

РЕШЕНИЕ

№ 3844

гр. София, 14.03.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 56 СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и осми февруари през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Н. Д. С. М.

при участието на секретаря Е. Ю. И.
като разгледа докладваното от Н. Д. С. М. Гражданско дело № 20221110121943 по описа за 2022 година

Производството е образувано по предявени от А. Н. И. срещу „К. Н. Ю.“ ЕАД обективно кумулативно съединени иски с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, вр. чл. 357, ал. 1 вр. чл. 188, т. 3 КТ и чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ.

Ищецът твърди, че е работил при ответното дружество по трудово правоотношение въз основа на трудов договор № А-22126/28.09.2020 г., по силата на което е заемал длъжността „телеагент“. Посочва, че същото е било прекратено, като със Заповед № 10125/04.04.2022 г. на директора за България на „К. Н. Ю.“ ЕАД му е наложено дисциплинарно наказание уволнение на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ, вр. чл. 190, ал. 1, т. 4, чл. 187, ал. 1, т. 8 вр. чл. 190, ал. 1, т. 7 КТ и чл. 188, т. 3 КТ – поради разпространяване на поверителни за работодателя сведения, уронване доброто име на предприятието и други тежки нарушения на трудовата дисциплина за това, че на 30.06.2021 г., 12.08.2021 г., 25.08.2021 г. и 06.09.2021 г. ищецът разпространил поверителна за работодателя информация в група с неизвестен брой членове и състав, част от платформата „Дискорд“, като направил поверената му информация, достъпна и видима за неограничен брой трети лица. Поддържа, че при издаване на процесната заповед не е спазена процедурата по чл. 193 КТ за искане на обяснения, същата не съдържа задължителните реквизити по чл. 195 КТ, като не е мотивирана, издадена е от лице без представителна власт, както и че наказанието е наложено извън сроковете по чл. 194 КТ. Оспорва реално да е извършено нарушение на трудовата дисциплина, а при условията на евентуалност – че наказанието не е съответно на вменените нарушения. Въз основа на горното иска уволнението да бъде признато за незаконно и отменено и да бъде възстановен на заеманата длъжност.

Ответникът в депозирания в срока по чл. 131, ал. 1 ГПК писмен отговор оспорва исковите като неоснователни. Поддържа, че уволнението е законосъобразно, като отговаря на всички формални и материални изисквания за това. Счита, че исковите следва да бъдат отхвърлени.

Съдът, като взе предвид доводите и възраженията на страните, и

събраните по делото доказателства, преценени поотделно и в тяхната съвкупност, приема за установено от фактическа страна следното:

С доклада по делото на основание чл. 153 ГПК като безспорни и ненуждаещи се от доказване по делото са отделени обстоятелствата, че между страните по делото е съществувало трудово правоотношение въз основа на трудов договор № А-22126/28.09.2020 г., по силата на което ищецът е заемал длъжността „телеагент“; същото е било прекратено със Заповед № 10125/04.04.2022 г., с която е наложено на ищеца наказание дисциплинарно уволнение на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ, вр. чл. 190, ал. 1, т. 4 (поради злоупотреба с доверието на работодателя или разпространяване на поверителни за него сведения), чл. 187, ал. 1, т. 8 (злоупотреба с доверието и уронване на доброто име на предприятието, както и разпространяване на поверителни за него сведения) вр. чл. 190, ал. 1, т. 7 КТ (други тежки нарушения на трудовата дисциплина) и чл. 188, т. 3 КТ.

От приложения по делото трудов договор № А-22126/28.09.2023 г., сключен между страните /л. 6 и сл./, се установява, че в чл. 10 от същия е предвидено задължение на служителя за конфиденциалност, съдържанието на което е дефинирано като задължение да съхранява като поверителна всяка информация относно работодателя и неговите клиенти, включително производствени и търговски тайни, като сведения, които се отнасят до договори, организации, доставчици, клиенти, колеги, съдружници, акционери и до дружествени дела на работодателя. По делото е приложена длъжностна характеристика за заеманата от ищеца длъжност /л. 102/, от която не се установява по-детайлно описание на сведенията, представляващи поверителни такива за работодателя.

