

# РЕШЕНИЕ

№ 2763

гр. София, 13.10.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. III-Б СЪСТАВ**, в публично заседание на единадесети октомври през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Теменужка Симеонова

Членове: Хрипсима К. Мъгърдичян  
Яна Ем. Владимирова

при участието на секретаря Михаела Огн. Митова  
като разглежда докладваното от Теменужка Симеонова Въззивно гражданско дело № 20221100506612 по описа за 2022 година

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

С решение от 12.05.2022 г. по гр.д. № 66123/21 г., СРС, ГО, 113 с-в е **отхвърлил** предявените от Д. Б. Т., ЕГН \*\*\*\*\* с адрес село Мрамор, ул. „\*\*\*\*\* срещу МВР-Дирекция „Инспекторат“, с адрес гр. София, ул. „\*\*\*\*\* искове е правно основание по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за признаване за незаконно и отмяна на дисциплинарното й уволнение, извършено със заповед № 4575з-72/29.10.2021г., с правно основание по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ за възстановяването й на заеманата до уволнението длъжност- „системен оператор“ в сектор „Информационно-аналитична, административно-наказателна дейност и административно обслужване“, и с правно основание по чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ за заплащане на сумата в размер на 6 000 лв., представляваща обезщетение за оставане без работа за периода от 01.11.2021 г. до 01.05.2022г.

Решението е обжалвано с въззивна жалба от ищцата Д. Б. Т., ЕГН \*\*\*\*\* с адрес село Мрамор, ул. „\*\*\*\*\*“, чрез пълномощника по делото адвокат В.И. Г. от САК с мотиви, изложени в жалбата. Сочи се, че дисциплинарната процедура е стартирала с докладната записка на

непосредствения началник на въззивницата/ищца Е.М., депозирана на 11.08.2021 г., съдържаща данни за преждевременно напускане на работа и надвишаване на обедната почивка-основанията на чл.190, ал.1, т.1 и .3 КТ. Моли съда да отчете два установени по дело факта, които изключват обективността на данните от доклада на началник М., респ. изключват достоверността на проверката, която е последвала този доклад. Непосредственият ръководител М. е лицето овластено да позволи отсъствие на подопечен служител, а службата е водила „дневник на възникнали непланирани краткотрайни напускания през работно време на сградата на МВР“ и М. е удостоверявала с подписа си знанието за отсъствие на служители, включително и за ищцата. Твърди се, че с решението на практика е отречено правото на М. да разпорежи присъственост. Видно от друга докладна записка на М. от 22.03.2021 г., същата като непосредствен ръководител на ищцата е обяснила „движението“ на служителите си за период 01.10.2020 г. до 29.01.2021 г., включително и на ищцата, в която се сочи, че за „отклоненията в работното време на Д.“ е уведомявана от самата нея, т.е. че тези отклонения са се случили с нейно знание и съгласие. Прави се извод, че атакуваната заповед за дисциплинарно уволнение отрича правото на непосредствения ръководител да разреши отсъствие на служител, както и правото на бившия директор Г. да бъде уведомяван и да разрешава отсъствия предвид неговата изрична заповед от 11.03.2021 г., с която директорът възлага функции на общо и непосредствено ръководство на службата на Н.Б., тогавашен зам. директор. Н.Б., при проверката отрича да е бил уведомяван от ищцата за отсъствия, но според защитата трябва да бъде изследван въпроса дали единствено Н.Б. е лицето, в чиято функция е вменено уведомленията/разрешенията за непланирани отсъствия от работното време на служителите или такива права имат и други лица. Стига се до извода, че Н.Б. не е единственото уведомявано ръководно лице като са действали и други заповеди на национално ниво свързани с ограничаване на разпространението на „ковид“.

Сочи се, че не е спазен срокът предписан с нормата на чл.194, ал.1 от КТ. Действително, докладната записка е от 11.08.2021 г., с която М. се „отрича“ от своя подчинен и това е момента, в който формално е уведомен субектът на дисциплинарната власт. Счита обаче, че в конкретния случай става въпрос за пресмятане, извършено погрешно от съда.

