

РЕШЕНИЕ

№ 133

гр. Стара Загора, 17.04.2026 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – СТАРА ЗАГОРА, I ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в публично заседание на четвърти февруари през две хиляди двадесет и шеста година в следния състав:

Председател: Даниела К. Телбизова-Янчева

Членове: Николай Ил. Уруков
Атанас Д. Атанасов

при участието на секретаря Таня Д. Кемерова Митева като разгледа докладваното от Николай Ил. Уруков Въззивно гражданско дело № 20255500500880 по описа за 2025 година

Производството е на основание чл. 258 и сл. от ГПК.

Производството е образувано по въззивна жалба /въззивна искова молба/ от П. Т. К. от гр.С.З. срещу Решение № 124/18.11.2025г. постановено по гр.д.№ 592 по описа на РС Раднево за 2025г., с което са отхвърлени като неоснователни предявените от П. Т. К. срещу Рудник „Т.-*“, клон на „М.М.-и.“ ЕАД, с.Т., *** обективно кумулативно съединени искове с правно основание чл.344, ал.1, т.1 и т.2 от КТ за признаване за незаконно на наложеното със заповед №37 от 13.08.2025г. на управителя на рудника, дисциплинарно наказание „уволнение“ на въззивника П. Т. К., за отмяна на заповедта и за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „счетоводител“ в отдел „ФСО“ при рудник „Т.-*“.

Във въззивната жалба са изложени подробни съображения по цитираните във въззивната жалба членове и алинеи от Кодекса на труда, които въззивника твърди, че не е нарушавал. Твърди също, че не нарушавал и Правилника за вътрешния трудов ред и „Етичния кодекс“ на „М.М.-и.“ ЕАД-Р., но не е взето в първата инстанция нищо от това, което е написал, а е взето тенденциозно мнението на бившия му работодател.

Въззивникът посочва, че има и друго заведено съдебно дело по този повод, което той е поскал да бъде спряно, тъй като за едно нарушение се налага едно наказание.

Моли съда за отмяна на Заповед № 37/13.08.2025г. на Управителя на Рудник „Т.-*“, клон на „М.М.-и.“ ЕАД, с.Т., *** и възстановяването му на

длъжността „Счетоводител“ в Рудник „Т.-*“, с.Т., отдел „Финансово-счетоводен.

Доказателствени искания не са направени.

В срока по чл.263, ал.1 ГПК не е постъпил писмен отговор от другата страна Рудник „Т.-*“, клон на „М.М.-и.“ ЕАД, с.Т., ***. Не правят искане за събиране на доказателства.

След извършената служебна проверка по реда на чл.267, ал.1 ГПК във връзка с чл.260 и чл.261 ГПК, съдът намира въззивната жалба за допустима и редовна.

Въззивникът П. Т. К. - редовно и своевременно призован, явява се лично пред въззивния съд, който моли съда да постанови решение, с което да отмени първоинстанционното решение на РС-Раднево като неправилно и вместо него постанови друго, с което да уважи предявените иски по съображенията подробно изложени във въззивната жалба и съдебното заседание по съществуващото на делото. Претендира и за присъждане на направените по делото разноси в двете съдебни инстанции.

Въззиваемият ТЕЦ “Марица Изток” ЕАД гр. Р., *** - редовно и своевременно призовани, по делото се явява юриск. Вълчев, която заема становище, че решението на първоинстанционния съд се явява правилно и законосъобразно и като такова следва изцяло да бъде потвърдено, ведно с всички законни последици от това, по съображения изложени в съдебно заседание по съществуващото на делото и в депозираната по делото писмена защита от датата 04.02.2026 год.

Съдът намира за установена следната фактическа и правна обстановка пред двете съдебни инстанции.

Предявени са обективно съединените иски с правно основание чл.344, ал.1, т.1, т.2 от КТ - за отмяна на заповед за прекратяването на трудовото правоотношение с въззивника П. Т. К., за възстановяването на заеманата предишна работа.

