата сума.

Поддържа се с исковата молба и искане за заплащане на направените по делото разноски.

С исковата молба пред първоинстанционния съд, въззивникът- ищец ИВ. Н. Ш., оспорва законосъобразността на извършеното уволнение. Като основание за незаконност е посочено с исковата молба, че ищцата е била уволнена, без да е надлежно проведена срещу нея дисциплинарна процедура по изслушването на работника по реда на чл. 193 от КТ.

Поддържа се пред първоинстанционния съд оплакване за нарушение на императивната разпоредба на закона, според която работодателят е длъжен да изслуша работника или служителя, да му даде възможност да даде писмени или устни обяснения и едва след като приеме същите да му наложи дисциплинарно наказание. Излагат се съображения, че работодателят не е поискал от ИВ. Н. Ш. обяснения във връзка с нарушението, за което се твърди че е наложено дисциплинарното наказание уволнение, а са поискани обяснения относно извършени от нея предходни дисциплинарни нарушения, за които е била санкционирана със заповеди за налагане на дисц. Наказание „забележка“. Отделно възражава се че на въззивнизата не е даден разумен срок за отговор, като заповедта за уволнение е връчена преди изтичането на срока за даване на обяснения.

Наведени са с исковата молба като основания за незаконност на уволнението и други допуснати от работодателят нарушения на императивни правни норми. Така твърди се, че издадената заповед за уволнение не е мотивирана, което е в нарушение на императивната разпоредба на чл. 195 ал.1 от КТ. В нея не са посочени допуснатото нарушение, кога е извършено такова, като заповедите към които издадената заповед за уволнение препраща, също не съдържат доводи за допуснатото нарушение- „продължава да не изпълнява



служебните си задължения“.

С исковата молба пред първоинстанционния съд се оспорва от ищцата извършването на дисциплинарно нарушение на 08.07.2020г., което да е послужило като основание за налагане на най- тежкото дисциплинарно наказание- „уволнение“. Оспорват се описаните в атакуваната заповед нарушения на трудовата дисциплина, като се възразява от ищеца че дисциплинарното нарушение за което му е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“, не е описано в заповедта за уволнение и за същото не са му искани обяснения по чл. 193 от КТ.

Поддържа се незаконност на извършеното уволнение, поради нарушение на разпоредбата на чл. 189 ал.2 от КТ, която изрично предвижда, че за едно и също нарушение на трудовата дисциплина може да се наложи само едно дисциплинарно наказание. Твърди се от ищцовата страна, че в настоящия случай дисциплинарното наказание „уволнение“, е наложено за дисциплинарни нарушения, за които вече са били наложени с предходни заповеди на управителят на „Л.М.“ ЕООД- наказания „забележка“, за всяко едно от тях. Оспорва се в този смисъл че е налице системно извършване на дисциплинарни нарушения по смисъла на чл. 190 ал.1 т. 3 от КТ, на което основание е било извършено и оспореното уволнение от управителят на „Л.М.“ ЕООД.

Като отделно основание за незаконност на извършеното уволнение, с исковата молба е посочено че работодателят не е събрал и оценил доказателствата, както и не е преценил тежестта на допуснатите нарушения, както и обстоятелството че ищцата е била по договор за ученичество и в срока на обучение за работата, за която е наета от работодателя си, а е наложил най- тежкото дисциплинарно наказание, като не се е съобразил с всички обстоятелства във връзка с тяхното извършване и субективното отношение на работника, вкл. тежестта на допуснатите нарушения и тяхната повтораемост. Така нарушена е според ищеца и неговия пълномощник по делото разпоредбата на чл. 189 ал.1 от КТ, която задължава работодателя преди налагане на дисциплинарно наказание, да извърши преценка за съответствие между тежестта на нарушението и тежестта на налагането дисциплинарно наказание, с оглед наличието на съответствие между тях.

Поради незаконността на извършеното уволнение и търпените вреди от ИВ. Н. Ш., след оставането и без работа, претендира се и заплащане на обезщетение по реда на чл. 225 ал.1 от КТ за период от шест месеца след 09.07.2020г., през който въззивникът е останал без работа, като е предявен акцесорен осъдителен иск за сумата от 6 185.70лв., ведно със законната лихва от датата на завеждане на исковата молба пред съда, до окончателното изплащане на дължимото.

С писмен отговор по реда на чл. 131 от ГПК, депозиран пред първоинстанционния съд от „Л.М.“ ЕООД, чрез пълномощника- адв. Ш., оспорват се предявените иски по чл. 344 от КТ като неоснователни и се иска от съда да бъдат оставени без уважение.

Изложени са с писмения отговор съображения за законосъобразност на извършеното дисциплинарно уволнение, като се поддържа, че е изпълнена от работодателят специалната

дисциплинарна процедура за неговото извършване. За извършеното от ИВ. Н. Ш. дисциплинарно нарушение на 08.07.2020г.- „съзнателно продължава да не изпълнява служебните си задължения“, ищцата е била поканена устно да даде обяснения и тя не е дала такива, поради което трудовото и правоотношение е прекратено със Заповед № 005/09.07.2020г., издадена от управителят на „Л.М.“ ЕООД. Развити са съображения, че за конкретното нарушение, извършено на 08.07.2020г. са поискани обяснения, чрез поканата отправена до ИВ. Н. Ш. от 08.07.2020г., като се сочи съдебна практика, съобразно която, работодателят може да поиска от работника или служителя, да даде писмени обяснения и за повече от едно нарушение, с една писмена покана/Решение № 53 от 31.05.2017г. по гр.д. № 2943/2016г. на III г.о. на ВКС/.Поддържа се с писмения отговор на ИМ, че работодателят е спазил законното си задължение и е дал възможност на работника да предостави обяснения, тъй като многократно е искал от ищцата и обяснения в устна форма, поради което законосъобразно е проведена процедурата по чл. 193 от ГПК. Застъпва се и тезата, че тъй като служителката не е дала нито писмени, нито устни обяснения, въпреки че е била канена много пъти за това, то същата не е била изслушана по нейна вина/чл. 193 ал. 3 от КТ/. С отговора по чл. 131 от ГПК са изложени от ответната страна доводи, че въззивницата е допуснала системни нарушения на трудовата дисциплина в периода от 29.06.2020г. до 07.07.2020г., по смисъла на чл. 190 ал.1 т. 3 от КТ, за което на основание чл. 188 т. 3 от КТ, са и били наложени със заповед на работодателят дисциплинарни наказания „забележка“. Заповедите за налагане на предходните дисциплинарни наказания са подробно мотивирани, а заповедта за уволнение препраща към тях. Поддържа се с отговора на ИМ, че дисциплинарното наказание „уволнение“, е наложено за самостоятелно дисциплинарно нарушение- „съзнателно е продължила да не изпълнява служебните си задължения“, осъществено на 08.07.2020г.

Заповедта за уволнение е съобразени със специалните изисквания на чл. 195 от КТ, като е мотивирана и в нея ясно и точно са посочени допуснатите от ИВ. Н. Ш. дисциплинарни нарушения, както и законовите разпоредби на КТ, които са били нарушени.

