

РЕШЕНИЕ

№ 18520

гр. София, 14.10.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 170 СЪСТАВ, в публично заседание на тридесети септември през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Р.Г.Б.

при участието на секретаря Ц.Б.Т.
като разгледа докладваното от Р.Г.Б. Гражданско дело № 20231110120210 по описа за 2023 година

Предявени са обективно кумулативно съединени искиове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и чл. 344, ал. 1, т. 2 Кодекса на труда (КТ).

Ищецът А. М. М. извежда субективните си права при твърдения, че между страните е съществувало трудово правоотношение, възникнало въз основа на трудов договор, по силата на който същият заемал длъжността "главен режисьор". Същият сочи, че работодателят прекратил едностранно трудовият договор, със заповед № 15/ 28.02.2023г., чрез налагане на дисциплинарно наказание "уволнение", за нарушения на трудовата дисциплина по чл. 190, ал. 1, т. 2 и чл. 190, ал. 1, т. 7 вр. чл. 187, ал. 1, т. т. 7 и 8, пр. второ КТ.

В исковата молба са развити съображения за допуснати нарушения на процесуалния закон от работодателя. Ищецът навежда доводи, че в заповедта не се съдържа изрично изявление за прекратяване на трудовото правоотношение. Същият сочи, че заповедта е издадена при нарушения на чл. 193 КТ, тъй като работодателят не е поискал обяснения за всички нарушения, обективирани в заповедта, както и че не е запознат с описаните в заповедта документи, въз основа на които му е било наложено дисциплинарното наказание.

По същество, ищецът оспорва да е извършил нарушенията, описани в оспорваната заповед, съответно да са налице основанията за налагане на дисциплинарно наказание.

Същият сочи, че не е налице първото уволнително основание- неявяване на работа в течение на два последователни работни дни (9- ти, 10-ти и 11- ти януари 2023г.). Посоченото възражение е обосновано с аргументи, че понеделник (09.01.2023г.) е почивен ден за художествено- творческия състав на театъра, към който принадлежи и неговата длъжност. В исковата молба са релевирани твърдения, че през следващите дни- 10.01.2023г. и

11.01.2023г., ищецът е положил своя труд извън сградата на театъра, тъй като естеството на работата му предполага изпълнение на служебните задължения извън основното му работно място.

Във връзка с второто посочено нарушение- „други тежки нарушения на трудовата дисциплина“, ищецът твърди, че работодателят не е обявил с надлежен акт кои нарушения третира като тежки, нито е изложил мотиви за такива в процесната заповед.

В исковата молба са развити съображения, че работодателят е упражнил правото на уволнение недобросъвестно.

Ищецът счита наложеното дисциплинарно наказание- “уволнение”, за прекалено тежко и несъответно на описаните в заповедта нарушения на трудовата дисциплина.

С допълнителна искова молба същият твърди, че към момента на уволнението му страдал от заболяване- „Исхемична болест на сърцето“, поради което се ползва със закрила при уволнение, а работодателят не бил спазил особения ред по чл. 333 КТ за прекратяване на правоотношение със служител, който се ползвал с такава закрила.

При изложените фактически твърдения, ищецът моли съда да постанови решение, с което да признае за незаконно уволнението му и отмени заповед № 15/ 28.02.2023г., като бъде възстановен на заеманата от него длъжност „Главен режисьор“. Претендира присъждане на направените в процеса разноски.

В срока и реда по чл. 131 ГПК е постъпил отговор на исковата молба от ответника Н.Т. "И.В.", в който се изразява становище за неоснователност на исковете.

Ответникът не оспорва наличието на твърдяното от ищеца трудово правоотношение между страните, както и че същото е прекратено.

Същият оспорва твърденията на ищеца за незаконосъобразност на процесната заповед за налагане на дисциплинарно наказание “уволнение”. В отговора са развити съображения, че дисциплинарното производство в проведено законосъобразно, като наложеното наказание е съответно на извършените нарушения.

