

# РЕШЕНИЕ

№ 65

гр. Русе , 12.04.2021 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – РУСЕ, ТРЕТИ СЪСТАВ** в публично заседание на шестнадесети март, през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател:	Мария Велкова
Членове:	Галина Магардичиян Боян Войков

при участието на секретаря Ева Димитрова  
като разгледа докладваното от Боян Войков Въззивно гражданско дело № 20214500500113 по описа за 2021 година

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

Образувано е по въззивна жалба от А. Г. М., ЕГН: \*\*\*\*\*, с адрес гр. Русе, ул. „\*\*\*“, чрез адв. П.И. от АК – Русе, със съдебен адрес гр. Русе, ул. „\*\*\*“ против Решение № 260566/11.12.2020 г. по гр.д. № 3075/2020 г. на РС – Русе, с което е отхвърлен предявеният от въззивника иск срещу "СВОБОДНА ЗОНА-РУСЕ" ЕАД, ЕИК: 117001983, със седалище и адрес на управление в гр. Русе, бул. „Тутракан“ № 71, за отмяна на наложеното със Заповед № 35/05.06.2020 г. дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“.

Жалбоподателят счита решението за неправилно, необосновано и постановено в нарушение на процесуалните правила и неточно приложение на материалния закон. Изводите на съда, че работодателят е изпълнил задълженията си по чл. 193 КТ са неправилни и необосновани. Не били съобразни действалите към момента разпоредби на КТ и ЗМДИП, регламентиращи начина на организиране на работата и полагане на труд. Съдът неправилно приел, че процесната заповед била мотивирана и че чл. 195 КТ бил спазен. В заповедта било посочено на няколко места, че служителят

„не е изпълнил вмененото му задължение за дистанционна форма на работа... На 28.05.2020 г. А.М. в рамките на установеното за служителя работно време не е изпълнил нареждането на работодателя да полага труд по трудово правоотношение в условията на дистанционна форма на работа и съгласно утвърдените графици...“, както и че не бил изпълнил нареждане на работодателя да се яви в „СВОБОДНА ЗОНА-РУСЕ“ ЕАД. Така формулираното нарушение било бланкетно и неясно. Не било посочено кое конкретно задължение не било изпълнено и кога не било изпълнено. Третата формулировка била отново бланкетна – не било ясно какво е разпореждането и каква била конкретната необходимост за явяване на работа. Съдът приел, че нямало нарушение на дистанционната форма на работа, а само е налице неизпълнение на разпореждане работникът да се яви на работното място. Обясненията не били искани в писмена форма, а доказателство за устно поискани обяснения не били представени. До знанието на работника не било сведено обстоятелството, че му се искали обяснения поради открита дисциплинарна процедура. От съдържанието на дадените обяснения не ставало ясно какво нарушение бил извършил служителят М.. Представянето на обяснения не освобождавало работодателя от задължението да посочи, че същите се искали във връзка с образувано дисциплинарно производство. Жалбоподателят не можел да бъде субект на посочените в заповедта нарушения. Дистанционната форма на работа следвало да се идентифицира с правните термини „надомна работа“ и „работа от разстояние“, регламентирани в Раздел VIIa от КТ. Според тези разпоредби мястото на работа било задължителен елемент от съдържанието на трудовия договор и следвало да се договори между страните в писмена форма. С нормата на чл. 7 ЗМДИП се давало възможност работодателите едностранно да определят мястото на работа при условията на „надомна работа“ или на „работа от разстояние“, което ставало с писмена заповед. Съдът е следвало да приеме, че ответникът не е доказал обстоятелствата, водещи до законосъобразността на издадената от него заповед за налагане на дисциплинарно наказание. Издадената Заповед № 16/17.03.2020 г. въвеждала дистанционна форма, а за два отдела било посочено, че ще има персонал „на повикване“. В протокол от 16.03.2020 г. се въвеждали мерки за работа в работните места на работодателя, като в т. 10 се давало възможност за редуциране на работното време на присъстващия персонал, но в протокола липсвали указания за

надомна работа и работата „на повикване“. Нямаło писмени указания за това как лицата щели да работят в дистанционна форма. За ищеца нямаło задължение да изпълнява трудовите си задължения дистанционно и нямаło задължение при повикване да се явява незабавно на работа. Моли за отмяна на решението на районния съд и за постановяване на ново, с което предявеният иск да бъде уважен. В съдебно заседание развива подробната теза, че е налице престой. Претендира разноски.