С писмения отговор на исковата молба се поддържа от ответника пред РС Б., че дадената от работодателя в оспорената заповед за уволнение правна квалификация на допуснатите дисциплинарни нарушения е точно и ясно формулирана. Правилно и законосъобразно според пълномощника на дружеството ответник, работодателят е съобразил че нарушенията на трудовата дисциплина са такива по смисъла на чл. 190 ал.1 т. 3 от КТ, тъй като се касае за извършването на три и повече дисциплинарни нарушения, които са извършени системно от служителя ИВ. Н. Ш.. Същите са прераснали в пълно бездействие/съзнателно продължаване да не се изпълняват служебните задължения/.

С писмения отговор на исковата молба се изразява становище че при извършване на дисциплинарното уволнение, е направена от работодателят преценка за тежестта на извършените нарушения на трудовата дисциплина и така се е стигнало до издаването на заповед за уволнение и налагането на най- тежкото дисциплинарно наказание.

Оспорва се от ответната страна като неоснователен и предявения акцесорен осъдителен иск

за заплащане на обезщетение по реда на чл. 125 ал. 1 от КТ.

С оглед на изложеното с писмения отговор на исковата молба се иска от съда да отхвърли предявените искове по КТ изцяло като недоказани- по основание и по размер.

Пред първоинстанционния съд са събрани писмени доказателства, разпитани са по искане на страните свидетели, като съдът е допуснал и назначил съдебно техническа експертиза, която е приобщил към доказателствата по делото.

Пред настоящата въззивна инстанция не са събирани доказателства.

С обжалваното Решение № 227/01.10.2021г., постановено по гр.д. № 1722/2021г. по описа на РС Б., първоинстанционният съд е отхвърлил изцяло като неоснователни, предявените искове по чл. 344 от КТ и акцесорния иск с правно основание чл. 125 от КТ. Видно от мотивите към изготвения съдебен акт, прието е че описаните дисциплинарни нарушения в оспорената заповед за уволнение, са действително извършени от служителката ИВ. Н. Ш., както и че същите изпълват състава на чл. 187 т. 3 от КТ, като уволнението е законосъобразно и при приложението от работодателя на специалната норма на чл. 190 ал. 1 т. 3 от КТ. Първоинстанционният съд е приел също така, че тежестта на допуснатите дисциплинарни нарушения, обосновава налагането на най- тежкото дисциплинарно наказание „уволнение“, поради което уволнението на ИВ. Н. Ш. е законосъобразно.

*Въз основа на доказателствата събрани пред първата съдебна инстанция, следва да се приеме за установено от фактическа страна следното:*

Установено е по безспорен начин от събраните по делото доказателства пред първоинстанционния съд, че между страните по делото- ищцата ИВ. Н. Ш. и дружеството ответник- „Л.М.“ ЕООД, е съществувало валидно трудово правоотношение, възникнало на основание Трудов договор за ученичество от 01.06.2020г., по силата на който и на осн. чл. 230 от КТ, въззивницата е приела да изпълнява в предприятието на дружеството ответник длъжността „Спедиционен посредник“, в отдел „Спедиция“, считано от подписването на договора, за срок от 6 месеца и при пълно работно време-осем часов работен ден, при петдневна работна седмица. Установява се от събраните доказателства, че ищцата ИВ. Н. Ш. е следвало да бъде обучавана в хода на самата работа, за да придобие знания и умения за изпълнение на длъжността „Спедиционен посредник“. Проверката на придобитите знания и умения, придобити от служителя в хода на работата и през периода на обучението, следвало да бъде осъществена посредством изпит, организиран от работодателя/чл. 9 от договора/, като едва след успешното му издържане, между страните е следвало да бъде сключен трудов договор за уговорения в чл. 7 от трудовия договор.

От събраните писмени доказателства пред РС Б. при разглеждането на делото като първа съдебна инстанция, установява се че с писмена покана по реда на чл. 193 ал. 1 от КТ, отправена до ИВ. Н. Ш., от 03.07.2020г., във връзка с постъпил сигнал за нарушение на трудовата дисциплина, въззивницата е поканена- „да изложи своята гледна точка относно причините за неизпълнение на възложената и работа и системното неспазване на техническите и технологични правила и да обясни ситуацията до 04.07.2020г., във връзка с

възможността за налагане на дисциплинарно наказание.“ Липсва подпис на служителя, от който да е видно кога и дали му е връчена писмената покана по чл. 193 ал.1 от КТ.

Няма данни във връзка с така отправената до ищцата покана, да са били дадени от ИВ. Н. Ш. писмени обяснения по реда на чл. 193 ал.1 от КТ, пред работодателя- управителят на „Л.М.“ ЕООД или упълномощено от него лице.

Със Заповед за налагане на дисциплинарно наказание № 026/06.07.2020г., издадена от Управителят на „Л.М.“ ЕООД, на осн. чл. 183 ал.1 т. 3 от КТ, заради това че в периода 29.06.2020г.-02.07.2020г. редовно не е провеждала необходимия брой телефонни разговори и съответно записи в онлайн таблицата „фирми и релации“, както е регламентирано в глава VII т. 18 от Правилника за вътрешния трудов ред на „Л.М.“ ЕООД, както и за допуснати в същия период множество нарушения в технологичните правила за въвеждане в таблиците, регламентираны в глава VII, т. 8-15 от Правилника, на служителката ИВ. Н. Ш., заемаща длъжността „Спедиционен посредник“, в отдел „спедитори“ на „Л.М.“ ЕООД, е било наложено дисциплинарно наказание „забележка“, като в заповедта е отбелязано, че същата е връчена на служителя на 03.07.2020г., но липсва подпис на ищцата ИВ. Н. Ш., за връчване на процесната заповед.

Видно е от писмените доказателства събрани по делото, че с последваща писмена покана по реда на чл. 193 ал.1 от КТ, отправена до ИВ. Н. Ш., от 07.07.2020г., във връзка с постъпил сигнал за нарушение на трудовата дисциплина, въззивницата е поканена- „да изложи своята гледна точка защо не е изпълнила законно нареждане на управителя да осъществи телефонна връзка с определени транспортни фирми и защо е излъгала, че задачата е изпълнена, както и да обясни ситуацията до 07.07.2020г., във връзка с възможността за налагане на дисциплинарно наказание.“ Липсва подпис на служителя, от който да е видно кога и дали му е връчена писмената покана по чл. 193 ал.1 от КТ.

Няма данни във връзка с така отправената до ищцата покана, да са били дадени от ИВ. Н. Ш. писмени обяснения по реда на чл. 193 ал.1 от КТ, пред работодателя- управителят на „Л.М.“ ЕООД или упълномощено от него лице.

С приетата като писмено доказателство по делото- Заповед за налагане на дисциплинарно наказание № 027/08.07.2020г., издадена от Управителят на „Л.М.“ ЕООД, на осн. чл. 183 ал.1 т. 3 от КТ, заради това че на 06.07.2020г. не е изпълнила законно разпореждане на работодателя си- да осъществи телефонен разговор с определени транспортни фирми и впоследствие го е излъгала, че задачата е изпълнена, на служителката ИВ. Н. Ш., заемаща длъжността „Спедиционен посредник“, в отдел „спедитори“ на „Л.М.“ ЕООД, е било наложено дисциплинарно наказание „забележка“, като в заповедта е отбелязано, че същата е връчена на служителя на 07.07.2020г., но липсва подпис на ищцата ИВ. Н. Ш., за удостоверяване на връчване на процесната заповед.

