

РЕШЕНИЕ

№ 17851

гр. София, 01.11.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 55 СЪСТАВ, в публично заседание на трети октомври през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: КАМЕЛИЯ ПЛ. КОЛЕВА

при участието на секретаря РОСИЦА М. ЛАШОВА
като разглежда докладваното от КАМЕЛИЯ ПЛ. КОЛЕВА Гражданско дело № 20211110145173 по описа за 2021 година

за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 312 от *Гражданския процесуален кодекс*.

Подадена е искова молба от Ж. И. КараИ. - Петрова (ищец) срещу Изпълнителна агенция „Национален филмов център“ (ответник), с която са предявени следните обективно кумулативно съединени искове:

1) конститутивен иск по чл.344, ал.1, т.1 от *Кодекса на труда* (КТ) за признаване уволнението за незаконно и отмяна на Заповед № РД 12-396/17.06.2021г. на работодателя, представляван от министъра на културата;

2) конститутивен иск по чл. 344, ал.1, т.2 КТ за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност – изпълнителен директор на Изпълнителна агенция „Национален филмов център“;

3) осъдителен иск по чл. 344, ал.1, т.3 КТ вр.чл.225, ал.1 КТ за заплащане на обезщетение за времето, през което ищцата е останала без работа поради уволнението в размер на 15246.00 лева за периода 17.06.2021г. – 17.12.2021г., ведно със законната лихва от датата на подаване на исковата молба – 30.07.2021г., до окончателното плащане;

4) осъдителен иск по 55 ЗЗД вр.чл.221, ал.2 КТ за заплащане на сумата 1443.75 лева - удържано обезщетение от работодателя без правно основание като последица от дисциплинарното уволнение, ведно със законната лихва от датата на подаване на исковата молба – 30.07.2021г., до окончателното плащане.

Ищцата Ж. И. КараИ. - Петрова твърди, че в резултат на класиране след проведен конкурс е заела длъжността Изпълнителен директор на Изпълнителна агенция „Национален

филмов център“ за срок до 27.10.2022г. Поддържа, че добросъвестно и отговорно е изпълнявала служебните си задължения, но със Заповед № РД 12-396/17.06.2021г., връчена при отказ, работодателят е прекратил правоотношението с нея с дисциплинарно уволнение. Пояснява, че наказанието е било наложено за констатирано системно неизпълнение на възложените задачи, свързани с осигуряване на ефективно, целесъобразно и законосъобразно разходване на финансовите средства и спазване на финансовата дисциплина, както и с привеждане на вътрешните актове на ИА с действащата нормативна уредба в страната. Отрича да е извършила сочените нарушения, като акцентира на обстоятелството, че с работата си е допринесла за издигане престижа на ИА и оценка на дейността на агенцията в национален и международен план и не са допускани нарушения на финансовата дисциплина. Счита заповедта за незаконосъобразна както поради липса на извършено нарушение, така и поради обстоятелството, че не ѝ е бил даден достатъчен срок за писмени обяснения с оглед обема документи и информация, която е следвало да провери, което било равнозначно на неизпълнено задължение по чл.194 КТ, а също и поради липса на конкретизиране на нарушенията, за които са ѝ били изискани писмени обяснения. Уточнява, че нарушенията били обективирани в доклад, с който не била запозната, за да отговори адекватно в обясненията си. Евентуално счита, че наказанието не е наложено в сроковете по чл.194 КТ, както и че работодателят не е направил оценка на тежестта на евентуално извършеното нарушение, което също прави заповедта му незаконосъобразна. С оглед изложеното, предявява посочените по –горе искове. Представя доказателства и прави искане за допускане на свидетели, за задължаване на насрещната страна да представи личното ѝ трудово досие, както и за задължаване на М. да представи намиращи се у него документи от значение за делото. Претендира разноси.

Ответникът ИА „Национален филмов център“ оспорва претенцията. Счита, че оспорената заповед е законосъобразна, като издадена от надлежен орган, мотивирана и при спазване на всички императивни разпоредби на КТ. Поддържа, че нарушенията, за които на ищцата ѝ е наложено най-тежкото дисциплинарно наказание са доказани и адекватно оценени. Представя доказателства и прави искане за допускане на двама свидетели, както и за изслушване на съставителите на одитния доклад за дейността на Агенцията за 2021г. Заявява, че ще се ползва от представени от М. документи.

За яснота следва да се посочи, че исковата претенция първоначално е била заявена срещу М., който в писмен отговор от 29.11.2021г. е оспорил да е надлежна страна по спора, но поддържа искане да участва в производството като трето лице помагач на страната на ответника.

С молба от 31.05.2022г. ищецът е заявил, че поддържа надлежен ответник по исковете да е ИА „Национален филмов център“.

С отговора на исковата молба ИА „Национален филмов център“ също заявява искане М. да бъде привлечено като трето лице помагач на негова страна.

С определение №19159/29.07.2022г. като трето лице помагач на страната на ответника е конституирано М.. Конституираното по делото трето лице изразява становище по спора, в

което обосновава законосъобразност на оспорваната заповед. В последното по делото о.с.з. моли предявените иски да бъдат отхвърлени. Претендира разноси. Представя писмени бележки по спора, които имат съдържание, идентично на отговора на исковата молба. Изложени са и доводи, че от показанията на разпитаните свидетели се установява вменените нарушения на дисциплината, както и че след назначаването на новия директор са предприети действия по актуализиране на вътрешните правила, цитирани в одитния доклад. Твърди се, че болничният лист е получен от М. на ден след връчване на оспорената заповед – на 18.06.2023г., като се акцентира, че при получаване на заповедта служителът се е явил на работа, но не е заявил в този момент, че е в отпуск по болест. Релевира се, че и към момента на получаване на поканата за даване на писмени обяснения няма данни служителът да е бил в отпуск по болест. Заявява се, че към момента на приключване на съдебното дирене пред тази инстанция е изтекъл мандата на служителя за заемане на длъжността, поради което се моли и на това основание предявения иск за възстановяване на работа да бъде отхвърлен.

В ход по същество процесуалният представител на ищцата моли предявените иски да бъдат уважени. Претендира разноси и прави възражение за прекомерност на разноските, търсени от насрещната страна. В срок представя писмени бележки, в които обосновава незаконността на уволнението по съображения, изложени в исковата молба. По-конкретно, че не е предоставена реална възможност за даване на писмени обяснения; че не е съобразена дейността □ по съответствие на българското законодателство с европейското; че не са взети предвид дадените писмени обяснения; че не е съобразено дисциплинарното минало на ищцата; че нарушенията не са били индивидуализирани; че е изтекъл преклузивния срок за налагане на дисциплинарно наказание; че не е спазена закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ; че нарушенията не са извършени.

В ход по същество процесуалният представител на ответника моли предявените иски да бъдат отхвърлени и претендира разноси. В срок представя писмени бележки, в които излага съображения, подобни на тези в отговора на исковата молба за законосъобразност на уволнението.

При проверка на материалите по делото, съдът намира от *фактическа страна* следното:

Обявено е за безспорно и ненуждаещо се от доказване по делото, че ищцата е постъпила след конкурс на работа в ИА „Национален филмов център“ на длъжност Изпълнителен директор, считано от 27.10.2017г., обстоятелство, доказващо се от представеното по делото споразумение /л.9/, че правоотношението е било прекратено от работодателя с дисциплинарно уволнение, както и че евентуално дължимото на ищцата обезщетение за оставане без работа поради твърдяното незаконно уволнение възлиза на търсените 15246.00 лева за периода 17.06.2021г. – 17.12.2021г.

Правоотношението е ограничено със срок – до 27.10.2022г.

