

РЕШЕНИЕ

№ 5977

гр. София, 03.10.2025 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. II-Г СЪСТАВ, в публично заседание на единадесети юни през две хиляди двадесет и пета година в следния състав:

Председател: Татяна Димитрова

Членове: Румяна М. Найденова
Радиана К. Калева

при участието на секретаря Алина К. Тодорова
като разгледа докладваното от Радиана К. Калева Въззивно гражданско дело
№ 20251100500953 по описа за 2025 година

за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството е по реда на глава двадесет и пета от Гражданския процесуален кодекс (ГПК).

С решение № 18520 от 14.10.2024 г., постановено по гр. д. № 20210/2023 г. на Софийски районен съд, 170-и състав е отменено уволнението на А. М. М., извършено със заповед № 15/28.02.2023 г., издадена от директора на Народен театър „Иван Вазов“ на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ и А. М. М. е възстановен на длъжността „главен режисьор“ на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ.

С решението е разпределена и отговорността за разноски между страните, като ответникът Народен театър „Иван Вазов“ е осъден да заплати на ищеца А. М. на основание чл. 78, ал. 1 ГПК сумата от 800 лева и на основание чл. 78, ал. 6 ГПК – да заплати по сметка на Софийски районен съд сумата от 160 лева, представляваща държавна такса върху уважените искове и сумата от 300 лева, представляваща разноски за възнаграждение на вещо лице.

Срещу така постановеното решение е постъпила **въззивна жалба** от ответника „Народен театър“ Иван Вазов, подадена чрез адв. Л. Г., в която са изложени съображения за неправилност и незаконосъобразност на обжалвания съдебен акт, изразяващи се в следното:

Първата група оплаквания касаят закрилата при уволнение съгласно чл. 333, ал. 1, т. 3 КТ. Според въззивника неправилно районният съд е приел, че ищецът следва да се ползва със закрила, като не е съобразил обстоятелството,

че заболяването на ищеца е открито близо два месеца след датата на връчване на процесната заповед. Посочва, че в настоящия случай служителът не е заявил на работодателя, че страда от каквато и да е болест, а изрично го е уведомирал, че не страда от такава, като е попълнил и подписал декларация, в която е декларира, че не притежава решение, издадено от ТЕЛК и не боледува от болест, определена в наредба на министъра на здравеопазването. За сметка на това работодателят изпълнил добросъвестно задълженията си да установи непосредствено преди уволнението дали служителът се ползва със закрила, като е събрал предварителна информация от служителя дали последният страда от болести, посочени в ал. 1 от Наредба № 5/1987 г. Ето защо намира, че работодателят не е имал законно основание да предприема последващи действия, като иска мнение от ТЕЛК и разрешение от Инспекцията по труда преди уволнението. В допълнение сочи, че закрилата действително има обективен характер, но би се приложила само и единствено, ако се установи по делото, че има категорични данни служителът да е страдал от исхемична болест на сърцето към 28.02.2023 г. каквито в случая няма. С оглед изложеното намира, че работодателят не е следвало да преодолява закрилата при уволнение съгласно чл. 333 КТ, поради което спорът следва да бъде разгледан по същество.

Следващата група възражения, релевирани от процесуалния представител на Народен театър „Иван Вазов“, касаят обстоятелството дали е спазена процедурата по чл. 193 КТ относно нарушението „уронване доброто име на работодателя“. Въззивникът намира за неправилен извода на първоинстанционния съдебен състав, че в искането за даване на обяснения нарушението не е посочено по разбираем за служителя начин и в отношенията между служителя и работодателя не е ясно за какво ще бъде наложено наказанието. Счита, че обстоятелството, че не е описано точното съдържание на написаното върху вратата на кабинета на директора не би могло в никакъв случай да рефлектира върху законосъобразното спазване на процедурата по чл. 193 КТ, тъй като не би могло да създаде объркване у служителя по отношение на това за кое точно негово деяние е зададен въпросът на работодателя. Посочва, че районният съд не е взел предвид и отношението, което служителят е демонстрирал в депозираните от него писмени обяснения от 08.02.2023 г.

По отношение на вменените на служителя дисциплинарни нарушения също са изложени подробни съображения от страна на въззивника, изразяващи се по-конкретно в следното:

На първо място е застъпено становище, че неправилно районният съд е приел, че ищецът не е извършил нарушение на трудовата дисциплина, изразяващо се в невявяване на работа в течение на три последователни работни дни. На първо място намира за необоснован и неправилен извода на СРС, че длъжността на ищеца е част от художествено-творческия състав на театъра, поради което 09.01.2023 г. му е бил неработен ден. В тази връзка застъпва теза, че в конкретния случай мястото на длъжността в структурата на театъра не се определя от характера и спецификата на трудовите функции, тъй като видно от чл. 5, ал. 1 и ал. 2, т. 8, чл. 15 и Приложение 1 на Устройствения правилник министърът на културата е утвърдил структурата на театъра, съгласно която длъжността „главен режисьор“ е ръководна, тъй като ръководи отдел

