

РЕШЕНИЕ

№ 15940

гр. София, 04.10.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 62 СЪСТАВ, в публично заседание на четвърти октомври през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: ЕВЕЛИНА ОГН. МАРИНОВА

при участието на секретаря МАРИАНА ИВ. СОКОЛОВА
като разгледа докладваното от ЕВЕЛИНА ОГН. МАРИНОВА Гражданско дело № 20231110123500 по описа за 2023 година

Производството е образувано по искова молба на Х. К. К. срещу

Ищецът твърди, че по силата на трудов договор № 3020/03.09.2021 г. заема при ответника длъжността „консултант обслужване на клиенти – ниво 2“. Твърди, че със заповед № HR-29/04.04.2023 г. му е наложено дисциплинарно наказание „забележка“ за дисциплинарни нарушения в периода 02.01.2023 г. – 14.03.2023 г. Счита, че заповедта не е мотивирана. Оспорва да е извършил нарушенията на трудовата дисциплина, за които му е било наложено наказание.

Моли съда да постанови решение, с което да отмени наложеното му дисциплинарно наказание. Претендира разноски.

В срока по чл.131 ГПК не е постъпил отговор на исковата молба от ответника

Съдът, като прецени доказателствата по делото и доводите на страните, съгласно разпоредбата на чл.235, ал.2 ГПК, намира следното от фактическа страна:

Представен е трудов договор № 3020/03.09.2021 г., сключен между и Х. К. К., по силата на който последният заема длъжността „консултант обслужване на клиенти – ниво 2“.

Представено е искане за предоставяне на писмени обяснения за следните нарушения на трудовата дисциплина: неспазване на утвърденото по график работно време; липса на обратна връзка и комуникация с прекия ръководител.

Представен е доклад за извършено нарушение на трудовата дисциплина

от, ръководител епик информационни технологии, София от 28.03.2023 г.

Представена е заповед № HR-29/04.04.2023 г., с която на Х. К. К. е наложено дисциплинарно наказание „забележка“. В заповедта са изложени мотиви, че служителят закъснява и не уплътнява работното време съгласно графика, както и че в периода 02.01.2023 г. – 14.03.2023 г. се били регистрирани над 30 закъснения между 10 и 40 минути, които представляват неспазване на утвърденото по график работно време, с оглед на което са налице следните нарушения на трудовата дисциплина – неспазване на утвърденото по график работно време; липса на обратна връзка и комуникация с прекия ръководител. Заповедта е връчена на служителя при отказ, което обстоятелство е удостоверено от двама свидетели.

Пред СРС е разпитана свидетелката Дацова, колега на ищеца, която депозира показания, че последният е спазвал работното време и утвърдения график, както и относно достъпа до сградата, в която се помещава ответното дружество, и достъпа до самото работно помещение.

С оглед така установеното съдът намира от правна страна следното:

Предявен е иск с правно основание чл.357 КТ, вр. чл.188, т.1 КТ.

Установи се от представения трудов договор № 3020/03.09.2021 г., че ищецът заема при ответника длъжността „консултант обслужване на клиенти – ниво 2“.

Нормата на чл.195, ал.1 КТ регламентира, че дисциплинарното наказание се налага с мотивирана писмена заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога е извършено, наказанието и законовият текст, въз основа на който се налага.

Константната съдебна практика на ВКС приема, че необходимото съдържание на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание по смисъла на чл.195, ал.1 КТ са фактическите признаци на нарушението – кога и от кого извършено то. Съгласно разясненията, дадени с решение № 676/12.10.2010 г. по г. д. № 999/2009 г. на ВКС, ГК, IV ГО, постановено по реда на чл.290 КТ, задължението по чл.195, ал.1 КТ за мотивиране на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание е въведено с оглед изискването на чл.189, ал.2 КТ за еднократност на наказанието, спазване на сроковете по чл.194 КТ, както и възможността на наказания служител за защита в хода на съдебното производство при обжалване на наложеното наказание. Когато изложените мотиви са достатъчни за удовлетворяване на тези изисквания, заповедта отговаря на чл.195, ал.1 КТ.

В разглеждания случай работодателят е изпълнил точно задължението си, установено в посочената норма, като е описал кога, къде и при какви обстоятелства е извършено дисциплинарното нарушение, за което е ангажирана дисциплинарната отговорност на ищеца, както и противоправността на деянието.

