

РЕШЕНИЕ

№ 678

гр. Пловдив, 19.05.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – ПЛОВДИВ, VIII СЪСТАВ, в публично заседание на девети май през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Екатерина Вл. Мандалиева

Членове: Недялка Д. Свиркова Петкова
Величка З. Запрянова

при участието на секретаря Елена П. Димова
като разглежда докладваното от Екатерина Вл. Мандалиева Въззивно гражданско дело № 20225300501124 по описа за 2022 година

Производство по реда на чл. 258 и следващите от ГПК.

Образувано е по въззивна жалба с вх.№10620/20.04.2022г. депозирана от И. Й. Б., ЕГН *****, от гр. ***, чрез адвокат К.Г., против решение № 960/22.03.2022 г., постановено по г. д. № 19122/2021 г. по описа на РС Пловдив, единадесети гр.с., с което са отхвърлени предявените от жалбоподателя срещу Институт по *** обективно съединени иски с правна квалификация чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и 3 от КТ, вр. с чл. 225, ал. 1 от КТ и чл. 86 от ЗЗД да бъде признато за незаконно уволнението му, извършено със Заповед № РД-12-1/ 01.11.2021 г., с която му е наложено дисциплинарно наказание „уволнение” и трудовото правоотношение е прекратено на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ, и като такова да се отмени, да бъде възстановен на заеманата преди уволнението длъжност „***“ в отдел „***“ и да бъде осъден ответникът да му заплати обезщетение за времето, за което е останал без работа въз основа на незаконното уволнение, за периода 01.11.2021 г.- 01.05.2022 г., в размер на 8 915, 52 лева, като жалбоподателят е осъден да заплати на ответника сумата от 1 400,00 лева разноски по делото.

В жалбата са изложени подробни оплаквания за неправилност и необоснованост на съдебното решение, както и противоречието му с материалния и процесуалния закон. Излагат се съображения, че при правилен анализ на фактическата обстановка първостепенния съд е извършил неправилна и необоснована преценка на критериите по чл. 189 от КТ, които е приложил работодателят при процесното уволнение. Поддържа се, че наложеното наказание „уволнение“ е несъразмерно тежко за деянието неявяване на работа в два последователни дни, тъй като ищецът е подал молба до работодателя, с посочване кой ще го замести; уведомил е прекия си ръководител, като последният е положил подпис на молбата за отпуск; че работодателят не е уведомил работника, че поискания платен отпуск е отказан; че за работодателя не са настъпили никакви вреди, включително не се твърди и доказва, че отсъствието на работника, е довело до някакво неудобство или проблем в работния процес на института или опасност това да се случи; че заеманата от работника длъжност „***“ не е ръководна и не изисква постоянно присъствие и уплътняване на 8 часовия работен ден, доколкото основните му задължения са свързани с извършване на научни анализи и разработки и съгласно длъжностна характеристика не води лекции или упражнения на студенти, няма преподавателска норма; дисциплинарното минало на работника е чисто; завърнал се е на работа през студен зимен месец и след продължително боледуване от белодробна емболия, а кабинетът му е бил неотоплен с климатик, както работните помещения на другите служители, което го е притеснило да не се разболее повторно; работникът е дългогодишен служител, считано от 2012 г.; не е доказано виновно неизпълнение от ищеца на трудовите задължения, а добросъвестността се презюмира. Изложени са оплаквания, че така посоченото обосновава извод, че наказанието „уволнение“ е наложено в нарушение на чл. 189 от КТ, като прекомерно тежко. Въведени са също така оплаквания за допуснато съществено процесуално нарушение, доколкото съдът не е приложил служебно императивната материалноправна норма на чл. 339, ал. 1 от КТ, която забранява прилагането на процедура по дисциплинарно уволнение, предвидена в КТ за работници/служители, заемащи длъжности, възникнали от избор – какъвто е и настоящият случай. Сочи се, че последното е установено по делото, включително произтича от чл. 18, ал. 3 от ЗРАСРБ, поради което независимо, че в исковата молба не е релевирано нарушение на