„Художествено-творчески дейности“ в театъра. Намира, че това се потвърждава и от схемата в т. II от длъжностната характеристика на ищеца, в която изрично е посочено кои длъжности включва отдел „Художествено-творчески дейности“, като самата длъжност „главен режисьор“ не е включена в отдела, а по структура е извън и над него. Отделно от това посочва, че районният съд не е направил и разлика между отделните, различни длъжности съгласно НКПД – „главен режисьор“, „режисьор“ и „театрален режисьор“. Въззивникът се позовава и на чл. 5, ал. 1 и ал. 2 от Устройствения правилник, съгласно която управлението на основните дейности в Народния театър се осъществява от служители, изпълняващи ръководни длъжности, една от които е „главен режисьор“. Намира, че именно вменените ръководни функции на тази длъжност съществено я различават от останалите режисьори, които работят в театъра и имат различни задължения и отговорности от тези на главния режисьор. Ето защо счита, че функциите на процесната длъжност не са само творчески, но предимно административни такива, които изискват присъствие на служителя заедно с цялата администрация на театъра, най-вече с директора му.

За неправилен намира и изводът на първоинстанционния съдебен състав, че работното време на ищеца е регламентирано в чл. 17 от ПВТР, като в тази връзка посочва, че за ищеца не е регламентиран режим на работа при ненормиран работен ден, нито последният е представил по делото седмичен или месечен график, от който да се удостоверява как в действителност са били определени работните часове и почивните дни за месец януари, 2023 година. Сочи, че СРС не се е съобразил и с представения по делото трудов договор, сключен между страните, в който е записано, че възложената работа се извършва при пълно работно време – 8 часа дневно и 40-часова работна седмица. На следващо място въззивникът обръща внимание, че по делото няма представен месечен график за месец януари, 2023 година, като програмата за месец януари, представена от ищеца, няма правна стойност и не следвало да се ползва от съда с никаква доказателствена сила относно достоверността на информацията в нея. Намира, че въпросната програма не носи и никаква информация, от която да може да се обоснове извод, че 09.01.2023 г. е почивен ден за когото и да било от служителите в театъра, още повече за главния режисьор. Според въззивника районният съд не се е съобразил и с чл. 139, ал. 1 КТ, като е приел, че разпределението на работното време може да се установява със свидетелски показания и по-конкретно със заявеното от свидетелите А.К. и В.Й., че понеделник е неработен ден за работещите в художествено-творческия състав на театъра. Сочи още, че въпросните свидетели са назначени на длъжността „актьор“, поради което личните им възприятия относно това кои дни са почивни за актьорите не са относими към предмет на изследване по делото, доколкото длъжността „главен режисьор“ не е част от отдела, в който работят двамата свидетели. Отделно въззивникът излага, че нито един от двамата свидетели не е заявил, че конкретно 09.01.2023 г. е бил почивен ден за когото и да било в театъра.

За неправилен намира и извода на районния съд, че спецификата на работата на ищеца и различните компоненти, от които се формира неговата заетост обуславят особеностите в организацията на работното му време, доколкото същото е изрично регламентирано в чл. 5 от трудовия му договор и

чл. 20 от ПВТР. Непонятно за въззивника е и как районният съд е достигнал до извода, че главният режисьор има вменени трудови задължения, изразяващи се в подготовка на спектакли, която изисква извършването им извън сградата на театъра, доколкото такива не били вменени нито с Устройствения правилник, нито с длъжностната характеристика. За невярно намира и съждението на съда, че ако се приеме обратното (нормирано работно време от 9,00 часа до 17,30 часа) за ищеца би било невъзможно да изпълни задължението си да наблюдава представленията, които съгласно утвърдения график се представят след 17,30 часа, включително в събота и неделя.

Относно неявяването на работа на 10.01.2023 г. и 11.01.2023 г. въззивникът застъпва теза, че ищецът не е полагал труд в дома си на процесните дати, тъй като в трудовия договор не са уговорени условия и ред за извършване на работа от разстояние или смесен режим на работа, нито работодателят е разрешавал и регламентирал такава форма за организация на работа за служителите на театъра. Сочи, че работодателят дори не бил информиран за намерението на ищеца да изпълнява трудовите си задължения дистанционно от дома си, респ. работодателят не му е дал позволение за това. Доколкото ищецът не е имал никакво законово основание да работи от дома си или от други локации освен от работното си място в театъра, според въззивника следва да се приеме, че служителът е извършил нарушение на трудовата дисциплина, като не се е явил на работа в течение на посочените два дни. Застъпена е и теза, че районният съд е допуснал процесуално нарушение, като е допуснал да се съберат свидетелски показания относно обстоятелството дали ищецът е работил дистанционно от дома си. Намира още, че въпросните свидетелски показания не следва да бъдат и кредитирани, тъй като свидетелката Д. изнесла противоречива информация относно спектакъла, върху който работили с ищеца, нито ставало ясно в какво точно се е изразявала работата му, нито какво е произвел като трудов резултат в тези дни. В допълнение сочи, че ищецът нямал и вменени задължения да прави нови спектакли/постановки или да работи по такива, включително от дома си, нито пък такава работа му била възложена от директора с нарочна заповед, като последното се потвърждавало и от показанията на свидетелката Я.. Предвид изложеното, според въззивника по делото е установено, че в продължение на три последователни дни ищецът не се е явил на работа, което представлява самостоятелно основание за дисциплинарно уволнение.