Въззиваемата страна "СВОБОДНА ЗОНА-РУСЕ" ЕАД, ЕИК: 117001983, със седалище и адрес на управление в гр. Русе, бул. „Тутракан“ № 71, чрез адв. Р.Б. от АК – Русе, със съдебен адрес гр. Русе, \*\*\*, в законоустановения двуседмичен срок е подала отговор на въззивната жалба, с който счита последната за неоснователна. Оспорената заповед съответства на изискванията на чл. 195, ал. 1 КТ – посочен е нарушителят със съответните идентификационни данни, нарушението е подробно описано, посочен е моментът на осъществяване – 28.05.2020 г., посочени са наказанието и законовия текст. Жалбоподателят не оспорвал, че със заповеди № 16, 17, 19 и 33 от 2020 г. е бил въведен и регламентиран режим за работа в условията на COVID-19 съгласно изискванията на чл. 7, ал. 1 ЗМДИП. Налице е въведена дистанционна форма на работа, представляваща „работа от разстояние“ по смисъла на чл. 107и КТ. В заповеди 16 и 17 било посочено, че мястото на полагане на труда е домът на съответния работник или служител, както и че не се разрешава ползването на отпуск. В заповед 17/20.03.2020 г., т. 2, било посочено, че по график ще се работи на място в дружеството, а останалата част от персонала, за същия времеви период, била по домовете при дистанционна форма на работа. Ищецът напуснал гр. Русе на 28.05.2020 г. без разрешението на работодателя си в рамките на установеното за деня работно време. Същият предоставил своите обяснения на работодателя, които кореспондирали с фактите от 28.05.2020 г. В заповед № 35/05.06.2020 г. било изрично посочено, че наказанието е наложено след преценка на дадените от служителя обяснения, като в последните бил посочен и предметът на разговора между изпълнителния директор и служителя М.. Отсъствието от града било в нарушение на разпореденото със заповед № 16/17.03.2020 г., но то също така довело до невъзможност за полагане на труд по трудовото правоотношение, тъй като работното място на служителя било неговият дом, но същевременно той трябвало да бъде на разположение, за което получава

пълния размер на трудовото си възнаграждение. В производството по делото не били установени „извинителни основания“ – здравословен проблем или отпуск. Жалбоподателят не ползвал отпуск и не е поискал разрешение поне да напусне работното си място – своя дом. Наличието на семейни ангажименти, които служителът лансирал като теза едва при поискването на обяснения, сами по себе си не били извинително основание, изключващо дисциплинарната му отговорност. Неоснователни били твърденията за нарушение на чл. 193 КТ. Законът не създавал специална правна рамка или форма, в която работодателят да трябвало да поиска обяснения от своя служител, достатъчно е да бъде доказано, че същите са били поискани. Работодателят е приел писмените обяснения на служителя на 01.06.2020 г. и ги е взел предвид при налагането на дисциплинарното наказание. Законът не съдържал изискване работодателят да открие специална процедура по дисциплинарното производство, нито пък да уведомява работника или служителя за открита такава и че обясненията се искат във връзка с налагане на дисциплинарно наказание. Неоснователни са твърденията на жалбоподателя, че липсвало организация за дистанционна работа. Детайлна аргументация не е била необходима, предвид естеството на полагания от жалбоподателя труд от дома. Жалбоподателят бил оборудван отпреди с телефон, заплащан от работодателя, чрез който се осъществявала комуникацията между него и дружеството и посредством който изпълнявал своите задължения, когато по график е бил в дистанционна форма на работа. Неявяването на жалбоподателя се дължало не на незнанието му как да полага труд при дистанционна форма, а поради отсъствието му от работното му място, неговия дом. Моли за оставане на решението на районния съд в сила. Не претендира разноски.