Представена е по делото подписана от ищеца декларация за конфиденциалност от 28.09.2020 г. /л. 108/, съгласно която същият заявява, че е запознат и се задължава да спазва вмененото му задължение за пазене на поверителни сведения.

Видно от приложения по делото писмени доказателства /л. 12/ на 04.04.2022 г. в 15:07 ч. на А. Н. И. е връчена покана на основание чл. 193 КТ за даване на писмени обяснения за извършени нарушения на трудовата дисциплина. Като фактически обстоятелства, съставляващи вменените нарушения, са изложени следните фактически твърдения: „на 30.06.2021 г., 12.08.2021 г., 25.08.2021 г. и 06.09.2021 г. служителят е разпространил поверителна за работодателя информация в група с неизвестен брой членове и състав, част от платформата „Дискорд“, като по този начин е направил поверената му в качеството на служител информация, достъпна и видима за неограничен брой трети лица, а именно: на 30.06.2021 г. служителят е публикувал екранна снимка от вътрешната система „Зендеск“, от която се вижда бележка относно обработен тикет/запитване, ИД-номера на акаунти на крайния клиент и друга вътрешна информация; на 12.08.2021 г. служителят е публикувал екранна снимка от вътрешната работна система PST tool, чрез която се извършват промени по акаунтите на потребителите, от която си виждат направените бележки по акаунта, последните команди, които са изпълнени по него и ИД-номера на крайния потребител; на 25.08.2021 г. е публикувал екранна снимка от вътрешната работна система „Зендеск“, от която се вижда бележка относно обработен тикет/запитване, ИД-номера на акаунти на крайния клиент и друга вътрешна информация, като непосредствено над снимката е написал „по дяволите, падна ми се да го ескалирам вStore“; на 06.09.2021 г. е публикувал екранна снимка от вътрешната работна имейл-система, от която ясно се вижда номера на обработеното от служителя запитване/тикет, разменената с крайния клиент кореспонденция, номерата на други запитвания и друга вътрешна информация, като непосредствено над снимката е написал „това, за което говоря в спамс“. Поканата е двуезична с изписан текст както на български, така и на английски език.

Приложени са по делото писмени обяснения от ищеца от 04.04.2022 г. /л. 37-38/.

На 04.04.2022 г. в 15.52 ч. на ищеца е връчена процесната Заповед № 10125/04.04.2022 г. за налагане на дисциплинарно наказание уволнение. В заповедта са възпроизведени фактическите обстоятелства, посочени като вменени нарушения на трудовата дисциплина и в поканата за даване на обяснения. Заповедта също е двуетична, като обективизираните в същата изявления са изложени на български и английски език.

От приложен сигнал с вх. № 30.03.2022 г. /л.39/ се установява, че това е датата, на която ответното дружество работодател е разбрало за фактическите действия, съставляващи вменени нарушения на трудовата дисциплина.

Приложени са по делото и други писмени доказателства – сигнали, заповеди във връзка с иницирираната проверка за установяване наличието на нарушения на трудовата дисциплина, молби, декларации, договори между „Епик Геймс Интернешънъл“ и „Телъс Интернешънъл Сървисис Лимитид“ и между „К. Н. Ю.“ ЕАД и „Трансактел Интернешънъл Сървисис Лимитид“, които съдът намира за неотнормими към изясняване предмета на спора, поради което не следва да бъдат обсъждани.

От показанията на св. М. Й., който е бил ръководител на екипа, в който ищецът е работил, и който е уволнен на същото основание като ищеца заедно с още няколко служители, се установява, че екипът използвал чат в „Дискорд“, в който коментирали въпроси, свързани с работата. Този комуникационен канал бил създаден при началото на пандемията, когато се наложило да работят от къщи. Групата била създадена от двама служители, които по-късно напуснали. Сървърът „Дискорд“ се ползвал само от хората от испанския екип. Твърди, че достъп до групата в „Дискорд“ не са имали лица, които не са служители във фирмата, като достъпът до групата бил осигуряван чрез линк от администратора. Освен тази група, бил поддържан и чат в WhatsApp, отново със същата цел, както и служебен чат в „Гугъл“, който също се ползвал при работа от дома. Твърди, че използвали „Дискорд“ за разрешаване на работни въпроси, вместо служебния чат в „Гугъл“, защото при задаване на въпрос в последния, отговорът не се виждал от всички. До „Дискорд“ служителите имали достъп през мобилните си телефони. Като ръководител на А. сочи, че той бил добър служител, винаги е давал добри резултати.