чл. 339, ал. 1 от КТ, съдът дължи служебно проверка за спазването на същата, а при необходимост и служебно да събере доказателства. Поради това се твърди, че процесната заповед за уволнение се явява издадена от некомпетентен орган. Цитира се съдебна практика и се навеждат доводи за отклонение на приетото в атакуваното решение от принципа за правна сигурност, изведен от чл. 6, § 1 от ЕКЗПЧОС. Поради изложеното се моли за отмяна на решението и вместо това уважаване на предявените искове. Претендират се разноси.

В срока по чл. 263, ал. 1 от ГПК е постъпил отговор на въззивната жалба от Институт по ***, чрез адвокат Б. П., с който жалбата се оспорва като неоснователна. Излагат се съображения в подкрепа на атакуваното решение и се моли то да бъде потвърдено. Претендират се разноси.

Въззивната жалба е подадена в срок, от легитимирана страна, против подлежащ на инстанционен контрол съдебен акт, поради което е процесуално допустима и подлежи на разглеждане.

ПЛОВДИВСКИЯТ ОКРЪЖЕН СЪД, като обсъди доводите на страните и събраните по делото доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност, приема за установено следното:

Първоинстанционният съд е сезиран с обективно кумулативно съединени искове с правна квалификация чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 от КТ, предявени от И. Й. Б. против Институт по *** за признаване за незаконно уволнението на ищеца считано от 01.11.2021г., извършено със заповед № РД-12-1/01.11.2021г., връчена на 01.11.2021г., с която му е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ и трудовото правоотношение е прекратено на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ, за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „***“, както и за заплащане на сумата от 8 915,52 лева – обезщетение за времето, през което е останал без работа въз основа на незаконното уволнение, за периода от 01.11.2021 г. до 01.05.2022 г., ведно със законната лихва върху сумата от датата на завеждане на делото до окончателното ѝ изплащане.

Претенцията е обоснована с твърдение, че ищецът е работел на длъжност „***“ при ответника по силата на трудов договор № 2/09.01.2017 г. и допълнително споразумение към него. На датите 07 и 08 октомври 2021 г. работникът не се явил на работа, защото на 06.10.2021 г. поискал платен

отпуск, след одобрение на прекия си ръководител и след съгласуване с колегата си, който да го замести, като заявлението му било прието от деловодителката. Като причини за поискания отпуск се сочи неосигуряване на нормални условия на работа, доколкото в новозаетото работно помещение не е осигурено отопление. Когато на 19.10.2021 г., с оглед неудачно разрешен въпрос за осигуряване на отоплението в кабинета, чрез малка печка тип „духалка“, работникът отново поискал да ползва платен отпуск, му била връчена покана – искане за представяне на обяснение във връзка с нарушения на трудовата дисциплина. Едва тогава работникът узнал, че е получил отказ по заявлението си за платен отпуск за датите 07 и 08 октомври 2021 г. Възразява, че уволнението му е незаконно доколкото липсва виновно нарушение на трудовата дисциплина, като дори и това да е така, в случая налагането на най – тежкото наказание е извършено в нарушение на чл. 189, ал. 1 от КТ, тъй като работодателят, преди налагането на дисциплинарното наказание не е извършил преценка по чл. 189 от КТ, като не е взел предвид тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено, както и поведението на работника. В тази връзка се сочи, че вменените нарушения не са довели до необратими негативни последици за работодателя, липсват предишни наложени дисциплинарни наказания. Направено е и възражение, че при издаване на заповедта за уволнение не са спазени разпоредбите на Колективния трудов договор, към който работникът е присъединен, като синдикатът не е уведомен и не е поискано становище.