Въззивната жалба е подадена в законоустановения срок, от процесуално легитимирана страна, срещу подлежащ на обжалване съдебен акт, поради което се явява процесуално допустима и като такава, следва да се разгледа по същество.

При изпълнение правомощията си по чл. 269 ГПК настоящият въззивен състав намира обжалваното решение за валидно и допустимо.

Разгледана по същество, въззивната жалба се явява

## НЕОСНОВАТЕЛНА.

Фактическата обстановка по делото е била установена правилно и безпротиворечиво от районния съд.

Не е спорно, че страните по делото са обвързани от трудово правоотношение, по силата на което А.М. изпълнява длъжността „началник на отдел „Материално-техническа база““ в „СВОБОДНА ЗОНА-РУСЕ“ ЕАД, като в този смисъл е приложена длъжностната му характеристика. На 21.08.2019 г. изпълнителният директор на „СВОБОДНА ЗОНА-РУСЕ“ ЕАД наложил на жалбоподателя дисциплинарно наказание забележка. Във връзка с обявеното извънредно положение в страната, работодателят издал заповеди № 16/17.03.2020 г., № 17/20.03.2020 г., № 19/06.04.2020 г. и заповед № 33/14.05.2020 г., касаещи реда и условията, при които щял да се осъществява работния процес докато трае епидемичната обстановка. Със заповед № 35/05.06.2020 г. работодателят наложил на жалбоподателя дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“ поради това, че на 28.05.2020 г. не изпълнил вмененото му задължение за дистанционна форма на работа, въведено с горесцитираните заповеди на изпълнителния директор. На визираната дата А.М., в рамките на установеното работно време, не изпълнил нарежданията на работодателя да се яви в „СВОБОДНА ЗОНА-РУСЕ“ ЕАД с оглед конкретно възникналата за това необходимост. На 01.06.2020 г. жалбоподателят депозирал писмени обяснения, в които посочвал, че на 28.05.2020 г. бил напуснал град Русе. Свидетелката Янка Т., разпитана пред първата инстанция, заявява, че е станала свидетел на разговора между изпълнителния директор и М., като чула, че директорът наредил на последния да се яви в „СВОБОДНА ЗОНА-РУСЕ“ ЕАД, но той отговорил, че бил със семейството си в Несебър, тъй като неговата група не работила нея седмица. Свидетелката заявява, че в него период били или в дистанционна форма, или на повикване. Директорът заявил, че всички следвало да бъдат в готовност да се отзоват, ако бъдат повикани. Началник отделите били изрично инструктирани за това от директора.

Неоснователни са доводите на жалбоподателя, че заповедта за налагане на дисциплинарно наказание не съответства на изискванията на чл. 195 КТ. В нея служителът е индивидуализиран с три имена и ЕГН, посочена е и датата на нарушението – 28.05.2020 г., както и фактическите обстоятелства във

връзка с него. В нея било прието, че жалбоподателят в рамките на установеното за него работно време не изпълнил нареждането на работодателя да полага труд в условията на дистанционна форма на работа съгласно утвърдените графици. Като второ нарушение е цитирано и неизпълнение на нареждането на работодателя да се яви в „СВОБОДНА ЗОНА-РУСЕ“ ЕАД с оглед възникнала необходимост от неговото присъствие. Посочено е, че тези деяния съставляват нарушение на трудовата дисциплина съгласно чл. 187, ал. 1, т. 1 и т. 7 КТ, а именно неявяване на работа и неизпълнение на законни нареждания на работодателя. От гореизложеното става ясно, че заповедта е достатъчно мотивирана, като работодателят е взел предвид тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено, поведението на работника или служителя, както и предходното му налагане на дисциплинарно наказание „забележка“ на 21.08.2019 г., поради което видът наказание е правилно съобразен с всички факти и обстоятелства.