Въззивникът поддържа становището си, че уволнението му е незаконосъобразно, тъй като не са налице мотивите в процесната заповед за уволнение, а именно, че не е нарушавал вменените му задължения от заеманата и изпълняваната от него работа като „счетоводител“, за да бъде дисциплинарно уволнен по чл. 330, ал.2, т.6 от КТ и същевременно с това, че представените от него доказателства били приложими в случая, тъй като работодателят не бил извършил необходимата процедура по неговото уволнение при прекратяване на трудовия му договор.

Не е спорно обстоятелството, че въззивникът П. Т. К. е бил в трудово

правоотношение с въззиваемия ТЕЦ “Марица Изток” ЕАД гр. Р. въз основа на валидно сключения трудов договор с ответника за изпълнението на длъжността „счетоводител“ в отдел ФСО; С издадената заповед под № 37/13.08.2025 г. на управителя на ответника се прекратява трудовото правоотношение на въззивника на основание дисциплинарно уволнение с основание чл. 330, ал.2, т.6 от КТ във връзка с чл.188, ал.1, т.3 и вр. чл.190, ал.1, т.4, предл.1 от КТ.

Първостепенният съд приема, че уволнението със Заповед под № 37/13.08.2025 год., считано от 13.08.2025 год. на основание чл.330, ал.2, т.6 от КТ е законосъобразно поради това, че съдът е разгледал всички факти и възражения срещу процесната Заповед, посочени в исковата молба на въззивника и които най-условно биха могли да се групират както следва: липсата на мотиви на заповедта /чл. 195 КТ/, неспазване на сроковете за налагане на дисциплинарно наказание /чл. 194 КТ/, нарушена закрила по чл. 333 КТ, оспорване по същество на твърдените нарушения на трудовата дисциплина.

По отношение на първото въведено с исковата молба и съответно с въззивната жалба твърдение за незаконосъобразност на заповедта /липса на мотиви по чл. 195 КТ/, въззивният съд възприема следното:

Заповедта е съставена в изискуемата от закона писмена форма и е посочен като нарушител именно ищецът и жалбоподател П. Т. К.. В оспорената заповед са изложени в изключително подробен вид достатъчно обстоятелства относно вменените на въззивника нарушения на трудовата дисциплина чрез техните фактически и правни описания, нарушените норми и правила /правилник и заповеди/, датата на извършване на нарушенията на трудовата дисциплина /за начисляване в периода от 01.06.2025 г. до 12.06.2025 г. удържки от трудово възнаграждение на М.Ч. в размер на 110 лв. и на Д.К. в размер на 220 лв., съответно начисляване на същите суми в полза на въззивника П. К., както и използване на обидни думи и квалификации в депозираните две писма от 23.06.2025 г. и 25.06.2025 г./, т.е. заповедта е мотивирана съобразно формалните изисквания на закона. С оспорената заповед е вменено на въззивника нарушение на трудовата дисциплина с конкретно посочени фактически твърдения и в какво се състоят тези нарушения. Това описание на нарушенията е точно и ясно, като не поставя никакви съмнение за какви нарушения на трудовата дисциплина е санкциониран дисциплинарно ищецът. И поради това съдът намира за неоснователно въведеното от въззивника твърдение, че обжалваната заповед няма мотиви. За пълнота ще се посочи, че в заповедта са посочени конкретните нарушения на трудовата дисциплина, наложеното наказание и законните текстове, въз основа на които е наложено същото.

С оглед на горното и ясно е описано в заповедта кога са извършени нарушенията, кога са констатирани и по какъв начин, с което не се възпрепятства по никакъв проверката за спазване на преклузивните срокове по

чл. 194 КТ, а напротив има достатъчно обстоятелства за извършване на тази проверка.