Съгласно разясненията, дадени с решение № 432/26.05.2010 г. по гр. д. № 1322/2009 г. на ВКС, ГК, III ГО, постановено по реда на чл.290 ГПК, преди налагане на дисциплинарно наказание съществен елемент на дисциплинарната процедура е задължението на работодателя да изслуша или приеме писмените обяснения на нарушителя. Обясненията следва да бъдат поискани в рамките на дисциплинарното производство и по повод решаването на въпроса за дисциплинарното наказание. Затова, когато работодателят уведомява служителя за започналата срещу него дисциплинарна процедура по налагане на дисциплинарно наказание, е длъжен да посочи точно нарушенията, за които иска предварително неговите обяснения. Това дава възможност на работодателя за допълнителна оценка на събраните доказателства и възможност да прецени отношението на служителя към нарушението, а по отношение на служителя писмените обяснения, респ. изслушването се явява единственото в рамките на дисциплинарната процедура средство за защита. Неизпълнението на задължението на работодателя, произтичащо от нормата на чл.193, ал.1 КТ, е абсолютно основание за отмяна на заповедта за дисциплинарно уволнение на лицето, без да е необходимо съдът да навлиза в разглеждането на спора по същество.

В случая работодателят е изпълнил точно задължението си преди налагане на дисциплинарното наказание да поиска писмените обяснения на ищеца. По този начин работодателят е обезпечил възможността на служителя да упражни правото си на защита в рамките на дисциплинарното производство.

Императивната разпоредба на чл.194, ал.1 КТ регламентира, че дисциплинарните наказания се налагат не по-късно от 2 месеца от откриване на нарушението и не по-късно от 1 година от извършването му. Третата алинея на тази норма предвижда, че посочените срокове не текат през времето, когато работникът или служителят е в законоустановен отпуск. В случая субектът на дисциплинарна власт е узнал за нарушението на трудовата дисциплина, за което ищецът е наказан, на 28.03.2023 г., от която дата е докладната записка до него от, ръководител епик информационни технологии. В представената по делото заповед № HR-29/04.04.2023 г. не е посочена датата на връчването ѝ, но доколкото същата е приложена към исковата молба от 03.05.2023 г., то безспорно се налага извод, че дисциплинарното наказание е своевременно наложено от работодателя, в рамките на установения в нормата на чл.194, ал.1 вр. ал.3 КТ срок.

Съгласно разясненията, дадени с решение № 68/03.05.2012 г. по гр. д. № 1808/2010 г. на ВКС, IV ГО; решение № 94/30.05.2013 г. по гр. д. № 646/2012 г. на ВКС, ГК, IV ГО и др., постановени по реда на чл.290 ГПК, при трудов спор за законността на наложеното дисциплинарно нарушение в доказателствена тежест на работодателя е да установи, че е упражнил законно субективното си право да ангажира дисциплинарната отговорност на служителя. С оглед на това същият следва да докаже в хода на съдебното производство, че служителят е извършил нарушенията на трудовата

дисциплина, за което е наказан. За установяване на дисциплинарното нарушение са допустими всички доказателствени средства. За да докаже факта на извършеното действие, което е в нарушение изискванията за спазване на трудовата дисциплина или осъществяването от работника неправомерно бездействие, работодателят може да поиска разпит на свидетели, да предостави писмени доказателства, изслушване на експертиза и други доказателствени средства в зависимост от характера на нарушението. В случая ищецът отрича да е осъществил противоправно и виновно поведение, съставляващо нарушение на трудовата дисциплина, поради което в доказателствена тежест на ответника е да установи, че такова е било налице, за което е ангажирана дисциплинарната му отговорност.

Спорен по делото е въпросът дали ищецът е извършил нарушение на трудовата дисциплина. Такъв извод не би могъл да се формира въз основа на наличната по делото докладна за извършено нарушение на трудовата дисциплина. До приключване на съдебното дирене пред настоящата инстанция ответникът не е ангажирал каквито и да било доказателства за установяване на обстоятелството, че ищецът е извършил нарушенията на трудовата дисциплина, за които му е било наложени дисциплинарно наказание.

Предвид изложените съображения съдът намира, че с процесната заповед на ищеца е било незаконосъобразно наложено дисциплинарно наказание „забележка“, поради което предявеният иск се явява основателен.

По разноските:

С оглед изхода на спора на в полза на ищеца следва да се присъди, на основание чл.78, ал.1 ГПК, сумата от 900 лв. разноски по делото (до който размер са налице доказателства за извършване на разноските – договор за правна защита от 01.05.2023 г.)

Ответникът следва да бъде осъден да заплати по сметка на СРС, на основание чл.78, ал.6 ГПК, сумата от 50 лв. държавна такса за производството.

Воден от горното, съдът

РЕШИ:

ОТМЕНЯ заповед № HR-29/04.04.2023 г. на управителя на, ЕИК, с която на Х. К. К., ЕГН ***** е наложено дисциплинарно наказание „забележка“, като незаконосъобразна, на основание чл.357 КТ, вр. с чл.188, т.1 КТ.

ОСЪЖДА, ЕИК да заплати на Х. К. К., ЕГН, на основание чл.78, ал.1 ГПК, сумата от **900** лв. разноски по делото.

ОСЪЖДА, ЕИК да заплати по сметка на СРС, на основание чл.78, ал.6 ГПК, сумата от **50** лв. държавна такса за производството.

Решението подлежи на обжалване пред Софийския градски съд в двуседмичен срок от съобщаването му чрез връчване на препис.

Съдия при Софийски районен съд: _____