Относно твърдението на ищеца, че не е запознат с документите, въз основа на които му е наложено дисциплинарното наказание, ответникът навежда довод, че няма такова законово изискване към работодателя. Същият навежда доводи, че преценката за третиране на нарушенията на трудовата дисциплина като тежки е възложена изцяло на работодателя и счита, че няма законово изискване за обявяването на нарушения за тежки в акт.

Ответникът излага доводи, че ищецът е извършил нарушенията „неявяване на работа в рамките на три последователни работни дни“, „неизпълнение на законните нареждания на работодателя“ и „уронване на доброто име на работодателя“.

Релевирани са доводи, че твърдяното нарушение “неявяване на работа в продължение на три последователни работни дни” е самостоятелно основание за налагане на дисциплинарно наказание- уволнение. Ответникът поддържа, че няма основания за отсъствие от работа на ищеца в посочените в заповедта дни, същите били работни за

длъжността на ищеца, която била ръководна. Същият оспорва твърдението на ищеца през дните 10-ти и 11-ти януари, 2023г. да е полагал труд извън работното си място с довода, че никъде в акт на работодателя не е уредена възможност за дистанционна форма на изпълнение на трудовите му задължения. Оспорва се на ищеца да е възложена работа, която да е свързана с провеждането на работни срещи извън работното място.

Относно твърдяното нарушение “неизпълнение на законните нареждания на работодателя”, се сочи, че същото се изразява в неявяване на ищеца на организирана среща с Директора на 09.01.2023г., за която ищецът е бил предварително уведомен, като той заявил, че ще се отзове, когато той прецени.

В отговора на исковата молба са наведени доводи, че ищецът е извършил нарушението на трудовата дисциплина “уронване на доброто име на работодателя“, което било осъществено на 08.01.2023г., чрез изписването на надписи на вратата на кабинета на Директора и последвало показване на резултата на трети лица, някои от които не били служители на театъра, както и чрез публично интервю на ищеца пред интернет сайт, публикувано на 09.01.2023г., в което имало отправени негативни квалификации към директора на театъра и неговата ръководна дейност. Това поведение злепоставило работодателя пред неограничен кръг от лица и било от естество да се отрази върху цялостната дейност и авторитета на Н.Т. "И.В.".

Ответникът оспорва да е упражнил недобросъвестно работодателската си власт и твърди, че дисциплинарното производство срещу ищеца е иницирано и проведено законосъобразно.

В отговора на исковата молба се релевират доводи, че не съществуват основания ищецът да се ползва с предварителна закрила при уволнение по чл. 333 КТ. Посоченото възражение е обосновано с аргументи, че нито при сключване на трудовия договор с ищеца, нито на по-късен етап ищецът е уведомил работодателя да боледува от болест из определените в наредба на министъра на здравеопазването, която да му дава право на твърдяната закрила, като непосредствено преди връчване на процесната заповед за дисциплинарно уволнение на ищеца е представена писмена декларация, която попълнил и подписал лично, в която същият отново не е декларирал наличие на такова заболяване или решение на ТЕЛК, поради което и за работодателя не възникнало задължение за инициране на дисциплинарното уволнение съобразно с предвидената в чл. 333 КТ закрила и ред.

В обобщение, ответникът счита предявените искове за неоснователни и моли за тяхното отхвърляне. Претендира разности.

След преценка на събраните по делото доказателства, съдът прие за установено следното от фактическа страна:

Не се спори по делото и се установява от събраните по делото писмени доказателствени средства- чрез трудов договор № 13/ 21.06.2022г., че между страните е възникнало трудово правоотношение, въз основа на трудов договор, по силата на който ищецът заемал длъжността “Главен режисьр”.