Посочените в заповедта обстоятелства са достатъчни, както за осъществяване на защитата от страна на въззивника срещу нея, така и за проверка от съда на нейната законосъобразност (в този смисъл Решение № 322 от 07.12.2012 год. на ВКС по гр.д. № 278/2011 г., III г.о.; Решение № 432 от 07.11.2011г. на ВКС по гр.д. № 65/2011 г., IV г.о.; Решение № 126 от 26.06.2013 г. на ВКС по гр.д. № 1060/2012 г., III г.о.; Решение № 205 от 04.07.2011г. на ВКС по гр.д. № 236/2010 г., IV г.о.; Решение № 676 от 12.10.2010 г. на ВКС по гр.д. № 999/2009 г., IV г.о.).

Поради всичко изложено до тук съдът намира, че не е допуснато нарушение на нормата на чл. 195 КТ при ангажиране на дисциплинарната отговорност на въззивника.

По отношение на въведеното с исковата молба и въззивна жалба твърдение за незаконосъобразност на заповедта поради неспазване на преклузивните срокове /чл. 194 КТ/:

Съгласно специалната и императивна норма на разпоредбата на чл. 194, ал. 1 КТ дисциплинарните наказания се налагат не по-късно от 2 месеца от откриване на нарушението и не по-късно от 1 година от извършването му. Според ал. 3 на тази норма сроковете не текат през времето, когато работникът или служителят е в законоустановен отпуск или участва в стачка, а според ал. 4 и през времето от подаване на искането до получаване на мнението на трудово-експертната лекарска комисия и/или на предварителното разрешение за уволнение от инспекцията по труда в случаите по чл. 333, ал. 1.

Оспорената заповед следва да се счита за връчена на въззивника на 13.08.2025 г., когато е бил уведомен за същата, но той лично е избрал да не се подпише за нейното връчване. За тази цел в заповедта са се подписали двамата свидетели И.М. и Д.Т., които са били разпитани като свидетели в процеса и са потвърдили категорично тези обстоятелства.

Относно преклузивният двумесечен срок по чл. 194, ал. 1 КТ следва да се посочи, че за първи път на 13.06.2025 г. св. Д.Т.К. е забелязала липсата на паричните средства при начисленията във фиша за работна заплата, за което е отишла в счетоводството да получи отговор за какво са тези удръжки. Фишовете за работна заплата се изготвят в периода от 1-до до 12-то число и се раздават на служителите от 13-то число насетне. Няма спор между страните /и въззивника в исковата молба, както и ответникът в заповедта за уволнение и отговора, посочват, че удръжките за предходен месец се разнасят до 12-то число на текущ месец/. Няма как преди този срок да се приключат фишовете и да се раздадат на служителите. Няма как и преди раздаване на служителя и констатиране на удръжката от него /както е в случая/ да се хване извършената удръжка от трудовото възнаграждение. Затова срокът по чл. 194, ал. 1 КТ започва да тече минимум от 13.06.2025 г. в случая, а заповедта за уволнение е издадена на 13.08.2025 г., тоест изцяло в двумесечният срок. За пълнота обаче ще се отбележи, че в случая срокът не е започнал да тече на датата 13.06.2025

год., а по-късно, защото на 13.06.2025 г. е сигнализирана удръжката от служителя Д.К., но на по-късен етап е открито нарушението по надлежния ред, чрез възлагане на проверка със заповед на изпълнителния директор, извършване на проверката и констатиране на нарушението в протокол от 26.06.25 г. /стр. 174-175 от делото/, констатирано конкретно в т. 3 от протокола и предложено за изпращане на управителя на рудника за предприемане на последващи действия. За още по-голяма пълнота ще се посочи признанието на факта от страна на въззивника, че е бил в платен годишен отпуск за периода от 29.05.2025 г. до 12.06.2025 г., през който срок съгласно ал. 3 на чл. 194 КТ не тече срока за налагане на дисциплинарно наказание. Тоест ищецът се е върнал на работа на 13.06.2025 г., от който срок както се посочи по-горе най-рано може да започне да тече преклузивният срок. Поради изложеното съдът намира, че преклузивният срок за налагане на дисциплинарното наказание е спазен, а възражението на въззивника в обратен смисъл е неоснователно.