В подаден по реда на чл. 131 от ГПК отговор от Институт по *** исковете се оспорват. Не се оспорва, че между страните е съществувало трудово правоотношение, прекратено със заповед № РД-12-1/01.11.2021г. Сочи се, че работодателят не е дал писмено разрешение работникът да ползва платен годишен отпуск за процесния период, като само по себе си отсъствието в два последователни работни дни представлява тежко нарушение на трудовата дисциплина, за което изрично в Кодекс на труда е предвидено налагане на наказание „дисциплинарно уволнение“. Предявени са възражения, че колективният трудов договор, към който работникът се е присъединил, не включва процедура за уведомяване или вземане на становище на синдикатите в хипотезата на дисциплинарно уволнение.

За да постанови обжалваното решение, с което предявените искове са отхвърлени, районен съд е приел, че между страните е възникнало валидно

трудова правоотношение, ищецът не се е явил на работа в два последователни дни без уважителна причина, спазена е законоустановената процедура и срокове за налагане на дисциплинарно наказание, като последното е наложено от носителя на работодателска власт. Посочил е, че късното узнаване за неразрешения отпуск не намалява тежестта на нарушението и не може да обоснове добросъвестността на работника, като е ирелевантно какви са били условията на труд в кабинета на работника, доколкото процедурата в този случай е различна. Счел е, че неявяването на работа е формално нарушение от чието извършване законът не изисква да са настъпили негативни последици за работодателя, като наказанието не се явява несъразмерно тежко с оглед установеното negliжиране от страна на работника на трудовите му задължения и установения от работодателя трудов ред. Приел е за недопустимо, като преклудирано, въведеното с писмената защита възражение, че трудовото правоотношение е възникнало от избор, в който случай съгласно чл. 339, ал. 1 от КТ, е забранено прилагането на процедура по дисциплинарно уволнение.

При извършена служебна проверка по чл. 269 от ГПК, в рамките на дадените му правомощия, съдът намира обжалваното решение за валидно и допустимо. Не са налице нарушения на императивни материалноправни норми, които въззивният съд е длъжен да отстрани без да има изрично направено оплакване в тази насока, съгласно задължителните указания, дадени с ТР № 1/2013 на ОСГТК на ВКС. Поради това на основание чл. 269, изр. 2 от ГПК следва да бъде проверена неговата правилност съобразно посоченото в жалбата.

По отношение на приетата от районния съд фактическа обстановка въззивният съд е обвързан от онези фактически изводи, за които във въззивната жалба и отговора към нея липсват оплаквания, като настоящата инстанция не може да приеме за установена различна фактическа обстановка без нарочни възражения в този смисъл от страна на жалбоподателя и/или въззиваемата страна. В тази връзка настоящият състав като обсъди доводите на страните и събраните по делото доказателства поотделно и в тяхната съвкупност намира, че фактическата обстановка се установява така, както е изложена от първоинстанционния съд, като същата не се оспорва. Събраните в първата инстанция доказателства са обсъдени правилно, преценени са

релевантните за спора факти и обстоятелства, поради което на основание чл. 272 от ГПК касателно фактическата обстановка, въззивният съд препраща към мотивите на първоинстанционния акт. Пред настоящата въззивна инстанция е прието писмено доказателство – справка от ТД на НАП Пловдив за актуално състояние на всички трудови договори на работника към 09.05.2022 г., от която се установява, че към посочената дата няма вписани трудови договори след прекратяване на трудовото правоотношение с работодателя - въззиваем, както и е извършена констатация, че в трудовата му книжка няма вписване на последващи работодатели, но посоченото не променя така установеното от районния съд.

При изследване законосъобразността на прекратяването на трудовото правоотношение, в рамките на въведените от работника възражения, поддържани и пред въззивната инстанция, от правна страна съдът намира следното:

По иск с правна квалификация чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ съдът се произнася само по въведените от ищеца доводи за незаконност на уволнението. Предмет на делото е съществуването на потестативното право на работодателя да прекрати трудовото правоотношение с едностранно изявление, поради което ищецът трябва да посочи всички факти, които опорочават, отлагат или погасяват оспорваното потестативно право на работодателя, а ответникът – всички факти, които пораждат това право или имат значение за надлежното му упражняване. В този смисъл е решение № 64/22.05.2019 г. по г.д. № 1414/2018 г. на ВКС, 3 г. о. и цитираната в него практика на състави на ВКС. Доказателствената тежест за установяване законността на уволнението пада върху работодателя, съответно той трябва да докаже законното упражняване на потестативното право да уволни работника или служителя, но само в рамките на спорния предмет, очертан с исковата молба.