От показанията на св. Ф. Г., служител на ответното дружество, който бил уволнен на същото основание като ищеца, се установява, че при искане на обяснения, на служителите не били показвани скрийншотовете и не разбрал за какви снимки става въпрос. Показанията на този свидетел също са в насока, че достъп до групата в „Дискорд“ имали само служители, до които се отправяла покана. При напускане на служител, същият бил отстраняван от групата.

Според показанията на св. Х. Д., служител на ответното дружество и към момента на провеждане на разпита ѝ в съдебно заседание на 08.11.2022 г. и член на комисията, която разгледала случая, поверителната информация, за разгласяване на която ищецът бил уволнен, представлявала снимки на екрана на компютъра на А., на които се виждали имейл адреси на хора. Твърди, че е забранено ползването на външни платформи за комуникация, като има предоставена вътрешна такава – Гугъл чат. Соци, че не ѝ е известно ищецът да е имал други дисциплинарни нарушения.

От показанията на св. Х. В., също служител на ответника, се установява, че на 30.03.2022 г. уведомил клиента „Епик геймс“ за съмнение за нарушаване на процедурите за сигурност и за иницирирано в тази връзка разследване. Твърди, че в случая били разпространени имена на хора, техни имейл адреси, лични адреси, информация, която може да идентифицира компютъра. Соци, че не знае до какво би

довело разпространяването на IP адреси. Твърди, че за ответното дружество не е имало никакви негативни последици от действията на ищеца, като с уволнението на служителите предотвратили евентуални вредни последици, без да конкретизира естеството на евентуални такива.

От показанията на св. В. Р., служител на ответника, се установява, че ищецът в работата си давал добри резултати, като поведението му се отличавало с коментари за определени ситуации с хора от екипа, като на конкретизиращ въпрос от съда уточнява, че това поведение се изразявало в желание да дава повече помощ на колегите. Сочи, че чат в WhatsApp бил създаден в началото на пандемията с цел уведомяване за евентуални закъснения или невъзможност за започване на работа поради технически проблеми. Твърди, че бил осигурен работен чат, като в тази група всеки член на същата вижда отговора на зададения въпрос. Нарушенията, за които било наложено наказание на служителите, се изразявали в разпространение на снимки на компютъра, на които се виждат системите, на които се работи.

При така установеното от фактическа страна, съдът намира от правна страна следното:

Предявеният иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ вр. чл. 357, ал. 1 във вр. с чл. 188, т. 3 КТ има за предмет упражняване на потестативното право на работника/служителя да иска отмяна на наложено дисциплинарно наказание уволнение. Дисциплинарните наказания се налагат, когато служителът е извършил виновно неизпълнение на трудовите задължения. Законът предпоставя изисквания към процедурата по налагане на дисциплинарни наказания, касаещи изслушването на служителите преди връчване на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание, издаване на мотивирана заповед, която да е връчена на работника, спазване на преклузивни срокове, като за тях съдът не следи служебно, а извършва проверката на база релевираните от ищеца доводи в тази насока / Решение № 167 от 30.07.2014 г. на ВКС по гр. д. № 6368/2013 г., IV г. о., ГК, докладчик председателят С. Ц.; Решение № 23 от 2.02.2016 г. на ВКС по гр. д. № 4553/2015 г., IV г. о., ГК, докладчик съдията Б. И.). Не на последно място, съгласно чл. 189, ал. 1 КТ при определяне на съответното на нарушението наказание следва да се съобразяват тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено и поведението на служителите.

Следователно основателността на иска се обуславя от кумулативното наличие на следните предпоставки, чието установяване е в тежест на ответника: дисциплинарното наказание на ищеца да е наложено при спазване на процесуалноправните и материалноправните изисквания на закона за ангажиране на дисциплинарната му отговорност за вмененото му дисциплинарно нарушение, което включва преди налагане на дисциплинарното наказание **да е искано обяснение** от работника съобразно изискванията на чл. 193 КТ; **заповедта да е мотивирана** и да съдържа реквизитите по чл. 195, ал. 1 КТ; ищецът да е извършил **виновно** твърдяното нарушение на трудовата дисциплина, както и наложеното му наказание да е **съответно на нарушението**.