По отношение на въведено с исковата молба и с въззивната жалба твърдение и съответно оплакване за неспазването на процедурата по искане на обяснения /по чл. 193 от КТ/:

Съгласно чл. 193, ал. 1 от КТ работодателят е длъжен преди налагане на дисциплинарното наказание да изслуша работника или служителя или да приеме писмените му обяснения и да събере и оцени посочените доказателства. Това задължение на работодателя е абсолютно и ако работодателят предварително не е изслушал работника или служителя или не е приел писмените му обяснения, съдът отменя дисциплинарното наказание, без да разглежда спора по същество /ал. 2/.

На въззивника са искани обяснения на датата 20.06.2025 г. по реда на чл. 193 КТ /виж писмото на л.108/ относно извършените от въззивника неправомерни действия в програмен продукт „Tereza“ преди приключване на месец май 2025 г., а ищецът е дал обяснения по имейл с писмо вх. № 11032 от 25.06.2025 г. /л.109-111/ по реда на чл. 193 КТ, поради което е спазена тази разпоредба и няма нарушение на процедурата по искане на обяснения. Видно е от уводната част на уволнителната заповед, че тези обяснения на въззивника са цитирани и приети от дисциплинарно наказващия орган, тоест последният е изслушал и приел исканите от въззивника обяснения по реда на чл. 193 КТ.

С оглед на изложеното и въззивният съд намира, че е спазена от точно процедурата по чл. 193 КТ от страна на работодателя и това възражение и оплакване на въззивника е неоснователно.

По отношение на възражението и оплакването в жалбата за нарушаване на правилата за закрила по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ, въззивната инстанция намери следното:

Съгласно чл. 333, ал. 1, т. 3 КТ в случаите по чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ, какъвто е настоящият, работодателят може да уволни само с предварително разрешение на инспекцията по труда и като преди уволнението е взето мнението и на трудово-експертната лекарска комисия, за всеки отделен случай на работник или служител, боледуващ от болест, определена в наредба на

министъра на здравеопазването.

По делото е налична и декларация от датата 13.08.2025 г. за деклариране на трудоустроеност и за наличие на заболяване по Наредба № 5 на МНЗ, която ищецът е отказал отново да подпише и за което са се подписали отново двамата свидетели И.М. и Д.Т.. Няма данни по делото за трудоустрояване на въззивника.

С писмо изх. № ЧР-01-186 от 07.07.2025 г. /л.135/ ответното дружество чрез управителя си е поискало от РЗИ-Стара Загора предоставяне на мнение от ТЕЛК по чл. 333, ал. 2 вр. чл. 333, ал. 1, т. 3 КТ за уволнението на въззивника с оглед налични при работодателя амбулаторни листи за налични придружаващи заболявания „исхемична кардиомиопатия“ и „неинсулинов захарен диабет без усложнения“, попадащи в обсега на Наредба № 5 от 20.02.1987 г. на МНЗ, като е приложен и амбулаторен лист № 25134C0A33B8 от 12.05.2025 г., издаден от д-р К. Т.. С писмо вх. № 13688 от 30.07.2025 год. /л.138/ РКМЕ към РЗИ-Стара Загора е изпратило на ответното дружество ЕР № 00416 от 17.07.2025 г. /л.139/ за въззивника П. К., в което ТЕЛК посочва, че не се произнася за нарушение на трудовата дисциплина. Тук съдът държи да отбележи, че през последните години констатира пълна абдикация от компетентност от страна на здравните експертни лекарски комисии да си свършат вменената им със закон дейност да дадат мнение. Недаването на мнение не се отразява на законността на уволнението, тъй като същото е поискано от страна на работодателя, а въпреки документално да е дадено такова от ТЕЛК, то по същество е абдикация от даване на мнение. Именно в тази връзка с писмо изх. № ЧР-01-231 от 01.08.2025 г. /л.140/ на ответното дружество е отправено искане до директора на ДИТ-С.З. за даване на писмено разрешение за уволнение на въззивника като са приложени множество документи, из които проект на заповед за уволнение, амбулаторния лист и ЕР на ТЕЛК и други документи, в отговор на което от ДИТ-С.З. **са изпратили писмо вх. № 14438 от 12.08.2025 г. /л.142/, с което дават предварително разрешение за прекратяване на трудовото правоотношение с въззивника на длъжността „Счетоводител“ на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ.** С тази кореспонденция и даденото предварително разрешение от ДИТ-С.З., съдът намира, че работодателят е преодолял и изпълнил условната закрила по чл. 333, ал. 1, т.3 КТ.