Липсва спор между страните по изложената в заповедта за уволнение фактическа обстановка и че ищецът действително не се е явил на работа на посочените дати - 07 и 08 октомври 2021 г. Изискването за ред при ползването на отпуск следва от характера на трудовото правоотношение – от основната престация, която е предоставянето на работна сила за определено време, през което работникът следва да е на разположение на работодателя.

Поради необходимостта работодателят да съобрази нуждите на работния процес с правото на работника на платен годишен отпуск, както и необходимостта по времетраене на трудовото правоотношение работодателят да разполага с точна представа за наличните работни ресурси, законодателят въвежда ред за ползването на отпуските, включващ изискване за писмена молба на работника и писмена заповед на работодателя, въз основа на която може да се започне ползването на отпуска. С неспазването на изискването на чл. 173, ал.1 от КТ – отпускът да се ползва от служителя с писмено разрешение на работодателя, работникът е допуснал нарушение на трудовата дисциплина, което съставлява дисциплинарно нарушение неявяване на работа по чл. 187, ал. 1, т.1 от КТ (в този смисъл решение № 156/03.07.2018 г. по г. д. № 4920/2017 г. на ВКС, 4-то г.о.). За същото се следва съответно дисциплинарно наказание.

Първата група оплаквания в жалбата са свързани именно с неправилна и необоснована преценка на критериите по чл. 189 от КТ, които е приложил работодателят при процесното уволнение.

По въпроса за обстоятелствата, които следва да се преценят от работодателя при определяне на дисциплинарното наказание е налице еднозначно тълкуване в практиката на ВКС (решение № 167/2013 г. по г. д. № 1102/2012 г. на ВКС, 4-то г.о., решение № 3/2012 г. по г. д. № 1325/2010 г. на ВКС, 4-то г.о. и др.) Прието е, че при избора на наказание, съгласно чл. 189 ГПК, работодателят следва прецени тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено то и поведението на служителя. За тежестта на нарушението е от значение значимостта на неизпълненото задължение, като конкретното деяние, преценено с оглед трудовата функция на работника/служителя и доколко тя сочи за оказано от работодателя по-високо доверие; съобразяват се и последиците от допуснатото нарушение и доколко тези последици са повлияли или могат да повлияят върху дейността на работодателя, доколко от неизпълнението им за работодателя биха могли да настъпят неблагоприятни последици включително данни за предишни нарушения и личността на провинилия се работник.

Дисциплинарното нарушение – неявяване на работа в течение на два последователни работни дни, самият законодател е определил като тежко, тъй като разстройва в голяма степен създадената организация на труда. В тази

