

РЕШЕНИЕ

№ 2250

гр. София, 17.08.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. IV-Д СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и четвърти март през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Здравка Иванова

Членове: Цветомира П. Кордоловска
Дачева
Десислава Ст. Чернева

при участието на секретаря Екатерина К. Тодорова като разгледа докладваното от Здравка Иванова Въззивно гражданско дело № 20211100508412 по описа за 2021 година

Производството е по реда на чл. 310 и сл. ГПК, вр. с чл. 258 и сл. ГПК.

Образувано е по въззивна жалба на ответника „А.П.“ ЕООД, подадена в срока по чл. 259, ал. 1 ГПК срещу решение № 20073607/22.03.2021 г. на 74 с - в, СГС, по гр. д. № 45989/2020 г., с което са уважени исковете, предявените от Л.Л.В., с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 КТ, вр. с чл. 225, ал. 1 КТ, като е признато за незаконно и е отменено уволнението на З. ОРЛ. В. с ЕГН *****, наложено със Заповед № ТП -008/12.08.2020 г., ищцата е възстановена на заеманата преди уволнението длъжност „Техник, микропроцесорна техника“ и ответникът е осъден да заплати сумата от 18 648, 36 лв. - обезщетение за оставане без работа за периода от 12.08.2020 г. до 12.02.2021 г., ведно със законната лихва от подаване на исковата молба - 24.09.2020 г. до окончателното плащане. С решението ответникът е осъден за разноси в полза на ищцата и съда, като е допуснато предварително изпълнение на решението в частта по иска по чл. 225, ал. 1 КТ, на основание чл. 242, ал. 1 ГПК.

Жалбоподателят излага доводи, че решението е незаконосъобразно, неправилно, постановено в нарушение на материалния и процесуален закон и е необосновано. Сочи, че заповедта за налагане на дисциплинарна наказание е издадена при спазване на процесуалните изисквания на КТ, като преди налагане на наказанието са спазени и изискванията да се приемат обясненията на ищцата. Спазен е преклузивния срок за налагане на наказанието, а заповедта е подробно мотивирана, като е направена преценка на тежестта на извършеното нарушение и съответствието му с наложеното наказание. Съобразено е и субективното отношение на служителя към деянието. Поддържа, че дисциплинарното наказание е наложено след преценка на всички факти

и доказателства по случая от страна на работодателя. Сочи, че в нарушение на материалния закон и без да съобрази всички събрани по делото доказателства в тяхната съвкупност, СРС е уважил исковете. Съдът не е взел предвид гласните доказателства и изобщо не е коментирал показанията на свидетеля Л., които са непосредствени. Действията на ищцата свързани с неуплътняване на работното време чрез действия по провеждане на телефонни разговори използване на мобилно устройство за четене на новини в интернет, за които е наложено наказанието, се потвърждават и от показанията на свидетеля С., неин пряк ръководител. Неправилно съдът е приел, че поведението на ищцата не е допринесло за настъпване на неблагоприятни последици за работодателя, свързани със забавяне производството на конкретен брой продукция. Поддържа, че неоснователно съдът е приел, че не е настъпил вредоносен резултат от действията на ищцата, а и КТ не поставя такова изискване, за да се прием, че е нелице дисциплинарно нарушение. Оспорват се и изводите на СРС, че наложеното наказание не съответства на извършеното нарушение и е несъразмерно тежко. Излага доводи, че ищцата е демонстрирала нееднократно пренебрежение към установената в предприятието трудова дисциплина и неуважение към прекия си ръководител. Сочи, че съдът не е съобразил всички предпоставки, при които е наложено наказанието, в съответствие с нормата на чл. 189 КТ. Поддържа, че ищцата многократно е предупреждавана устно от прекия си ръководител да коригира поведението си, и тъй като тези действия са били недостатъчни, работодателят е наложил най-тежката дисциплинарна санкция. Сочи, че искът по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ е неоснователен, поради което такъв е и иска по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ за възстановяване на ищцата на заеманата преди това длъжност. Излага съображения, че допуснатото предварително изпълнение с решението също е незаконосъобразно. В тази част решението има характер на определение, което също е неправилно, доколкото исковете са неоснователни. Поради изложеното в цялост счита, че допуснатото предварително изпълнение следва да се отмени. Моли да се отмени оспорения акт изцяло, като се отхвърлят предявените искове. Претендира разноски.

