

РЕШЕНИЕ

№ 136

гр. Перник, 12.02.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ПЕРНИК, VIII ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в
публично заседание на двадесет и девети януари през две хиляди двадесет и
четвърта година в следния състав:

Председател: Борислава П. Борисова-Здравкова

при участието на секретаря Десислава Ст. Дрехарска
като разгледа докладваното от Борислава П. Борисова-Здравкова Гражданско
дело № 20231720104052 по описа за 2023 година
за да се произнесе, взе предвид следното:

Предявен е от А. С. С., ЕГН *****, с адрес: г***, срещу „Поделение за
пътнически превози-София“ при „БДЖ-Пътнически превози“ ЕООД, ЕИК ***, със седалище
и адрес на управление: ***, иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ да бъде признато за
незаконно и отменено уволнението на ищеца, извършено от работодателя със Заповед № ***
г.

Твърди се в исковата молба, че ищецът се намирал в трудово правоотношение с
ответника по силата на безсрочен трудов договор за изпълнение на длъжността „служител –
издаване на пътнически билети и информация“ на гара Разпределителна - Перник. Излага,
че предала заявление за неплатен отпуск за период от 1 месец, считано от 26.05.2023 г. на
прекия ѝ ръководител Д.Н. която след няколко дни потвърдила, че заявлението е одобрено.
Твърди, че на 16.06.2023 г. получила писмо, с което ѝ е предоставен тридневен срок да даде
обяснения за неявяването си на работа по график. От получения стрес се разболяла и
изпратила болничните листове на работодателя си. Въпреки това със Заповед № *** г.
трудовете ѝ било прекратено поради дисциплинарно уволнение. Оспорва уволнението като
незаконно по съображения, че е извършено по време на ползване на болничен отпуск, както
и поради липсата на извършено виновно нарушение на трудовата дисциплина. Моли се за
уважаване на предявения иск по тези съображения.

В срока по чл. 131 ГПК ответникът е депозирал отговор на исковата молба, с който
оспорва предявените искове като неоснователни. Излага, че прекратяването на трудовото
правоотношение е законосъобразно, тъй като е спазена процедурата по налагане на
дисциплинарното наказание. Възразява срещу твърденията относно обстоятелствата, че към
момента на уволнението ищцата се е намирала в отпуск поради временна
неработоспособност, като твърди, че болничен лист не е постъпил при него, поради което за

него не е съществувало задължение да иска разрешение от ИТ. По изложените съображения моли за отхвърляне на предявените иски и присъждане на юрисконсултско възнаграждение.

След съвкупна преценка на доказателствата по делото и съобразявайки становището на страните, съдът приема от фактическа и правна страна следното:

От приетия по делото трудов договор № *** г. се установява, че на посочената дата между Поделение на Пътнически превози София при БДЖ – „Пътнически превози“ ЕООД и А. С. С., е възникнало трудово правоотношение за изпълнение на длъжността „служител, издаване на пътнически билети“ в ПЦ Дупница – Билетозидаване – Перник – разпределителна при ППП София към „БДЖ“ - ПП” ЕООД, срещу основно месечно трудово възнаграждение 522,00 лв., с място на работа – Перник – разпределителна, при пълно работно време по график, със срок на изпитване 6 месеца, като договорът е сключен до завръщане на Т.И.М., която е в отпуск за отглеждане на дете, считано от 30.06.2014 г.

Видно от заявление от А. С. С., че на 26.05.2023 г. е отправила искане да ѝ бъде разрешено ползването на неплатен отпуск, считано от 31.05.2023 г. за срок от един месец. Върху молбата е поставена резолюция от В.К. – гл. експерт от 31.05.2023 г. „Не съм съгласна поради производствена необходимост“, както и резолюция „Не, производствена необходимост“ от 01.06.2023 г.

С доклад от 02.06.2023 г. Д.Н. е уведомила директора на ППП-София, че служителката А. С. С. не се е явила на работа на 01.06.2023 г. и 02.06.2023 г. без яснота защо; с доклад от 05.06.2023 г. е уведомила директора на ППП-София, че служителката А. С. С. не се е явява на работа без яснота защо, като последно се е явила на работа на 31.05.2023 г., и с доклад от 09.06.2023 г. е уведомила директора на ППП-София, че същата продължава да не се явява на работа.