На следващо място във въззивната жалба е застъпена теза за неправилност на извода на районния съд, че ищецът не е извършил нарушение на трудовата дисциплина, изразяващо се в неизпълнение законните нареждания на работодателя, доколкото 09.01.2023 г. е бил работен ден за М. и на процесната дата е следвало да изпълни нареждането на работодателя да се яви на служебна среща с него.

За неправилен намира и извода на решаващия съдебен състав, че наложеното наказание е несъответно на тежестта на нарушенията, като сочи, че съдът се е позовал на практика на ВКС, която е неотнормативна към процесния случай, доколкото във всички цитирани решения става въпрос за дисциплинарно нарушение по чл. 190, ал. 1, т. 7 КТ, където е регламентирано нарушението „други тежки нарушения на трудовата дисциплина“. Според въззивника неявяването на работа в течение на няколко последователни

работни дни е най-тежкото нарушение на трудовата дисциплина, тъй като се отнася до най-съществения елемент на трудовото правоотношение – престиране на работната сила в рамките на установените работни дни и часове, за което работодателят заплаща трудово възнаграждение на служителя.

Следващата група възражения, релевирани с въззивната жалба, касае изводите на районния съд във връзка с нарушението на трудовата дисциплина „уронване на доброто име на работодателя“. Въззивникът набляга на обстоятелството, че при преценка дали ищецът е извършил вмененото му дисциплинарно нарушение районният съд не е обсъдил изявлението, направено от ищеца, в интервю, публикувано на 09.01.2023 г., в което е заявил, че Народен театър „Иван Вазов“ е дъщерна фабрика на сараите на А.Д. и Б., както и какво отражение е имало то върху доброто име на работодателя. Намира и, че неправилно решаващият съдебен състав е квалифицирал надраскването вратата на кабинета на директора като артистично изпълнение, целящо да изрази протеста на същия срещу действията на директора. Сочи, че не е вярно и че не е било увредено имуществото на работодателя, тъй като самото драскане върху вратата на кабинета представлява посегателство върху обект в сградата на държавен културен институт с национално значение, което води не само до увреждане на имущество на театъра, но и до уронване на доброто му име. Според въззивника от показанията на свидетелите С., А. и И. се установило, че горепосочените действия на ищеца са се отразили имиджово изключително зле на Народния театър като културен институт, т.е. настъпили са неблагоприятни последици за работодателя, който обаче бил изцяло игнориран от съда. За неправилен намира и извода на районния съд, че квалифицирането на директора на театъра като „нищожество“ е оценъчно твърдение, което не се отразява на репутацията на Народния театър.

В заключение въззивникът намира, че от изложеното може да се обоснове единственият извод, че работодателят е спазил всички материалноправни и процесуалноправни изисквания за законосъобразно налагане на дисциплинарно наказание, като същото е съразмерно на извършените дисциплинарни нарушения, поради което работодателят е упражнил законно правото си на уволнение на служителя М.. Ето защо е отправена молба до настоящата инстанция за отмяна на обжалваното решение и постановяване на такова, с което исковите претенции да бъдат отхвърлени.

В законоустановения срок от въззиваемия А. М. е постъпил **отговор на въззивната жалба**, подаден чрез адв. С. Н., с който е взето становище за неоснователност на същата. На първо място въззиваемият намира за неоснователни оплакванията във въззивната жалба относно неправилно прилагане на разпоредбата на чл. 333 КТ, тъй като съгласно заключението на медицинската експертиза заболяването на ищеца е съществувало и към момента на прекратяване на трудовия договор.

За несъстоятелни намира и твърденията на въззивника, че не е нарушена разпоредбата на чл. 193, ал. 1 КТ, тъй като видно от обжалваната заповед, в нея са описани нарушения на трудовата дисциплина, по отношение на които липсват доказателства, че са искани както устни, така и писмени обяснения. Въззиваемият посочва още, че по делото липсват доказателства, че от ищеца

са искани писмени обяснения за извършените от него тежки нарушения на трудовата дисциплина, като такива не са и описвани в процесната заповед.