Със заповед № 15/ 28.02.2023г., издадена от Директора на Н.Т. "И.В.", на ищеца е наложено дисциплинарно наказание "уволнение: и трудовият договор между страните е прекратен. Заповедта е издадена при следните фактически твърдения: ищецът не се е явил на работа в продължение на три последователни дни: 09.11.2023г., 10.01.2023г., 11.01.2023г.; на 09.01.2023г. не изпълнил законно разпореждане на работодателя, като на 09.01.2023г. в 16,30 часа не се явил на организирана среща при Директора, за която е бил предварително уведомен; на 08.01.2023г., след 0,30 часа, ищецът надраскал вратата на кабинет № 304 на Директора на Н.Т. с надпис "официален офис на ДПС" и надраскал табелата с надпис "Директор" и вместо това изписал "ДПСЕ ректор", "ДПС", като в последствие ищецът показал надрасканата врата на кабинет № 304 на трети лица, вкл. и такива, които не са служители на Н.Т. "И.В."; ищецът дал интервю за интернет сайта <https://www.ploshtadslaveikov.com>, публикувано на 09.01.2023г., със заглавие: "А. М.: Народният театър е дъщерно дружество на Д. и Б.", като отправя негативни квалификации към представляващия Н.Т..

С искане, изх. № 04- 00- 04/ 13.01.2023г., връчено на ищеца на 02.02.2023г., работодателят поискал ищецът да даде обяснения за това защо не се е явил на работа на 09.11.2023г., 10.01.2023г., 11.01.2023г. и на 12.01.2023г.; защо на 09.01.2023г. не изпълнил законно разпореждане на работодателя, като на 09.01.2023г. в 16,30 часа не се явил на организирана среща при директора, за която е бил предварително уведомен; на 08.01.2023г., след 0,30 часа, надраскал ли е вратата на кабинет № 304 на директора на Н.Т. и задраскал ли е табелата с надпис "Директор", съответно показал ли е надрасканата врата на кабинет № 304 на трети лица, вкл. и такива, които не са служители на Н.Т. "И.В."; дал ли е ищецът дал интервю за интернет сайта <https://www.ploshtadslaveikov.com>, публикувано на 09.01.2023г., със заглавие: "А. М.: Народният театър е дъщерно дружество на Д. и Б.", в което на въпросът "Вие ли сте авторът на новите надписи на вратите на Н.Т., господин М., този път и върху вратата на директора В.В.?" да е отговорил "Да, и неговата, все пак основната фигура, срещу която е насочен протестът, е този директор". В същото интервю, отговорил ли е на въпроса "Вие как общувате с В.В." с думите "Аз с нищожества не общувам".

В дадените обяснения ищецът е заявил, че понеделник, 09.01.2023г., е почивен ден за художествено- творческия състав на театъра, а на 10.01.2023г. и на 11.01.2023г. е работил в дома си.

От представения болничен лист за временна нетрудоспособност № 81/ 13.01.2023г. се установява, че на ищеца е разрешен отпуск за временна неработоспособност в периода 12.01.2023г.- 18.01.2023г.

От представената епикриза, издадена от Университетска болница "Александровска, Клиника по кардиология, се установява, че ищецът е хоспитализиран за периода 19.04.2023г.- 21.04.2023г., с диагноза "Исхемична болест на сърцето" .

Съгласно чл. 5, ал. 2, т. 8 от Устройствения правилник на Н.Т. "И.В." длъжността "главен режисьор" е определена като ръководна. От разпоредбата на чл. 14 от посочения правилник се установява, че административната дейност на театъра се ръководи от главен секретар,

който е пряко подчинен на директора. Видно от разпоредбата на чл. 15 от същия правилник, художествено- творческото звено на театъра се ръководи от главен режисьор, който е на пряко подчинение на директора. 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. На непосредствено подчинение на главния режисьор е началникът на отдел “Художествено- творчески дейности”.

От представената длъжностна характеристика за длъжността “главен режисьор” се установява, че същата е подчинена на директора на театъра. Според посоченият документ, главният режисьор анализира постановъчните режисьорски концепции, съблюдава режисьорите в театъра, определени за постановчици да спазват творческите концепции, които са приети от ръководството в театъра, периодично наблюдава представленията и следи за тяхното качествено развитие спрямо първоначалната сценична концепция, спазва утвърдената план сметка на съответния спектакъл, творчески си сътрудничи с режисьори, актьори, драматурзи, художници, сценографи, композитори.