Въззиваемата страна - ищцата З. ОРЛ. В., чрез представителя си, в срока по чл. 263, ал. 1 ГПК в писмен отговор оспорва въззивна жалба. Поддържа, че решението е постановено при изцяло изяснена фактическа обстановка и след обсъждане на всички доказателства в мотивите на съда. Позовава се на допуснати от работодателя нарушения при даване на обяснения от ищцата по чл. 193 КТ. По същество поддържа, че правилно уволнението е прието за незаконосъобразно от СРС. Съдът не обсъжда останалите доводи на ищцата в отговора, доколкото той е задължен да извърши провери само на описаните в заповедта нарушения на трудовата дисциплина, но не и на други отношения между служителя и работодателя, поради което намира многобройните съображенията на ищцата по този въпрос за неотнормирани към конкретния правен спор. В жалбата се излагат доводи, че описаните в заповедта нарушения не са тежки нарушения на трудовите задължения, за които може да се наложи най – тежкото наказание, тъй като става въпрос за два проведени разговора на посочените в заповедта дати. Отделно от това се поддържа, че тези нарушения не са установени от писмените и гласни доказателства. Недоказано е и следващото описано в заповедта нарушения „отклоняване на вниманието от работата на машините“, което да е довело до изоставане в работата или до дефекти в продукцията. Сочи, че не е установено на кои дати ищцата е допуснала дефекти в продукцията на машината, с която работи. Поддържа, че дори да е имало такива случаи, от показанията на свидетеля С. се установява, че те са нормални и се случват на всеки оператор на машина. Излага доводи, че не е установено ищцата да е използвала мобилен телефон не по повод или във връзка с работата ѝ пред посочения в заповедта период, които

също не е конкретно уточнен. Във връзка с посочените в заповедта нарушения сочи, че по делото не са представени доказателства, че посоченото в заповедта лице Д.А. е пряк ръководител на ищцата, тъй като тя е била пряко подчинена на мениджър - производство. Соци, че изложените в заповедта мотиви не съставляват действия на ищцата, които да се квалифицират като тежки дисциплинарни нарушения, а представляват оценъчни съждения на работодателя относно поведението ѝ. Диалогът с ищцата е преустановен по преценка на А., съгласно показанията му. Не се установява отношенията с ръководителя Д.А. да е затруднявало работата в цеха, както се твърди в заповедта. законосъобразно и правилно всички иски по чл. 344, ал. 1 КТ са уважени и не са налице основания за промяна в изводите на СРС. По тези и допълнителни съображения моли да се да се отхвърли въззивната жалба и се потвърди изцяло решението на СРС, което е постановено в съответствие с материалния и процесуален закона.

Въззивният съд, като взе предвид представените по делото доказателства и твърденията на страните, намира следното от фактическа и правна страна :

По реда на правомощията си по чл. 269 ГПК, съдът проверява валидността на решението и допустимостта му в обжалваната част, а по отношение на неговата незаконосъобразност - е обвързан от доводите на въззивника. Съдът следи и без довод за допуснати нарушения на императивните материалноправни норми. Решението е валидно и допустимо постановено.

СРС е обсъдил събраните пред него писмени и гласни доказателства, като е изложил установената въз основа на тях фактическа обстановка, към която настоящият състав препраща, на основание чл. 272 ГПК, като не намира за необходимо да я преповтаря изцяло. Въззивният съд ще обсъди само доказателствата, които са относими към спорните по делото обстоятелства и възраженията на ответника, въведени във въззивното производство.

В производството са безспорни обстоятелствата, че между страните е съществувало безсрочно трудово правоотношение по трудов договор от № 02/03.07.2009 г., по което ищцата е заемала длъжността „техник, микропроцесорна техника“, като със Заповед № 04/12.08.2020 г. ѝ е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“, а със Заповед № ТП-008/12.08.2020 г. трудовото ѝ правоотношение е прекратено, на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ - поради наложеното наказание. Двете заповеди са връчени на ищцата на 12.08.2020 г. срещу подпис.

Не се е спорило и по факта, че БТВ на ищеца за последен пълен работен месец преди налагане на наказанието е било в размер на 3 108, 06 лв.

По съществуването на спора и във връзка с възраженията, поддържани във въззивното производство, настоящият състав намира следното :

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ : В производството по оспорване на законността на уволнението, в тежест на работодателя е да установи наличието на посоченото от него в уволнителната заповед основание за налагане на дисциплинарно наказание уволнение и съществуването на потестативното му право на едностранно прекратяване на трудовия договор на ищеца, чрез налагане на най - тежкото дисциплинарно наказание „уволнение“.

Нормите на чл. 194 и чл. 195, ал. 1 КТ са императивни, поради което съдът следи служебно за прилагането им. Относно спазването на изискванията по чл. 193 КТ, съдът следи по довод на ищеца.