За длъжността „изпълнителен директор“ са предвидени следните отговорности съобразно длъжностната характеристика /л.20-22/ и относимостта им към предмета на

делото: да сключва договори, свързани с осъществяване дейността на агенцията; да изготвя и представя на министъра на културата ежегоден отчет за дейността на агенцията; носи отговорност за управлението на бюджета на агенцията и за законосъобразното и целесъобразното разходване на бюджетни средства; определя и организира провеждането на информационната политика, като осигурява публичност и прозрачност на дейността на агенцията; утвърждава структурата на административните звена в дирекциите, длъжностното разписание, работните заплати и вътрешните правила за работна заплата, както и други вътрешни правила, възложени с нормативен акт; назначава, освобождава и налага дисциплинарни наказания; представя на министъра на културата Национална програма за развитие на филмовата индустрия; участва в разработването на стратегии, планове и програми за насърчаване на филмовата индустрия; осъществява и други дейности по управлението на агенцията, функции, свързани с прилагането на ЗФИ или възложени от министъра на културата; да спазва моралните норми, приети с Етичния кодекс за спазване на професионална етика и лична почтеност от директорите на второстепенни разпоредители с бюджетни кредити, утвърдени със Заповед на министъра на културата. В дейността си изпълнителният директор е пряко подчинен на министъра на културата. Ищцата е запозната с длъжностната характеристика, която ѝ е връчена на 27.10.2017г.

По делото е приложена заповед № РД-12-396 от 17.06.2021г. на министъра на културата /л.10-13/, с която на основание чл. 188, т. 3 вр. чл. 187, ал. 1, т. 3 и т. 10, чл. 190, ал. 1, т. 3 и т. 7 и чл. 195, ал. 1, чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ на ищцата е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ за това, че в качеството си на директор на ИА „Национален филмов център“ за периода от назначаването на длъжност до момента на издаване на заповедта ищцата системно не е изпълнявала основните си задачи, свързани с осигуряване на ефективното, целесъобразното и законосъобразното изразходване на средства и спазването на финансова дисциплина, както и с привеждане на вътрешните актове и процедури на Агенцията с действащата нормативна уредба в страната, което води до риск при управление на публичните финанси и правилното им и законосъобразно разходване. Заповедта е връчена на ищцата при отказ да я получи на 17.06.2021г., удостоверен с подписа на двама свидетели. За надлежното връчване на заповедта свидетелства показанията на свидетеля Толя Димитрова Евлогиева, които съдят цени като обективно и безпристрастно дадени. Свидетелят потвърди, че положеният подпис под № 1 в документа е неин.

Приложена е извадка от одитен доклад от Звено за вътрешен одит при М. /л.14-19/, извършен по повод одитен ангажимент за консултиране „Подпомагане на ръководството за постигане на съответствие с актуализираната методология в областта на вътрешния контрол, утвърдена от МФ“, възложен със заповед № РД09-270/12.03.2021г. на министъра на културата, започнал на 19.03.2020г. и приключил на 31.05.2020г. С него е констатирано, че в ИА „Национален филмов център“ не са въведени ефективни системи за вътрешен контрол, като не са утвърдени правила за текущ контрол върху изпълнението на договорите и последващи оценки на изпълнението; не са актуализирани вътрешните документи за управление на човешките ресурси, документиране на стопанските операции, предварителен

контрол за законосъобразност, етични правила и други. Констатирано е, че изпълнителният директор е утвърдил стратегия за управление на риска и риск-регистър в съответствие с нормативните изисквания, но липсата на утвърдена национална програма за развитие на филмовата индустрия застрашава адекватното функциониране на процеса по управление на риска. Дадени са препоръки към директора за утвърждаването на такива правила, актуализация на съществуващите правила и заповеди, систематизиране в един наръчник. Одитния доклад е изпратен на директора на Агенцията на 10.06.2021г. за изготвяне на план за действие за изпълнение на дадените препоръки, който да бъде представен за утвърждаване на министъра на културата.

По делото са налични заповед № РД09-270/12.03.2021г. на министъра на културата, с която е възложено извършването на одит; годишен план за дейността на звеното за вътрешен одит в М. за 2021г. /л.368-373/; писмо на министъра на финансите и указания за приоритетните цели и области за одитиране при планиране на дейността по вътрешен одит за 2021г. /л. 374-376/, от които е видно, че одитът е възложен и извършен от компетентно лице в съответствие с определения предмет /цели и области/ на одитиране; докладна записка с рег. № 24-02-19/31.05.2021г. /л.349-351/, адресирана до министъра на културата от ръководителя на звеното за вътрешен одит, с която министърът е уведомен за извършения одит.

По повод на извършвания одит от изпълнителния директор на ИА НФЦ са представени документи, описани в писмо л. 406 от делото, а именно методически указания за предоставяне на държавно финансово подпомагане на българската филмова индустрия по схеми на държавна и/или минимална помощ и Заповед № 148/20.12.2018г. за утвърждаване, методика за определяне на средностатистическия бюджет съгласно изискванията на чл. 4, ал. 1, т. 2 от ППЗФИ и заповед № 163/29.11.2019г. за утвърждаване, правила за работа, организацията и дейността на Националната техническа комисия към ИА НФЦ и заповед № 41/08.04.2016г. за утвърждаване, вътрешни правила за работната заплата, утвърдени от изп.директор на 27.03.2015г., правила за командировките в страната и чужбина, утвърдени от изп.директор на 01.10.2010г., правила за определяне на реда за достъп до информация, утвърдени от изп.директор на 27.03.2015г., вътрешни правила за прилагане на системата за двоен подпис, утвърдени от изп.директор на 27.03.2015г., вътрешни правила за дейността и организацията на управлението на човешките ресурси и организационното развитие в администрацията на ИА НФЦ, утвърдени от изп.директор на 01.01.2007г., правилник за вътрешния документооборот на финансово-счетоводните документи в ИА НФЦ, утвърдени от изп.директор, правила за деловодната дейност, работата с документите и дейността на учредения архив в ИА НФЦ, утвърдени от изп.директор на 05.05.2016г., правила за документооборота и деловодната дейност в ИА НФЦ, утвърдени от изп.директор на 15.10.2015г., насоки за съставянето на антикорупционни планове; стратегия за управление на риска в ИА НФЦ, утвърдена от изп.директор на 01.05.2016г. и риск регистър за 2016г. и същата стратегия за 202-2022г., политика за защита на личните данни, актуализирана на 01.05.2018г. и харта на клиента, актуализирана 2017г. Описаните документи са приложени

по делото на л. 404-565, том II.

Приети са по делото документи /заповед за възлагане, одитен доклад и план за действие по дадените препоръки, утвърден от министъра на културата/ за предходен период – за 2018г.-2019г. /л.382-397/, като резултатите от одитите са обобщени в обдитен доклад от м. януари 2021г., според който и след проверка на дадените препоръки през 2018г. и 2019г., е отчетено, че някои са неизпълнени, други са в процес на изпълнение, а трети са частично изпълнени. Посочено е, че не е изпълнена препоръката за изготвяне на Национална програма за развитие на филмовата индустрия, на Устройствен правилник на Агенцията, на правила за контролни процедури при изплащането на разходи по извънтрудови правоотношения, гарантиращи спазването на трудовото законодателство и недопускане на преразход по параграфа, на предприемане на действия за спазване на клаузите на договори с просрочени срокове; в процес на изпълнение са следните препоръки: предприети действия по промяна на УП на Агенцията; анализ на необходимостта и начина на функциониране на съставите на Националната комисия за категоризация на филми и предприемане на действия за промяна и/или актуализиране на приложимите нормативни актове; извършване на анализ на предвидените в ЗФИ административно наказателни дейности и предприемане на действия за прилагане на разписаните разпоредби и/или изменение на действащите; като неизпълнени са отчетени пет препоръки.

Налична е докладна записка от ищцата до министъра на културата /л.23/ от 31.08.2020г. с искане за незабавна промяна на Правилник за прилагане на Закон за филмовата индустрия по повод промени в европейското законодателство в областта и отпускането на държавна помощ, който правилник няма да бъде актуален след 01.07.2021г. В тази връзка и започнала процедура по промяна на правилника по делото са приложени и други документи /л. 24-26/. В периода 10.03.2021г.-14.05.2021г. от ищцата до министъра са изпратени още две писма във връзка с промени в Закона за филмовата индустрия в четири области – администрация, финансиране, нормативна уредба и процедури по избор и финансиране на проекти, като в първото писмо /л. 27-31/ е направена съпоставка между промените в закона и действащото в Агенцията положение, като е даден израз за готовност по промяна на щатното разписание, бюджета и вътрешни актове за определяне на тарифите за таксите, наредба за регистрите, както и за провеждане на конкурси.