Според чл. 16 Правилника за вътрешния трудов ред (ПВТР) работното време в театъра се определя на базата на предварително утвърдена репертоарно- производствена програма за един театрален сезон, за всеки отделен месец, за всяка седмица в рамките на текущата година. Разпределението на работното време се утвърждава от директора на театъра чрез подписването на месечната и седмичната програма за репетиции и представления. Съгласно чл. 17 от посочения правилник художествено- творческият състав е в режим на ненормирано променливо работно време в рамките на 40 работни часа седмично, с 12- часова междудневна почивка, с два почивни дни, определени съгласно предварително съставен седмичен и месечен график. От нормата на чл. 20 от същия правилник, за служителите от администрацията и счетоводството се установява работна седмица с продължителност на работния ден 8 часа. Работният ден започва в 9,00 часа и приключва в 17,30 часа, с обедна почивка от 12,00 часа до 12,30 часа. Почивни дни са събота и неделя.

Пред първоинстанционния съд са събрани гласни доказателствени средства, чрез показанията на св. А.К., св. В.Й., св. Т.Д., св. Н. К., св. Т. Т., св. С. Р., св. К.С., св. А.Я., св. Г.А., св. И.И.,

От показанията на св. А.К. се установява, че същата работи в Н.Т. като актриса. Тя сочи, че е участвала в комисия, назначена от директора на театъра. Свидетелката разяснява, че комисията е създадена, за да разследва поведението на ищеца и да даде предложение за неговото наказание. Според нея единствената цел, за която е създадена комисията, е да бъде наложено наказание на ищеца. От показанията □ се установява, че последният винаги присъствал на постановките, на които е режисьор. Освен това, много често той назначавал репетиции в деня на представлението. Същата сочи, че в Н.Т., както във всички театри, понеделник е почивен ден, защото в театъра в понеделник не се репетира и обикновено няма представления. Същата сочи, че в сградата на театъра има дъска, на която е изписана програмата и на нея за понеделник е отбелязано, че е почивен ден.

На следващо място свидетелката обяснява, че режисьорът не трябва да стои непрекъснато в сградата на театъра. Напротив, неговата работа, освен работата с артистите, включва прочит на пиесата до мотивите на всеки герой, допълване на пиесата с текстове, срещи с художници, композитори, с артисти, които не работят в театъра.

От показанията на свидетелката се установява още, че на 07.01.2023г., след постановката „Ж. е п.“, същата се срещнала с ищеца, съпругата му, Т. Т. и съпругата му в ресторанта, който се намира в сградата на театъра. Тя отрича същата вечер да са разглеждали надписи по вратите.

От показанията на св. В.Й. се установява, че същият работи като актьор в Н.Т. "И.В.". Същият сочи, че на 11.01.2023г. се срещнал с ищеца в дома му, за да обсъдят спектакъла “Х.”. Според свидетеля ищецът обикновено работил по подготовката на всички спектакли в дома си. За нуждите на постановките ищецът слушал музика, разглеждал картини. Когато възлагал роля в спектакъл на нов актьор, ищецът работил с актьора индивидуално в дома си.

Според свидетеля понеделник е почивен ден в Н.Т.. Същият сочи, че за положениния труд през почивните дни (събота и неделя) на актьорите не се заплаща възнаграждение за извънреден труд.

От показанията на св. Т.Д. се установява, че същата работи като “сценограф”. Същата твърди, че в периода 09.01.2023г.- 12.01.2023г. работила с ищеца в дома му по постановката на спектакъла “З. на С.”, която ищецът възнамерявал да постави. Свидетелката разяснява, че това е обичайният начин на работа с всички режисьори.

От показанията на св. Н. К. се установява, че св. В.Й. □ споделил, че ищецът надписал врати на кабинети в Н.Т. два пъти.

От показанията на св. Т. Т. се установява, че на 07.01.2023г. присъствал на постановката “Ж. е п.”. Същият сочи, че след нея свидетелят се срещнал с ищеца в ресторанта, намиращ се в сградата на театъра. Свидетелят твърди, че не помни ищецът да е държал маркер вечерта след постановката.