За неоснователни намира и оплакванията на въззивника, че ищецът е осъществил дисциплинарното нарушение „неявяване на работа два последователни работни дни“, тъй като длъжността, заемана от ищеца е да отговаря за художествено-творческата работа на театъра, а от събраните по делото гласни доказателства се установява, че всеки понеделник е почивен ден за художествено-творческия състав на театъра. Въззиваемият сочи още, че видно от текста на заповедта, ищецът е бил на спектакъл в почивен ден и съобразно разпоредбите на КТ не е следвало да бъде на работа в понеделник. Намира за голословни и твърденията на въззивника, че не е имало график, тъй като в ПВТР изрично е посочен този график, като дори да е направено оспорване на представения от ищеца документ, доколкото се касае до частен такъв, доказателствената тежест е на ответника. Според въззиваемия не е налице неявяване на работа и на 10.01.2023 г. и 11.01.2023 г., тъй като в длъжностната характеристика на ищеца са предвидени следните преки задължения: консултиране на директора за художествено-творческите проблеми и предлагане на заглавия за репертоарния план за съответния сезон, което означава, че работата на ищеца се осъществява и извън театър, доколкото е свързана с осъществяване на срещи, търсене на нови идеи и поставяне на нови спектакли. Соци още, че на процесните дати ищецът не е отсъствал безпричинно от работа, а напротив – изпълнявал е служебните си задължения от дома си.

За правилен намира и извода на районния съд, че ищецът не е осъществил нарушение на трудовата дисциплина „уронване доброто име на предприятието“. По отношение на надраскването вратата на кабинета на директора посочва, че няма доказателства да е извършено, а по отношение на дадените интервюта счита, че се касае до изразена гражданска позиция, което не представлява нарушение на трудовата дисциплина.

Предвид изложеното в заключение въззиваемият отправя молба до настоящата инстанция за оставяне на въззивната жалба без уважение, потвърждаване на обжалваното решение и присъждане на направените разноски в хода на въззивното производство.

Съдът, като прецени становищата на страните и обсъди представените по делото доказателства, приема за установено от фактическа и правна страна следното:

Съгласно нормата на чл. 269 ГПК въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта му – в обжалваната част, като по останалите въпроси той е ограничен от наведените в жалбата оплаквания с изключение на случаите, когато следва да приложи императивна материалноправна норма, както и когато следи служебно за интереса на някоя от страните – т. 1 от Тълкувателно решение № 1/09.12.2013 г. по тълк. дело № 1/2013 г. на ОСГТК на ВКС. При извършена проверка по реда на чл. 269, ал. 1 от ГПК въззивният съд установи, че **обжалваното решение е валидно и допустимо.**

По отношение на неговата **правилност** съдът намира следното:

Районният съд е бил сезиран с обективно кумулативно съединени иски с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 КТ за отмяна на заповед № 15/28.02.2023 г. на директора на Народен театър „Иван Вазов“ за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ и прекратяване на трудовото правоотношение с А. М. на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ и за възстановяване на ищеца на заеманата от него длъжност – „главен режисьор“ в Народен театър „Иван Вазов“.

По иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ в тежест на ищеца е да докаже съществувало между страните трудово правоотношение, което е било прекратено с процесната заповед, а в тежест на ответника е да докаже, че са били налице предпоставките за възникване на правото за едностранно прекратяване на трудовото правоотношение с ищеца на посоченото в заповедта основание.

С процесната заповед на ищеца е наложено дисциплинарно наказание уволнение на основание чл. 195, ал. 1, вр. чл. 188, т. 3, чл. 190, ал. 1, т. 2 и т. 7 КТ и трудовото правоотношение със същия е прекратено на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ, която разпоредба предвижда, че работодателят прекратява трудовия договор без предизвестие, когато работникът или служителят бъде дисциплинарно уволнен.

Безспорни между страните са следните обстоятелства: че ищецът е бил служител при ответника на длъжност „главен режисьор“ (което обстоятелство се установява и от представения трудов договор № 13/21.06.2022 г.); че трудовото правоотношение е било прекратено със заповед № 15/28.02.2023 г. на директора на Народен театър „Иван Вазов“; че ищецът не се е явил в сградата на театъра на 09.01.2023 г., 10.01.2023 г. и 11.01.2023 г.

Първият спорен въпрос, поставен за обсъждане пред настоящата инстанция, касае обстоятелството, дали работодателят е спазил т. нар. „предварителна закрила при уволнение“, уредена в разпоредбата на чл. 333 КТ. В чл. 333, ал. 1, т. 3 КТ е предвидено, че в хипотезата на чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ (дисциплинарно уволнение) работодателят може да уволни работник или служител, боледуващ от болест, определена в наредба на министъра на здравеопазването, само с предварително разрешение на инспекцията по труда. Болестите, при които работниците имат закрила съгласно чл. 333, ал. 1 КТ са определени в Наредба № 5 от 20.02.1987 г. (Наредбата). В случая от изслушаното в хода на първоинстанционното производство и неоспорено от страните заключение на съдебномедицинска експертиза (СМЕ) се установява, че ищецът страда от исхемична болест на сърцето, която попада в хипотезата на чл. 1, ал. 1, т. 1 от Наредбата. Същата обаче е категорично доказана и диагностицирана за първи път след постъпването му в болнично заведение на 19.04.2023 г., т.е. след датата на връчване на уволнителната заповед. Действително в заключението е посочено, че симптоми на заболяването са се изявявали и са отразени в приложените медицински документи и към 07.12.2022 г. и 09.01.2023 г., но според вещото лице само въз основа на тях не е имало основание за поставяне на диагноза.