Обоснован е изводът на решаващият съд, че бил налице спор за процесните средства между въззивника П. Т. К. и негови колеги, но същият е следвало да отнесе този въпрос за разрешаване до работодателя си, а не да предприема самоволни действия за едноличното решване на възникналия проблем и то по начин, при който работникът или служителят е заделил в своя полза непринадлежащи му парични средства.

Константна е съдебната практика през последните години, постановена с решения по чл. 290 ГПК от ВКС /например решение № 86/11.04.2014 г. на ВКС по гр.д. № 7424/2013 г. III г.о. и множество други/, че съдът е длъжен да

се произнесе само по отношение на въведените с исковата молба, съответно с въззивната жалба факти и не може служебно да разширява предмета на делото по отношение на фактите, които не са въведени в процеса като част от обстоятелствената част на исковата молба. Поради това съдът е разгледал съвсем правилно и обосновано единствено и само фактите, посочени в исковата молба и които най-условно са били групирани както следва: липсата на мотиви на заповедта /чл. 195 КТ/, неспазване на сроковете за налагане на дисциплинарно наказание /чл. 194 КТ/, нарушена закрила по чл. 333 КТ, оспорване по същество на твърдените нарушения на трудовата дисциплина, които възражения първостепенния съд е разгледал подробно, обосновано и мотивирано.

Въззивния съд след задълбочената проверка на доказателствата по делото намира, че въззиваемото дружество законосъобразно и мотивирано е уволнило жалбоподателя със Заповед под № 37/13.08.2025 год. на длъжността „счетоводител” от отдела ФСО при рудник „Т.-*“.

В този смисъл въззивният съд намира, че Видно от представените пред Районен съд, град Р. писмени доказателства на рудник „Т. -1“, село Т. и изслушаните в съдебно заседание свидетелски показания, в рамките на дисциплинарното производство, работодателят е събрал необходимата информация за извършените от въззивника П. Т. К. дисциплинарни нарушения, каго последващата му преценка за налагане на най - тежкото наказание по Кодекса на труда е съобразена с поведението на служителя и изключителната наглост, с която чрез неправомерни, негови действия по програмния продукт TEREZA, в качеството му на длъжностно лице: „счетоводител“ в отдел „ФСО“ на рудник „Т. -1“, село Т. е отклонил в собствена облага финансови средства от чужди трудови възнаграждения за месец май 2025 г. - тези на свидетелите по делото: М.Т.Ч. и Д.Т.К.!

Поведението на въззивника П. Т. К. при „заиграването“ му с програмния продукт TEREZA и след него - с направените писмени твърдения в писма с вх. №№ 5292/23.06.2025 г., 5293/23.06.2025 г. и 5294/23.06.2025 г., както и в писменото му обяснение с вх. № 11032/25.06.2025 год., съдържащи обидни думи и квалификации за конкретни служители на дружеството, по никакъв начин не кореспондира с това на добросъвестен служител по смисъла на чл. 125 и чл. 126 от Кодекса на труда. Всичко това е станало без знанието на работодателя - рудник „Т. -1“, село Т., а с деянието си въззивникът П. К. е създал небивал в историята на рудника и дружеството прецедент: Възползване от предоставения от работодателя достъп до програмен продукт TEREZA за отклоняване на чужди финансови средства от трудови възнаграждения към собственото му трудово възнаграждение чрез целенасочени и умишлени действия от страна на това длъжностно лице!