От издадените заповеди за работа в дистанционна форма става ясно, че задължение на служителя, когато не работи присъствено, е да работи дистанционно от своя дом, което същият не е изпълнил на 28.05.2020 г., защото се е намирал извън гр. Русе. Същият не е изпълнил и задължението си да се яви в „СВОБОДНА ЗОНА-РУСЕ“ ЕАД с оглед възникналата необходимост от присъствието му. От свидетелските показания на св. Т. става ясно, че всички служители, които били в дистанционна форма на работа, е следвало да имат готовност да бъдат повикани в помещенията на предприятието работодател при необходимост. Ирелевантен остава въпросът за това дали реално е възникнала такава необходимост – твърдения за липсата на такава са въведени от жалбоподателя едва с въззивната жалба и не могат да бъдат обсъждани. Дори и да се приеме, че е липсвало необходимост от явяването на служителя М. в „СВОБОДНА ЗОНА-РУСЕ“ ЕАД, това не го освобождава от задължението му в установеното за него работно време да се намира в своя дом, откъдето да осъществява трудовите си функции.

Неоснователни са твърденията на жалбоподателя, че на същия не са му били поискани обяснения. Няма значение обстоятелството в каква форма са дадени същите – устна или писмена. Такива конкретно са налице, тъй като на 01.06.2020 г. А.М. е депозирал пред изпълнителния директор на „СВОБОДНА

ЗОНА-РУСЕ“ ЕАД документ, озаглавен „Обяснение“, с пояснението, че става въпрос за 28.05.2020 г. – датата, за която се твърди, че служителят е отсъствал. От това следва изводът, че обясненията на жалбоподателя са дадени при и по повод извършеното от него дисциплинарно нарушение и същият е бил наясно с това, още повече че обясненията са поискани точно във връзка с отсъствието му от града на 28.05.2020 г., когато е трябвало да се намира в своя дом съгласно заповедите на работодателя. Правилни са доводите на въззиваемия, че работодателят няма задължение да уведомява работника или служителя, че срещу него е образувано дисциплинарно производство или изрично да пояснява, че исканите от последния обяснения са във връзка с налагането на дисциплинарно наказание, като в този смисъл е практиката на ВКС и конкретно цитираното от въззиваемия Решение № 309/14.03.2018 г. по гр.д. № 5464/2016 г., IV г.о. на ВКС. По тези съображения настоящата инстанция намира, че работодателят е спазил задължението си да изслуша служителя преди да му наложи дисциплинарно наказание, като е взел предвид дадените обяснения.

Неоснователен е доводът, че не е налице дисциплинарно нарушение, а служителят М. нямал задължение да работи през времето, когато бил в „дистанционна форма на работа“. Това противоречи на изрично дадените от работодателя указания съгласно Заповед № 16/20.03.2020 г., с която е въведена дистанционна форма на работа за всички работници и служители на дружество, а за отдели „Документална обработка“ и „Материално-техническа база“ се предвижда и персонал „на повикване“. Според длъжностната характеристика на жалбоподателя А.М. същият изпълнява функциите на началник на отдел „Материално-техническа база“, т.е. е адресат на горесцитираната заповед в частта относно персонала „на повикване“. Наличието на такова задължение да бъдат на разположение се потвърждава и от св. Т.. В последствие задълженията на работниците и служителите са били пояснени с издадените след това заповеди № 17, 19 и 33 от 2020 г., като основните изменения, които са били въвеждани, са се отнасяли до графика на присъстващите. Тези, за които не било определено да присъстват, следвало да работят от домовете си и нямали право да ги напускат. С други думи за тях бил въведен режим на „работа от разстояние“. Съгласно графика на присъстващите служители за периода от 14.05.2020 г. до 14.06.2020 г. за периода 25.05.2020 – 29.05.2020 А.М. е следвало да изпълнява служебните си