Същият ден- на 08.07.2020г., с писмена покана по реда на чл. 193 ал.1 от КТ, отправена до ИВ. Н. Ш., във връзка с постъпил сигнал за нарушение на трудовата дисциплина, въззивницата е поканена- „да изложи своята гледна точка относно причините за

неизпълнение на възложената и служебни задължения, уредени в правилника за вътрешния ред на дружеството и да обясни ситуацията до 09.07.2020г., във връзка с възможността за налагане на дисциплинарно наказание.“ Липсва подпис на служителя, от който да е видно кога и дали му е връчена писмената покана по чл. 193 ал.1 от КТ.

Няма данни във връзка с така отправената до ищцата покана, да са били дадени от ИВ. Н. Ш. писмени обяснения по реда на чл. 193 ал.1 от КТ, пред работодателя- управителят на „Л.М.“ ЕООД или упълномощено от него лице.

Със Заповед за налагане на дисциплинарно наказание № 028/09.07.2020г., издадена от Управителят на „Л.М.“ ЕООД, на осн. чл. 183 ал.1 т. 3 от КТ и чл. 188 т. 3 от КТ, заради това че на 07.07.2020г. не е изпълнила задълженията по вътрешния правилник на „Л.М.“ ЕООД, на служителката ИВ. Н. Ш., заемаща длъжността „Спедиционен посредник“, в отдел „спедитори“ на „Л.М.“ ЕООД, е било наложено дисциплинарно наказание „забележка“, като липсва подпис на ищцата ИВ. Н. Ш., за връчване на процесната заповед.

С оспорената по настоящото дело Заповед № 005/09.07.2020г., издадена от управителят на „Л.М.“ ЕООД, за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“, на ИВ. Н. Ш., ЕГН \*\*\*\*\*, длъжността „Спедиционен посредник“, за това че „системно нарушава трудовата дисциплина“, за което “са и наложени три дисциплинарни наказания- № 026/06.07.2020г.; № 027/08.07.2020г. и № 028/09.07.2020г.“ е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“, на осн. чл. 188 т. 3, във вр. с чл. 190 ал. 1, т. 3 от КТ. Сочи се в молбата, че не са дадени обяснения от ищеца пред неговия работодател, нито е заявено желание това поведение да бъде поправено. Сочи се в молбата, че няма данни деянието да е извършено при наличие на обстоятелства, изключващи вината на служителя, тъй като ИВ. Н. Ш. е била в състояние на вмняемост, като е могла да разбира свойството и значението на извършваното и да ръководи постъпките си, но въпреки това съзнателно е продължила да не изпълнява служебните си задължения.

Под издадената заповед е посочена дата на връчване- 09.07.2020г., но липсва подпис на служителя, който да удостоверява, че заповедта за уволнение е била връчена лично на ИВ. Н. Ш. или на друго лице.

От представената пред първостепенния съд и приета като писмено доказателство Служебна бележка от Агенцията по заетостта от 03.09.2020г., сочи се че лицето ИВ. Н. Ш., ЕГН \*\*\*\*\*, е регистрирана като безработна и лице търсещо работа в Бюрото по труда, гр. Б., считано от 30.09.2020г.

Прието е като писмено доказателство по делото и Удостоверение с изх. № 19156/13.11.2020г. на НАП, с което се удостоверява, че след 09.07.2020г. за лицето ИВ. Н. Ш., ЕГН \*\*\*\*\*, няма подадени уведомления по чл. 62 ал.5 от КТ за регистрирани трудови договори.

По делото пред първоинстанционния съд е представена и приета като писмено доказателство покана за доброволно изпълнение, изпратена от „Л.М.“ ЕООД, чрез адв. Г. Ш., до служителя- ИВ. Н. Ш., заплащане на сумата от 6 185.70лв., съставляваща дължимото

от работодателя трудово възнаграждение за срок от 6 месеца на действието на сключения между страните по делото Трудов договор за ученичество от 01.06.2020г., изчислено на база брутно трудово възнаграждение на ищцата по делото. Претенцията е оснана на разпоредбата на чл. 10 ал.2 от сключения между страните трудов договор, съгласно който ако работникът по зависещи от него причини не завърши обучението, или след като го е завършил, не постъпи на осигурената му работа или я напусне преди определения срок, той дължи на работодателя, обезщетение в размер на шест брутни трудови възнаграждения за съответната длъжност.

Въз основа на събраните по делото писмени доказателства и на представената от ответника покана за доброволно изпълнение, която съставлява частен документ, изготвен от ответника, в който се съдържат неизгодни за „Л.М.“ ЕООД факти, въззивният съд намира че следва да бъде прието, че брутното трудово възнаграждение на ищцата ИВ. Н. Ш., за месеца предхождащ прекратяването на трудовото и правоотношение, е в размер на 1030.95лв.

Предявения акцесорен иск по чл. 225 ал.1 от КТ не е бил оспорен по размер от ответната страна в хода на производството пред РС Б..

*При така установеното от фактическа страна, настоящият състав на ОС Б. излага следните съображения от правна страна:*

Делото е с предмет предявени за разглеждане пред съда от ИВ. Н. Ш., ЕГН \*\*\*\*\*, при условията на обективно кумулативно съединяване, икове с правно основание чл. 344 ал.1 т.1 – 2 от КТ във връзка с чл. 225 ал. 1 от КТ, като първоинстанционният съд правилно е приел същите за разглеждане, след като е счел че предявените икове са допустими, а исковата молба е редовна.

В съответствие с правомощията си на въззивна инстанция и съобразно разпоредбата на чл. 269 от ГПК, при проверка на валидността на обжалваното съдебно решение, настоящият състав на ОС Б. счита, че същото е валидно постановено- в рамките на компетентността на районния съд, при спазване на правилата за родова и местна подсъдност, като е произнесено от законен съдебен състав. Обжалваният съдебен акт е съобразен с изискванията на чл. 236 от ГПК, като е изготвен в изискуемата от закона писмена форма, подписан е от съдията, дал ход на устните състезания пред първата съдебна инстанция и е съобщен на страните по установения в ГПК процесуален ред.

Исковите по КТ- предмет на производството по делото, са процесуално допустими, като предявени от лице с активна процесуална легитимация- уволнения работник, срещу пасивно легитимиран ответник- оспорващия исковите работодател, като са спазени изискванията за надлежно упражняване правото на иск и липсват процесуални пречки за разглеждането им. Не са налице нередовности във връзка с активната и пасивната легитимация по делото, тъй като страните са тези по трудовото правоотношение, преди неговото прекратяване със заповед за дисциплинарно уволнение на работника от неговия работодател.

Съгласно разпоредбата на чл. 269 от ГПК въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта - в обжалваната му част, като по останалите

въпроси е ограничен от посоченото в жалбата. Съгласно чл. 269 изр. 2 от ГПК, по отношение на правилността на първоинстанционното решение въззивният съд е обвързан от направените от страната оплаквания с въззивната жалба, като служебно има правомощие да провери спазването на императивните материалноправни разпоредби, приложими към процесното правоотношение. В този смисъл е практиката на ВКС, постановена по реда на чл. 290 от ГПК и задължителна за районните и въззивните съдилища съгласно ТР № 1/2010г. по т.д. № 1/2009г на ОСГТК на ВКС- т.2, обективизирана в Решение № 670/27.12.2010г. по гр.д. № 1728/2009г. на III г.о. на ВКС и Решение № 196/11.04.2012г. по т.д. № 994/2010г на II т.о. на ВКС. В този смисъл са и дадените указания по приложението на закона от ВКС с ТР № 1/2013г на ОСГТК - т. 1 и т. 4.

