

# РЕШЕНИЕ

№ 3182

гр. София, 15.06.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. II-Ж СЪСТАВ**, в публично заседание на седемнадесети май през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Калина Анастасова

Членове: Темислав М. Димитров  
Теодора Анг. Карабашева

при участието на секретаря Мария Т. Методиева  
като разгледа докладваното от Калина Анастасова Въззивно гражданско дело  
№ 20231100501275 по описа за 2023 година

Производството е по чл. 258 – чл. 273 ГПК.

С Решение № 14798 от 19.12.2022 г. по гр.д. 44430/2022 г. по описа на СРС, 144 с-в са отхвърлени предявените от Б. А. П. срещу „Д.Б.“ ЕООД обективно съединени искове по чл.344, ал. 1, т.1, предл. първо и второ и чл. 344, ал.1, т.2 от КТ – за признаване на извършеното със заповед № 657/ 24.06.2022г. на управителя на дружеството уволнение за незаконно и неговата отмяна; за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност „работник, сглобяване на детайли“, по чл.344, ал.1, т.3 КТ вр. чл. 225, ал.1 КТ за осъждане на „Д.Б.“ ЕООД да заплати на Б. А. П. сумата от 2776,63 лв. като обезщетение поради незаконното уволнение за периода от 24.06.2022 г. до 16.08.2022 г., ведно със законовата лихва за забава от датата на подаване на исковата молба до окончателното плащане, както и за сумата от 1604.92 лв. по чл.221, ал. 2 КТ вр. чл.55 ал. 1 пр. 3 ЗЗД-неправомерно удържано от работодателя обезщетение, ведно със законовата лихва за забава от датата на подаване на исковата молба до окончателното им плащане.

Срещу постановеното съдебно решение е депозирана въззивна жалба от ищеца Б. А. П.. Излага доводи за допуснато съществено процесуално нарушение, като не били обсъдени свидетелските показания на свидетеля Н.В., чрез които се установявало, че инициатор на сбиването е другия работник – И.Г., а не ищеца. Заявява, че неправилно районният съд е приел за доказано от ответника извършването на изброените в

заповедта нарушения на трудовата дисциплина. При постановяване на решението си съдът е следвало да обсъди и кредитира показанията на свидетеля Н.В., като вземе предвид и дадените от ищеца обяснения. Освен това поддържа, че показанията на свидетеля Г.а били противоречиви и неправилно съдът е основал решението си единствено на тях. От показанията на свидетеля В. се установявало, че не ищеца П. е инициирал конфликта, а напротив той се бил защитавал, за което бил предизвикан. На следващо място твърди, че работодателят не бил обсъдил в заповедта за уволнение дадените от него обяснения. В заповедта не бил описан механизма на възникване на конфликта. Също така неправилно районният съд бил приел, че е спазен срока по чл. 194 КТ за налагане на дисциплинарното наказание. Отправя искане за отмяна на решението и уважаване на исковете. Претендира разноски.

Въззиваемата страна „Д.Б.“ ЕООД е подала писмен отговор на въззивната жалба, в който изразява становище за неоснователност на същата. Заявява, че постановеното решение е правилно и следва да бъде потвърдено. Посочва, че районният съд правилно е анализирал свидетелските показания и е кредитирал показанията на свидетеля Г.а. Излага доводи, че заповедта била мотивирана съобразно изискванията на чл. 193 КТ и са спазени сроковете по чл. 194 КТ за налагане на дисциплинарното наказание.

Съдът, като обсъди доводите във въззивната жалба относно атакувания съдебен акт и събраните по делото доказателства, достигна до следните фактически и правни изводи:

Жалбата е подадена в срок и е допустима. Разгледана по същество, съдът намира същата за неоснователна.

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 с изключение на случаите, когато следва да приложи императивна материалноправна норма, както и когато следи служебно за интереса на някоя от страните - т. 1 от ТР № 1/09.12.2013 г. по тълк. д. № 1/2013 г. на ОСГТК на ВКС.