Съгласно разпоредбата на чл. 193, ал. 1 и 2 КТ работодателят е длъжен преди налагане на дисциплинарното наказание **да изслуша** работника или служителите **или да приеме писмените му обяснения** и да събере и оцени посочените доказателства, като когато работодателят предварително не е изслушал работника или служителите или не е приел писмените му обяснения, съдът отменя дисциплинарното наказание, на формално основание, без да разглежда спора по същество. [Кодексът на труда](#) не предвижда изрично съдържание на обясненията на работника или служителите по [чл. 193 от КТ](#). От значение е обстоятелството дали на служителите е осигурена възможността за даване на обяснения по реда на [чл. 193 от КТ](#), както и дали тези обяснения са

достигнали до работодателя и същият се е запознал с тях преди налагането на дисциплинарното наказание.

В случая въз основа на материалите по делото съдът намира, че формално са удовлетворени изисквания на чл. 193 КТ за искане на обяснения от служителя, предвид поискването им на разбираем на ищеца език /английски език/, с конкретно описание на вменените нарушения на трудовата дисциплина. Времевия интервал между връчването на искането за писмени обяснение и на процесната заповед (45 минути) в случая не е достатъчен до обоснове извод за неспазване на процедурата, още повече, че служителят е представил обяснения. Обстоятелството дали същият си спомня за действията и дали са му показани снимките на екрана, във връзка с които се твърди да са извършени нарушения, по убеждение на настоящия състав не обуславя извод за допуснато нарушение, доколкото в искането за даване на обяснения се съдържа словесно описание на вменените действия.

Съгласно разпоредбата на чл. 195, ал. 1 КТ дисциплинарното наказание се налага с мотивирана писмена заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога е извършено, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага. Поначало, макар и да е предвидено като задължителен реквизит, непосочването в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание на конкретната разпоредба от КТ, която е нарушена, съответно неточното позоваване, не обуславя само по себе си отмяна на заповедта, като съществено за мотивирането на заповедта е **индивидуализацията на самото деяние** (действие или бездействие) чрез неговите обективни и субективни признаци. Задължението по [чл. 195, ал. 1 КТ](#) за мотивиране за заповедта за уволнение е въведено с оглед изискването на [чл. 189, ал. 2 КТ](#) за еднократност на наказанието, с оглед съобразяване на сроковете по [чл. 194 КТ](#) и възможността на наказания работник за защита в хода на съдебното производство по [чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ](#). Когато изложените мотиви са достатъчни за удовлетворяване на тези изисквания, заповедта отговаря на [чл. 195, ал. 1 КТ](#). Заповедта за уволнение е изготвена в съответствие с изискванията на [чл. 195, ал. 1 КТ](#) когато дисциплинарното нарушение е посочено по разбираем начин - по начин, даващ възможност на работника да проведе пълноценно защитата си в съдебното производство по иск с правно основание [чл. 344, ал. 1 КТ](#). Въпросът определил ли е работодателят точна правна квалификация на дисциплинарното нарушение е без отношение към законността на уволнението, тъй като предмет на установяване в съдебното производство е извършено ли е дисциплинарно нарушение съобразно фактическите основания, изложени в заповедта за уволнение. Липсата на посочването на индивидуализиращите деянието фактически обстоятелства нарушава правото на защита срещу уволнението на работника, а от друга страна прави невъзможна проверката на законосъобразността на заповедта за наказание, която следва да извърши съдът. Ето защо съществено изискване към мотивирането на заповедта е ясното индивидуализиране с всичките обективни и субективни признаци на извършеното нарушение, посочването на обстоятелствата, при които е извършено, както и времето на извършването му. Мотивите, свързани с осъществяване на посоченото в заповедта основание за уволнение, трябва да бъдат изложени изчерпателно, тъй като само въз основа на тях съдът може да провери осъществени ли са в обективната действителност релевантните за спора факти, респективно правилно ли е прекратено трудовото правоотношение на посоченото от работодателя основание /Решение № 347 - 1997 г. и Решение № 324 - 1998 г. на ВКС/. Това е така и с оглед принципа на равнопоставеност на страните /необходимо е при самото предявяване на исковата молба работникът да знае фактическите и правните основания за уволнението си, за да може да осъществи надлежна защита на правата си/. От друга страна, мотивите за уволнението, относими към съответното правно основание, трябва да се съдържат в самата заповед за прекратяване на трудовото