Съобразно установената съдебна практика, при производството по оспорване на законосъобразността на извършеното уволнение, съдът е ограничен от заявените с исковата молба от ищеца основания за незаконосъобразност, като не може да излага правни съображения, извън доводите навадени от ищеца с предявените искове по чл. 344 ал. 1 от КТ. Така установилото се разбираше е в съответствие с принципа на диспозитивното начало/по аргумент на чл. 9 от ГПК/. Съобразно даденото разрешение в Решение № 290 от 11.07.2012г. на ВКС по гр. д. № 882/2011г., IV г. о., ГК, докладчик съдията М.П., Решение № 149 от 13.06.2012г. на ВКС по гр.д. № 475/2011г., IV г. о., ГК, докладчик председателят С.Ц., Решение № 555 от 09.02.2012г. на ВКС по гр. д. № 1224/2010г., IV г.о., ГК, докладчик председателят Б.Б., Решение № 459 от 27.10.2011г. на ВКС по гр. д. № 1532/2010г., IV г.о., ГК, докладчик съдията Ф.В., и Решение № 665 от 01.11.2010г. на ВКС по гр. д. № 242/2009г., IV г. о., ГК, докладчик председателят Б.Б., постановени по реда на чл. 290 от ГПК, съдът се произнася само по въведените от ищеца с исковата молба основания за незаконност на уволнението.

Съдът не може да основе решението си по иск за признаване на уволнението за незаконно по чл. 344 ал. 1 т. 1 КТ на факти, които опорочават, отлагат или погасяват оспорваното потестативно право, но не са посочени от ищеца в исковата молба. Още по-малко това може да направи въззивният съд, ако новите факти се посочват за първи път във въззивната жалба или по-късно във въззивното производство. След предявяването на иска ищецът може да допълва исковата си молба, като посочи нови факти само ако е направил съответното възражение срещу оспорваното потестативно право на работодателя, но е пропуснал да посочи някои от фактите, на които то се основава. /Решение № 19 от 18.02.2014 г. на ВКС по гр. д. № 4322/2013 г., IV г. о., ГК/.

Поради изложените съображения, преценката за законосъобразност от въззивната съдебна инстанция по настоящото дело, следва да бъде извършена в рамките на заявеното с исковата молба основание за незаконосъобразност- неспазване на дисциплинарната процедура и нарушение на разпоредбата на чл. 193 от КТ; немотивираност на заповедта за дисциплинарно уволнение в нарушение на императивната разпоредба на чл. 195 от КТ; недоказаност на допуснати установени от закона нарушения на трудовата дисциплина и необоснованост на доводите за наличието на системно нарушение на трудовата дисциплина

по смисъла на чл. 190 ал. 1 т. 3 от КТ; нарушение на императивната разпоредба на чл. 189 ал. 2 от КТ за недопустимост налагане на повече от едно дисциплинарно наказание, за едно и също дисциплинарно нарушение, както и проверка за липсата на преценка от страна на работодателя за съответствие на допуснатите нарушения на трудовата дисциплина на тежестта на наложеното дисциплинарно наказание, извършена по реда на чл. 189 ал.1 от КТ.

Законосъобразното налагане на дисциплинарно наказание предполага осъществяването на дисциплинарна процедура, при която органа на дисциплинарна власт, при осъществяването на властническите си правомощия във връзка с упражняването на потестативното право по налагане на дисциплинарно наказание, следва във всички случаи преди налагането на конкретното наказание, да поиска изслушването или приемането на писмените обяснения на работника или служителя по повод конкретно вмененото му дисциплинарно провинение /чл.193 ал.1 от КТ/. Изискването на обяснения е задължително за органа, който налага дисциплинарното наказание и ако последното бъде наложено без поискване на обяснения – то е незаконно /в този смисъл и Решение № 723/28.10.1988г. по гр.д. № 585/87г. на III г.о./. Непоискването на обяснения, респ. липсата на покана за изслушване, съгласно разпоредбата на чл.193 ал. 2 от КТ, е абсолютно отменително основание, като само на това основание, съдът отменя наложеното дисциплинарно наказание без да разглежда спора по същество /Решение № 964/05.01.1988г. по гр.д. № 689/87г. на III г.о./Тежестта на доказване на процеса на спазването на процедурата по даване на обяснения от страна на работника или служителя, както и че тези обяснения са дадени именно във връзка с налагането на дисциплинарно наказание за конкретни нарушения на трудовата дисциплина, е на работодателя в чиито властнически правомощия е провеждането на редовна дисциплинарна процедура при стриктно спазване на разпоредбите на закона.

Нормите на чл. 193 ал.1, чл. 194 и чл. 195 ал.1 КТ са императивни и съдът следи служебно за прилагането им поради техния характер./така Решение № 1506/10.12.99г. на ВКС по гр.д. № 408/99г., III г.о.; Решение № 432/20.04.2000г. на ВКС по гр.д. № 1358899г., III г.о./.

Както вече бяха изложени съображения по- горе, дисциплинарно наказание се налага от работодателят на работника за *конкретно нарушение на трудовата дисциплина*, а преди налагането на същото, работодателят е длъжен да съобщи на работника че започва дисциплинарно производство, да му обясни за какво нарушение на трудовата дисциплина се провежда то и да *му даде разумен срок* да даде обяснения по реда на чл. 193 от КТ във връзка с извършеното нарушение и по повод на вече започналото дисциплинарно производство.

В настоящия случай липсват писмени или гласни доказателства, от които да се установява по безспорен и несъмнен начин, че от работника на обучение- ИВ. Н. Ш. е било изискано да даде устно или писмено обяснения по повод конкретно вмененото и дисциплинарно провинение- „съзнателно продължаване да не изпълнява служебните си задължения“, за периода след дата 08.07.2020г. Писмена покана за даване на обяснения за нарушение на трудовата дисциплина- „съзнателно продължаване да не изпълнява служебните си задължения“ изобщо не е била отправяна до ИВ. Н. Ш., а не се установи такава покана да е



била отправяна и устно до ищцата по делото, тъй като установява се от събраните пред състава на РС Б. доказателства- заключението на експерта по приетата съдебно техническа експертиза, свидетелските показания на свидетелите М.К. и М.В., както и от самия отговор на ИМ, даден пред първоинстационния съд, че на 08.07.2020г. ИВ. Н. Ш. изобщо не се е явила на работа, а още на 07.07.2020г. вечерта е преустановила работата си в ответното дружество, като е предала своя служебен телефон и картата за достъп до работното си място. Следователно искане за обяснения от въззивницата за конкретно нарушение на трудовата дисциплина- „съзнателно е продължила да не изпълнява служебните си задължения“, след 07.07.2020г. изобщо не е искано от работодателя и. Основателни са доводите, наведени с въззивната жалба, че представените по делото и приети като писмени доказателства покани до ИВ. Н. Ш. за даване на обяснения по реда на чл. 193 от ГПК, са във връзка с допуснати от нея дисциплинарни нарушения, за които са и наложени със заповеди на Управителят на „Л.М.“ ЕООД дисциплинарни наказания- „забележка“.