Съгласно чл. 195 КТ, дисциплинарното наказание се налага с мотивирана

писмена заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението, кога е извършено, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага. Мотивацията на заповедта е задължително необходимо условие при издаването ѝ, тъй като мотивите очертават предмета на проверката на съда относно законосъобразността на наложеното наказание и позволяват да се проверят сроковете за налагане на наказанието по чл. 194 КТ – не по - късно от 2 м. от откриване на нарушението и до 1 г. от извършването му.

Според двете посочени по - горе заповеди, на З. ОРЛ. В. е наложено наказание „дисциплинарно уволнение“ за нарушения, описани в 4 точки. Според първата точка, от началото на месец април 2020 г. служителката не е уплътнявала работното време, което се състои в „провеждане на множество телефонни разговори и използване на телефонния апарат за четене на информация, несвързана с работата на 07.04.2020 г. и на 24.04.2020 г.“, отклонявала вниманието си от работата с машините на посочените и на други дати (които не са посочени), използвайки мобилното устройство за четене на новини в социалните мрежи, отклонявала вниманието на останалите работници на 10.06.2020 г. и на други дати (които също не са посочени) в периода април - юни 2020 г.“ Според втора точка от заповедите, след „забележка и покана да прекрати това поведение, липсвала добросъвестна реакция от страна на ищцата, за изправяне/коригиране на проявите на неспазване на трудовата дисциплина“ и ищцата „демонстрирала неуважение и неподчинение на прекия си ръководител Д.А. – ръководител производствени технологии“. Според т. 3 и 4, „крайното влошаване на отношенията между служителката и ръководителя, поради показано неподчинение, ескалирало напрежението до степен на пълна липса на диалог, което затруднявало работата в цеха“.

За разлика от СРС въззивният състав намира, че само в първата точка от заповедите, в три абзаца, са изложени конкретни действия, които съставляват нарушение на трудовата дисциплина според работодателя, с техните обективни признаци - време и място на извършване, както и субективните такива.

Въпреки множеството обстоятелства изложени в останалите три точки, заповедите не съдържат необходимите според чл. 195 ГПК мотиви - конкретно извършени от служителката действия (бездействия), времето, в което са извършени и какви нарушения съставляват на трудовата дисциплина, които са свързани с пряката работа на служителката. Според въззивният състав работодателят по-скоро е направил констатации за влошените отношения между ищцата и прекия ѝ ръководител, а не е изложил конкретни действия, които съставляват нарушение на трудовата дисциплина или на задълженията на ищцата трудовия ѝ договор.

Липсата на достатъчна конкретизация на действията, които според работодателя съставляват нарушения на трудовата дисциплина, описани в т. 2, 3 и 4 от заповедите, препятства проверката за спазване сроковете за налагане на наказание за тези действия, по смисъла на чл. 194 КТ.

По отношение на действията описани в т. 1 от заповедта, като съобрази, че работодателят е узнал за тях посредством докладната на Д.А. от 24.07.2020 г., съдът намира, че е спазен срока за налагане на дисциплинарното наказание, по смисълът на чл. 194 КТ.

Съдът намира за съобразен с материалният закон извода на СРС, че е спазено изискването за вземане на обяснения на служителката преди налагане на наказанието по смисъла на чл. 193 КТ. За да се сметат за изпълнени изискванията на чл. 193, ал. 1 ГПК е достатъчно обясненията на служителката да са дадени относно нарушенията, за

които е наложено наказанието и да са достигнали до работодателя преди налагането му, за да може да той да извърши цялостна преценка на фактите, свързани с извършване на нарушението и евентуалното наказание, което да наложи за него. В този смисъл е трайната практика на ВКС, обективизирана в решение № 265 от 30.09.2014 г. по гр. д. № 3072/2014 г., г. к., IV ГО на ВКС, решение № 66/03.04.2014 г. по гр. д. № 3413/2013 г., III г. о. на ВКС, решение № 177 от 11.07.2012 г. на ВКС по гр. д. № 193/2011 г., IV г. о. и др.

В случая се установява, че до служителката е отправено искане за даване на обяснения във връзка с нарушенията, за които работодателят смята да търси дисциплинарна отговорност, получено на 04.08.2020 г. (стр. 27 от делото на СРС). Писмените обяснения на служителката (на стр. 29, от делото на СРС) са достигнали до управителя на дружеството и са съобразени при налагане на дисциплинарното наказание от работодателя.

По съществуващото на спора относно законосъобразното налагане на дисциплинарното наказание следва да се посочи, че в тежест на работодателя е да докаже виновно неизпълнение на задълженията на ищцата, за което е наложено наказанието. Всички други действия, бездействия на ищцата, за които не е ангажирана дисциплинарната ѝ отговорност, са ирелевантни за спора.