При това положение не може да бъде споделен изводът на районния съд, че ищецът е следвало да се ползва от закрилата, уредена в разпоредбата на чл. 333 КТ, доколкото окончателна диагноза, че последният страда от заболяване

по Наредбата е поставена едва на 19.04.2023 г., т.е. близо два месеца след датата на връчване на процесната заповед. Към тази дата ищецът не е знаел, че страда от това заболяване, следователно обективно е било невъзможно същото да бъде сведено до знанието на работодателя, за да бъде спазена процедурата за изискване на разрешение от Инспекцията по труда. Ето защо настоящият съдебен състав приема, че за работодателя не е възникнало задължение към датата на връчване на заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение с ищеца да спазва процедурата, уредена в чл. 333 КТ.

Следващият спорен въпрос между страните касае обстоятелството дали е спазена процедурата по чл. 193 КТ. Съгласно чл. 193, ал. 1 КТ първото процесуално действие след установяване на нарушителя и неговото нарушение, което работодателят е длъжен да извърши преди да наложи съответното дисциплинарно наказание, е да изслуша работника или служителя или да приеме писмените му обяснения. Целта на тази процедура е, от една страна, субектът на дисциплинарната власт да има възможност да прецени отношението на служителя към нарушението, а от друга – да даде възможност на работника или служителя да се защити в рамките на започналата дисциплинарна процедура.

В конкретния случай, видно от поканата за писмени обяснения, намира се на л. 90 от първоинстанционното дело, работодателят е изискал писмени обяснения по следните въпроси: 1) констатирал ли е служителят художествено-творчески проблеми, свързани с изразено желание на определени актьори да бъдат освободени от ролите си в спектаклите „Животът е прекрасен“, „Хъшове“, както и други спектакли, поставяни в Народния театър и дали се е консултирал с директора на театъра по горепосочените художествени проблеми; 2) защо служителят не е изпълнил нареждане на директора на Народния театър, като не се е явил в работно време на организирана среща в кабинета му на 09.01.2023 г. от 16,30 ч., както и на организирана среща за обсъждане на въпроси, свързани с художествено-творческата дейност на театъра, насрочена за 12.01.2023 г. в 11,30 часа; 3) надраскал ли е на 08.01.2023 г. служителят вратата на кабинет № 304 на директора на Народния театър, задраскал ли е табелата с надпис „директор“ на същия кабинет и показал ли е на трети лица надрасканата врата на кабинета; 4) давал ли е служителят интервю за интернет сайт <https://www.ploshtadslaveikov.com/>, публикувано на 09.01.2023 г. със заглавие „А. М.: Народният театър е дъщерна фабрика на Доган и Б.“, в което на въпрос: „Вие ли сте авторът на новите надписи на вратите на Народния театър, г-н М., този път и върху вратата на директора В.В.?“ служителят отговорил: „Да и неговата, все пак основната фигура срещу която е насочен протестът, е този директор“, както и отговорил ли е в същото интервю на въпроса „Вие как общувате с В.В.?“ с думите „Аз с нищожества не общувам“; 5) защо служителят не се е явил на работа в течение на четири последователни дни, а именно на 09.01.2023 г., 10.01.2023 г., 11.01.2023 г. и 12.01.2023 г. Служителят е получил поканата на 02.02.2023 г., което е удостоверено с неговия подпис.

След приемането на писмени обяснения работодателят следва да обективира волята си за налагане на конкретно дисциплинарно наказание в мотивирана писмена заповед, чиито задължителни реквизити са уредени в чл.

195, ал. 1 КТ. Съгласно чл. 195, ал. 1 КТ дисциплинарното наказание се налага с мотивирана писмена заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога е извършено, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага. Изискването на чл. 195, ал. 1 КТ за мотивиране на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание е въведено с оглед установеното в чл. 189, ал. 2 КТ правило за еднократност на наказанието, а също така и с оглед необходимостта от преценка на спазване на сроковете по чл. 194 КТ и на възможността работникът или служителът да се защити в производството по отмяна на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание. Когато изложените в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание мотиви са достатъчни, за да удовлетворят тези изисквания, заповедта отговаря на изискванията на чл. 195, ал. 1 КТ. Заповедта, с която се налага дисциплинарно наказание, следва да бъде ясно мотивирана и да са ясни съществени признаци на деянието от обективна страна, времето и мястото на извършването му. От значение за работника или служителя е да има възможност да разбере причината, поради която трудовото му правоотношение е прекратено, а съдът да може да извърши проверка и въз основа на това да прецени дали законосъобразно е наложено дисциплинарното наказание. Поради това от съдържанието на заповедта е важно да следва несъмненият извод за същността на фактическото основание.