С писмо № 93-03-313/06.06.2023 г. е изискано обяснение от служителката за неявяването ѝ на работа на 01.06.2023 г., 02.06.2023 г. и 05.06.2023 г., което да бъде депозирано в 3-дневен срок от получаването му.

Видно от известието за доставяне, че писмото е получено от служителката лично на 15.06.2023 г.

На 17.06.2023 г. служителката е депозирала обяснение, че през месец май е била в платен отпуск, а след това е подала молба за ползване на неплатен отпуск поради проблеми със здравословното състояние. При разговор с отговорничката Д.Н. била уведомена, че няма проблем с ползването на отпуск, иначе не би си позволила неявяване на работа.

Със Заповед № Д-125/22.06.2023 г. на директора на ППП София е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ на А. С. С. поради това, че с неявяването си на работа от 01.06.2023 г. до 13.06.2023 г., за което не представила оправдателен документ, е нарушила трудовата дисциплина.

Видно от обратната разписка, че ищцата е получила известие от ответника на 30.06.2023 г. без данни за съдържанието му.

С декларация от 03.07.2023 г. А. С. С., получена от ППП-София, служителката го уведомява, че ползва болничен с протокол, който се разглежда от ТЕЛК.

Видно от приетото по делото Експертно решение № 00692 от 07.07.2023 г., издадено от ТЕЛК при МБАЛ „Рахила Ангелова“ АД временната неработоспособност на ищцата е продължена с 30 дни.

Видно от отговор с изх. № 23073016/04.08.2023 г. от Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, че в трудовото досие на служителката се съдържат болничен лист за

временна неработоспособност за периода от 01.03.2023 г. до 14.03.2023 г., за периода от 15.03.2023 г. до 30.03.2023 г., за периода от 31.03.2023 г. до 29.04.2023 г., заявление за ползване на 14 дни платен отпуск за периода от 02.05.2023 г. до 22.05.2023 г., разрешено със Заповед № П 359/03.05.2023 г., болничен лист за временна неработоспособност за периода от 08.05.2023 г. до 15.05.2023 г., заявление за ползване на 10 дни платен годишен отпуск за периода от 16.05.2023 г. до 29.05.2023 г., разрешен със Заповед № П 404/19.05.2023 г., заявление за ползване на един месец неплатен отпуск, считано от 31.05.2023 г., който е отказан, и болничен лист за временна неработоспособност за периода от 16.05.2023 г. до 29.06.2023 г.

Приети са като доказателства по делото копие от първата и последната страница от трудовата книжка на ищцата.

При така установената фактическа обстановка, съдът, от правна страна намира следното:

За успешното провеждане на предявения иск ищецът следва да установи в условията на пълно и главно доказване съществуващото трудово правоотношение между страните, по силата на което е заемал сочената в исковата молба длъжност, прекратяване на трудовото правоотношение на твърдяното основание, а в тежест на ответника е да установи, че законосъобразно е упражнил правото на уволнение.

От доказателствата по делото се установява по безспорен начин, че страните са се намирали в трудово правоотношение, по силата на което ищцата е заемала длъжността „служител, издаване на пътнически билети“ в ПЦ Дупница – Билетозидаване – Перник – разпределителна при ППП София към „БДЖ“ - ПП ЕООД, прекратено със Заповед Заповед № *** г. на директора на ППП София е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“.

Съгласно чл. 193, ал. 1 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. Ал. 2 предвижда, че когато работодателят предварително не е изслушал работника или служителя или не е приел писмените му обяснения, съдът отменя дисциплинарното наказание, без да разглежда спора по същество, като съгласно ал. 3 разпоредбите на предходната алинея не се прилагат, когато обясненията на работника или служителя не са били изслушани или дадени по негова вина.