Твърди се още, че действителните причини на новия директор Д. е, че той е упражнявал властта на директор в условията на екцес и със скрити мотиви, различни от обнародваните свързани с присъствения график на деловодителките. За установяване на това обстоятелство ищцата е поискала допускането на свидетел, отказано от съда. Ето защо се прави доказателствено искане да бъде допуснат поискания за разпит непосредствен началник на ищцата, началник на отдел 1 на дирекцията господин Т.Д.С., който ще установи действителните причини за дисциплинарното уволнение на ищцата. Моли още да му бъде дадена възможност да представи за констатация трудовата книжка на ищцата с оглед установяване на обстоятелството свързано с трудовата заетост на ищцата към момента на констатацията.

Ето защо моли съда да постанови решение, с което да отмени процесното като неправилно и необосновано, ведно със законните последици.

Въззиваемият/ответник Дирекция „Инспекторат“-МВР, представляван от Директора на дирекция „Инспекторат“-МВР, с адрес: гр.София, ул.“\*\*\*\*\*“, чрез пълномощника юрисконсулт М.С. оспова въззивната жалба. Не претендира разноси.

Съдът приема, че жалбата е подадена в срока по чл.259, ал.1 от ГПК от надлежна страна и е процесуално допустима.

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

Обжалваното решение е валидно, не е постановено в нарушение на правните норми, които уреждат условията за валидност на решенията-постановено е от съд с правораздавателна власт по спора, в законен състав, в необходимата форма и с определено съдържание, от което може да се извлече смисъла му. Ето защо, съдът следва да се произнесе по неговата правилност.

От фактическа страна:

Предявени са обективно кумулативно съединени иски с правно основание чл. 344, ал.1, т. 1, т.2 и чл. 344, ал.1, т. 3 от КТ във вр. с чл. 225, ал.1 от КТ.

Ищецът Д. Б. Т., ЕГН \*\*\*\*\* твърди, че е работела по безсрочно трудово правоотношение с ответника, по силата на което заемала длъжността „системен оператор в секция Информационно-аналитична, административно-наказателна дейност и административно обслужване“ с основно месечно трудово възнаграждение в размер на 886 лева и допълнително трудово възнаграждение за длъжност в размер на 5 %. Уволнението ѝ било извършено със заповед №72/29.10.2021г. на директора на Дирекция „Инспекторат“ при МВР, като заповедта е незаконна, защото процедурата по налагане на дисциплинарното наказание била опорочена. Твърди, че поведението ѝ, послужило като основание за реализиране на дисциплинарната ѝ отговорност, не е било виновно, а съобразено с указанията на преките ѝ ръководители и нормативните предписания. Освен това в случая при налагане на дисциплинарното наказание работодателят не преценил тежестта на нарушението, последиците от него и цялостното поведение на ищцата, което било продиктувано от необходимостта същата като самотен родител да полага грижи за детето си. Ето защо моли съда да постанови решение, с което да отмени уволнението ѝ, да я възстанови на заеманата до уволнението длъжност, както и да осъди ответника да ѝ заплати обезщетение за оставане без работа поради незаконното ѝ уволнение в размер на 6 000 лв. за периода от 01.11.2021 г. до 01.05.2022г., ведно със законната лихва от датата на предявяване на иска до окончателното плащане.

Ответникът Дирекция „Инспекторат“-МВР, представляван от Директора на дирекция „Инспекторат“-МВР, чрез пълномощника юрисконсулт М.С. в подадения по чл.131 ГПК писмен отговор е оспорил исквете, с твърдението, че е спазена процедурата по налагане на дисциплинарното наказание, както и че вменените нарушения са извършени виновно.