При извършената проверка по реда на чл. 269, предл. 1 от ГПК, съдът установи, че обжалваното решение е валидно и допустимо, поради което съдът дължи произнасяне по съществото на правния спор в рамките на доводите, заявени с въззивната жалба, от които е ограничен, съгласно нормата на чл. 269, предл. 2 от ГПК.

Настоящият въззивен състав намира, че решението на СРС е правилно, като на основание чл. 272 ГПК препраща към подробните мотиви, изложени от първоинстанционния съд. Независимо от това и във връзка с доводите във въззивната жалба е необходимо да се добави и следното:

Страните не спорят и е установено, чрез събраните пред първата инстанция доказателства, че между страните е съществувало трудово правоотношение от

07.12.2007 г. до издаване на процесната заповед за дисциплинарно наказание уволнение от 24.06.2022г., по което ищецът е изпълнявал първоначално длъжността „монтажник“, а след сключване на анекс към трудовия договор от 30.06.2015 г. бил преназначен на длъжността „работник, сглобяване на детайли“.

Установено е, че със споразумение от 27.01.2022 г. е изменено трудовото възнаграждение на ищеца на сумата 1 604,92 лв.

Съгласно чл. 195, ал. 1 КТ дисциплинарно наказание се налага с мотивирана писмена заповед, в която следва да се посочат нарушителят, нарушението - кога е извършено и в какво се изразява, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага. За наличието на изискуемите от закона реквизити на заповедта съдът следи служебно.

С постановените по реда на чл.290 ГПК Решение № 849/12.02.2011 г. на IV г.о., Решение № 266/26.09.2011 г. по гр. д. № 311/2011 г. на III г.о., Решение № 432/07.11.2011 г. по гр.д. № 65/2011 г. на IV г.о. и др. са изразени становища, които се възприемат от настоящия състав, че мотивирането на заповедта е изпълнено при наличие на данни за еднократност на наказанието, спазване на сроковете по чл. 194 КТ и осигуряване на възможност на работника или служителя да се защити ефективно чрез индивидуализиране на нарушението по начин, който не буди съмнение относно съществените му белези от обективна и субективна страна.

В случая е установено, че със Заповед № 657/ 24.06.2022г. на управителя на дружеството- ответник на ищеца е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ за нарушение на трудовата дисциплина по чл. 190, ал. 1, т. 7 КТ, извършено на 16.03.2022 г., около 06:10 ч., при започване на работа в Цех „Малки части“ в дружеството – ответник, което нарушение се изразява в сбиване на работното място с друг работник – И.Г..

В издадената заповед е посочено, че на 16.03.2022 г., около 06:10 ч., при започване на работа в Цех „Малки части“ в дружеството – ответник, ищецът се е скарал и сбил със своя колега И.Г. като се е стигнало до размяна на обиди и юмручни удари, прераснали в побой, с което ищецът нарушил трудовата дисциплина - чл. 190, ал. 1, т. 7 КТ.

В проведеното дисциплинарно производство съдът констатира, че е спазена разпоредбата на чл. 193 от КТ и са изискани писмени обяснения от служителя по повод на нарушението на трудовата дисциплина. Такива са дадени и в тях работникът- ищец обяснява, че е бил провокиран от друг служител за настъпване на инцидента. Обясненията на ищеца относно нарушението на трудовата дисциплина са били приложени към докладната записка, посочена в мотивите на заповедта за дисциплинарно уволнение. Следователно те са достигнали до работодателя преди налагане на наказанието.

С оглед това, съдът намира че изискването по чл. 193, ал. 1 КТ за приемане на писмените обяснения на работника преди налагане на наказание е изпълнено. Оценката на обясненията принадлежи на работодателя, чието е правомощието да реши дали е извършено дисциплинарно нарушение, дали нарушителят може и трябва да бъде санкциониран в предвидения от закона срок и какво наказание да му наложи, за да има съразмерност с тежестта на нарушението. При изследване законността на уволнението от съществено значение е обясненията да са достигнали до работодателя и той да се е запознал с тях, за да се гарантира законовото изискване работникът или служителят да упражни надлежно правото си на защита. В случая се установява, че това е изпълнено.