С писмо от 07.06.2021г. /л.44/ министъра на културата отново е уведомен за изменението на ЗФИ и необходимостта от приемане от МС на Правилник за прилагането му и на постановление за изменение на Устройствения правилник на Агенцията, както и е посочено, че проект на тези актове, заедно с други, описани в писмото, са изпратени. Посочено е, че с писмо от 11.05.2021г. по електронната поща до директор дирекция „Правнонормативна дейност и обществени поръчки“ са изпратени методически указания за прилагането на разпоредбите, свързани с предоставянето и отчитането на държавната и/или минималната помощ, предоставени по реда на ЗФИ. Документи, свързани с промяна на устройствения правилник на Агенцията и постановление на МС в периода м. 05-м.06.2021г. са налични на л. 298, 301-315/.

Представено е искане за предоставяне на обяснения /л.58-61/ от министъра на културата до ищцата, в което са формулирани въпроси относно узнаване на причините за неизготвяне на правила за текущ контрол върху изпълнението на поети финансови ангажименти и сключени договори по чл. 13, ал. 3 т. 4 ЗФУКПС, за оценка на изпълнение по чл. 13, ал. 3, т. 5 от същия закон, за актуализиране на вътрешните правила и процедури във връзка с нормативните промени и методология за вътрешния контрол на МФ; защо само на финансовия контролор е възложено осъществяването на предварителен контрол на цялостната дейност в съответствие с методологията по вътрешен контрол; защо предварителния контрол за законосъобразност включва само две дейности и не включва рискови процеси; защо не са предприети дейности по въвеждане на последващи оценки на изпълнението в съответствие с нормативните изисквания; защо не са актуализирани процедурите за управление на човешките ресурси, правилника за вътрешния документооборот на финансово-счетоводните документи, кодекса за поведение на служителите и други вътрешни документи в съответствие с уредбата. Искането е получено от ищцата и в срок са предоставени подробни обяснения, в които е описана промяната в законодателството, а от там обективната невъзможност да се изпълни описаното; че Агенцията е изпълнила задължението си да входи в М. проект на подзаконови нормативни актове /ППЗФИ, УП, Наредба № 1/23.06.2004г., Тарифа за таксите/, коментирана е числеността на агенцията, както и е посочено, че ще бъдат взети под внимание препоръките, направени в одитния доклад относно разписването на актуални правила за предварителен контрол и рискови процеси. В обясненията е описано, че одитния доклад е постъпил официално в Агенцията на 10.06.2021г. Доказателствата сочат, че докладът е изискан от ищцата и копие от него е изпратен по повод исканите обяснения.

Установява се, че ищцата е подавала молби за ползване на платен годишен отпуск и такъв и е бил разрешаван, както и че според заповед № РД12-445/28.06.2021г. /л.114/ е наредено на ищцата да се изплати обезщетение за неползван платен годишен отпуск за 2019г., 2020г. и 2021г. от 20 дни.

Видно е, че ищцата е била в отпуск по болест за периода 11.06.2021г.-18.06.2021г. /л.120/. Издаденият болничен лист е получен от министъра на културата на 18.06.2021г.

От извършената констатация е видно, че за периода 27.10.2017г.-17.06.2021г. последен вписан работодател на ищцата е М., ИА НФЦ.

Представено е поименно щатно разписание л.576, том II, в сила от 01.01.2021г. от което се установява, че общата численост на персонала е 13 бройки

Като свидетел е разпитана М. С. С.. Свидетелят заема длъжността главен експерт филмопроизводство и се занимава с подготовка за сключване на договор, следене на отчетност по сключени договори, като докладвам на ръководителя, изготвяне на статистически справки, поискани от Министерство на финансите. Заявява, че в Агенцията има система за финансово управление и контрол, с която се занимавал главния счетоводител, като тя, заедно с него, правили справки, които се изискват, бюджетната прогноза, която се изисквала от Министерство на финансите, всичко, което се изисквали.

Свидетелят не може да отговори дали в предприятието е имало утвърдени правила за текущ контрол върху изпълнението на поетите финансови ангажименти, нито дали има програма за управление на „Човешки ресурси“. Не знае дали е възлагано от служители на НФЦ или от външни експерти изготвянето на правила по последващ контрол на договор, както и не знае дали по време на мандата на Ж. е имало кодекс за поведението на служители по ТПО. Знае, че има щатно разписание и двама служители, работещи по трудово правоотношение. Свидетелят не е запознат със заповед на Министерство на финансите от 2020 г., издадена във връзка с нормативни промени на методологията за вътрешен контрол и няма спомен да е сведена до знанието на служителите. В показанията си свидетелят обяснява за осъществявания финансов контрол. Заявява, че през месец май 2021 г. от КараИ. имали възложена задача да предприемат действия по завеждане на дела по просрочени договори, т.к. по време на проверката се установило, че има просрочени договори.

Като свидетел е разпитана Толя Димитрова Евлогиева, от показанията на която се установява, че оспорената заповед е връчена на ищцата при отказ да я получи.

Като свидетел е разпитана В. Славчева С., заемаща длъжността главен експерт филмопроизводство и филморазпространение в ИА НФЦ, като от 2014 г. и било възложено със заповед да изпълнява функцията и на финансов контролор, т.к. притежавала икономическо образование. Само тя изпълнявала тази длъжност. В заповедта било определено да изпълнява две основни функции – проверка на командировъчни, които касаят задграничните командировки и траншовете, които касаят проекти на филмопроизводство. В показанията си свидетелят обяснява за процедурата по сключване на договори – първо проектите минавали през художествени комисии, след което се сключвали договорите. Последният етап бил минаването на проектите след техническата комисия, който се осъществявал след издаване на протокол за съответствие от техническата комисия, и в него се извършвал транш по съответния проект. Като финансов контролор свидетелят проверявал само предварителния етап, т.е. етапа, в който се сключвали договорите, където проверявала дали тези проекти подлежат на договаряне, т.е. на сключване на договор. Техническата комисия била последната, през която се преминавало за отпускане на последния транш. Техническата комисия можела да спре плащането на последния транш с препоръки за отстраняване на спецификациите, които се изискват. Свидетелят не може да каже какво се случва, ако съответното лице не отстрани нередовностите по продукта. Имало колега – г-жа Джина Петрова - секретар на техническата комисия, която уведомявала за несъответствието, но не знае от чие име се изпращало писмото – дали от нейно име, или от името на изпълнителния директор. Свидетелят не знае кой е осъществявал контрол до становище на техническата комисия и след това за изплащане на последния транш. Имало правила и за този контрол. Според свидетеля лицето, заемащо длъжността експерт филмопроизводство осъществявал контрол по сключване на тези договори, при нея се извършвало отчетността и предполага, че тя е запозната с този контрол и правилата. Плащанията по траншовете се одобрявали от изпълнителния директор. Показанията установяват, че имало вътрешни правила, които касаят сключване на тези договори, както и имало стратегия на риска от

директора. Според свидетеля Агенцията сключвала и други договори, които касаят отпускане на държавна помощ – договори за хонорари, за комисиите, които осъществявали дейността по оценяване на проектите – художествени комисии и финансови комисии, които включвали външни специалисти. Свидетелят давал становище към 2018г., когато се изготвял закона, в нейната област – филморазпространението, относно актуализацията му. След това не е давала становище, както и не е давала други становища във връзка с изготвяне на правила след 2018 г., вкл. за контрола и вътрешната организация. Заявява, че по другите договори, извън тези с държавна помощ, не е осъществявала контрол, т.к. това не влизало в задълженията ѝ, както и не се занимавала с последващи оценки на договорите. Свидетелят няма информация на други лица да е възлагано изготвяне на вътрешни правила за контрол.