Съдът констатира следното:

По делото е безспорно, че страните са били в ТПО, като ищецът заемал длъжността „системен оператор“ в секция „Информационно-аналитична, административно-наказателна дейност и административно обслужване“ при Дирекция „Инспекторат“ - МВР, както и че същото е прекратено със заповед № 4575з-72/29.10.2022г. подписана от ВПД Директор на Дирекция „Инспекторат“ при МВР, връчена на ищцата на 29.10.2022г. С нея ѝ е било

наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ за извършени две групи нарушения на трудовата дисциплина през м. март 2021г. и в периода от м. февруари до м. юли 2021г., изразяващи се в неспазване на продължителността на работното време и на правилата за ползване на почивки. По делото е бил разпитан **свидетелят Н.А. Г.**, заемал длъжността директор на Дирекция Инспекторат към МВР, който към 13.05.2021 г. вече не е бил на тази длъжност. Същият установява, че познава ищцата, която е работила като системен оператор или деловодител в дирекция „Инспекторат“, че е била самотна майка и той е проявявал разбиране за това. Началник на отдела, в който е работила ищцата, е Е.М., която следяла за спазване на работното време. В отдела е имало и друга самотна майка Й.Р., към която не е проявена инициатива за дисциплинарно уволнение, нито е въведено индивидуално работно време, защото живее в гр.София, във ведомствено жилище в непосредствена близост до работата. Свидетелят е назначил около 50 служители в дирекция „Инспекторат“, като с никой от тях няма родствена връзка или друга зависимост. Във връзка с пандемията от „Ковид“ били предприети мерки за осигуряване на дистанционна дейност и спазването на работното време се съчетавало с изпълнение на задачите пред служителите. В конкретния случай, няма възможност длъжността деловодител да се извършва от разстояние. През 2018 г. в деловодството имало само един служител. Свидетелят привлякъл опитни служители, които станали трима. Освен това била извършена огромна по мащабите си проверка на архива на дирекцията по негова инициатива, в която били привлечени служители от деловодството. Била осигурена непрекъснатост на изпълнение на отговорните задачи чрез ползване на отпуски. Въз основа на заповед на Министъра на здравеопазването са издавани заповеди на Министъра на вътрешните работи и свидетелят в качеството му на директор е издавал заповеди и нареждания, въз основа на които да се спазват мерките против „Ковид“.

От правна страна:

Дисциплинарната отговорност на работника/служителя е уредена е разпоредбите на чл. 186-199 КТ. Дисциплинарното наказание „уволнение“ се налага за извършени тежки нарушения на трудовата дисциплина, неизчерпателно изброени в разпоредбата на чл. 190, ал. 1 КТ, при спазване на формална процедура от компетентния орган по чл. 192, ал. 1 КТ-

работодателят или от определено от него лице или от друг орган, оправомощен от закон, с мотивирана писмена заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога е извършено, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага (чл. 195, ал. 1 КТ), и в сроковете по чл. 194 КТ, като преди налагане на наказанието работодателят е длъжен да изслуша работника или служителя или да приеме писмените му обяснения и да събере и оцени посочените доказателства (чл. 193, ал. 1 КТ).

Във връзка с наведените доводи във въззивната жалба, а и служебно настоящата инстанция трябва да изследва дали е спазена процедурата по издаване на заповедта за уволнение, редовна ли е от външна страна, издадена ли е от компетентен орган в кръга на правомощията му. Разпоредбата на чл. 186 от КТ дефинира като нарушение на трудовата дисциплина виновното неизпълнение на трудови задължения от страна на работника или служителя. Процедурата по която се налага наказание за допуснато дисциплинарно нарушение представлява дисциплинарно производство, съдържащо норми от процесуален характер, които следва да бъдат спазени от наказващия орган преди налагане на дисциплинарното наказание. Тези норми са императивни и за спазването им съдът следи служебно при разглеждане законосъобразността на уволнението в неговата съдебна фаза. Това са нормите на чл. 195, ал. 1 от КТ, въвеждаща изискване относно съдържанието на уволнителната заповед, чл. 193, ал. 1 от КТ, а именно - в стадия на установяване факта на нарушението на трудовата дисциплина работодателят е длъжен да изслуша работника или служителя или да приеме писмените му обяснения. Това задължение на работодателя като орган на дисциплинарна власт представлява, от друга страна, право на работника или служителя да бъде изслушан или да даде писмени обяснения. Това означава, че ако работодателят счита, че един работник следва да бъде наказан, е необходимо да го уведоми за това, че срещу него се провежда дисциплинарно производство. В противен случай работникът ще бъде поставен в положение на нерегламентирана от закона изненада. Важно законово изискване е и това обясненията да са поискани преди връчване на уволнителната заповед и да се отнасят за дисциплинарни нарушения, за които е наложено наказанието, в рамките на дисциплинарното производство, а не по друг повод.