Съгласно показанията на св. С. Р. на 07.01.2023г., след постановката “Ж. е п.”, същият бил в ресторанта, намиращ се в сградата на театъра. След това той срещнал ищеца в коридора, където се намират кабинета му и този на директора на театъра. Същият твърди, че ищецът му показал вратата на директорския кабинет, който бил надраскан. Свидетелят сочи, че не си спомня какви надписи са били написани по нея.

Св. К.С. твърди в показанията си, че работи при ищеца като главен секретар. Същата сочи, че на 09.01.2023г. в 16,30 часа била насрочена среща между директора и ищеца, на която била поканена да участва. Свидетелката сочи, че ищецът не се явил на посочената среща. Същата разяснява, че последният бил уведомен за нея, като категорично отказал да присъства на срещата, като заявил, че той сам ще определи кога да дойде. Свидетелката заявява в показанията си, че понеделник е работен ден за ищеца, защото длъжността му е такава, която е свързана не само с творческата дейност на театъра, но и с административни ангажименти. Той ръководи целия художествено- творчески отдел и изпълнява и други

ангажименти освен тези, които са свързани пряко с репетиции или представления.

На следващо място свидетелката твърди, че знае, че вечерта на 07.01.2023г. срещу 08.01.2023г. ищецът написал на вратата на кабинета на директора надписите “Офис на ДПС”, “ДПС ректор”. Същата разяснява, че на 09.01.2023г. е публикувано интервю с ищеца, в което същият заявил, че е автор на надписите. Според свидетелката тези действия на ищеца се отразили негативно на имиджа на ответника. Случилото се било отразено от много медии.

По повод подадена жалба от В.К. за упражнен тормоз от ищеца била сформирана комисия, чийто състав включвал и представители на синдикалните организации. Нейната единствена задача била да разгледа фактите и обстоятелствата, посочени в жалбата на В.К. и да установи те отговарят ли на истината

От показанията на св. А.Я. се установява, че същата работи при ответника на длъжност “артистичен секретар”. Същата сочи, че работното място се намира в предверието на кабинета на директора. От показанията се установява, че на 09.01.2023г. била насрочена среща между ищеца и директора на Н.Т.. Свидетелката разяснява, че директорът възложил на Й.К. да уведоми ищеца за насрочената среща. След неколкократни опити на К. да се свърже с ищеца по телефона, последният заявил „Ще дойда, когато искам! Да не сме в казарма!“. Според свидетелката на 09.01.2023г., в периода от 16,30 часа до 17,00 часа, ищецът не се явил на насрочената от директора среща. Същата твърди, че не е известно работодателят да е нареждал на ищеца да полага труд извън сградата на Н.Т. в периода 09.01.2023г.- 11.01.2023г.

От показанията на Св. Г.А. се установява, че свидетелят работи при ответника, на длъжност “завеждащ-служба „Поддръжка сгради и инсталации““. Свидателят сочи, че на 08.01.2023г. на вратата на кабинета на директора бил изписан надписът “Ректор на ДПС”. Свидателят сочи, че надписите били заличени в същия ден. Същият разяснява, че знае, че автор на надписите е ищецът, защото последният е признал извършването на деянието.

От показанията на св. И.И. се установява, че същият работи при ответника като “началник” на отдел „Сигурност“. Същият сочи, че на 09.01.2024г. директорът на театъра му поставил задача да провери дали ищецът е влязъл в сградата на театъра. Свидателят твърди, че в периода 09.01.2023г.- 11.01.2023г. ищецът не бил влязъл в сградата на театъра.

На следващо място, от показанията на свидетеля се установява, че на 08.01.2023г., след преглед на записите от камерите, установил, че ищецът написал на вратата на кабинета на директора надписа “ДПС ректор”. Същият разяснява, че от записите се установява, че след изписване на надписа ищецът показал същия на А.К., Т. Т., С. Р. и Р.В.. Според показанията на свидетеля записите били предоставени от театъра на журналисти.