връзка настоящият състав приема, че наложеното дисциплинарно наказание уволнение е съответно на извършените дисциплинарни нарушения по критериите на чл.189 КТ (в този смисъл решение № 223/23.04.2021 г. по г. д. № 1421/2020 г. на ВКС, 4-то г.о.). Обстоятелството, че жалбоподателят е дългогодишен работник обосновава извод, че същият е добре запознат с процедурата по ползване на платен отпуск и изискването, че следва да получи предварително разрешение за това. Това, че е подал искането си за отпуск на датата 06.10.2021 г., касаещ следващите два дни 07.10. и 08.10. и незабавно, на следващия ден е пристъпил към неговото ползване, без да се увери дали такъв реално му е разрешен, обосновава извод за недобросъвестното поведение на работника и наличието на вина. Не е налице обективна невъзможност за изпълнение на трудовите задължения, като изтъкнатите в обяснението му, дадено по реда на чл. 193 от КТ, както и в исковата молба съображения, че в работното помещение не е осигурено отопление според изискванията му, не могат да бъдат приети като такива. Обясненията му във връзка с процедурата по чл. 193 от КТ (л. 70 от делото на РС), съдържат изявления, които подкрепят изцяло извода, че наложеното най-тежкото дисциплинарно наказание "уволнение" е съответно на допуснатото дисциплинарно нарушение (решение № 379 от 24.06.2010 г. по гр. д. № 410/2009 г. на ВКС, 4-то г.о.) Същите се ценят като явно незачитане волята на работодателя и демонстрация на нежелание за съобразяване с трудовата дисциплина и установения ред. Неявяването на работа за процесните дати е предприето независимо от липсата на съгласие дадено от работодателя и като ответна реакция на неудовлетворените претенции на работника към начина на отопление на предоставеното му работно помещение. Признание за последното се съдържа както в исковата молба, така и в подадената въззивна жалба. Действително неблагоприятни последици за работодателя от материален характер не са установени, но нанесените такива в аспекта на незачитане на установената трудова дисциплина, чрез явна демонстрация на неподчинение и накърняване авторитета на упражняващия работодателска власт, изпълва изискването за същественост на установеното неизпълнение на задълженията на работника от степен да удовлетвори критериите за съответност на наказанието спрямо извършеното дисциплинарно нарушение по смисъла на чл. 189, ал. 1 от КТ.

Втората група оплаквания във въззивната жалба относно

незаконосъобразност на уволнението, поради нарушаване на императивната материалноправна норма на чл. 339, ал. 1 от КТ не следва да бъдат разгледани. Произнасянето по тях е недопустимо, доколкото не са своевременно въведени в спорния предмет на делото с исковата молба, като дори в самата жалба се съдържа изявление в тази посока.

С оглед посоченото и като се вземе предвид, че при налагане на дисциплинарното наказание работодателят е спазил формалните изисквания на чл. 193, чл. 194 и чл. 195 от КТ – изискани са писмените обяснения от работника преди налагане на наказанието, заповедта е мотивирана, а наказанието е наложено в предвидените в КТ преклузивни срокове, се налага обоснован извод, че трудовото правоотношение на жалбоподателя е прекратено законосъобразно от работодателя на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ, поради което така предявеният иск с правна квалификация чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ се явява неоснователен и като такъв следва да бъде отхвърлен. Доколкото кумулативно съединените с него искове по чл. 344, ал. 1, т. 2 и т. 3 от КТ са обусловени от изхода на правния спор по иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ, те също следва да бъдат отхвърлени, като неоснователни.

С оглед пълното съвпадане на крайните изводи на въззивната инстанция с тези на първостепенния съд, въззивната жалба се явява неоснователна, поради което следва да бъде оставена без уважение, а обжалваното решение следва да бъде потвърдено, като правилно.

Предвид крайния изход от спора, на въззиваемата страна се дължат разноски на основание чл. 78, ал. 3 от ГПК. Същите са за адвокатско възнаграждение в размер на 1400,00 лева, изплатено в брой, съгласно представения на л. 28 (гръб) от делото договор за правна защита и съдействие и следва да бъдат присъдени.

Мотивиран от горното, съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА Решение № 960/22.03.2022 г., постановено по г. д. № 19122/2021 г. по описа на Районен съд Пловдив, единадесети гр.с..

ОСЪЖДА И. Й. Б., ЕГН *****, от гр. ***, да заплати на Институт по ***, със седалище и адрес: гр. Пловдив, бул. ***, сумата от **1 400,00** лева (хиляда и четиристотин лева) - представляваща разноски във въззивното производство..

Решението подлежи на касационно обжалване пред ВКС, в едномесечен срок, считано от датата на обявяването му – **23.05.2022г.**, при наличие на предпоставките по чл. 280 от ГПК.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____