СГС приема, че описаното в заповедта дисциплинарно наказание е в

достатъчна степен конкретизирано, за да може да бъде извършена надлежна проверка от съда разглеждащ законосъобразността на уволнението. При положение че заповедта съдържа конкретизация на допуснатите нарушения се налагат изводите, че работодателят не е нарушил императивните разпоредби на чл. 193, ал. 1 и чл. 195, ал. 1 от КТ. Основанието послужило на работодателя за налагане на дисциплинарно наказание и издаване на заповедта за уволнение е свързано с установени от него две групи нарушения на трудовата дисциплина, подробно и детайлно описани в темпорално отношение, с подробно изясняване и по какъв начин са установени нарушенията.

От представените писмени доказателства се установява, че преди налагане на наказанието от ищцата са изискани и приети писмени обяснения за описаните в заповедта за уволнение нарушения, с оглед на което е спазена процедурата по чл. 193, ал. 1 КТ и е осигурено правото на защита на служителя в дисциплинарното производство. За да се счита спазен ли е законът е необходимо и достатъчно работодателят да е изискал обяснения от работника или служителя за действията или бездействията, които счита за дисциплинарни нарушения, и те да са достигнали до него (Решение № 309 от 14.03.2018 г. по гр. д. № 5464 / 2016 г. на Върховен касационен съд, 4-то гр. отделение). Съгласно Решение № 53 от 31.05.2017 г. по гр. д. № 2943 / 2016 г. на Върховен касационен съд, 3-то гр. отделение когато при дисциплинарна процедура по КТ работодателят пряко поиска писмени обяснения, това сменя от него задължението от лично изслушване на работника или служителя, но без да променя следващото се от характера на трудовите задължения правило, че обясненията се дават веднага, след като са изискани и когато са поискани устно, те се дават непосредствено. По делото се установява от съдържанието на уволнителната заповед, че работодателят е обсъдил в конкретика дадените обяснения от ищцата, като е преценил, че същите са неубедителни, с оглед на което е спазено и изискването обясненията да бъдат оценени преди налагане на наказанието/ арг. от чл.193, ал.1 от КТ./

Съгласно нормата на чл.194, ал.(1) КТ дисциплинарните наказания се налагат не по-късно от 2 месеца от откриване на нарушението и не по-късно от 1 година от извършването му. Посочените два срока са преклузивни и съдът следи служебно за спазването им от работодателя. Моментът на

налагане на дисциплинарното наказание е моментът на връчване на заповедта за уволнение. Двумесечният срок по чл. 194, ал. 1 от КТ тече от откриване на нарушението. Откриване на нарушението ще бъде налице, когато са изготвени всички материали, установяващи нарушението от обективна и субективна страна. Едва когато материалите, обективиращи данни за извършеното нарушение, достигнат до наказващия орган, можем да говорим за откриването му и от този момент започва да тече двумесечният срок по чл. 194, ал. 1 от КТ. Съгласно практиката на ВКС, приета в решение № 60202/10.11.2021 г. по гр. дело № 3965/2020 г. на Г.К, III Г.О, извършените нарушения на трудовата дисциплина следва да се считат открити от органа на дисциплинарната власт след приключване на възложените от работодателя специални проверки, вкл. по повод направени в писмените обяснения на служителката възражения и довеждане до знанието на работодателя на констатациите от възложените проверки. От събраните по делото писмени доказателства СГС приема, че за дата на откриване на нарушението следва да се приемат датите на докладните записки/справка от 18.10.2021 г., издадена от назначената със съответната заповед комисия и справка от 16.09.2021г., издадена от началника на отдел „Административен“ Е.М., а датата на налагане на наказанието е 29.10.2021 г., т.е. не е изтекъл преклузивният двумесечен срок по чл.194, ал.1 КТ от откриване на нарушението/ следва да се отчитат и периодите, в които ищцата е била в отпуск по арг. на чл.194, ал.3 КТ в размер на 17 дни.