От доказателствата по делото се установява, че работодателят е изпратил чрез български пощи писмо до служителя от 06.06.2023 г., в което е отправил искане да даде обяснения за причините, поради които не се явява на работа на 01.06.2023 г., 02.06.2023 г. и 05.06.2023 г. Писмото от 13.06.2023 г., с което от служителката е изискано обяснение за причините, поради които не се явява на работа на 01.06.2023 г., 02.06.2023 г., 05.06.2023 г., 07.06.2023 г., 08.06.2023 г., 09.06.2023 г. 12.06.2023 г. и 13.06.2023 г. липсват доказателства да е връчено на служителката. Същевременно със заповедта за налагане на дисциплинарно наказание служителката е наказана за това, че не се е явила на работа на 01.06.2023 г., 02.06.2023 г., 05.06.2023 г., 07.06.2023 г., 08.06.2023 г., 09.06.2023 г. 12.06.2023 г. и 13.06.2023 г., т.е. за нарушения, за които липсват доказателства, че са й изискани обяснения.

С решение № 1112 от 19.10.1999 г. по гр.д. № 759/1998 г. на Трето гражданско отделение на Върховния касационен съд е прието, че когато не са поискани писмени обяснения за всички дисциплинарни нарушения или част от тях не са точно посочени в заповедта за уволнение, съдът изследва по същество извършени ли са тези нарушения, които са точно посочени в заповедта за уволнение и за които са поискани обяснения. С оглед изложеното, заповедта следва да бъде разгледана по същество само по отношение на нарушенията, за които са изискани обяснения от служителя, а именно неявяването ѝ на работа на 01.06.2023 г., 02.06.2023 г. и 05.06.2023 г.

В обясненията си служителката е заявила, че е депозирала заявление за ползване на

неплатен отпуск поради проблеми, свързани със здравословното ѝ състояние, което е била уверена, че е уважено, в противен случай не би си позволила неявяване на работа.

От доказателствата по делото се установява, че служителката е отправила искане за ползване на неплатен отпуск за срок от 1 месец, считано от 31.05.2023 г., но същото не е одобрено.

Съгласно Решение № 142/03.05.2016 г. по гр.д. № 6286/2015 г. на ВКС отсъствието от работа при неразрешен от работодателя платен годишен отпуск, чието ползване работникът е поискал, не дисквалифицира нарушението на по чл. 190, ал. 1, т. 2 КТ. Тълкуването на чл. 173, ал. 1 КТ налага извод, че работникът/служителят може да започне ползването на този отпуск само след достигането до него на изявление за разрешение на работодателя, изразено писмено, т.е. само след като е узнал за това, докогато той е длъжен да изпълнява задълженията си по трудовото правоотношение /решение № 812/27.04.2011 г. по гр.д. № 198/2010 г. IV г.о./. В закона не е предвидено задължение за работодателя да уведомява служителя за отказа си да удовлетвори искането му за ползване на платен годишен отпуск. Неявяването на работа на служителя в периода, за който е отправил до работодателя искане за отпуск, без такъв да му е бил разрешен по посочения начин, съставлява дисциплинарно нарушение, предвидено в чл. 187, т. 1 КТ. В същия смисъл е тълкуването в решение № 44//15.02.2012 г. по гр.д. № 532/2011 г. I г.о., в което се приема, че ползването на отпуск без писмено разрешение от работодателя представлява нарушение на трудовата дисциплина, за което служителят носи дисциплинарна отговорност, както и решение № 418/17.08.2010 г. по гр.д. № 522/2009 г., IV г.о., според което липсата на писмено разрешение за ползване на отпуск означава, че неявяването на работа представлява дисциплинарно нарушение по смисъла на чл. 190, ал. 1, т. 2 КТ. Посочената съдебна практика е приложима и към настоящия случай, доколкото ползването на неплатен отпуск е подложено на същия разрешителен режим. С оглед изложеното, съдът приема, че към момента на уволнението служителката не се е намирала в разрешен неплатен отпуск от работодателя.