Като свидетел е разпитан също К. А. Б.. Свидетелят е заемал два пъти длъжността изпълнителен директор на НФЦ - от 2015-2017 г. и от 2021-2022 г., до началото на 2022г., тоест преди и след края на мандата на ищеца. При встъпването си втория път имало вътрешни правила, правила за управление и контрол и други методи, свързани с работата на агенцията. Обяснява, че има набор от правила, които се наричат система за финансово управление и контрол, съдържащи няколко документа в този пакет, които се наложило да бъдат актуализирани, защото не били актуални. Наложило се да се направят стъпки за осъвременяване спрямо указания от МК, от инспектората към МК. Свидетелят няма спомен да е имало изготвен етичен кодекс за служители на трудов договор. Заявява, че системата от правила е многопластова и включва най-различни документи, едните определяли как се контролира, други какъв финансов контрол се прави в процеса на сключване и работа по договора и т.н. Свидетелят няма спомен в момента, когато постъпил във втория си мандат, какво точно включвала тази система от правила, този пакет, но помни, че се наложило да ги актуализират и искал всички документи да бъдат в един наръч, удобни за четене. След като се направил този актуален наръч от документи – система за финансов контрол, контрола се извършвал през втория ми мандат от служители на агенцията. Винаги се извършвал контрол по всички договори. Актуализация се налагала, т.к. имало указания от МК или от инспектората, и правилата отчитали и промените в закона, и в правилника за прилагането му. Законът бил приет през март 2021 г., а правилникът за прилагането му през август-септември. Актуализацията била извършена и заради двете неща - указанията и новия закон. При поемането на поста на 21.06.21 г. свидетелят заварил една доста хаотична ситуация, комисии за актуализация на тези правила нямало, комисии, свързани с фирменото производство също нямало, това са били комисии, които подреждат подадените проекти спрямо качествата им. Работата по конституирането на комисии започнала едва след като бил приет правилника за прилагане на закона. Потърсили външна експертна помощ, за да направят целия набор от правила спрямо необходимостите, указанията и новостите на закона.

Като свидетел е разпитана И. О. Б., от показанията на която се установява, че заемала длъжността счетоводител и касиер в Агенцията и имала за задача организацията по провеждане на конкурси за назначаване на държавни служители, водене на трудовите

досиета на служителите, оформяне на отпуски, на работни заплати, изчисляване на осигуровки, водене на всички комисии за техните хонорари и договори, осигуровки, целия процес по разплащането на тези комисии. Установява се още, че в Агенцията имало правила по СФУК, които били актуализирани от изпълняващия длъжността г-н К. Б. в края на 2021 г., съобразно нормативните изисквания след актуализацията на закона за финансово управление. Сочи, че и преди това имали правила за работната заплата, за етичен кодекс, за вътрешния трудов ред. Заявява, че в щатното разписание имат един служител на ТПО и в момента имали един служител на ТПО, назначен в началото на м.май 2022 г., всички останали били по закона за държавния служител. Назначена по ТПО била бившата секретарка на НФЦ, която напуснала по времето на мандата на г-жа КараИ.. Всички останали били държавни служители.

Софийският районен съд, вземайки предвид материалите по делото и доказателствата, въз основа на вътрешното си убеждение и закона, прави следните **правни изводи**:

С иска за признаване на уволнението за незаконно по чл. 344, ал.1, т.1 КТ ищецът отрича потестативното право на работодателя да прекрати трудовото правоотношение с едностранно изявление. Предмет на делото е съществуването на това потестативно право, поради което, ако съдът признае, че то е съществувало и е надлежно упражнено, уволнението е законно. Уважаването на иск на така предявеното основание предполага липса на проведено от ответника пълно и главно доказване на обстоятелствата, установяващи законосъобразно прекратяване на трудовия договор, разпределено в негова доказателствена тежест с доклада по делото.

В настоящия процес не е спорно, че ищцата е постъпила след конкурс на работа в ИА „Национален филмов център“ на длъжност Изпълнителен директор, считано от 27.10.2017г., обстоятелство, доказващо се от представеното по делото споразумение /л.9/, както и че правоотношението е било прекратено от работодателя с дисциплинарно уволнение.

Спори се за законосъобразността на това прекратяване.

По иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ:

Както се посочи по-горе, тежестта за доказване законосъобразността на упражненото от работодателя потестативно право да уволни работника е на самия работодател.

В случая, за да прекрати правоотношението, работодателят се е позовал на чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ – прекратяване на трудовия договор, когато работникът или служителът бъде дисциплинарно уволнен, по-конкретно за нарушение по чл. 187, ал. 1, т. 3 и т. 10 вр. чл. 190, ал. 1, т. 3 и т. 7 КТ, в случая ищцата в качеството си на директор на ИА „Национален филмов център“ за периода от назначаването на длъжност до момента на издаване на заповедта системно не е изпълнявала основните си задачи, свързани с осигуряване на ефективното, целесъобразното и законосъобразното изразходване на средства и спазването на финансова дисциплина, както и с привеждане на вътрешните актове и процедури на Агенцията с действащата нормативна уредба в страната, което води до риск при управление

на публичните финанси и правилното им и законосъобразно разходване.

Извършеното уволнение се оспорва с доводи за липса на нарушенията на трудовата дисциплина от страна на служителя, както и спазването на императивно разписаните в КТ правила за законосъобразно уволнение – изискване на обяснения от служителя за констатираните нарушения и запознаването му с тях, мотивиране на заповедта и наличие на закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ, както и че нарушението не е тежко и при преценката за налагане на наказанието не са съобразени всички обстоятелства. С оглед на начина, по който е прекратено правоотношението между страните по делото, то предмет на изследване е именно спазване правилата на дисциплинарното производство. Ето защо, и доколкото едва в писмените бележки ответникът се позовава на законност на уволнението, извършено по реда на чл. 19 вр. чл. 19а вр. чл. 54, ал. 5 Закон за администрацията, то не попада в обхвата на изследване на предпоставките за законност на уволнението.

Съгласно чл.195 КТ дисциплинарното наказание се налага с мотивирана писмена заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението, кога е извършено, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага.

Заповедта е издадена от оправомощено да представлява работодателя лице по смисъла на чл. 192, ал. 1 КТ – министъра на културата съгласно чл. 61, ал. 2 вр. чл. 89 КТ, според която за длъжности, определени в закон или в акт на Министерския съвет, трудовият договор се сключва от по-горестоящия спрямо работодателя орган, в който случай трудовото правоотношение се създава с предприятието, в което е съответната длъжност.

Заповедта е издадена в предвидения от закона двумесечен срок от извършване на твърдяното нарушение на трудовата дисциплина, за което работодателят е уволнил служителя. Твърди се, че деянията са осъществени в периода от назначаването на длъжност до момента на издаване на заповедта, а се установи от докладна записка с рег. № 24-02-19/31.05.2021г. /л.349-351/, адресирана до министъра на културата от ръководителя на звеното за вътрешен одит, с която министърът е уведомен за извършения одит, т.е. по-горестоящия орган е узнал за това на 31.05.2021г. Доколкото заповедта е издадена на 17.06.2021г., указания от закона преклузивен срок не е пропуснат /чл.194, ал. 1 КТ/. Дали твърдените системни нарушения на трудовата дисциплина са извършени в рамките на една година, според този състав е въпрос по същество на спора, доколкото ищецът сочи краен период, който влиза в рамките на преклузивния срок.

Преди издаване на заповедта е изготвено искане за предоставяне на обяснения на служителя по реда на чл.193 КТ. Искането за даване на обяснения на основание чл. 193, ал. 1 КТ е предхождащо датата на заповедта. В искането не са описани подробно нарушенията, които се вменят на служителя, но са поставени конкретни въпроси и в искането е препратено към изготвения одитен доклад. Освен това, служителят е изискал да се запознае с доклада и копие от него му е предоставен, поради което е бил наясно с твърдените за извършени нарушения.