В конкретния случай, видно от приетата заповед № 15/28.02.2023 г., ответникът е наложил най-тежкото дисциплинарно наказание за следните нарушения: 1) неявяване на работа в продължение на три последователни дни на 09.01.2023 г., 10.01.2023 г. и 11.01.2023 г.; 2) неизпълнение на законно нареждане на работодателя за явяване на организирана среща в кабинета на директора на 09.01.2023 г., в 16,30 часа; 3) уронване доброто име на работодателя, изразяващо се в надраскване на вратата на кабинет № 304 на директора В.В. с надпис „официален офис на ДПС“, задраскване на табелата с надпис „директор“ и изписване вместо това на „ДПСЕ ректор“ и показване надписите на трети лица, както и потвърждаване на действията в интервю за интернет сайта <https://www.ploshtadslaveikov.com/>, в което интервю са използвани и негативни квалификации към представляващия Народен театър „Иван Вазов“.

Настоящият съдебен състав намира, че процесната заповед, с която на ищеца е наложено дисциплинарно наказание – уволнение, отговаря на изискванията на чл. 195, ал. 1 КТ, доколкото в нея е посочен периодът, включително и конкретните дати, през които работодателят твърди, че са извършени нарушенията, описани са обстоятелствата, при които са извършени и в какво се изразяват същите, като са посочени и законовите текстове, под които счита, че се подвеждат описаните нарушения. Изложените в заповедта мотиви за налагане на дисциплинарното наказание са достатъчни, за да удовлетворят изискванията на чл. 195, ал. 1 КТ. Законът не поставя изискване в заповедта да бъдат посочени всички обективни и субективни елементи на изпълнителното деяние, денят и часът на осъществяването им, кои задължения по длъжностна характеристика не са изпълнени, кои разпоредби на вътрешния трудов ред са нарушени и какво дисциплинарно нарушение според класификацията в чл. 187 КТ е извършено. Както в искането на обяснения, така и в заповедта за налагане на дисциплинарното наказание е

достатъчно нарушението на трудовата дисциплина да бъде посочено по разбираем за работника начин, включително и чрез позоваването на известни на работника обстоятелства и документи.

Действително що се отнася до нарушението „уронване на доброто име на работодателя“ в искането за даване на обяснения работодателят е индивидуализирал същото единствено чрез въпросите надраскал ли е служителят вратата на кабинета на директора и задраскал ли е табелата с надпис „директор“, като едва в заповедта за налагане на наказанието са посочени конкретно написаните изрази. Според настоящия съдене състав обаче в искането за даване на обяснения нарушението е посочено по разбираем за служителя начин и последният е бил наясно за какво ще бъде наложено наказанието. Още повече, че видно от дадените обяснения, служителят е заявил, че няма да отговаря на въпросите, защото същите са „несъстоятелни, абсурдни и откровено глупави“, а не че не са му ясни.

Ето защо, за разлика от първоинстанционния, настоящият съдебен състав намира, че така формулирана, заповедта позволява на служителя да разбере за кои конкретни нарушения му се налага дисциплинарно наказание, респ. да организира своята защита във връзка с предприетата дисциплинарна процедура, поради което са спазени изискванията на чл. 195 КТ.

След изясняване на тези предварителни и процедурни въпроси относно уволнението съдът следва да премине към обсъждане на следващия спорен въпрос между страните, а именно дали ищецът е извършил виновно нарушение на трудовата дисциплина, респ. дали извършеното от ищеца нарушение е съответно на наложеното дисциплинарно наказание.

Относно нарушенията неявяване на работа в продължение на три последователни дни на 09.01.2023 г., 10.01.2023 г. и 11.01.2023 г. и неизпълнение на законно нареждане на работодателя за явяване на организирана среща в кабинета на директора на 09.01.2023 г., в 16,30 часа между страните не се спори, че на процесните дори ищецът не се е явил в сградата на театъра, което обстоятелство се подкрепя и от събраните по делото доказателства. Следва да бъде изяснен въпросът дали длъжността на ищеца е част от художествено-творческия състав на театъра, съответно дали 09.01.2023 г. е присъствен ден за същия.

Дължимото поведение на служителя и основните му трудови функции следва да бъдат установени както от представения по делото трудов договор, така и от Устройствения правилник на Народен театър „Иван Вазов“, Правилника за вътрешния трудов ред и длъжностната характеристика за заеманата от ищеца длъжност. Както бе посочено, не е спорно между страните, че преди уволнението ищецът е заемал длъжност „главен режисьор“. В чл. 15 от Устройствения правилник е предвидено, че художествено-творческото звено се ръководи от главен режисьор, който е пряко подчинен на директора, както и, че главният режисьор консултира директора за художествено-творческите проблеми, предлага заглавия за репертоарния план за съответния сезон и работи за развитие на художественото майсторство на актьорите. Анализът на тази разпоредба, както и на структурата на Народен театър „Иван Вазов“ обуславя извода, че действително на длъжността главен режисьор са възложени ръководни функции.