За установяване на обстоятелството боледува ли ищецът от болест, посочена в Наредба № 5/ 1987г. за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл. 333, ал. 1 КТ пред настоящата инстанция е назначена съдебно- медицинска експертиза (СМЕ). Съгласно заключението на вещото лице, ищецът боледува от “Исхемична

болест на сърцето. Нестабилна ангина пекторис- акцелерирала. Едноклонова коронарна болест. Перкутарна коронарна интервенция с медикамент излъчващ балон Рцх. Хипертонична болест 3 степен Дислипидемия. Псориазис.” Вещото лице сочи, че при прегледите на 07.12.2022г., 09.01.2023г. и 17.03.2023г. са установени симптоми на посоченото заболяване. Експертът разяснява, че процесът на заболяването е започнал отдавна, много преди датите на прегледите, като заболяването може да протече в безсимптомна форма. По време на болничния престой през периода 19.04.2023г.- 21.04.2023г. диагнозата “Исхемична болест на сърцето” е определено клинично, като такава в напреднала фаза.

Във връзка с оспорването на истинността на представеното вещественно доказателствено средство, съдържащо запис на интервю на ищеца в предаването “Тази събота и неделя”, излъчено на 05.03.2023г. по ВТВ е назначена съдебно- техническа експертиза. Съгласно заключението на вещото лице, представеният запис е истински.

При така установената фактическа обстановка, съдът приема за установено следното от правна страна:

Относно иска за проверка законосъобразността на уволнението, с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ:

Проверката на законността на оспорената заповед, съобразно принципа на диспозитивното начало в гражданския процес, следва да бъде осъществена в рамките на твърдените от ищеца основания за незаконност, като съдът се произнася само по наведените от ищеца фактически основания, които (според ищеца) опорочават волеизявлението за налагане на наказание. Съдът не може да основе решението си на факти, които опорочават, отлагат или погасяват оспорваното потестативно право, но не са посочени от ищеца в исковата молба, защото по иска за незаконност на наложеното наказание съдът няма служебно задължение да следи за нито един факт, който поражда правото на налагане на дисциплинарно наказание или надлежното му упражняване. В т.см. решение № 156 от 3.07.2018г. на ВКС по гр. дело № 4920/2017г., ВКС, IV г.о.

По иска с правна квалификация чл. 344, т. 1 КТ ищецът носи тежестта да докаже съществуването на трудово правоотношение между страните и налагането на дисциплинарно наказание, което оспорва.

Съгласно правилата за разпределение на доказателствената тежест, при трудов спор по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ с предмет законосъобразността на наложено дисциплинарно наказание "уволнение", изцяло в тежест на ответника- работодателя е да докаже по делото, че е спазена процедурата по налагане на дисциплинарното наказание, а именно: с мотивирана писмена заповед, в която вменените нарушения на трудовата дисциплина са конкретизирани с обективните си и субективни признаци от компетентния орган и в сроковете по чл. 194 КТ, че от ищеца са поискани обяснения във връзка с извършените нарушения и същите са били оценени при налагане на наказанието, както и че ищецът е извършил вменените със заповедта за налагане на дисциплинарното наказание нарушения, а също и че при налагане

на наказанието работодателят е съобразил тежестта на нарушението и поведението на ищеца. В т.см. е трайната съдебна практика, изразена в решение по гр. дело № 1036/2016г. на ВКС IV г.о., решение по гр. дело № 795/ 2014г. на ВКС, IV г.о.

Наведените от ищеца основания за незаконосъобразност на заповедта за уволнение се отнасят до две групи:

1. процесуални
2. доводи по същество

Произнасянето по въпросите, свързани с наведените твърдения за процесуални нарушения, водещи до незаконосъобразност на заповедта за уволнение е преюдициално по правилото на чл. 344, ал. 3 КТ.

Ищецът е навел твърдение, че при издаване на заповедта за уволнение работодателят не е спазил предварителната закрила, регламентирана в разпоредбата на чл. 333 КТ. Посоченото твърдение е обосновано с аргументи, че ищецът боледува от заболяване, посочено в Наредба № 5/ 1987г. за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл. 333, ал. 1 КТ, като работодателят не е преодолял предварителната закрила, регламентирана в посочената разпоредба.