Последователно в съдебната практика се застъпва, че работодателят трябва да осигури

на работника/служителя разумен срок според обстоятелствата, в който последният да реализира правото си да даде обяснения по чл. 193, ал. 1 КТ. С оглед обстоятелствата на всеки конкретен случай следва да се преценява дали на работника е предоставена реална възможност да даде обяснения за нарушението. Когато исканите обяснения са относно обстоятелства - действия или бездействия на работника от сравнително отдалечен период от време или налагат работникът да извърши определени справки, проверка на документи и пр., срокът за обяснения трябва да е съобразен с реалните възможности на работника да ги даде. Когато обясненията са за действия или бездействия, които не налагат обстойна проверка на минали събития, то наказанието може да бъде наложено и непосредствено след като работодателят е поискал от работника обяснения и такива не са били дадени /решение № 221/2014г. по гр.д. № 7639/13г. IV г.о. ВКС и решение № 137/10г. по гр.д. № 20/2009г. IV г.о. ВКС/.

Изложените принципни разбирания, отнесени към настоящия случай, дават основание да се заключи, че предоставеният на служителя срок е разумен. Касае се за няколко нарушения, извършени в продължителен период от време, но с оглед обстоятелството, че служителят е заемал ръководна длъжност, от позицията на която е бил запознат с извършения одит и дейността на агенцията през одитирания период и в периода преди това, както и че е депозирал писмени обяснения, то следва да се приеме, че е упражнил ефективно защитата си на този етап от производството. Наличието на дадени писмени обяснения от страна на работника /по връченото му искане за даване на обяснения/, когато в искането нарушението на трудовата дисциплина е било посочено по разбираем за работника начин – в случая с конкретно поставени въпроси и препратка към документ, известен на служителя, са достатъчни да установят, че същият е бил наясно с причините за уволнението му. В този смисъл решение № 7 от 23.01.2018 г. на ВКС по гр. д. № 1393/2017 г., III г. о., ГК.

Оспорената заповед отговаря и на изискването по чл. 195 КТ и е мотивирана.

Изискванията на чл. 195 КТ относно съдържанието на заповедта за дисциплинарно наказание са изпълнени, когато нарушението е конкретизирано в достатъчна степен - с оглед защитата на работника или служителя и за да бъде осъществен съдебният контрол за законност на наложеното наказание. Тези изисквания са налице, когато: в искането за даване на обяснения и в заповедта за налагане на наказание нарушението е посочено по разбираем за работника начин и когато в отношенията между работника и работодателя е ясно за какво е наложено наказанието. Наличието на яснота се установява от поставените от работодателя въпроси по повод на дисциплинарното нарушение и дадените от работника или служителя отговори по чл. 193 КТ. Наличието на дадени писмени обяснения от страна на работника /по връченото му искане за даване на обяснения/, когато в искането нарушението на трудовата дисциплина е било посочено по разбираем за работника начин, са достатъчни да установят, че същият е бил наясно с причините за уволнението му. В този смисъл решение № 7 от 23.01.2018 г. на ВКС по гр. д. № 1393/2017 г., III г. о., ГК.

Няма спор в практиката, сред която решение № 43 от 7.03.2018 г. на ВКС по гр. д. № 2085/2017 г., IV г. о., ГК, че нарушенията може да са конкретизирани в отделен документ,

към който заповедта да препраща, но с него служителът следва да бъде изрично запознат преди или най-късно до искането за обяснения по тях. Правилото произтича от изискването служителът да бъде наясно с констатираните негови простъпки, които следва да се уточнят по време и обстоятелства на извършване. Само при конкретно упоменати нарушения може да се счете, че е изпълнено изискването за предоставяне на възможност на адресата да даде обяснения по случая, съответно за мотивиране на заповедта. Няма пречка нарушението да бъде конкретизирано с период на извършването му, особено когато става дума за нарушения на дисциплината, които се осъществяват чрез бездействие, но този период следва да е разумно ограничен, така че да не касае срок, към който дисциплинарната отговорност е изключена по правилото на чл. 194 КТ. С решение № 76/10.07.2012 г. по т.д. № 490/2011 г. на ВКС, I т.о, се приема, че материалната доказателствена сила е присъща на свидетелстващите документи, а когато те са официални, т.е. издадени от длъжностно лице в кръга на службата му по установените форма и ред /чл.179, ал.1 ГПК/, с тях валидно се осъществява доказване на обективирания в тях факти, което съдът е длъжен да зачете при формиране на решението му по спора. Този извод произтича от определената от закона доказателствена сила на официалните свидетелстващи документи, които, ако са автентични и не са били оспорени по надлежния ред, обвързват съдебния състав да приеме за доказани материализираните в тях изявления и действия.

При преценка за спазване на изискването за описване на вида и периода на нарушението с оглед възможността на служителя да се защити, този съдебен състав намира, че то е спазено, а оспорената заповед - мотивира.

Дисциплинарното наказание е наложено за нарушение на дисциплината под формата на системни нарушения на трудовата дисциплина и други тежки нарушения на трудовата дисциплина, а именно за това, че в качеството си на директор на ИА „Национален филмов център“ за периода от назначаването на длъжност до момента на издаване на заповедта ищцата системно не е изпълнявала основните си задачи, свързани с осигуряване на ефективното, целесъобразното и законосъобразното изразходване на средства и спазването на финансова дисциплина, както и с привеждане на вътрешните актове и процедури на Агенцията с действащата нормативна уредба в страната, което води до риск при управление на публичните финанси и правилното им и законосъобразно разходване.

В самата заповед отделните действия, които служителът е извършил и които работодателят е подвел под системни нарушения на дисциплината и други тежки нарушения, не са изрично посочени. Конкретизация на нарушенията обаче се извежда от одитния доклад, към който препраща оспорената заповед, който е приет като доказателство и с който ищецът е запознат. От съдържанието му се установява, че в ИА „Национален филмов център“ не са утвърдени правила за текущ контрол върху изпълнението на поетите финансови ангажименти и сключени договори, за последващи оценки на изпълнението; не са предприети действия от изпълнителния директор за актуализиране на вътрешните правила и процедури - за управление на човешките ресурси, документиране на стопанските операции, предварителен контрол за законосъобразност, етични правила, във връзка с

нормативни промени и методологията за вътрешен контрол на Министерство на финансите, в резултат на което изградените системи за вътрешен контрол са неефективни и не дават разумна увереност, че целите на законодателството ще бъдат постигнати; не е утвърдена национална програма за развитие на филмовата индустрия, което застрашава адекватното функциониране на процеса по управление на риска; не са предприети действия по въвеждане на последващи оценки на изпълнението; предварителният контрол е в несъответствие с указанията на Министерство на финансите, като в него не са включени рискови процеси. Дадени са препоръки към директора за утвърждаването на такива правила, актуализация на съществуващите правила и заповеди, систематизиране в един наръчник. Съдържанието на одитния доклад в достатъчна степен внася яснота за вида на нарушенията, поради което изискването за мотивиране на заповедта се явява изпълнено.

Най-общо, нарушенията досежно „привеждане на вътрешните актове и процедури на Агенцията с действащата нормативна уредба в страната“ мога да се обобщят в четири групи:

1) липса на правила - не са утвърдени правила за текущ контрол върху изпълнението на поетите финансови ангажименти и сключени договори, за последващи оценки на изпълнението; **2) неактуализация на съществуващи правила** - не са предприети действия от изпълнителния директор за актуализиране на вътрешните правила и процедури - за управление на човешките ресурси, документиране на стопанските операции, предварителен контрол за законосъобразност, етични правила; **3) липса на национална програма** - не е утвърдена национална програма за развитие на филмовата индустрия, което застрашава адекватното функциониране на процеса по управление на риска; **4) несъответствие на правила** - предварителният контрол е в несъответствие с указанията на Министерство на финансите, като в него не са включени рискови процеси.