В проведеното от работодателя - рудник „Т. -1“, село Т. дисциплинарно производство, при спазване изискванията на чл. 192, ал. 1 от КТ, във връзка с чл. 195, ал. 1 от КТ, чл. 193, ал. 1 от КТ и чл. 189, ал. 1 от КТ, за извършеното дисциплинарно нарушение въззивникът П. Т. К. е наказан с дисциплинарно

наказание „уволнение“. Дисциплинарното наказание е наложено в рамките на нрсклузивния двумесечен срок по чл. 194, ал. 1 от КТ, като връчването на заповедта на въззивника П. Т. К. е станало на 13.08.2025 година.

В случая са изпълнени и двата елемента от фактическия състав на чл.330, ал.2, т.6 от КТ, поради което атакуваната Заповед № 37/ 13.08.2025 год. е законосъобразна. От задълбочения анализ на посочените към заповедта мотиви се установява, че процесното уволнение е извършено правилно и законосъобразно, тъй като на практика и в действителност са спазени всички законови императивни изисквания за налагането на наказанието „дисциплинарно уволнение“ на жалбоподателя К. и въззиваемия работодател е спазил тези изисквания при издаването на процесната Заповед по отношение на заеманата от него длъжност „счетоводител“ от работодателя, което е извършено формално правилно , като са налице законовите изисквания за това.

От събраните по делото доказателство съдът достига до извода, че процесната заповед под № 37/13.08.2025г. на Изп. директор на въззиваемото дружество, с която е прекратено трудовото правоотношение с жалбоподателя - ищец е законосъобразна и като такава следва да бъде изцяло потвърдена на практика.

В тази връзка като акцесорен основателен се явява и вторият обективно-съединен иск по чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ, за възстановяване на въззивника К. на преди заеманата от него длъжност „счетоводител“ в отдел ФСО при рудник „Т.-*“, клон на ТЕЦ “Марица Изток” ЕАД гр. Р..

Предвид гореизложеното съдът намира, че обжалваното решение следва да бъде потвърдено изцяло, като въззивният съд на практика също следва да отхвърли предявените от въззивника обективно-съединени иски по чл. 344, ал. 1, т. 1 и т.2 от КТ.

По отношение на разноските:

При този изход на спора въззиваемия и ответник има право на разноски съгласно чл. 78, ал. 3 ГПК. Следва на основание чл. 78, ал. 8 ГПК във вр. чл. 37 ЗПП във вр. чл. 23, т. 1 от Наредбата за заплащане на правна помощ на ответното дружество да се определи и присъди юрисконсултско възнаграждение в размер на сумата от 76,69 евро или левовата равностойност на сумата от 150 лв. общо за двата иска /сумата от 51.13 евро или 100 лв. за иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ и сумата от 25.56 евро или 50 лв. за иска по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ с оглед правната и фактическа сложност по делото/.

Водим от горното, съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА изцяло решение № 124/18.11.2025г., постановено по гр.д. № 592 по описа на РС Раднево за 2025г., като **ПРАВИЛНО** и **ЗАКОНОСЪОБРАЗНО**,

ОСЪЖДА П. Т. К., ЕГН *****, от гр. С.З., ***, да заплати на Рудник „Т.-*“, клон на „М.М.-и.“ ЕАД, вписано в търговския регистър с ЕИК ***, с адрес на управление с. Т., ***, на основание чл. 78, ал. 3 вр. ал. 8 ГПК сумата от 76,69 евро /седемдесет и шест евро и 69 евроцента/, представляващи левовата равностойност на сумата от 150 лв. /сто и петдесет лева/ за юрисконсултско възнаграждение пред въззивната съдебна инстанция.

РЕШЕНИЕТО подлежи на касационно обжалване в едномесечен срок от връчването му на страните пред ВКС на РБ, чрез Окръжен съд-Стара Загора, при наличието на касационните предпоставки по чл. 280, ал. 1 и ал.2 от ГПК.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____