Както се посочи и по - горе, единствено по отношение на посочените в т. 1 нарушения, състоящи се в провеждане на телефонни разговори и продължително използване на мобилно устройство, не по повод осъществяваната дейност, може да се обсъжда по същество извършено ли е от ищцата и дали съставлява достатъчно тежко нарушение на трудовата дисциплина, за да се ангажира дисциплинарната ѝ отговорност с налагане на наказания „уволнение“.

За установяване на тези обстоятелства пред СРС са разпитани свидетелите: Д.А. и Д. С. на ответника и Е. Л. – на ищцата.

Свидетелят Д.А., ръководител производствени технологии в ответното дружество, подробно описва в какво се състои работата на ищцата в цеха, в това число и самия производствен процес по поточната линия от момента на зареждане до краен продукт, които съдът не обсъжда, като ги намира за неотнормирани към конкретния спор и конкретно изложените в заповедта нарушения. Според него ищцата идвала по - късно на работа или си тръгвала по-рано, ползвала почивки, извън регламентираните, за да пуши. Във връзка с отсъствието на ищцата от работното ѝ място се случвало да бъде генерирана продукция с дефекти, които да бъдат поправяни от други служители на по-късен етап от производството. Свидетелят А. е изготвил докладната записка послужила за провеждане на дисциплинарното производство срещу ищцата, което обстоятелство се е съобразява от съда при преценка на показанията на този свидетел. От разпита му се потвърждава наличието на влошени отношения с ищцата по повод отправяни от него забележки по повод трудовата дисциплина. От показанията се установява боравене с телефон от страна на ищцата по време на работа, което е било системно.

Разпитан пред съда е и прекия ръководител на ищцата - Д. С., според който З. боравела често с телефон по време на работа, провеждала дълги разговори с колеги, отклонявайки своето внимание от работния процес, което водело до неговото забавяне. Свидетелят посочва, че ищцата не си е тръгвала по-рано от работа без да даде обяснения, за причината която налага това. С. също дава подробно описание на работния процес, в какво се изразява той, функциите на ищцата в този процес,

разположението на работното помещение, складови помещения и др., като посочва, че е имало случаи, в които телефонът буквално не „е слизал от ръцете й“. Свидетелят е дал показания също така, че не се е случвало действията на З. да доведат до производство на некачествена продукция, защото производството било организирано така, че на всеки следващ етап е възможно да бъдат констатирани дефекти в продукцията и да бъдат своевременно отстранени.

Съдът не обсъжда показанията на свидетеля Л. доколкото те не са непосредствени и не изясняват релевантни за спора факти.

Както е отбелязал в мотивите си и СРС, системното и продължително боравене с телефон през работно време, което не е свързано с дейността на служителя, представлява неуплътняване на работното време.

Като съобрази доказателствата в тяхната съвкупност въззивният съд намира за установено, че в производството са установени единствено действията свързани „провеждане на множество телефонни разговори и използване на телефонния апарат за четене на информация, несвързана с работата на 07.04.2020 г. и на 24.04.2020 г.“, отклоняване на вниманието от работата с машините на посочените и на други дати (които не са посочени), използването на мобилното устройство за четене на новини в социалните мрежи.

По въпроса, дали тези действия съставляват тежки нарушения на трудовата дисциплина, за които на ищеца да се наложи наказание „дисциплинарно уволнение“, във връзка с доводите на страните направени във въззивното производство, настоящият състав намира следното :

При налагане на най - тежкото наказание – „дисциплинарно уволнение“, работодателят следва да съобрази тежестта на нарушенията, обстоятелствата, при които са извършени и поведението на ищеца.

По приложението на чл. 189 КТ съдебната практика е уеднаквена с редица решения на ВКС : решение № 188 от 15.07.2015 г. по гр. д. № 5173/2014 г. IV г. о. ВКС; решение № 112 от 07.04.2015 г. по гр. д. № 4587/2014 г. IV г.о., решение № 132 от 02.11.2018 г. по гр. д. № 46/2018 г., г. к., III г. о. на ВКС, решение № 36 от 03.04.2018 г. по гр. д. № 2546/2017 г., г. к., III г. о. на ВКС и т. н. В тях се приема, непротиворечиво, че преценката на тежестта на нарушенията следва да се основава на всички обстоятелства, имащи отношение към действията на служителя, в това число: характера на извършваната дейност, значимостта на неизпълнените задължения по трудовото правоотношение с оглед настъпилите или с възможност да настъпят неблагоприятни последици за работодателя, обстоятелствата, при които е осъществено неизпълнението, както и субективното отношение на работника/служителя към конкретното неизпълнение. За тежестта на нарушението се съобразяват 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.