Съгласно чл. 333, ал. 1 КТ в случая по чл. 330, ал. 2, т. 6 – когато работникът или служителят бъде дисциплинарно уволнен, работодателят може да уволни само с предварително разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай т. 4 работник или служител, който е започнал ползването на разрешения му отпуск. Закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ има обективен характер и важи винаги когато работникът е започнал ползването на разрешения му отпуск. Тя се прилага само когато работникът или служителят е започнал ползването на разрешения му отпуск /без значение точно какъв – платен годишен, неплатен, учебен, отпуск за временна неработоспособност и др./. Съгласно чл. 333, ал. 7 КТ закрилата по този член се отнася **към момента на връчването** на заповедта за уволнение.

Преди налагането на дисциплинарното наказание работодателят следва да изпълни задължението си за събиране на предварителна информация по чл. 1, ал. 2 от Наредба № 5/20.02.1987 г. на МЗ, като предостави на служителя и бланкова декларация относно това дали се ползва от предварителна закрила при уволнение по чл. 333 от КТ, включително и дали боледува от болест, определена в същата наредба. Когато служителят, подписвайки декларацията, е удостоверил, че не са налице основания за закрилата по чл. 333 КТ, то за работодателя няма по-нататъшно задължение – преди връчването на заповедта за уволнение, да събира друга информация за заболявания по чл. 1 от Наредба № 5/20.02.1987 г. на МЗ, с каквато той не е разполагал към този момент, както и да иска мнение на ТЕЛК по чл. 333, ал. 2 от КТ и разрешение от инспекцията по труда по чл. 333, ал. 1 от КТ.

В случая в обясненията си служителката е заявила, че заявлението за ползване на неплатен отпуск е подадено поради проблеми със здравословното ѝ състояние. С искането за депозиране на обяснения не е изискана информация ползва ли се служителката от закрилата по чл. 333 КТ, не е посочено, че се прилага декларация, която следва да бъде попълнена и

представена в срока за обяснения, нито е представен друг документ, с който от служителката е изискана такава информация в определен срок.

Същевременно, съгласно приложения по делото отговор от ИА „Главна инспекция по труда“, неоспорен от ответника, **в трудовото досие** на служителката се съхранява болничен лист за **временна неработоспособност през периода от 16.06.2023 г. до 29.06.2023 г.**, а от приложеното по делото Експертно решение № 00692 от 07.07.2023 г., издадено от ТЕЛК при МБАЛ „Рахила Ангелова“ АД се установява, че **временната неработоспособност на служителката е продължена с 30 дни.**

Следователно към момента на издаването на заповедта за изпълнение работодателят е разполагал с данни, че служителката се намира в отпуск поради временна неработоспособност, а към момента на връчването ѝ - на 30.06.2023 г., видно от известието за доставяне /л. 49 от делото/, тази **временна неработоспособност е била продължена по съответния ред** от органите на медицинската експертиза. Не е налице и хипотеза на отказ от права, умишлено затаяване на информация или въвеждане в заблуждение на работодателя, тъй като такава информация не е била поискана от служителката, същата не се е явила на работното си място да престира труд, а изрично в обясненията си е заявила, че подаването на заявление за ползване на неплатен отпуск се е наложило поради проблеми със здравословното състояние. При тези данни работодателят е следвало да допусне, че служителката може да се ползва от закрилата по чл. 333 КТ и да изиска допълнителна информация в тази насока, с оглед на което да изиска разрешение от инспекцията по труда, което не е сторено.

С оглед изложеното, уволнението, извършено с оспорената заповед по време на разрешен от медицинските органи отпуск поради временна неработоспособност на служителката, без предварително разрешение от инспекцията по труда е незаконосъобразно и следва да бъде отменено.

По разноските:

Предвид изхода на спора право на разноси се поражда за ищцата, която е не представила доказателства за извършването на такива, поради което такива не следва да ѝ бъдат присъдени.

Водим от горното, съдът

РЕШИ:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО И ОТМЕНЯ уволнението на А. С. С., ЕГН *****, с адрес: г***, извършено със с Заповед № Д-125/22.06.2023 г. на директора на „Поделение за пътнически превози – София“ при „БДЖ-Пътнически превози“ ЕООД, на основание **чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ.**

Решението подлежи на обжалване пред Окръжен съд - Перник в двуседмичен срок, считано от датата на обявяването му – 12.02.2024 г.

Съдия при Районен съд – Перник: _____