В процесната заповед е описано нарушението на трудовата дисциплина, както го е оценил работодателят, като са ясни съществените му признаци от обективна страна /време, място и начин на извършване/ и е посочен законовият текст, под който същият счита, че се подвежда описаното нарушение. Така дисциплинарното нарушение е индивидуализирано в достатъчна степен служителят да има възможност да разбере причините и основанията за налагане на дисциплинарното наказание. Доводите на въззивника в обратен смисъл съдът намира за неоснователни доколкото разпоредбата на чл. 195, ал. 1 от КТ не поставя изискване към работодателя да посочи всички обективни и субективни елементи на изпълнителното деяние, деня и часа на осъществяването им. В този см. е изразеното становище в Решение № 177 от 11.07.2012 г. по гр. д. № 193 по описа за 2011 г. на IV ГО на ВКС, постановено по реда на чл.290 ГПК, което се възприема от настоящия състав. Както е посочено в него, достатъчно е нарушението да е конкретизирано в достатъчна степен - с оглед защитата на работника или служителя, също и за да бъде осъществен съдебния контрол за законност на наложеното наказание. В този см. е и становището изразено в Решение № 7 от 23.01.2018 г. по гр. д. № 1393/2017 г., Г. К., III г. о. на ВКС. Както е посочено в последното, тези изисквания са налице както когато в искането за даване на обяснения и в заповедта за налагане на наказание - нарушението е посочено по разбираем за работника начин, така и когато в отношенията между работника и работодателя е ясно за какво е наложено наказанието. Когато служителят е изготвил и депозирал пред работодателя си писмените обяснения, изразяващи позицията му по всички твърдения за конкретните нарушения, изложени в уволнителната заповед преди налагането на дисциплинарното наказание, и тези обяснения са взети предвид, не може да се приеме, че правото на защита на служителя е било нарушено и същият не е знаел за какви нарушение носи му се налага наказанието и за тях не му било искано обяснение /в сходен смисъл е и решение № 53 от 31.05.2017 г. по гр. д. № 2943/2016 г., Г. К., III г. о. на ВКС /.

С оглед изразеното, съдът намира че не съставлява нарушение на чл. 195 КТ и чл. 193 КТ непосочването на първопричината за възникване на конфликта, след като в случая със заповедта в достатъчна степен е конкретизирано самото нарушение, поради

което е наложено дисциплинарното наказание.

По съществото на извършеното трудово нарушение- съдът намира, че по делото е установено, че на 16.03.2022 г., около 06:10 ч., при започване на работа в Цех „Малки части“ в дружеството – ответник, т.е. в работно време и в помещение на дружеството-работодател ищецът е ударил с юмруци по лицето /главата свой колега, което се установява от събраните пред първата инстанция доказателства в т.ч. и показанията на свидетелите Н.Б. В. и К.Н.Г.-Д.. По отношение участие на ищеца в сбиване с друг колега на посочената дата в работно време и помещение на работодателя показанията на свидетелите не са противоречиви и правилно при постановяване на своето решение съдът е възприел за установен факта на участие на ищеца в непристойни действия и поведение на работното място.

С оглед така установения факт следва да се приеме, че ищецът е извършил деянието- нарушението на трудовата дисциплина, за което е санкциониран със сега оспорената заповед.