В длъжностната характеристика за длъжността „главен режисьор“ е посочена както основната цел на длъжността (изразяване становище за определяне от директора на всички творчески екипи на основа на постъпили предложения от режисьори за разпределения на артисти от щатния актьорски състав и привличане на външни творци за реализацията на репертоара), така и преките задължения на длъжността. Последните се изразяват в следното: 1) консултиране на директора за художествено-творческите проблеми; 2) предлагане на заглавия за репертоарния план за съответния сезон; 3) развитие на художественото майсторство на актьорите в щатния състав на Народния театър; 4) участие в изготвянето на оценка на актьорите във връзка с тяхното развитие в творческия процес и ангажираност в репертоара на театъра; 5) участие в медийни кампании на Народния театър във връзка с представяне на дейността му. Очевидно основните функции на длъжността, заема на ищеца преди уволнението, са свързани предимно с репертоарния план на театъра и художественото майсторство на актьорите, т.е. могат да бъдат определени като художествено-творчески такива. Не може да бъде споделено становището на въззивника, че основните функции на длъжността са предимно административни. Действително, както бе посочено, на главния режисьор са възложени и ръководни функции, които неминуемо включват и такива от административен характер. Както правилно е посочил обаче районният съд, последните не са същински за длъжността на ищеца. Напротив – основните функции на тази длъжност са художествено-творческите, което обуславя единственият възможен извод, че ищецът е част от художествено-творческия състав на театъра.

Работното време и почивните дни за театъра са уредени в раздел IV от ПВТР, като в чл. 17 е предвидено, че художествено-творческият персонал на театъра е в режим на ненормирано работно време в рамките на 40 работни часа седмично с 12-часова междудневна почивка и два почивни дни, определени съгласно предварително съставен седмичен и месечен график. Чл. 16 от Правилника пък предвижда, че разпределението на работното време се утвърждава от директора на театъра чрез подписване на седмичната и месечната програми за репетиции и представления, които имат силата на заповед. От представената по делото програма за месец януари се установява, че действително за 09.01.2023 г. не са насрочени репетиции и представления. За сметка на това обаче на 07.01.2023 г. (събота) са били насрочени репетиция и представление на постановката „Животът е прекрасен“, чийто режисьор е ищецът А. М.. Ако бъде възприета тезата на въззивника, че работното време на М. следва да е 8 часа дневно при 40-часова работна седмица, вземайки предвид и предвиденото в чл. 20 от ПВТР, че почивни дни за служителите на администрацията са събота и неделя, не става ясно как ищецът ще може да изпълнява задължението си, предвидено в длъжностната характеристика, да наблюдава представленията в театъра и да следи за тяхното качествено развитие. Впрочем тук е мястото да се посочи и, че чрез събраните по делото гласни доказателства посредством разпитите на свидетелите К., Т. и Й. категорично се установява, че ищецът е присъствал на представлението на постановката „Животът е прекрасен“ на 07.01.2023 г. Следователно, дори да бъде възприета тезата на въззивника, че работното време на ищеца е 8 часа дневно при 40-часова работна седмица с почивни дни събота и неделя, следва

да бъде съобразена разпоредбата на чл. 153, ал. 4 КТ, която предвижда, че за положен извънреден труд в двата дни от седмичната почивка служителът има право освен на увеличено заплащане на този труд и на непрекъсната почивка през следващата работна седмица в размер не по-малък от 24 часа. Впрочем освен това по делото се установява и, че понеделник е почивен ден за художествено-творческия персонал на театъра, в който попада и длъжността на М..

Предвид изложеното, настоящият съдебен състав приема, че ищецът не е бил длъжен да се явява на работа на 09.01.2023 г., доколкото същият е бил неработен за него, респ. не е бил длъжен да се явява и на организираната среща в кабинета на директора на същата дата.

Що се отнася до датите 10.01.2023 г. и 11.01.2023 г. следва да се посочи, че според настоящия състав обстоятелството, че ищецът на процесните дати не се е намирал физически в сградата на театъра, не е равнозначно на това да не е изпълнявал работните си задължения. Отново следва да бъде съобразена спецификата на работата на ищеца, която, както бе посочено, освен ръководни, включва предимно художествено-творчески задължения, изразяващи се в развитие на художественото майсторство на актьорите, наблюдаване на представления, подготовка на спектакли, привличане на външни творци и т.н. Очевидно и житейски логично е, че тези дейности не биха могли да бъдат извършвани единствено от кабинет в сградата на театъра при работно време 8 часа дневно и 40-часова работна седмица. Освен това, в случая от показанията на свидетеля Й. се установява, че последният е присъствал в дома на ищеца на 11.01.2023 г., за да работят по текста на постановката „Хъшове“, а от показанията на свидетелката Д. се установява, че същата е присъствала в дома му в периода между 09.01.2023 г. и 12.01.2023 г., за да обсъждат поставянето на нова пиеса.