В случая от събраните писмени доказателствени средства, чрез представената епикриза и от неоспореното заключение на СМЕ се установява по категоричен начин, че ищецът боледува от “Исхемична болест на сърцето”.

Нормата на чл. 333, ал. 1, т. 3 КТ регламентира, че при дисциплинарно уволнение работодателят може да уволни само с предварително разрешение от Инспекцията по труда за всеки отделен случай работник или служител, боледуващ от болест, определена в наредба на министъра на здравеопазването. В чл. 1, ал. 1, т. 1 Наредба № 5 за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила, съгласно чл. 333, ал. 1 КТ е регламентирано като основание за закрила исхемична болест на сърцето.

Съгласно трайната съдебна практика закрилата по чл. 333 КТ има обективен характер и цели да запази работника от неблагоприятните последици на уволнението по социални и хуманни критерии. Закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 3 КТ има обективен характер и работодателят е задължен да събере предварителна информация от работниците, които са определени за уволнение, дали страдат от болестите, посочени в ал. 1 на чл. 1 от цитираната наредба, Ето защо за нейното приложение няма значение дали работникът е изпълнил задълженията си по чл. 2 Наредба № 5 от 1987г. за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл. 333, ал. 1 КТ, а има единствено значение дали към датата на връчване на заповедта за уволнение работникът е страдал от заболяване, посочено в чл. 1 Наредбата. Практиката допуска само едно изключение от принципа, че закрилата има обективен характер и то е когато работникът умишлено е въвел работодателя в заблуждение, че не страда от заболяване, за което се предвижда закрила. Във всички други случаи неизпълнението на задълженията на работника да уведоми

работодателя за заболяването или да представи документи за него няма правно значение за действието на закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 3 КТ. Тя се прилага независимо от това, дали работодателят е бил уведомен за заболяването на работника и дали са представени медицински документи за него. В настоящия случай се установява, че ищецът боледува от заболяването “Исхемична болест на сърцето”, което е посочено в разпоредбата на чл. 1 Наредбата. Ето защо настоящият съдебен състав счита, че са налице предпоставките на чл. 333, т. 3 КТ и за работодателят е възникнало задължение да поиска разрешение от трудово-експертна лекарска комисия (ТЕЛК). Не води до друг извод обстоятелството, че ищецът е декларирал, че не страда от заболяване, посочено в чл. 1 Наредбата. От заключението на СМЕ се установява, че ищецът е диагностициран с посоченото заболяване по време на хоспитализацията си в периода 19.04.2023г.- 21.04.2023г., като независимо от обстоятелството, че при прегледите на 07.12.2022г., 09.01.2023г. и 17.03.2023г. са установени симптоми на посоченото заболяване, не са събрани доказателства, че болестта е установена клинично в по-ранен момент от хоспитализацията през периода 19.04.2023г.- 21.04.2023г. и ищецът да е знаел за заболяването си.

Изложеното обуславя извод, че закрилата при уволнение по чл. 333, ал. 1, т. 3 КТ не е преодоляна от работодателя, което само по себе си е основание и води до отмяна на уволнението като незаконно.