Установеното поведение на ищеца представлява нарушение на трудовата дисциплина. Задълженията на работника, примерно посочени в чл. 126 от КТ, изискват по време на работа работникът /служителят да изпълнява пълноценно трудовите си функции, при спазване на правилата за работа и съобразена лоялност към работодателя. Сбиването на работното място е нарушение на трудовото дисциплина, което отговаря и на изискването на чл. 186 от КТ за виновно неизпълнение на трудовите задължения. Нарушението на трудовата дисциплина е и тежко. Нанасянето на удари на друг работник или служител в работно време разстройва трудовия процес не само на участниците в инцидента, застрашава безопасността на труда, повлиява негативно на името на работодателя сред съконтрагентите му. Сбиването е деликтно поведение и извън рамките на трудовия процес- виновно обществено укоримо поведение на дееца.

Действително, чрез показанията на свидетеля В. дадени пред първата инстанция са установени данни за предизвикване на ищеца от страна на другия участник в инцидента-И.Г. с непристойни думи. Установено е обаче и чрез показанията на свидетеля В. и чрез показанията на свидетеля Г.а, че поведението на ищеца не е било правомерно и адекватно. Ударите с юмрук по главата на колегата И.Г. не могат да бъдат реципрочна реакция- реакция за защита и избягване на нападение в рамките на необходимите предели. Ето защо не може да се приеме, че реакцията на ищеца при побоя е адекватна и съответно - оправдана.

Нанасянето на удари по главата на колегата Г. е тежко и виновно нарушение на трудовата дисциплина отговарящо на изискванията на чл. 189 от КТ за налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание- уволнение.

Ето защо съдът приема, че като е нарушил пък било то и еднократно правилата

за работа при ответника- работодател ищецът е изпълнен състава на чл. 190, ал. 1, т. 7 от КТ като основание за налагане на дисциплинарно уволнение. Разпоредбата на чл. 190, ал. 1, т. 7 от КТ е бланкетна и визира нарушение на трудовата дисциплина, което макар да не е сред изброените в предходните точки на нормата, е достатъчно тежко според критериите на чл. 189, ал. 1 от КТ, за да обоснове налагането на най-тежкото дисциплинарно наказание. Доказаното нарушение на трудовата дисциплина извършено от ищеца отговарят на тези критерии.

Доводите на въззивника, че при налагане на дисциплинарното наказание не са спазени указанията на разпоредбата на чл.194 КТ, съдът намира за неоснователни. Сроковете по член 194, чл. 1 от КТ за налагане на дисциплинарни наказания не текат по време на законоустановен отпуск или участие в стачка. От представения пред първата инстанция болничен лист е установено, че ищецът е ползвал отпуск за временна неработоспособност в периода от 17.03.2022 г. до 28.03.2022 г., следователно през този период от време срокът по чл. 194 ГПК не е текъл /12 дни/.

Съответно, от представеното пред първата инстанция Експертно решение на ТЕЛК № 2960/21.12.2020 г. се установява, че ищецът е освидетелстване с 30 % трайно намалена работоспособност, като е предписано, че работникът не може да изпълнява заеманата длъжност, поради което следва да бъде трудоустроен на друга работа, като решението е с валидност от 3 години до 01.12.2023 г.

Представени са и следните документи, свързани с искането за уволнение на ищеца: искане за получаване на разрешение от ИТ за уволнение на ищеца от 18.03.2022 г., писмо от Дирекция "Главна инспекция по труда" от 24.03.2022 г., в което се поиска разрешение; искане до ТЕЛК за издаване на Експертно решение от 30.03.2022 г.; Експертно решение на ТЕЛК № 1439/20.05.2022 г.; допълнение към искането за разрешение за уволнение от 14.06.2022 г.; и становище на Дирекция "Главна инспекция по труда"от 23.06.2022 г. От описаните документи става ясно, че, според Експертно решение на ТЕЛК № 2960/21.12.2020 г., ищецът бил трудоустроен, а работодателят поискал разрешение от Дирекция "Главна инспекция по труда" за неговото уволнение. С първоначалното си писмо Дирекция "Главна инспекция по труда" посочила, че работодателят трябва да поиска и мнението на ТЕЛК по въпроса за уволнението. От експертното решение на ТЕЛК № 1439/20.05.2022 г. става ясно, че заболяванията на ищеца не са включени в списъка на Наредба № 5 и той не е бил трудоустроен. В резултат на това, ищецът не се ползва със закрилата, предвидена в чл. 333 КТ. Поради това, с последващо писмо от 23.06.2022 г., Дирекция "Главна инспекция по труда" е дала становище, че за уволнението на ищеца не е необходимо предварително разрешение от Дирекция "Главна инспекция по труда".