В заключение следва да се посочи, че според настоящия съдебен състав ищецът не е допуснал нарушение на трудовата дисциплина „неявяване на работа в течение на два последователни работни дни“, поради което незаконосъобразно му е наложено дисциплинарно наказание за него.

Относно нарушението „уронване на доброто име на работодателя“ по делото безспорно се установява, че ищецът е написал на вратата на кабинета на директора на Народния театър надписите „ДПС ректор“, „официален офис на ДПС“, „ДПС“. Според настоящия съдебен състав обаче чрез тези си действия ищецът е изразил своята гражданска позиция и личен протест срещу фигурата на директора на Народния театър, следователно същите не могат да бъдат квалифицирани като нарушение на трудовата дисциплина. Следва да бъде отчетено и обстоятелството, че надписите са надраскани на кабинет в служебната част на театъра, до която нямат достъп външни лица.

При преценка осъществил ли е ищецът вмененото му нарушение „уронване на доброто име на работодателя“ чрез израза „Аз с нищожества на контактувам“ следва да бъде посочено, че работодател на ищеца е Народен театър „Иван Вазов“, а не неговият директор В.В.. По делото не се установяват действия на ищеца, които обективно са от естеството да уронят доброто име на Народния театър или да накърнят репутацията му. Използваният израз по отношение на директора представлява по-скоро

оценъчно твърдение, което е от естество единствено да засегне честта и достойнството на директора В.В., но не и да урони доброто име на Народния театър.

Що се отнася до оплакването на въззивника, че при преценка дали ищецът е извършил вмененото му дисциплинарно нарушение районният съд не е обсъдил изявлението, направено от ищеца, в интервю, публикувано на 09.01.2023 г., в което е заявил, че Народен театър „Иван Вазов“ е дъщерна фабрика на сараите на А.Д. и Б., следва да се посочи, че според настоящия състав чрез изявленията във въпросното интервю ищецът е упражнил конституционното си право на изразяване на мнение. В случая не са причинени вреди на работодателя, като поведението на ищеца не е и противоправно, доколкото всеки гражданин има право да изразява гражданската си позиция.

Ето защо въззивната инстанция се солидаризира с извода на районния съд, че ищецът не е допуснал нарушение на трудовата дисциплина, изразяващо се в „уронване на доброто име на работодателя“.

Впрочем следва да се посочи, че дори да бъде възприета тезата на въззивника, че посредством процесните действия ищецът обективно е допуснал да бъде уронено доброто име на работодателя, то наложеното наказание се явява несъразмерно тежко. Уредбата на дисциплинарната отговорност е изградена върху принципа на съответствие на тежестта на наказанието с тежестта на нарушението. Следва да бъде посочено още, че в заповедта като основание за налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание е записан чл. 190, ал. 1, т. 7 КТ, според която разпоредба дисциплинарно уволнение може да се налага и за други тежки нарушения на трудовата дисциплина. Действията на ищеца, които ответникът е възприел като такива, уронващи доброто име на работодателя, според настоящия съдебен състав не представляват такова тежко нарушение на трудовата дисциплина. За да достигне до този извод, настоящият съдебен състав съобразява обстоятелството, че за работодателя не са настъпили неблагоприятни последици, както и липсата на предходни нарушения на трудовата дисциплина от страна на ищеца. Не може да бъде споделено становището на въззивника, че действията на ищеца са се отразили изключително зле на имиджа на Народния театър, доколкото по делото не са представени никакви доказателства в този смисъл.

Ето защо според настоящия съдебен състав ищецът не е допуснал вменените му нарушения на трудовата дисциплина, съответно не са били налице предпоставките за ангажиране на дисциплинарната му отговорност. При това положение исковете за отмяна на процесната заповед, признаване на уволнението за незаконно и възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност са основателни. Достигайки до същия извод, районният съд е постановил едно правилно решение, което следва да бъде потвърдено.

По отговорността за разноски съдът намира следното:

С оглед неоснователността на въззивната жалба на ответника и на основание чл. 273 вр. чл. 78, ал. 1 ГПК ищецът има право на разноски за въззивното производство. Претендират се разноски в общ размер на 800 лева за заплатено адвокатско възнаграждение, които следва да му бъдат присъдени

в пълен размер, като бъдат възложени в тежест на въззивника.

Така мотивиран, съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА изцяло **решение № 18520 от 14.10.2024 г., постановено по гр. д. № 20210/2023 г. на Софийски районен съд, 170-и състав.**

ОСЪЖДА на основание чл. 273 вр. чл. 78, ал. 1 ГПК **Народен театър „Иван Вазов“ с БУЛСТАТ 000670748 да заплати на А. М. М. с ЕГН ***** сумата от 800 лева** – разноси, направени в хода на въззивното производство.

Решението подлежи на обжалване пред Върховния касационен съд в едномесечен срок от връчването му на страните.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____