правоотношение или в друг документ, доведен до знанието на работника преди прекратяване на трудовото му правоотношение, а не да се допълват или конкретизират от работодателя при оспорване законността на уволнението.

В настоящия случай в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание като извършено дисциплинарно нарушение са посочени следните основания: чл. 190, ал. 1, т. 4, предл. второ КТ (**разпространяване на поверителни за работодателя сведения**), чл. 187, ал. 1, т. 8 (**уронване на доброто име на предприятието**) и чл. 190, ал. 1, т. 7 КТ (**други тежки нарушения на трудовата дисциплина**). Следователно само въз основа на така вменените дисциплинарни нарушения следва да бъде извършвана проверка за формалните процесуални и материални представки за законосъобразно налагане на наказанието, като ирелевантни се явяват други евентуални нарушения.

Поверителни сведения за предприятието по см. на чл. 190, ал. 1, т. 4 КТ са сведенията, които са обявени за такива с нормативен или административен акт, с договора между страните по трудовото правоотношение или със заповед на работодателя. В настоящия случай не се установява в нормативен или административен акт да е предвидено задължение за пазене като поверителна информацията, посочена в заповедта – бележка относно обработен тикет/запитване, ИД-номера на акаунти на крайния клиент, извършени команди и промени по акаунтите на потребителите. Като такова единствено би могло да се тълкува задължението на работника за конфиденциалност, предвидено в чл. 10 от сключения между страните трудов договор и подписаната въз основа на същия декларация за конфиденциалност, съгласно които служителят съхранява като поверителна **всяка информация относно работодателя и неговите клиенти**, включително производствени и търговски тайни, като сведения, които се отнасят до договори, организации, доставчици, клиенти, колеги, съдружници, акционери и до дружествени дела на работодателя. Сочената формулировка е обща, което за целите на процеса се налага нейното тълкуване съобразно критериите по чл. 20 ЗЗД. Информация относно клиентите следва да се тълкува като публично разгласяване на информация относно техни индивидуализиращи белези /фирма, марка, публичен идентификационен номер /ЕИК, БУЛСТАТ, номер в съответния регистър в държавата, в която е регистриран субектът/ или друг начин, по който същите са разпознаваеми в публичното пространство – т.е. за неограничен брой неизвестни трети лица. При обосноваване законността на наложено дисциплинарно наказание за извършени нарушения, изразяващи се в споделяне на конкретни данни, така формулирано задължението за конфиденциалност не може да ползва работодателя, който изрично и конкретно предварително не е посочил ИД-номера на акаунти на крайния клиент, да съставляват поверителна информация. Поначало такава поверителна информация би могла да представлява имена на клиенти и техни адреси, включително електронни такива, но същите не са вписани като нарушения в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание, респективно във връзка с тях са искани и обяснения. За пълнота следва да се посочи, че ИД-номерът на клиент представлява уникален идентификационен номер, под който съответният субект е въведен във вътрешната работна среда /информационна система/ на ответното дружество и представлява вътрешно-фирмена информация, използвана за процеси, свързани с работата. Функцията му е идентификация на субекта във вътрешната среда, но не може посредством него клиент да се идентифицира пред трети лица.

На следващо място разгласяването предполага довеждане сведенията до знание на трети лица, външни за ответното дружество. Безпротиворечиво от показанията на всички свидетели се установи по делото, че групата в „Дискорд“ представлява чат между служители на ответното дружество, съответно достъпът до тази информация не е неограничен. Ползването на чат като средство за комуникация между служителите на ответника не прави изнесените сведения публично достъпни. Ето защо съдът намира, че

посочените действия не представляват разгласяване на поверителни за работодателя сведения.