По въпроса дали нарушенията са извършени, следва да се съобрази дали служителът е имал задължение за осигуряване на ефективното, целесъобразното и законосъобразното изразходване на средства и спазването на финансова дисциплина и за привеждане на вътрешните актове и процедури на Агенцията с действащата нормативна уредба в страната. Несъмнено изпълнителният директор /според т.3, т.5, т. 10 от длъжностната характеристика л.20/ носи отговорност за управлението на бюджета на агенцията и за законосъобразното и целесъобразното разходване на бюджетни средства и за утвърждаване структурата на административните звена в дирекциите, длъжностното разписание, работните заплати и вътрешните правила за работна заплата, както и **други вътрешни правила, възложени с нормативен акт**, каквото задължение има съгласно чл. 7 ЗФУКПС, който текст не е променян, както и представя на министъра на културата Национална програма за развитие на филмовата индустрия. От изложеното се извежда, че за ищеца като изпълнителен директор на организация по смисъла на чл. 2, ал. 2 ЗФУКПС и съобразно задълженията си по длъжностна характеристика, е следвало да изготви, респ. поддържа в актуално състояние, описаните по-горе документи.

От представените по делото документ /л. 404-565, том II/ и от показанията на разпитаните по делото свидетели се установява, че в ИА „Национален филмов център“ има

утвърдени методически указания за предоставяне на държавно финансово подпомагане на българската филмова индустрия по схеми на държавна и/или минимална помощ и Заповед № 148/20.12.2018г. за утвърждаване, методика за определяне на средностатистическия бюджет съгласно изискванията на чл. 4, ал. 1, т. 2 от ППЗФИ и заповед № 163/29.11.2019г. за утвърждаване, правила за работа, организацията и дейността на Националната техническа комисия към ИА НФЦ и заповед № 41/08.04.2016г. за утвърждаване, вътрешни правила за работната заплата, утвърдени от изп.директор на 27.03.2015г., правила за командировките в страната и чужбина, утвърдени от изп.директор на 01.10.2010г., правила за определяне на реда за достъп до информация, утвърдени от изп.директор на 27.03.2015г., вътрешни правила за прилагане на системата за двоен подпис, утвърдени от изп.директор на 27.03.2015г., вътрешни правила за дейността и организацията на управлението на човешките ресурси и организационното развитие в администрацията на ИА НФЦ, утвърдени от изп.директор на 01.01.2007г., правилник за вътрешния документооборот на финансово-счетоводните документи в ИА НФЦ, утвърдени от изп.директор, правила за деловодната дейност, работата с документите и дейността на учредения архив в ИА НФЦ, утвърдени от изп.директор на 05.05.2016г., правила за документооборота и деловодната дейност в ИА НФЦ, утвърдени от изп.директор на 15.10.2015г., насоки за съставянето на антикорупционни планове; стратегия за управление на риска в ИА НФЦ, утвърдена от изп.директор на 01.05.2016г. и риск регистър за 2016г. и същата стратегия за 202-2022г., политика за защита на личните данни, актуализирана на 01.05.2018г. и харта на клиента, актуализирана 2017г.

Посочените документи не са част от нарушенията, констатирани с одитния доклад, за които е ангажирана отговорността на ищеца. Други документи, които да са представени по делото и да включват цитираните в одитния доклад, не са представени.

За доказване на твърдените за извършени нарушения по делото служат както констатациите в одитния доклад, които се ползват от съда за верни с оглед характера му на официален свидетелстващ документ, неоспорен от страните, така и събраните гласни доказателства. Показанията на разпитания по делото свидетел К. Б. позволяват да се установи, че след постъпването му на работа по втория мандат като изпълнителен директор се наложило да актуализира всички документи, което било направено в един наръч. В този смисъл следва да се ценят и показанията на свидетеля И. Б.. От тях става ясно, че съществуващите правила по СФУК са били актуализирани от и.ф. изпълнителен директор К. Б., заел поста след уволнението на ищцата. От показанията на този свидетел се извежда още, че и преди това е имало правила за работната заплата, за етичен кодекс, за вътрешния трудов ред, каквито се установява, че е имало и съгласно одитния доклад /с който е констатирано само неактуалността на етичния кодекс/. Обстоятелството, че липсва актуализация на част от вътрешните правила и процедури - за управление на човешките ресурси, документиране на стопанските операции, предварителен контрол за законосъобразност, етични правила, служат също показанията на свидетеля В. С., в частта, в която като лице, назначено на длъжност финансов контролор, сочи, че не е искано становище от нея след 2018г. по

актуализация на вътрешната уредба. В частта, в която показанията на свидетеля дават информация, че имало правила за контрол, не се споделят, тъй като остават неподкрепени от останалия доказателствен материал по делото. Същевременно, от показанията на този свидетел, както и на свидетелите С. и Б., се установява самата процедура при сключване и изпълнение на договорите. Показанията на М. С. не спомагат да се установи дали нарушенията са извършени, защото свидетелят не може да отговори дали в предприятието е имало утвърдени правила за текущ контрол върху изпълнението на поетите финансови ангажменти, дали има програма за управление на „Човешки ресурси“, дали е възлагано от служители на НФЦ или на външни експерти изготвянето на правила по последващ контрол на договор, както и дали е имало кодекс за поведението на служители по ТПО. В заключение, показанията на разпитаните по делото свидетели се ползват с доверие от съда, с изключение на посочената част от показанията на свидетеля С., защото взаимно се припокриват и допълват, а също са подкрепени от останалите доказателства по делото.

Като организация сред изброените в чл. 2, ал. 2 ЗФУКПС, а също и според задълженията по длъжностна характеристика, ръководителят на съответното публично предприятие /в случая ищецът като изпълнителен директор на ИА „Национален филмов център“/ е бил длъжен да осъществява финансовото управление и контрол чрез системи за финансово управление и контрол, включващи политики, процедури и дейности, с цел да се осигури разумна увереност, че целите на организациите са постигнати. Изискването съществува в ЗФУКПС и в тази част законът не е променян. Възложеното на ръководителите на тези организации задължение не е обусловено от изменението в Закона за филмовата индустрия. Последното изменение на Закона за филмовата индустрия е с ДВ бр. 18 от 2.03.2021 г. и засяга четири области – администрация /промяна на щатна численост/, финансиране, нормативна уредба /нов Устройствен правилник на Агенцията и ППЗФИ/ и процедури по избор и финансиране на проекти. Посочените области не засягат извършването на твърдените нарушения, защото необходимостта от съществуването и актуализацията на вътрешни системи за финансово управление и контрол не е отпаднала, както не е отпаднала необходимостта от национална програма, от актуализация на посочените по-горе документи, сред които етичен кодекс на служителите /доколкото такива е имало на работа, както се установи от свидетелските показания/. Необходимостта от изготвянето и актуализацията на посочените документи няма отношение и към необходимостта от приемането на нов Устройствен правилник на Агенцията, защото правомощието на ръководителя на организацията, в случая на ищеца, не е променено със закона, ерго необходимостта от съществуването и актуализацията на посочените документи не е обусловена от измененията в закона и необходимостта от приемането на нов Устройствен правилник. Необходимостта от изготвяне и актуализиране на правилата, посочени по-горе, не се изключва от актуализираните методологически документи, защото към датата, на която са актуализирани, за това е съобщено на съответните организации, в това число на Агенция „Национален филмов център“ /л. 378-381/, ерго ръководното лице е следвало да се запознае с тях, както е указано, и да приведе в съответствие с тях документацията.

По изложените по-горе мотиви, този съдебен състав намира, че е налице нарушенията на трудовата дисциплина, изразяващо се в неизпълнение на задълженията си по „привеждане на вътрешните актове и процедури на Агенцията с действащата нормативна уредба в страната“, което представлява нарушение на трудовата дисциплина съгласно чл. 187, ал. 1, т. 10 КТ. По естеството си тези са такива, че съставляват основания за ангажиране на дисциплинарната отговорност, още повече, че за ищецът съществува законово задължение и такова съгласно трудовата му длъжност да осъществява финансовото управление и контрол чрез системи за финансово управление и контрол, включващи политики, процедури и дейности, с цел да се осигури разумна увереност, че целите на организациите са постигнати. Описаното по-горе поведение на ищеца представлява виновно неизпълнение на трудовите задължения и на задълженията, произтичащи от нормативен акт.