Относно доводите на въззивната жалба свързани с прекия началник на ищцата, а именно Е.М., като началник на отдел „Административен“ следва да бъде отбелязано обстоятелството, че във въззивната жалба се цитира друга нейна докладна записка от 22.03.2021г. Тя касае извършена проверка за предходен период от 01.10.2020 г. до 29.01.2021 г., в която административният ръководител заявява, че са й били предоставени данни от Интегралната система за видеонаблюдение и контрол на достъпа в централната сграда на МВР, съдържаща информация за влизането/излизането в и от сградата на служителите от отдел „Административен“ в периода от 01.10.2020 г. до 29.01.2021 г. След извършен анализ на предоставените данни се прави извод, че служителите от отдел „Административен“ са спазвали нормативно установеното от дирекция „Инспекторат“ работно време. От анализа на данните за влизания/излизания на Д. Т. са видни нейни



закъснения за работа в рамките на 10-15 минути, както и тръгвания преди края на работното време, за които началникът е бил уведомяван. В изготвената докладна записка от 11.08.2021 г. за периода от 01.02.2021 г. до 14.07.2021 г., отново от началника на отдела „Административен“ Е.М. се установява, че в рамките на изследвания период от **86** работни дни Д. Т. ежедневно е закъснявала за работа средно с 15-20 минути, с изключение на 9 работни дни, в които е дошла навреме и 8 случая, в които е поискала нейното разрешение. До 16.04.2021 г. Т. е нямала нито един ден, в който да е спазила крайния час на работното време до 17,30 часа, като ежедневно си е тръгвала от работното място с 40 до 60 минути по-рано, без дните, в които работното време е било намалено със заповед на министъра на вътрешните работи. От 16.04.2021 г. до 14.07.2021 г. Д. Т. е имала регламентирана обедна почивка от 30 минути/ във връзка с определеното ѝ на два пъти индивидуално работно време от 8,30 часа до 17.00 часа и половин час обедна почивка със заповед от 25.02.2019 г., считано от 25.02.2019 г. до 31.12.2019 г. и заповед от 16.04.2021 г. считано от 16.04.2021 г. до 31.12.2021 г./ , като за този времеви период служителката е ползвала обедна почивка от 40 до 60 минути. Тук не става въпрос за т.н. във въззивната жалба „отричане“ на началника М. от служителката Т., както своеобразно е определено „поведението“ на началника, нито промяна в отношението към нея, а отчитане на факти, които се установяват и с технически средства, а именно данни на диск от Интегралната система за видеонаблюдение и контрол на достъпа в централната сграда на МВР, съдържаща информация за влизането/излизането в и от сградата на служителите от отдел „Административен“ за периода от **01.02.2021 г. до 14.07.2021 г.** Този е именно прекият началник на ищцата, имащ непосредствено впечатление за трудовата ѝ дисциплина и съответно извършените от нея нарушения. Въззивната инстанция е оставила без уважение направеното доказателствено искане във въззивната жалба да бъде допуснат до разпит като непосредствен началник на ищцата, началникът на отдел 1 на дирекцията господин Т.Д.С., който ще установи действителните причини за дисциплинарното уволнение на ищцата, като е приел, че не са налице основанията на чл.266, ал.3 ГПК. В о.с.з. на 16.03.2022 г. СРС е оставил без уважение доказателственото искане за допускане на разпит на свидетел, който ще установи устни и писмени разпореждания, въвеждащи работното време на ищцата, като е допуснал събирането на гласни

доказателства чрез разпита на един свидетел на ищцата за установяване на обстоятелствата за наличието на злоупотреба с работодателска власт, като такъв свидетел е бил разпитан в о.с.з. на 13.04.2022 г., а именно Н.А. Г., бивш директор на Дирекция Инспекторат към МВР. Едва във въззивната жалба се твърди, че непосредствен началник на ищцата е исканият свидетел, а именно началника на отдел 1 на дирекцията Т.Д.С., който „вече изяви желание да свидетелства“. Освен казаното по-горе, следва да бъде отбелязано, че и видно от приложените по делото писмени доказателства, вкл. длъжностна характеристика от 01.10.2020 г., пряк началник на ищцата е началникът на отдел „Административен“, а не твърденият началник на отдел 01, който заедно с началник на отдел 02, 03 и началник на отдел „Административен“ са подчинени йерархически на зам. директора, съответно директора на дирекция „Инспекторат“-МВР.