Съгласно разпоредбата на чл. 126, т. 9 от КТ работникът или служителят е длъжен да бъде лоялен към работодателя си, като не злоупотребява с неговото доверие и не разпространява поверителни за него сведения, както и да пази доброто име на предприятието. Неизпълнението на задължението да пази доброто име на предприятието представлява дисциплинарно нарушение по чл. 190, ал. 1, т. 7 КТ и по чл. 187, ал. 1, т. 8, пр. 1 КТ – уронване на доброто име на предприятието. За да е налице фактическият състав на нормата на чл. 187, ал. 1, т. 8 КТ - „уронването на доброто име“, е необходимо работникът или служителят да е разпространил сведения, които са злепоставящи за работодателя. Уронването на доброто име представлява нарушение на трудовата дисциплина – деяние (действие или бездействие), което причинява неизпълнение на трудово задължение (чл. 186 КТ). Отличителният признак на понятието е узнаването на неизпълнението от трети лица (включително други работници или служители), което причинява накърняване на авторитета, престижа, доверието, оценката на другите за възможностите на работодателя да планира, организира, ръководи и контролира трудовия процес. Формата на вината е без значение за този случай на виновно неизпълнение, но има значение при преценка на тежестта на нарушението по реда на чл. 189 КТ (*В този смисъл Решение № 129 от 25.07.2019 г. на ВКС по гр. д. № 4280/2018 г., III г. о., ГК, докладчик съдията Александър Цонев*). Нарушението може да се прояви в различни форми, чиято обща характеристика е злепоставяне на отношенията на доверие между работник или служител и работодател. Тъй като трудовото правоотношение е правоотношение с оглед личността, то изисква от служителя да се отнася към работодателя почтено и да зачита и утвърждава неговото добро име. Уронването на доброто име е нарушение, при което работодателят се злепоставя пред третите лица. То е формално нарушение, тъй като не се изисква настъпването на някакъв неблагоприятен резултат.

Посочените в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание обстоятелства, свеждащи се до разпространяване на снимки на работната система в платформата „Дискорд“, не могат да се оценят като деяние, уронващо доброто име на предприятието на работодателя по изложените по-горе съображения, че деянието не може да се приеме за публично разгласяване на информация.

По отношение на последното основание, във връзка с което е наложено процесното дисциплинарно наказание - чл. 190, ал. 1, т. 7 КТ (други тежки нарушения на трудовата дисциплина), нито в уволнителната заповед, нито в искането за предоставяне на писмени обяснения се съдържа посочване на конкретните нарушения, поради което не може да се обоснове извод за законност на наложеното дисциплинарно наказание по отношение на соченото основание, като конкретно спрямо него не са спазени и формалните изисквания на чл. 193 и чл. 195 КТ.

Спрямо останалите две вменени нарушения – а именно тези по чл. 190, ал. 1, т. 4 (разпространяване на поверителни за работодателя сведения) и по чл. 187, ал. 1, т. 8 (уронване на доброто име на предприятието), дори да се приеме, че публикуването на снимки от работната система в чат в „Дискорд“ представлява нарушение, то при определяне на дисциплинарното наказание на ищеца от дисциплинарно наказващия орган е допуснато нарушение на разпоредбата на чл. 189, ал. 1 КТ. Съгласно 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“. Трайната съдебна практика приема, че преценката на тежестта на нарушението следва да се основава на всички обстоятелства, които имат отношение към извършеното нарушение – характера на извършената дейност, значимостта на

неизпълнените задължения по трудовото правоотношение с оглед настъпилите или възможни неблагоприятни последици за работодателя, обстоятелствата, при които е осъществено неизпълнението, както и субективното отношение на работника/служителя към конкретното неизпълнение.

По делото се установи, че чатът е използван с цел комуникация при разрешаване на проблеми във връзка с работата. Същият се ползва от ограничен брой хора – служители на дружеството ответник. Дори възможността в същия да останат включени лица, чиито трудови правоотношения вече са прекратени, не може да се обоснове тежест на нарушението, налагаща уволнение на служители, които активно са ползвали тази платформа за обмен на работна информация, доколкото не може да обуслови силно укоримо субективно отношение на работника. Не на последно място, по делото не се установи ищецът да е имал други нарушения на трудовата дисциплина, напротив – от показанията на свидетели както на ищеца, така и на ответника се установи ищецът да е имал добри работни резултати и да е изразявал готовност и желание да съдейства в работата на другите в израз на колегиалност и сътрудничество.