Относно нарушението, че ищцата системно не е изпълнявала основните си задачи, свързани с осигуряване на ефективното, целесъобразното и законосъобразното изразходване на средства и спазването на финансова дисциплина, съдът намира, че то не се доказва по делото и не е ясно посредством кои действия това е сторено. В одитния доклад от 2021г. няма констатации за наличието на нарушение при разходването на средства. Такива констатации се съдържат в другите, приложени по делото одитни доклади – този от м.10.2018г. /л.255-274/ и проследяване на изпълнението на препоръки по одитен доклад /л.383-386/, но към тези документи заповедта за уволнение не препраща.

Този съдебен състав намира, че наложеното дисциплинарно наказание е съответно на извършеното нарушение.

При анализ на събрания по делото доказателствен материал може да се направи извод, че са налице системни нарушения на трудовата дисциплина от страна на ищеца. Съгласно § 1, т. 22 от ДР на КТ – "системни нарушения на трудовата дисциплина" са три или повече нарушения на трудовата дисциплина, извършени за период от една година, като за поне едно от тях не е налагано дисциплинарно наказание и за налагането им не са изтекли установените срокове, а за тези, за които са налагани – когато дисциплинарни наказания не са заличени по съответния ред. Същото разбиране е застъпено и в съдебната практика, сред която Решение № 44 от 22.02.2018 г. по гр. д. № 2306/2017 г. на ВКС, IV ГО.

Нарушенията, за които е наложено дисциплинарно наказание, се определят като системни, защото видно от представените предходни одитни доклади, такива нарушения не са констатирани, с едно изключение – това за липса на утвърдена национална програма за развитие на филмовата индустрия, което застрашава адекватното функциониране на процеса по управление на риска, е констатирано далеч преди 2021г. Останалите три от общо четири нарушения на трудовата дисциплина обаче не фигурират в предходните одитни доклади.

Като системни, законодателят е предоставил право на работодателя за тях да наложи най-тежкото дисциплинарно наказание – уволнение. Преценката е обусловена от обстоятелството, че независимо от вида и тежестта на всяко отделно нарушение, те със своята повторяемост обективно сочат към значително виновно неизпълнение на трудови

задължения. При констатиране нарушение на трудовата дисциплина обаче работодателят винаги има право да прецени дали да наложи дисциплинарно наказание на работника или служителите или не, както и да определи вида на дисциплинарното наказание. При избора на наказание работодателят е длъжен да се ръководи от законовите критерии по чл.189, ал.1 КТ, а именно тежестта на нарушението/определя се от значимостта на неизпълненото задължение и формата на вината/, обстоятелствата при които е извършено и поведението на работника или служителя. При системните нарушения по чл.190, ал. 1, т.3 КТ също следва да се изхожда от критериите по чл.189, ал.1 КТ съобразно изричната разпоредба на чл.190, ал.2 КТ. Това означава, че и при тези нарушения работодателят трябва винаги конкретно да съобрази кое от дисциплинарните наказания съответства на извършените нарушения. Преценката по чл. 189, ал.1 КТ е задължителна за работодателя и нейното извършване е изискване за законност на наложеното дисциплинарно наказание и в случаите когато са извършени множество нарушения на трудовата дисциплина за кратък период от време, независимо от относителната тежест на всяко едно от тях. Във всички случаи наложеното наказание трябва да съответства на извършеното нарушение.

В настоящия случай, доказано по делото се явява нарушение на трудовата дисциплина, изразяващо се в неизпълнение на задълженията си по „привеждане на вътрешните актове и процедури на Агенцията с действащата нормативна уредба в страната“, което представлява нарушение на трудовата дисциплина съгласно чл. 187, ал. 1, т. 10 КТ, а именно в ИА „Национален филмов център“ не са утвърдени правила за текущ контрол върху изпълнението на поетите финансови ангажименти и сключени договори, за последващи оценки на изпълнението; не са предприети действия от изпълнителния директор за актуализиране на вътрешните правила и процедури - за управление на човешките ресурси, документиране на стопанските операции, предварителен контрол за законосъобразност, етични правила, във връзка с нормативни промени и методологията за вътрешен контрол на Министерство на финансите, в резултат на което изградените системи за вътрешен контрол са неефективни и не дават разумна увереност, че целите на законодателството ще бъдат постигнати; не е утвърдена национална програма за развитие на филмовата индустрия, което застрашава адекватното функциониране на процеса по управление на риска; предварителният контрол е в несъответствие с указанията на Министерство на финансите, като в него не са включени рискови процеси.

При преценка тежестта на нарушението, следва да се съобрази значимостта на неизпълнените задължения по трудовото правоотношение, като се отчете характера на работата и настъпилите или възможни неблагоприятни последици за работодателя, обстоятелствата, при които е извършено, както и поведението на работника и служителя с оглед конкретната ситуация.

Касае се за три системни нарушение на трудовата дисциплина по чл. 190, ал. 1, т. 3 КТ - неизпълнение на трудовите задължения и на задълженията, произтичащи от нормативен акт съгласно чл. 187, ал. 1, т. 10 КТ. Съдът отчита обществената значимост на професията, която заема ищеца, но също характера на изпълняваните трудови функции и степента на

отговорност при изпълнение на дейността – ръководни функции и опериране с бюджетни средства, като се намира на пряко подчинение на министъра на културата, при която се изисква висока отговорност; липсата на самокритичност от страна на служителя предвид фактите по случая и заемащата високоотговорна длъжност като директор и то за продължителен период от време към датата на налагане на наказанието; соченото неизпълнение на трудовата дисциплина – касае е за *липса* на два документа - утвърдени правила за текущ контрол върху изпълнението на поетите финансови ангажменти и сключени договори, за последващи оценки на изпълнението, както и за *несъответствие* на предварителният контрол с указанията на Министерство на финансите, като в него не са включени рискови процеси, които са пряко свързани с ефективно, целесъобразно и законосъобразно управление на бюджетния ресурс, както и че са определени с висок риск за дейността в одитния доклад. Само по себе си нарушението, изразяващо се в неактуализация на съществуващи правила, сред които за управление на човешките ресурси, документирание на стопанските операции, етични правила, във връзка с нормативни промени и методологията за вътрешен контрол на Министерство на финансите, не може да се определи самостоятелно като „тежко“ нарушение по смисъла на закона, но заедно с останалите нарушения, изпълват това понятие. Не стои така въпросът за неактуализация на правилата за предварителен контрол за законосъобразност, тъй като имат отношение към разходването на средства. Изброените обстоятелства, описани от работодателя в обжалваната заповед, обуславят достатъчна тежест на нарушението за налагане на най – тежкото наказание - дисциплинарно уволнение. Действително, работодателят не е съобразил работното поведение на служителя до момента на уволнението и последиците от неизпълнение на тези задължения, но същото не може да се приеме като основание нарушението да не бъде определено като „тежко“. От характера на самите нарушения не се изисква да са настъпили вреди, за да се определят като тежки, въпреки че са такива, от които биха могли да настъпят вреди за предприятието. Съществуването на правилата е изискване на закона не само с цел да не бъдат понесени вреди, но и да се управляват и проследяват разходените средства, тоест да има ефективност и проследимост. В допълнение, от свидетелските показания на М. С. се извежда, че към месец май 2021г. е поставена задача да се предприемат действия по завеждане на дела по просрочени договори, т.к. по време на проверката се установило, че има просрочени договори.

За неоснователно оплакването, че не е спазена закрилата по ч. 333, ал.1, т. 4 КТ Предварителната закрила по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ е приложима в случаите, когато служителят **е започнал** ползването на разрешен отпуск. Закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ, се отнася към момента на връчване на заповедта за уволнение. Ако служителят се е явил на работа и не е съобщил за заболяване или разрешен отпуск по болест, работодателят няма задължение да вземе предварително разрешение за уволнението. Работникът следва да е уведомил работодателя за разрешения му отпуск и да е показал ясно, че го ползва, като не се явява на работа, за да изпълнява служебните си задължения. Видно е, че ищцата е била в отпуск по болест за периода 11.06.2021г.-18.06.2021г. /л.120/. Издаденият болничен лист е получен от министъра на културата на 18.06.2021г. Същевременно, оспорената заповед е

издадена на 17.06.2021г., когато ищецът е бил на работа и препис от заповедта му е връчена при редовно оформен отказ. След като по делото няма доказателства работодателят да е бил уведомен за ползвания отпуск по болест към този момент – 17.06.2021г., то за него не е съществувало задължение да приложи закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ. Остава несподелен довода, че щом като заповедта е връчена при отказ, то това означава, че ищцата не е изпълнявала трудовите си функции, т.е. не се е намирало на работа, а в законен отпуск по болест. Подобно правило при приемане на документ при отказ не се извежда от закона. Освен това, доказателства за мотивите на отказа по делото не са налични.