Относно тежестта на извършените нарушения, настоящата инстанция приема, че заповедта е издадена в съответствие с критериите на чл.189, ал.(1) КТ, при определяне на дисциплинарното наказание се вземат предвид тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено, както и поведението на работника или служителя. Спазена е разпоредбата на чл.189, ал.1 от КТ, като при налагане на дисциплинарното наказание, органът на дисциплинарна власт е съобразил адекватно тежестта на нарушенията, обстоятелствата при които са извършени и поведението на служителя. Тежестта на извършените нарушения се установява от приложените по делото справки от 16.09.2021 г. и от 18.10.2021 г., от които се установяват многобройни и системни нарушения на трудовата дисциплина, изразяващи се в явяване на работа със закъснение не по-малко от един час, преждевременно напускане на работа не по-малко от един час и надвишаване на определената обедна почивка, за които нарушения на основание чл.190, ал.1, т.1 и т.3 от КТ е предвидено налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“. Може да се направи извод, че ищцата не се е проявила като добросъвестен служител по смисъла на чл.125 КТ, отнасяла се е безотговорно към работния процес, системно е закъснявала, напускала преждевременно работния процес, самоволно е удължавала обедната си почивка.

При тези данни следва да се приеме, че липсва нарушение на дисциплинарната процедура, като работодателят е провел производството по

налагане на дисциплинарното наказание в съответствие със закона, при осигурено право на защита на работника.

Относно извършването на нарушенията на трудовата дисциплина, посочени по-горе и детайлизирани в цитираните справки, то тези нарушения не са оспорени от ищцата, дори напротив, във всичките свои обяснения тя потвърждава констатациите относно извършването им. Това следва да бъде ценено като признание на неизгодни факти с висока доказателствена стойност, а от друга страна то само по себе си обезмисля всички възражения на ищцата Т. срещу заповедта за налагане на дисциплинарно наказание. Недоказани остават твърденията ѝ, че нарушенията са извършвани с разрешението на прекия ѝ ръководител, че те касаят елементи от субективен характер, а именно полагане на грижи за дете като самотен родител, тъй като съществена част от нарушенията обхващат периоди на учебната ваканция, или касаят неспазване на обедната почивка, поради което няма как да са свързани с необходимостта ищцата да води и взема детето си от училище.

Следва да бъде отбелязано обстоятелството, че Комисията е извършила всички необходими действия по установяване на извършените нарушения. Изискани са справки от дирекция „Комуникационни и информационни системи“-МВР относно предоставяне на данни от системата за контрол на достъпа в централна сграда на МВР, като са представени отделни справки, отразяващи закъсненията на Д. Т. за периода 02.02.2021г. - 14.07.2021г. при влизане в сградата на МВР, относно времетраенето на обедната почивка и при излизане от централна сграда на МВР. Приобщени са заповедите за организация на работното време в ДИ-МВР, за разпределяне на работното време, времето за отдых и почивките на служителите в ДИ-МВР, заповедите на министъра на вътрешните работи за намаляване на продължителността на работно време за определени дати, заповедта за утвърждаване на Правилника на вътрешния трудов ред на ДИ-МВР и др. Взет е под внимание воденият в отдел „Административен“ на ДИ-МВР Дневник за отразяване на възникналите и непланирани краткотрайни напускания през работно време на сградата на МВР на служителите на отдела, въпреки твърденията за обратното във въззивната жалба. Представена е заповед рег. № 81213-765/18.06.2021 г., с която са утвърдени функционалните задължения и организационната структура на ДИ-МВР. Взети са сведения от служителите