Макар да няма изрично предвиден в закона срок за даване на обяснения, съдебната практика се е обединила около становището, че при искане на обяснения по реда на чл. 193 ал. 1 от КТ, работодателят следва да даде на работника разумен срок, който да е съобразен с възможността да бъдат дадени реално писмени или устни обяснения от работника- същият да се ориентира във фактите по повод конкретно вмененото му дисциплинарно нарушение, да изложи аргументите си и да вземе становище и да изрази субективното си отношение към това в което е уличен. Дали на работника или служителя е предоставен разумен срок за даване на обяснения по реда на чл. 193 ал. 1 от КТ, съдът преценява във всеки конкретен случай/Решение № 159 от 07.06.2019г. по гр.д. № 563/2019г. на ВКС- IV гр.о. на ГК/.

Преценката на въззивният състав на ОС Б. разглеждащ делото е че в настоящия случай Заповед № 005/09.07.2020г., издадена от управителят на „Л.М.“ ЕООД, е издадена преждевременно и преди на въззивницата да е дадена реална възможност за даване на писмени или устни обяснения, ако такива изобщо са и били поискани във връзка с налагането на дисциплинарното наказание „уволнение“. Оспорената заповед за уволнение е издадена в същия ден, в който е издадена и последната Заповед № 028/09.07.20г., с която на ИВ. Н. Ш. е наложено последното дисциплинарно наказание „забележка“. Следователно Заповед № 005/09.07.2020г., издадена от управителят на „Л.М.“ ЕООД, с която на въззивницата е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“, е издадена преди да е имало възможност отделно дисциплинарно производство за налагането на наказанието „уволнение“, *да е могло да започне и да се развие*, тъй като същото е можело да започне едва след успешното завършване на предходното наложено дисциплинарно наказание. Поради изложеното настоящият състав на ОС Б. счита за неоснователни доводите, развити от страна на представителите на дружеството работодател, че по отношение на оспорената заповед за уволнение са налице основанията на закона да се приеме приложението на хипотезата на чл. 193 ал. 3 от КТ. Това е така защото и двете заповеди за нарушение на трудовата дисциплина/едната за налагане на дисц. наказание „забележка“, а другата за налагане на дисц. наказание „уволнение“ са издадени в един и същи ден, като нарушението на трудовата

дисциплина, санкционирано с първата от тях *не е било още довършено*. Искането и даването на обяснения по реда на чл. 193 от КТ от работника следва задължително *да предхожда* налагането на дисциплинарното наказание, а тъй като обясненията се дават за конкретно нарушение, същите следва да са дадени *след* осъществяването на конкретния състав на нарушението на трудовата дисциплина. Поради изложеното и с оглед на конкретната фактическа обстановка, при издаването на Заповед № 005/09.07.2020г., издадена от управителят на „Л.М.“ ЕООД, е било обективно невъзможно на работника да бъде съобщено за нарушението на трудовата дисциплина, което е било все още недовършено, а още по-малко да се спазят изискванията на чл. 193 ал.1 от КТ- на работника да се укаже за какво нарушение на трудовата дисциплина започва дисциплинарното производство, както и да се даде на същия подходящ срок за даване на обяснения по повод на конкретното нарушение на трудовата дисциплина. След като обективно е невъзможно даването на обяснения по реда на чл. 193 ал.1 от КТ, неприложима е и разпоредбата на чл. 193 ал. 3 от КТ, тъй като за да се приеме че даването на обяснения не е било извършено от работодателя по вина на работника, следва да е налице поведение при което работникът съзнателно се поставя в невъзможност работодателят му да поиска обяснения/не може да бъде намерен на адреса на който живее, не се обаждат на позвънявания на личния му телефон, не се явява за да получи препоръчана пратка, съдържаща искане за даване на обяснения и др./, като същото във времево отношение да се е състояло *след* осъществяването на нарушението на трудовата дисциплина, за което е наложено дисциплинарно наказание. След като не е спазена процедурата по чл. 193 от КТ, издадената Заповед № 005/09.07.2020г., издадена от управителят на „Л.М.“ ЕООД, с която на ИВ. Н. Ш. е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ е незаконна и същата следва да бъде отменена само на това основание, без съдът да се произнася по наведените основания за незаконосъобразност по същество.

Като гаранция за законосъобразност на процедурата по установяване на допуснатото нарушение и налагане на дисциплинарно наказание, в разпоредбата на чл. 195 от КТ, законодателят изрично е предвидил специални изисквания към реквизитите и съдържанието на заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение. Нормата на чл. 195 ал. 1 КТ е императивна и регламентира заповедта като стриктно формален акт. Липсата на който и да е от реквизитите ѝ води до незаконност на наложеното дисциплинарно наказание.

Дисциплинарното нарушение е виновно, противоправно деяние, което може да се осъществи с действие или бездействие от работника или служителя. При преценката на законността на наложеното дисциплинарно наказание меродавно винаги е конкретното дисциплинарно нарушение. Съобразно установената практика на ВКС на РБ, заповедта за налагане на дисциплинарно наказание винаги е един мотивирен писмен акт, съдържащ всички реквизити на чл. 195 от КТ- нарушител, описание на нарушението, наказанието и законовия текст въз основа на който е наложено.

В настоящия казус в процесната заповед за уволнение/ Заповед № 005/09.07.2020г., издадена от управителят на „Л.М.“ ЕООД/, посочено е че служителят ИВ. Н. Ш. е допуснала системни нарушения на трудовата дисциплина, за което са и наложени три дисциплинарни наказания-

№ 026/06.07.2020г.; № 027/08.07.2020г. и № 028/09.07.2020г. сочи се, че от работника не са дадени обяснения по реда на чл. 193 от ГПК, както и че не са налице основания изключващи вината на работника за допуснатите дисциплинарни нарушения. Наложено е най- тежкото дисциплинарно наказание- „уволнение“, на осн. чл. 188 т. 3, във вр. с чл. 190 ал. 1, т. 3 от КТ.

Съгласно чл. 195 ал. 1 от КТ дисциплинарното наказание се налага с мотивирана писмена заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога то е извършено, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага. Това е предвидено с оглед възможността за осъществяване правото на защита на работника /служителя и на съдебния контрол за законност на наказанието, какъвто се извършва само в рамките на изявленията на работодателя в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание. Трайна и неизменна е практиката на съдилищата, че за законосъобразността на *наказанието от значение е текстовото индивидуализиране на нарушението* /т. е. фактическото основание на дисциплинарното наказание/ чрез посочване на извършените от работника/служителя действия/бездействия в разрез със закона и/или с въведените от работодателя технологични изисквания при осъществяване на трудовата функция, тъй като това е достатъчно за реализиране на вложената в посочената разпоредба цел.

В решение № 1533/28.XII.1999г. на ВКС, състав на III ГО, по гр. д. № 435/1999г., е прието, че "съществено е заповедта за уволнение да съдържа индивидуализация на нарушението и кога то е извършено, респ. фактът на нарушението, а не неговата законова квалификация, която трябва да се определи от съда".

В решение № 205/8.IV.2004г. на ВКС на РБ, състав на III ГО, по гр. д. № 1235/2002г. е прието, че "Неправилната квалификация на нарушението от работодателя не опорочава уволнението. От значение за това е излагането на фактическото основание съобразно изискванията на чл. 195, ал. 1 от КТ".