Настоящият състав намира за съобразен с материалния закон извода на СРС, че извършените от ищеца действия не съставляват „тежко“ дисциплинарно нарушение по смисъла на чл. 190, т. 7 КТ, както и че ценени при условията на чл. 189 КТ допуснатите нарушения не дават основание за налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание. СРС е съобразил доказателствата в съвкупност и обосновано е достигнал до извод, че предвид естеството на работния процес в цеха, в който работи ищцата, забавянето на работния процес не е непосредствена последица от действията на В. и не

може да бъде възлагано като отговорност на ищцата. В същото време не се установява да е имало отклоняване на вниманието на ищцата от работата ѝ с машините в посочените периоди и на други дати (които не са посочени). Не се установява действията на ищцата В. да са довели до произвеждане на некачествена продукция, както и това, че същата не е отказвала извършване на зададена работа.

В заключение съдът приема, че по делото не е доказано такова виновно неизпълнение от ищцата на конкретни трудови задължения по индивидуалното ѝ правоотношение с ответника, което да е основание за налагането на най - тежкото дисциплинарно наказание.

При съвкупната преценка на доказателствата, въззивният съд споделя решаващия извод на СРС, че ответникът не е установил, пълно и главно по чл. 154, ал. 1 от ГПК, да е упражнил законосъобразно потестативното си право да прекрати трудовото правоотношение със служителя чрез налагане на най - тежкото дисциплинарно наказание „уволнение“. Изводът за основателност на иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ е съобразен с материалния закон.

По останалите два обективно съединени иска по чл. 344, ал. 1 т. 2 КТ и чл. 344, ал. 1 т. 3 КТ, вр. с чл. 225, ал. 1 КТ.

Двата иска са обусловени от признаване на незаконността на уволнението и неговата отмяна. Поради изложеното до момента, конститутивният иск по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ законосъобразно е уважен от СРС, като ищцата е възстановена на заеманата преди уволнението длъжност.

Обезщетението за времето на оставане без работа, което се претендира, е за период 6 месеца след уволнението. По делото е установено, че ищцата е останала без работа поради уволнението за периода 12.08.2020 г. до 12.02.2021 г., което обстоятелство е от значение за уважаване на иска по чл. 225, ал. 1 КТ.

Въззивният съд споделя изводите на СРС относно размера и периода на обезщетението по чл. 225, ал. 1 КТ и препраща към тях на основание чл. 272 ГПК, предвид липсата на възражения от ответника срещу решението в тази част.

По отношение допуснатото предварително изпълнение на решението по чл. 242, ал. 1 ГПК, в частта по иска по чл. 225, ал. 1 КТ, следва да се посочи следното :

При условията на чл. 242, ал. 1 ГПК, съдът постановява предварително изпълнение на решението **и без да е направено искане от страната**, когато присъжда издръжка, възнаграждение и обезщетение за работа. Вземанията по чл. 242, ал. 1 ГПК, за които е предвидено предварително изпълнение са от категория осигуряваща посрещане и обезпечаване на ежедневни нужди на индивида, поради което, съгласно чл. 245, ал. 1 ГПК, предварителното изпълнение не може да бъде спряно дори и при представено обезпечение от вискателя. С оглед изложеното, основателно СРС е допуснал предварително изпълнение на решението по отношение на обезщетението за оставане без работа поради незаконно уволнение по чл. 225, ал. 1 КТ, което съдебната практика непротиворечиво приема, че има характер на обезщетение за работа по смисъла на чл. 242 ГПК (така и Определение № 473 от 27.06.2012 г. по гр. д. № 425/2012 г., IV г.о. на ВКС).

Доколкото изводите на СРС съвпадат с тези на СРС, решението е постановено при спазване на материалния и процесуален закон и следва да се потвърди, както е постановено. Този извод се отнася и до частта по присъдените в тежест на ответника разноски, които са съобразени с изхода от спора и доказателствата за реално направени разноски пред СРС.

По разноските пред СГС :

Предвид изхода от спора, право на разносики пред въззивната инстанция има ищцата. До приключване на делото пред настоящата инстанция ищцата не е претендирала разносики, поради което такива не се присъждат в нейна полза.

Така мотивиран, съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА изцяло решение № 20073607/22.03.2021 г. на 74 с - в, СГС, по гр. д. № 45989/2020 г.

РЕШЕНИЕТО може да се обжалва пред ВКС в едномесечен срокот съобщенията до страните, че е изготвено, при условията на 280, ал. 1 ГПК.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____