от отдел „Административен“ на ДИ- МВР, справка за щата на ДИ-МВР, както и длъжностни характеристики за длъжността началник отдел „Административен“-ДИ и на заеманата от ищцата длъжност-системен оператор в отдел „Административен“, от която са видни вменените длъжностни задължения, едно от които е да спазва трудовата дисциплина (т. 22 от спец. длъжностна характеристика). Изискана е кадрова справка за Д. Т., с която работодателят е запознат преди налагане на дисциплинарното наказание, с оглед на която е спазено изискването на чл. 189, ал. 1 от КТ. Приложени са трудовият договор на Д. Т. с рег. № 4575р-2367/26.06.2018 г. и допълнително споразумение рег. № 4575р- 2663/01.10.2020 г. към трудовия договор, заповедите за определяне на индивидуално работно време на Д. Т., с които на същата, по нейно искане, е определено работно време от 08:30 ч. до 17:00 ч., с половин час обедна почивка от 12:00 ч. до 12:30 ч., протокол, с който Т. удостоверява, че се е запознала с длъжностната характеристика за длъжността, която е заемала, както и протоколи, видно от които служителката е запозната с всички заповеди, свързани с разпределяне на работното време, времето за отдых и почивките на служителите в ДИ-МВР и други актове, регламентиращи работното време и трудовата дисциплина в ДИ-МВР. За всяко приобщаване на материали към проверката, от комисията е съставян съответният протокол.

Изводът е, че по делото се установява безспорно, че проверяващата комисия е подхождала обективно и безпристрастно при установяване на фактите и обстоятелствата, свързани с извършените от Д. Т. дисциплинарни нарушения. В този смисъл напълно голословни се явяват твърденията във въззивната жалба, че „властта на директор Д. е упражнявана в условията на екцес и със скрити мотиви, различни от присъствения график на деловодителките.“ Поради доста общия, неконкретизиран и усложнен изказ не става ясно дали се твърди наличието на пряка или непряка дискриминация по смисъла на чл.8, ал.3 от КТ, на неравно третиране на ищцата при налагане на процесното дисциплинарно наказание по признак лично положение или, че наложеното дисциплинарно наказание и прекратяване на трудовото правоотношение на ищцата Т. са вследствие на субективни фактори и лично отношение и настройка от страна на директора на ДИ-МВР към Т., към прекия ѝ началник преди прекратяване на трудовото ѝ правоотношение госпожа М. или към бившия директор на ДИ-МВР. Законосъобразно

извършеното уволнение от работодателя поради нарушение на трудовата дисциплина принципно не представлява форма на пряка или непряка дискриминация по смисъла на чл.4, ал.2 и чл.3 ЗЗДиск. Както е посочил и районният съд, по делото не се установява неравно третиране на ищцата при налагане на дисциплинарното наказание, нито конкретен присъщ белег на личността на ищцата, който да я отличава от останалите служители и да изпълва съдържанието на признака „лично положение“ и да е причина да бъде неравно третирана. В този смисъл пред първата инстанция е разпитан исканият и допуснат свидетел. Тези твърдения обаче, не се установяват чрез гласни доказателствени средства, а с писмени такива. Следва да бъдат представени доказателства, че и други служители в отдел Деловодство са били в сходно положение, т.е., че са нарушавали трудовата дисциплина като са закъснявали, или преждевременно напускали работното си място, но въпреки всичко работодателят е уволнил дисциплинарно само ищцата. По делото не се установяват никакви субективни фактори и лично отношение и настройка от страна на директора на ДИ-МВР към Т., към прекия ѝ началник преди прекратяване на трудовото ѝ правоотношение госпожа М. или към бившия директор на ДИ-МВР.

Следователно, не са налице основанията на чл.344, ал.1, т.1 КТ, а оттам и на акцесорните иски по т.2 и по т.3 от същия текст.

В конкретния казус, крайните изводи на двете съдебни инстанции съвпадат. Първоинстанционното решение на основание чл.271, ал.1, изр. 1, пр.І ГПК следва да бъде потвърдено.

Водим от гореизложеното, съдът

## **РЕШИ:**

**ПОТВЪРЖДАВА** решение от 12.05.2022 г. по гр.дело № 66123/21г. на СРС, ГО, 113 състав.

Решението може да се обжалва пред ВКС в едномесечен срок от връчването преписа на страните.

Председател: \_\_\_\_\_

Членове:

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

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