В решение № 341/26.IV.1995г. по гр. д. № 1627/1994г. на ВС, състав на III ГО, е прието, че "меродавно е дисциплинарното нарушение, т. е. фактът, представляващ уволнителното основание, посочено от работодателя в заповедта за уволнение, а не законовата му квалификация". ВКС на РБ намира за правилна практиката на съдилищата по релевирания от касатора материалноправен въпрос, обективизирана в посочените решения на състави на ВС и на ВКС. Следва да се посочи и че с решения, постановени от състави на ВКС по чл. 290 от ГПК, имащи задължителен характер, № 464/26.V. 2010 г. по гр. д. № 1310/2009 г. IV ГО и № 395/1.VI.2010 г. по гр. д. № 1629/2009 г. III ГО, въпросът е разрешен в същия смисъл.

В оспорената по настоящото дело заповед за уволнение, *изобищо липсва описание на дисциплинарното нарушение*, за което се твърди от работодателят при разглеждане на делото пред първата съдебна инстанция, че е било наложено най-тежкото дисциплинарно наказание. Съобразно трайно установеното от съдебната практика, в заповедта за дисциплинарно уволнение задължително текстово следва да е посочени времето, мястото и начина на извършване на нарушенията на трудовата дисциплина, за да може работника да

научи за какво нарушение на трудовата дисциплина е наказан и да може да се защитава. Твърди се от представителят на въззиваемото дружество „Л.М.“ ЕООД, че ИВ. Н. Ш. е била уволнена, тъй като- „съзнателно е продължила да не изпълнява служебните си задължения“, след 07.08.2020г., но описание на такова конкретно нарушение, индивидуализирано ясно и точно по време, място и начин на извършване, в процесната заповед не е описано. Тъй като съдът не е обвързан от посочената в заповедта за дисциплинарно уволнение правна квалификация, то заповедта е немотивирана, тъй като текстово същата на дава възможност на работника да научи в какво точно дисциплинарно нарушение същият е обвинен, за да се защитава, а текстовото изписване на заповедите с които са наложени предходни наказания на ИВ. Н. Ш., за допуснати от нея дисциплинарни нарушения, обуславя само извода за трикратно извършено дисциплинарно нарушение или за нарушения, извършени при условията на системност по смисъла на закона и съдебната практика, но не сочи за какво дисциплинарно нарушение на въззивницата е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“.

В съдебната практика е прието за допустимо, допуснатото нарушение на трудовата дисциплина да бъде описано в друг писмен документ/протокол, докладна записка и др./, който задължително да е посочен в заповедта за уволнение и да е представен на работника или служителя преди или по време на връчването на заповедта за уволнение. Така в този смисъл е приетото в Решение № 60 от 5.06.2013 г. на ВКС по гр. д. № 546/2012 г., IV г. о., ГК, докладчик съдията А.Б., относно тълкуването на чл. 195, ал. 1 ГПК и възприето становището развито в Решение № 642/12.10.2010г. по гр. д. № 1208/2009г. на IV г.о. на ВКС, Решение № 379/24.06.2010г. по гр. д. № 410/2009г. на IV г.о. на ВКС, Решение № 278/19.05.2011г. по гр. д. № 1276/2010г. на IV г.о. на ВКС и Решение № 49/8.02.2011г. по гр. д. № 842/2010г. на IV г.о. на ВКС, всички постановени по реда на чл. 290 ГПК. В тях е изяснено, че обосновката на работодателя за конкретните факти, поради които е издадена заповедта за уволнение, може да бъде формулирана и в друг документ, към който препраща заповедта, като е важно той да е станал достояние на работника или служителя. Законодателното изискване за мотивиране на заповедта за уволнение е с оглед преценка на условието за еднократност на наказанието, за съобразяване на сроковете по чл. 194 КТ и за възможността на наказания работник да се защити ефективно. Изяснено е, че когато изложените в заповедта мотиви са достатъчни за удовлетворяване на тези изисквания, заповедта отговаря на чл. 195, ал. 1 КТ. За да може да се приеме че заповедта за дисциплинарно уволнение е мотивирана, то следва обективните и субективните признаци на дисциплинарното нарушение, точното му място време и начин на извършване, да са ясно, точно и прецизно описани в документа към който се препраща със заповедта за уволнение. В настоящия случай въз основа на събраните писмени доказателства, въззивният състав на ОС Б. приема за основателни доводите с въззивната жалба, че конкретното нарушение на трудовата дисциплина, за което се твърди от ответника работодател, че е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“, не само че не е прецизно, ясно и точно индивидуализирано със своите обективни и субективни признаци, но същото изобщо не е

описано. Допуснатото нарушение- „съзнателно е продължила да не изпълнява служебните си задължения“, не е посочено и описано и в цитираните в заповедта за уволнение- предходни заповеди за налагане на дисциплинарно наказание „забележка“, по отношение на ИВ. Н. Ш.- № 026/06.07.2020г.; № 027/08.07.2020г. и № 028/09.07.2020г., поради което не може да се приеме че е извършено „препращане“ от работодателя към описание на нарушението за което се налага най- тежкото дисциплинарно наказание, към друг писмен документ. Нещо повече- липсват доказателства че предходните заповеди за налагане на дисциплинарни наказания „забележка“, по отношение на въззивницата, *са и били редовно връчени и Chesъщата се е запознала с тях*. Въззивният съд в настоящия казус, при самостоятелна оценка на събраните пред РС Б. писмени доказателства е категоричен в извода си, че издадената заповед за дисциплинарно уволнение не е мотивирана и не създава у работника яснота- *за какви точно нарушения на трудовата дисциплина при конкретното им проявление и се налага най- тежкото дисциплинарно наказание- уволнение*. За да е мотивирана заповедта в настоящия случай, необходимо е било да се посочи точно и ясно за кой период от време и при какви обстоятелства, работникът ИВ. Н. Ш., заемаща длъжността „Спедиционен посредник“, съзнателно е продължила да не изпълнява служебните си задължения. Само при текстово прецизиране на допуснатите нарушения на трудовата дисциплина, при наличието на съдебен спор, съдът може да провери дали наистина са били извършени такива нарушения и да прецени тяхната тежест. Ако нарушенията не са посочени по установения в закона и съдебната практика начин, съдът отменя заповедта за уволнение като немотивирана/Решение № 1803 от 2001г. на III г. о. на ВКС; Решение № 432/2002г. на III г.о. на ВКС; Решение № 440/2002г. на III г.о. на ВКС; Решение № 1032 от 2007г. на III г.о. на ВКС и др.

Практиката на ВКС на РБ е единна и непроменена относно приложението на разпоредбата на чл. 190 ал. 1 т. 3 КТ. "Системни нарушения на трудовата дисциплина са налице,когато работникът е извършил три или повече нарушения на трудовата дисциплина, като при определяне на броя им се вземат предвид тези, за които не е наложено дисциплинарно наказание и тези, за които наложеното наказание не е заличено.", според Решение № 1378/26. 01. 2009 г. по гр. д. № 3260/2007 г., Г. К., II Г. О. на ВКС. Въззивният съд намира че в настоящия случай въз основа на писмените доказателства по делото се установява и доказва че за три предходни конкретни нарушения на трудовата дисциплина, на работника ИВ. Н. Ш. са били наложени дисциплинарни наказания „забележка“ с отделни заповеди на Управителят на „Л.М.“ ЕООД. Не се установява и доказва при пълно и главно доказване по делото, на въззивницата с оспорената по делото Заповед № 005/09.07.2020г., издадена от управителят на „Л.М.“ ЕООД, да е било наложено на ИВ. Н. Ш., дисциплинарно наказание уволнение, *за друго последващо конкретно нарушение на трудовата дисциплина*, като такова няма ясно и точно посочено и индивидуализирано по място, време и начин на извършване на цитираната заповед. Поради изложените съображения от фактическа и правна страна, въззивният състав намира, че не е осъществен състава на разпоредбата на чл. 190 ал.1 т. 3 от КТ, предвиждащ налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание за системно извършване на дисциплинарни нарушения, съобразно установеното от закона и от

съдебната практика.