задължения от своя дом. Въпреки това на 28.05.2020 г. било установено, че същият отсъствал от дома си като това обстоятелство не е оспорено и от самия жалбоподател, а дадените от него писмени обяснения като частен документ, в който е обективизирано признаването на неизгоден за страната факт, се ползват с доказателствена сила относно обстоятелството, че на процесната дата ищецът е отсъствал от града и съответно не е бил на определеното му към този момент работно място – неговия дом, а от друга страна е нямало как да изпълни разпореждането на своя работодател да се яви в „СВОБОДНА ЗОНА-РУСЕ“ ЕАД, въпреки че е бил определен като част от персонала „на разположение“ съгласно Заповед № 16/20.03.2020 г. Жалбоподателят не сочи причини, които биха оправдали неговото отсъствие – дадено конкретно разрешение от работодателя да напусне дома си или ползване на някой от видовете отпуски. В допълнение може да се посочи, че не е налице и престой, тъй като това означава спиране на работата, а същата не е спряна поради факта, че служителите, които не са присъствали в помещенията на работодателя, са били длъжни да работят в дистанционна форма. С неявяването си при работодателя, когато му е било изрично наредено, М. е осъществил и другото нарушение на трудовата дисциплина, а именно неизпълнение на законните нареждания на работодателя, тъй като както съгласно издадените от работодателя заповеди, така и от свидетелските показания на св. Т. става ясно, че М. е следвало да бъде на разположение и да се отзове при необходимост, когато по график не е в присъствена форма на работа.

Неоснователни са и твърденията на жалбоподателя, че работодателят не е регламентирал реда, по който трябвало да се осъществява надомната работа или работата от разстояние. Това той е сторил със заповеди № 17, 19 и 33 от 2020 г., както и с графици към тях. Затова за служителя не е било неясно как е следвало да изпълнява служебните си задължения, тъй като същият в определените за това периоди е трябвало да се намира „присъствено“ в „СВОБОДНА ЗОНА-РУСЕ“ ЕАД, а в другите да изпълнява своите задължения от своя дом при дистанционна форма на работа, като едновременно с това му е вменено задължението да бъде на повикване при необходимост. Този период, през който служителят се е намирал в своя дом като място на работа, не означава, че същият е нямал задължения да полага



труд или не е полагал такъв. Дистанционната форма на работа е част от хипотезите на работа от разстояние и надомна работа, при които работникът или служителят престои трудовата си сила от своя дом, но по същия начин както в случаите когато би се намирал в помещенията на работодателя като място на работа. Поради това непребиваването на определеното за това място на работа, когато същото е определено писмено, както в този случай със съответните заповеди и изготвените към тях като приложения графици за присъствена работа, съставлява дисциплинарно нарушение и по тези съобщения правилно работодателят е ангажирал отговорността на служителя за това, че не е изпълнил задълженията си във връзка с дистанционната форма на работа – не се е намирал в своя дом, откъдето е следващо да осъществява трудовите си функции.

По тези съобщения първоинстанционното решение следва да бъде потвърдено като правилно и законосъобразно, а въззивната жалба да бъде отхвърлена. Въззиваемата страна има право на разноски при това положение, но същата изрично е посочила, че няма да претендира такива, затова съдът не дължи произнасяне по отговорността за разноските.

Мотивиран така, Русенският окръжен съд

## **РЕШИ:**

**ПОТВЪРЖДАВА** Решение № 260566/11.12.2020 г. по гр.д. № 3075/2020 г. на РС – Русе.

**РЕШЕНИЕТО** е окончателно и не подлежи на обжалване.

**Председател:** \_\_\_\_\_

**Членове:**

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

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