Съгласно член 194, чл. 3 от КТ, сроковете по чл. 1 не текат и по време от подаването на искането до получаването на мнението на трудово-експертната лекарска

комисия или предварителното разрешение за уволнение от инспекцията по труда в случаите по член 333, чл. 1 от Трудовия кодекс. В съответствие с представите и обсъдени доказателства ищецът бил установен с 30% трайно намалена работоспособност, като са посочени и условията, които му пречат при работа, включително тежко носене и преместване на предмети над 5 кг., рязки и усукващи движения в кръста, продължително ходене и неблагоприятни климатични условия. Когато с решение на трудово-експертната лекарска комисия е определен процент на намалена работоспособност и са посочени условия, които пречат на работника, то работникът се счита за трудоустроен съгласно член 333, чл. 1, точка 2 от Трудовия кодекс. Наличието на заболяване, което налага трудоустройство, е установено в съответствие със законовите разпоредби и от органа, предвиден в член 1, чл. 1 от Наредбата за трудоустройството. От този момент работникът се ползва от закрила при уволнение. Поради тези причини работодателят е имал изискванията, предвидени в член 333, чл.и 1 и 2 от Трудовия кодекс, за да поиска разрешение от Инспекцията по труда и мнение от трудово-експертната лекарска комисия относно предстоящото уволнение.

С оглед изложеното, съдът намира че срокът по чл. 194, ал. 1 КТ е спрял да тече в периода от направеното запитване до Дирекция "Главна инспекция по труда" /18.03.2022 г./ и ТЕЛК/30.03.2022 г./ до произнасянето на ТЕЛК/22.05.2022 г./, респ. и Дирекция "Главна инспекция по труда" /23.06.2022 г./. Така общо срокът по чл. 194, ал. 1 КТ е спрял да тече на основание чл. 194, ал. 3 и ал. 4 КТ за периода от 17.03.2022 г. до 23.06.2022 г./ 3 месеца и 8 дни/.

С оглед на горното дисциплинарното наказание – уволнение, наложено на ищеца от работодателя на 24.06.2022 г. за извършеното нарушение на 16.03.2022 г. е в императивния срок по чл. 194, ал. 1 КТ.

С оглед изложеното настоящия състав на СГС приема, че уволнението на ищеца е законосъобразно, поради което иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ за неговата отмяна следва да бъде отхвърлен.

Поради отхвърлянето на иска за отмяна на уволнението на отхвърляне подлежи и иска за възстановяване на ищеца на длъжността, заемана преди уволнението, както и иска за заплащане на обезщетение поради незаконно уволнение и искът за възстановяване на неправомерно удържаната на ищеца сума за обезщетение по чл.221, ал.2 КТ.

С оглед изложеното въззивната инстанция приема, че изводите на двете съдебни инстанции съвпадат. Постановеното от първата инстанция решение следва да бъде изцяло потвърдено като законосъобразно и правилно.

По разноските:

При този изход на спора право на разноски има въззиваемата страна, която не

представя доказателства за реалното им извършване.

Така мотивиран, Софийският градски съд,

## **РЕШИ:**

**ПОТВЪРЖДАВА** Решение № 14798 от 19.12.2022 г. по гр.д. № 44430/2022 г. по описа на СРС, 144 с-в.

Решението може да бъде обжалвано с касационна жалба пред Върховния касационен съд при условията на чл. 280, ал. 1 ГПК в едномесечен срок от получаване на препис от страните.

**Председател:** \_\_\_\_\_

**Членове:**

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

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