При оспорване на законосъобразността на извършеното уволнение пред съда, в тежест на работодателя е доказването на наличието на основанията от обективна страна за налагане на дисциплинарно наказание- включително и доказването на допуснатото от работника или служителя нарушение на трудовата дисциплина. Настоящият въззивен състав на ОС Б. намира че въз основа на събраните по делото доказателства, не се установява при пълно и главно доказване, въззивниците да е осъществила нарушение на трудовата дисциплина, за което да не е била наказана преди това с издадените от Управителят на „Л.М.“ ЕООД заповеди за налагане на дисциплинарно наказание „забележка“ с № 026/06.07.2020г.; № 027/08.07.2020г. и № 028/09.07.2020г.

Установява се по безспорен и несъмнен начин от писмените доказателства, от гласните доказателства на свидетелите М.К. и М.В., както и от допълнителното заключение на експерта инж. Д.К., събрани пред първоинстанционния съд, че въззивниците ИВ. Н. Ш. *изобщо не се е явила на работното си място на 08 и 09.07.2020г.*, тъй като още на 07.07.2020г. вечерта е преустановила работата си в ответното дружество, като е предала своя служебен телефон и картата за достъп до работното си място. Това обстоятелство не се оспорва от ответника по делото, като е потвърдено както в отговора на ИМ по реда на чл. 131 от ГПК, така и с отговора на въззивната жалба пред настоящата съдебна инстанция. След като въззивниците ИВ. Н. Ш. не се е явила на работа на 08 и 09.07.2020г., тъй като изцяло е преустановила работата си предходния ден/07.07.2020г./, *то обективно невъзможно е* тя да е осъществила въведеното с отговора на ИМ от ответника нарушение на трудовата дисциплина- „съзнателно е продължила да не изпълнява служебните си задължения“, след датата 07.07.2020г., за което се твърди че и е наложено най- тежкото дисциплинарно наказание- „уволнение“. Обективно невъзможно е да продължаваш да не изпълняваш служебните си задължения, предвидени в представения по делото Правилник за вътрешния трудов ред на „Л.М.“ ЕООД, след като не си на работа на работното си място и изобщо не изпълняваш служебните си задължения. Единственото възможно нарушение на трудовата дисциплина за дните 08 и 09 юли 2020г. би могло да бъде предвиденото в чл. 190 ал.1 т. 1 от КТ- неявяване на работа без уважителна причина, за каквото дисциплинарно нарушение на ИВ. Н. Ш. не са били искани обяснения по реда на чл. 193 от КТ и не е било налагано дисциплинарно наказание уволнение, с изрична заповед на работодателя.

Поради обективната невъзможност да бъде осъществено от работника ИВ. Н. Ш., твърдяното от нейния работодател дисциплинарно нарушение- „съзнателно е продължила да не изпълнява служебните си задължения“, съставът на въззивния съд намира за ненужно да разисква събраните по делото писмени доказателства, свидетелските показания на свидетелите М.К. и М.В. и свидетелката А.П., както и първоначалното и допълнителното заключение на експерта по приетите СТИ, за установяване дали ИВ. Н. Ш. действително е допуснала нарушение на разпоредбата на чл. 18 от Правилник за вътрешния трудов ред на „Л.М.“ ЕООД/спедиторите в период на обучение, са длъжни да правят по най- малко 80 валидни записа всеки работен ден в таблицата „фирми и релации/. По делото е недоказано

от ответника- въззиваемото дружество „Л.М.“ ЕООД, в чиято процесуална тежест е било възложено от съда такова пълно и главно доказване- факта на осъществено от ИВ. Н. Ш. дисциплинарно нарушение на трудовата дисциплина, което от своя страна да съставлява последващо такова, след дисциплинарните нарушения за които са и наложени наказания „забележка“, а от друга страна да води до извода за допуснато системно нарушение на трудовата дисциплина, за което да бъде наложено най- тежкото дисциплинарно наказание- „уволнение“

След като не се установява от ответника при пълно и главно доказване по делото, че ИВ. Н. Ш. е осъществила последващо дисциплинарно нарушение, след тези за които и е било наложено наказание „забележка“ с три предходни заповеди на Управителят на „Л.М.“ ЕООД, както и поради липсата на изрично посочване в процесната Заповед № 005/09.07.2020г., издадена от управителят на „Л.М.“ ЕООД, на такова отделно дисциплинарно нарушение, то налага се извода, че с оспорената по настоящото дело заповед за уволнение, на ИВ. Н. Ш. е наложено дисциплинарно наказание за дисциплинарни нарушения, за които тя вече е била наказана с предходни заповеди на Управителят на „Л.М.“ ЕООД. Според въззивният състав на ОС Б., основателен се явява довода наведен с въззивната жалба по делото- че въззивницата е била санкционирана с оспорената Заповед № 005/09.07.2020г., издадена от управителят на „Л.М.“ ЕООД, за дисциплинарно нарушение, *за което вече и е било наложено дисциплинарно наказание „забележка“*. Нарушен е основен принцип установен с императивната разпоредба на чл. 189 ал. 2 от ГПК – за едно и също дисциплинарно нарушение да е допустимо налагането само на едно дисциплинарно наказание. Доводите в тази насока, наведени с въззивната жалба по делото въззивният съд намира също за основателни.

Поради изложените съображения от фактическа и правна страна и на основание чл. 271 ал. 1 от ГПК, обжалваното решение на първоинстанционния съд следва да бъде изцяло отменено като неправилно и необосновано от събраните по делото доказателства.

Вместо това следва да бъде постановено ново решение от настоящия въззивен съд, с което да бъдат уважени като основателни предявените обективно и кумулативно съединени иски по чл. 344 ал. 1 т. 1-2 от КТ.

При този изход от делото, основателен се явява и предявения акцесорен осъдителен иск с правно основание чл. 225 ал.1 от КТ за заплащане на обезщетение на ищцата ИВ. Н. Ш., за времето през което същата е останала без работа в резултат на незаконното и дисциплинарно уволнение. Установява се от събраните писмени доказателства, че въззивницата е останала без работа след прекратяването на трудовото и правоотношение с ответника, въз основа на Заповед № 005/09.07.2020г., издадена от управителят на „Л.М.“ ЕООД, считано от 09.07.2020г. Няма данни по делото същата след тази дата да е започнала работа въз основа на сключен трудов договор при друг работодател и да е получава трудово възнаграждение за престоияния труд.