Предвид изложеното по-горе, предявеният конститутивен иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, вр. чл. 357, ал. 1 вр. чл. 188, т. 3 КТ за отмяна на Заповед № 10125/04.04.2022 г. на директора за България на „К. Н. Ю.“ ЕАД, с която на ищеца е наложено дисциплинарно наказание уволнение, е основателен и следва да се уважи.

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ в тежест на ищеца е да докаже съществуването към момента на постановяване на решението на материалното субективно преобразуващо право на възстановяване, което се обуславя от наличието на трудово правоотношение, което би съществувало, ако не беше прекратено от работодателя незаконосъобразно.

С оглед изхода на спора по иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ и предвид безсрочния характер на процесното трудово правоотношение, конститутивният иск за възстановяване на ищеца на заеманата до уволнението длъжност– „телеагент“ при ответника, следва да се уважи като основателен.

По разноските:

Предвид изхода на спора и на основание чл. 78, ал. 1 ГПК ответникът следва да бъде осъден да заплати на ищеца направените в настоящото производство разноски, като ищецът е претендирал такива за платено адвокатско възнаграждение в размер на 1800 лв.

Възражението по чл. 78, ал. 5 ГПК, направено от ответника, е основателно. Минималният размер на адвокатското възнаграждение за исковете по чл. 344, ал. 1, т. 1 и 2 КТ /неоценяеми искове/ в случая се определя съобразно чл. 7, ал. 1, т. 1 от Наредба N 1/2004 г. на ВАС в редакцията ѝ към 10.04.2022 г. – датата на сключване на договор за правна защита и съдействие между ищеца и пълномощника му по делото, а именно – съобразно минималната работна заплата за страната към този момент – 710 лв. Страните по договора за правна защита и съдействие могат свободно да определят размер на възнаграждението, надхвърлящ така предвидения минимум, но при осъждане на насрещната страна последната не следва да бъде натоварена с разноски, явяващи се прекомерни спрямо фактическата и правна сложност на спора. Като съобрази това и с оглед броя на проведените съдебни заседания (4) в полза на ищеца следва да бъдат присъдени разноски в размер на 1200 лв.

На основание чл. 78, ал. 6 ГПК ответникът следва да бъде осъден да заплати по сметка на СРС държавна такса в размер на 160 лв.

Воден от горното, съдът

РЕШИ:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО И ОТМЕНЯ на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, вр. чл. 357, ал. 1 вр. чл. 188, т. 3 КТ уволнението на А. Н. И., ЛНЧ *****, извършено със Заповед № 10125/04.04.2022 г. на директора за България на „К. Н. Ю.“ ЕАД, ЕИК *****, с която на А. Н. И. е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ за извършени нарушения на трудовата дисциплина по чл. 190, ал. 1, т. 4 (поради разпространяване на поверителни за работодателя сведения), чл. 187, ал. 1, т. 8 (уронване на доброто име на предприятието) и вр. чл. 190, ал. 1, т. 7 КТ (други тежки нарушения на трудовата дисциплина).

ВЪЗСТАНОВЯВА на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ А. Н. И., ЛНЧ ***** на заеманата до уволнението длъжност „телеагент“, при ответника „К. Н. Ю.“ ЕАД, ЕИК *****.

ОСЪЖДА на основание чл. 78, ал. 1 ГПК „К. Н. Ю.“ ЕАД, ЕИК ***** да заплати на А. Н. И., ЛНЧ ***** сумата от **1200 лв.**, представляваща разноси по делото.

ОСЪЖДА „К. Н. Ю.“ ЕАД, ЕИК ***** да заплати на основание чл. 78, ал. 6 ГПК по сметка на СРС сумата от **160 лв.**, представляваща държавна такса по делото.

Решението може да се обжалва пред Софийски градски съд в 2 – седмичен срок от връчването му на страните.

Съдия при Софийски районен съд: _____