Горните изводи дават основание предявения от служителя иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ да бъде отхвърлен като неоснователен и недоказан.

По иска по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ

Основателността на иска се обуславя от незаконността на уволнението, до какъвто извод съдът не достига. Ето защо, искът следва да бъде отхвърлен като неоснователен. В допълнение, правото на възстановяване на заеманата преди прекратяването на ТПО длъжност при предявен иск по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ е налице само, ако е сключено безсрочно ТПО. Съгласно разясненията, дадени с т. решение № 2/2012 г. по т. дело № 2/2012 г. на ОСГК на ВКС искът с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ е важно правно средство за защита срещу незаконно уволнение. Прието е, че искът е конститутивен и с него се упражнява субективното преобразуващо право да се възстанови съществуването на трудовото правоотношение между работника или служителя и работодателя. Според същото тълкувателно решение това право на работника или служителя възниква от незаконното уволнение и то предпоставя признаването му за незаконно и неговата отмяна, но също така и съществуването към момента на постановяване на решението на материалното субективно преобразуващо право на възстановяване. Възстановяването на незаконно уволнения работник или служител на предишната му работа се извършва с постановено и влязло в сила съдебно решение. Решението на съда за уважаване на иска има за съществена последица възстановяване на трудовото правоотношение такова, каквото е било преди уволнението и то има преобразуващо действие: със сила на пресъдено нещо се възстановява прекратеното трудово правоотношение, възражда се същото трудово правоотношение съществувало между страните преди незаконното уволнение - за същата работа, трудово възнаграждение, условия на труд и др. Прието е, че това принципно разрешение търпи изключение в практиката на съда в една специална хипотеза - при предявени иски за защита срещу незаконно уволнение по срочен трудов договор. Според тълкувателното решение в тези случаи, когато уволнението е признато за незаконно, но междувременно - докато трае съдебния процес и преди постановяване на решението, срокът на трудовия договор е изтекъл, искът за възстановяване на работа се отхвърля. Прието е, че материалното потестативно право на възстановяване на предишната работа на незаконно уволнения работник или служител не съществува, а възстановяването на работа предпоставя трудово правоотношение, което би съществувало, ако не беше незаконното уволнение.

Когато длъжността е обявена за конкурсна по решение на работодателя, приложими са и нормите на КТ, уреждащи срочния трудов договор, както е в случая. Разпоредбата на чл. 69, ал. 1 КТ относно трансформирането на срочното трудово правоотношение във безсрочно е неприложима към ТПО възникнало въз основа на конкурс, в този смисъл решение № 840 от 20.12.2010 г. по гр. д. № 3405/2008 г. на ВКС, Четвърто ГО, поради което и на това основание искът се явява неоснователен.

По иска по чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 КТ

Искът за заплащане на обезщетение за оставане без работа поради незаконното уволнение е предявен в размер на 15246.00 лева за периода 17.06.2021г. – 17.12.2021г., ведно със законната лихва от датата на подаване на исковата молба – 30.07.2021г., до окончателното плащане. Уважаването на този иск предполага установяване незаконността на прекратяването на трудовото правоотношение и оставането на ищеца без работа в резултат от уволнението за процесния период. В случая съдът не достига до извод за незаконност на извършеното уволнение, поради което искът следва да бъде отхвърлен като неоснователен.

По иска по чл. 55 ЗЗД вр.чл.221, ал.2 КТ

Съгласно текста на чл. 221, ал. 2 КТ при дисциплинарно уволнение работникът или служителът дължи на работодателя обезщетение в размер на brutното си трудово възнаграждение за срока на предизвестие - при безсрочно трудово правоотношение, и в размер на действителните вреди - при срочно трудово правоотношение. Основателността на иска с правно основание чл. 221, ал. 2 КТ зависи от наличието на дисциплинарно уволнение, в какъвто случай работникът или служителът дължи на работодателя обезщетение в размер на brutното си трудово възнаграждение за срока на предизвестие - при безсрочно трудово правоотношение, и в размер на действителните вреди - при срочно трудово възнаграждение. Ако дисциплинарното уволнение се отменя, отпада и задължението за обезщетение по текста, което има за цел да възмезди работодателя за прекратяването на трудовото правоотношение без предизвестие. В настоящия случай съдебният състав не достига до извод за незаконност на дисциплинарното уволнение и неговата отмяна, поради което този иск подлежи на отхвърляне.

По разноските

Разноските се разпределят по правилата на чл. 78, ал. 3 ГПК.

С оглед изхода на спора, на разноски има право ответника. Разноски за адвокатско възнаграждение в размер на 1030.69 и разноски за депозит за свидетел в размер на 100.00 лева са своевременно претендирани и има доказателства да са реално направени. Търсеното адвокатско възнаграждение не се явява прекомерно с оглед предявените четири обективно

кумулятивно съединени иска и правилата на чл. 7, ал. 1, т. 1, ал. 2, т. 3 вр. чл. 2, ал. 5 НМРАВ.

Разноски на третото лице-помага не следва да се присъждат съобразно текста на чл. 78, ал. 10 ГПК.

По аргумент от чл. 78, ал. 6 вр. чл. 83, ал. 1 ГПК разноските за държавна такса по исковете по чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 и по чл. 55 ЗЗД вр.чл.221, ал.2 КТ остават за сметка на бюджета.

Мотивиран от гореизложеното, Софийският районен съд, Второ гражданско отделение, 55^{-ти} състав,

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ, като неоснователни и недоказани, предявените от Ж. И. К., ЕГН *****, с постоянен адрес гр. София, ..., срещу Изпълнителна агенция „Национален филмов център“, код по БУЛСТАТ ..., със седалище и адрес на управление гр. София, бул., представлявана от изпълнителния директор П. Т., обективно кумулативно съединени искове, както следва:

- конститутивен иск по чл.344, ал.1, т.1 от *Кодекса на труда* (КТ) за признаване уволнението за незаконно и отмяна на Заповед № РД 12-396/17.06.2021г. на работодателя, представляван от министъра на културата;

- конститутивен иск по чл. 344, ал.1, т.2 КТ за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност – изпълнителен директор на Изпълнителна агенция „Национален филмов център“;

- осъдителен иск по чл. 344, ал.1, т.3 КТ вр.чл.225, ал.1 КТ за заплащане на обезщетение за времето, през което ищцата е останала без работа поради уволнението в размер на 15246.00 лева за периода 17.06.2021г. – 17.12.2021г., ведно със законната лихва от датата на подаване на исковата молба – 30.07.2021г., до окончателното плащане;

- осъдителен иск по 55 ЗЗД вр.чл.221, ал.2 КТ за заплащане на сумата 1443.75 лева - удържано обезщетение от работодателя без правно основание като последица от дисциплинарното уволнение, ведно със законната лихва от датата на подаване на исковата молба – 30.07.2021г., до окончателното плащане.

ОСЪЖДА, на основание чл. 78, ал. 3 ГПК, Ж. И. К., ЕГН *****, да заплати на Изпълнителна агенция „Национален филмов център“, код по БУЛСТАТ ..., сумата от **1130.69 лева** – разноски по делото.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване пред Софийския градски съд с въззивна жалба в двуседмичен срок от датата на съобщаването му на страните.

Решението е постановено при участието на М. като трето лице-помага на страната на ответника.

ПРЕПИС от решението да се връчи на страните.

Съдия при Софийски районен съд: _____