Установява се въз основа на писмените доказателства по делото и признанието на ответника, че брутно трудово възнаграждение на ищцата ИВ. Н. Ш., за месеца

предхождащ прекратяването на трудовото и правоотношение, е в размер на 1030.95лв. Така предявения иск за обезщетение за вреди за времето от 6 месеца след незаконното уволнение на въззивницата, е основателен и следва да бъде уважен за сумата претендирана с исковата молба- 6 185.70лв., ведно със законната лихва върху тази сума, считано от предявяването на иска пред съда, до окончателното изплащане на дължимото.

Първоинстанционното решение на РС Б., следва да бъде отменено и в частта му за разноските.

Предявените обективно съединени искове по чл. 344 от КТ и чл. 225 ал.1 от КТ са основателни и следва да бъдат уважени от съда, така както са предявени. Следва да бъде осъден ответника „Л.М.“ ЕООД, да заплати на ищцата ИВ. Н. Ш., сумата 1260.00лв. за адвокатски хонорар, за разноските направени пред първата съдебна инстанция, съобразно представен списък по чл. 80 от ГПК пред РС Б..

Въззивната жалба е изцяло основателна, като първоинстанционното решение е отменено като неправилно и необосновано. С оглед на изхода от делото пред настоящата въззивна съдебна инстанция, следва да бъде осъдено въззиваемото дружество- „Л.М.“ ЕООД, да заплати на въззивницата ИВ. Н. Ш., сумата 1260.00лв. за адвокатски хонорар пред настоящата съдебна инстанция, съобразно списък по чл. 80 от ГПК представен пред ОС Б..

Възражението за прекомерност на адвокатското възнаграждение, е процесуално допустимо, тъй като е своевременно направено от пълномощникът на „Л.М.“ ЕООД в съдебното заседание, насрочено от въззивния съд. Същото е неоснователно, тъй като размера на платеното адвокатско възнаграждение за разноски пред въззивната съдебна инстанция, е изплатено по размер по- нисък от минималния, предвиден с разпоредбите на чл. 7 ал.1 т. 1 и чл. 7 ал. 2 т. 3 от Наредба № 1/2004г. за минималния размер на адвокатското възнаграждение, поради което същото не може да бъде редуцирано.

Следва да бъде осъдено ответното дружество „Л.М.“ ЕООД, да заплати по сметката на ОС Б., сумата – 548.00лв. за дължимата държавна такса във връзка с предявените обективно съединени искове пред първата съдебна инстанция, както и сумата- 274.00лв. за дължимата държавна такса за въззивно обжалване пред настоящата съдебна инстанция.

Депозираната частна жалба от „Л.М.“ ЕООД, чрез пълномощника адв. Г. Ш., срещу Определение № 605/15.11.2021г. постановено по гр.д. № 1722/2020г., с което съдът е изменил Решение № 227/01.10.2021г., постановено по гр.д. № 1722/2021г. по описа на РС Б., в частта му за разноските, се явява недопустима поради липса на предмет, тъй като с оглед изхода от делото и поради уважаването на предявените обективно съединени искове по чл. 344 от КТ и чл. 225 ал.1 от КТ, същата се явява без предмет.

Ведно с обжалваното Решение № 227/01.10.2021г., постановено по гр.д. № 1722/2021г. по описа на РС Б., следва да бъде отменено и Определение № 605/15.11.2021г. постановено по гр.д. № 1722/2020г., с което съдът е изменил Решение № 227/01.10.2021г., постановено по гр.д. № 1722/2021г. по описа на РС Б., в частта му за разноските.



## РЕШИ:

**ОТМЕНЯ** Решение № 227/01.10.2021г., постановено по гр.д. № 1722/2021г. по описа на РС Б., както и Определение № 605/15.11.2021г. постановено по гр.д. № 1722/2020г., с което съдът е изменил Решение № 227/01.10.2021г., постановено по гр.д. № 1722/2021г. по описа на РС Б., в частта му за разноските, като вместо това постановява:

**ПРИЗНАВА УВОЛНЕНИЕТО** на ИВ. Н. Ш., ЕГН \*\*\*\*\*, от гр. Б., ж.к. „А.м.“, \*, \*\*\*, извършено със Заповед № 005/09.07.2020г., издадена от управителят на „Л.М.“ ЕООД, ЗА НЕЗАКОННО и **ОТМЕНЯ** Заповед № 005/09.07.2020г., издадена от управителят на „Л.М.“ ЕООД, с която на ИВ. Н. Ш., ЕГН \*\*\*\*\*, от гр. Б., ж.к. „А.м.“, \*, \*\*\*, заемащ длъжността „Спедиционен посредник“ в отдел „Спедия“ на фирма „Л.М.“ ЕООД- Б., с която е наложено дисциплинарно наказание “уволнение”, считано от 09.07.2020г.

**ОСЪЖДА** „Л.М.“ ЕООД, ЕИК \*\*\*, със седалище и адрес на управление- гр. Б., ул.„И.М.“ \*\*\*, представлявано от Управителят Д.Г.К., **ДА ЗАПЛАТИ** по сметката на ОС Б., сумата – 548.00лв. за дължимата държавна такса във връзка с предявените обективно съединени искове пред първата съдебна инстанция, както и сумата- 274.00лв. за дължимата държавна такса за въззивно обжалване пред настоящата съдебна инстанция.

**ОСЪЖДА** „Л.М.“ ЕООД, ЕИК \*\*\*, със седалище и адрес на управление- гр. Б., ул.„И.М.“ \*\*\*, представлявано от Управителят Д.Г.К., **ДА ЗАПЛАТИ** на ИВ. Н. Ш., ЕГН \*\*\*\*\*, от гр. Б., ж.к. „А.м.“, \*, \*\*\*, на осн. чл. 225 ал.1 от КТ, сумата от 6 185.70лв., съставляваща обезщетение за времето през което същият е останал без работа в резултат на незаконното му дисциплинарно уволнение, за период от шест месеца след уволнението му, ведно със законната лихва върху тази сума, считано от предявяването на иска пред съда, до окончателното изплащане на дължимото.

**ОСЪЖДА** „Л.М.“ ЕООД, ЕИК \*\*\*, със седалище и адрес на управление- гр. Б., ул.„И.М.“ \*\*\*, представлявано от Управителят Д.Г.К., **ДА ЗАПЛАТИ** на ИВ. Н. Ш., ЕГН \*\*\*\*\*, от гр. Б., ж.к. „А.м.“, \*, \*\*\*, сумата 1260.00лв. за адвокатски хонорар, за разноските направени пред първата съдебна инстанция, съобразно представен списък по чл. 80 от ГПК пред РС Б..

**ОСЪЖДА** „Л.М.“ ЕООД, ЕИК \*\*\*, със седалище и адрес на управление- гр. Б., ул.„И.М.“ \*\*\*, представлявано от Управителят Д.Г.К., **ДА ЗАПЛАТИ** на ИВ. Н. Ш., ЕГН \*\*\*\*\*, от гр. Б., ж.к. „А.м.“, \*, \*\*\*, сумата 1260.00лв. за адвокатски хонорар пред настоящата въззивна съдебна инстанция, съобразно списък по чл. 80 от ГПК представен пред ОС Б..

Решението подлежи на обжалване с касационна жалба, в едномесечен срок от датата на обявяването му на страните/04.03.2022г./, пред ВКС на РБ.

Препис от настоящето решение да се връчи на страните.

Председател: \_\_\_\_\_

**Членове:**

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

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