Неоснователно е твърдението на ищеца, че заповедта за уволнение не е мотивирана, защото работодателят се е позовал на документи, които не са доведени до знание на ищеца. Разпоредбата на чл. 195 КТ предвижда точно определени изисквания към съдържанието на заповедта за дисциплинарно наказание. Същата следва да бъде ясно мотивирана и по начин, че да са ясни съществените признаци на деянието от обективна страна, времето и мястото на извършването му. Важното е от съдържанието на заповедта да следва несъмненият извод за същността на фактическото основание, поради което е прекратено трудовото правоотношение и работникът или служителят да има възможност да разбере причината, поради която трудовото правоотношение е прекратено, а съдът да може да извърши проверка и, въз основа на това, да заключи дали уволнението е законосъобразно. В т.см. решение № 201/ 17.03.2010г. по гр. дело № 38/ 2009г. на ВКС, IV г.о., решение № 260/ 22.7.2011г. по гр. дело № 793/ 2010г. на ВКС, IV г.о., решение № 45/ 29.01.2010г. по гр. дело № 344/ 2009г. на ВКС, III г.о., решение № 92/ 16.03.2011г. по гр. дело № 910/ 2010г. на ВКС, III г. о. Заповедта за уволнение може да се мотивира и чрез препращане на към друг акт на работодателя, който е доведен до знанието на работника или служителя. В т.см. решение № 171/ 23.02.2010г. по гр. дело № 68/ 2009г. на ВКС. Конкретиката на случая сочи, че нарушенията са описани подробно, точно и ясно в заповедта за уволнение. Действително в описанието на нарушенията работодателят е посочил документи, за които няма данни да са доведени до знанието на ищеца. Визираното нарушение не води до незаконосъобразност на оспорената заповед на това основание. Както се посочи, работодателят е описал ясно нарушенията, като описанието е достатъчно подробно и позволява ищецът да разбере за какви нарушения е наказан, независимо, че описаните в заповедта документи не са доведени до знанието му.

В обобщение, така описаните нарушения на трудовата дисциплина дават пълна възможност за съдебна защита на уволнения служител за оспорване на фактите, изложени в заповедта за уволнение, което обуславя извод за неоснователност на въведеното от ищеца за незаконосъобразност на заповедта за уволнение.

Настоящият състав на съда намира за частично основателно възражението на ищеца за нарушаване на дисциплинарната процедура по [чл. 193, ал. 1 КТ](#), съгласно която разпоредба 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. За да изпълни това си задължение работодателят следва да покани служителя да даде такива обяснения за конкретно посочено деяние, като поканата следва да достигне до знанието на адресата, за да породи последиците на [чл. 193, ал. 1 КТ](#).

В [Кодекса на труда](#) не е уредено производство за налагане на дисциплинарни наказания като динамичен фактически състав. За да бъде упражнено надлежно потестативното право на работодателя да прекрати трудовото правоотношение с едностранно изявление без предизвестие, той не е длъжен да уведоми работника за "висящото дисциплинарно производство", нито да му съобщи какво дисциплинарно наказание може да му бъде наложено. Когато на работодателя станат известни обстоятелства за нарушаване на трудовата дисциплина, той е длъжен да изиска обяснения от работника по тези обстоятелства и едва след това да му връчи заповед за налагане на дисциплинарното наказание.

Не се спори между страните, че поканата за даване на писмени обяснения е обективизирана в искане № 04- 00- 04/ 13.01.2023г., връчено на ищеца на 02.02.2023г., за това защо ищецът не се е явил на работа на 09.11.2023г., 10.01.2023г., 11.01.2023г. и на 12.01.2023г.; защо на 09.01.2023г. не изпълнил законно разпореждане на работодателя, като на 09.01.2023г. в 16,30 часа не се явил на организирана среща при директора, за която е бил предварително уведомен; на 08.01.2023г., след 0,30 часа, надраскал ли е вратата на кабинет № 304 на директора на Н.Т. и задраскал ли е табелата с надпис "Директор", съответно показал ли е надрасканата врата на кабинет № 304 на трети лица, вкл. и такива, които не са служители на Н.Т. "И.В."; дал ли е ищецът дал интервю за интернет сайта <https://www.ploshtadslaveikov.com>, публикувано на 09.01.2023г., със заглавие: "А. М.: Народният театър е дъщерно дружество на Д. и Б.", в което на въпросът "Вие ли сте авторът на новите надписи на вратите на Н.Т., господин М., този път и върху вратата на директора В.В.?" да е отговорил "Да, и неговата, все пак основната фигура, срещу която е насочен протестът, е този директор". В същото интервю, отговорил ли е на въпроса "Вие как общувате с В.В." с думите "Аз с нищожества не общувам".

Конкретиката на случая сочи, че наказанието е наложено за това, че ищецът не се е явил на работа в продължение на три последователни дни: 09.11.2023г., 10.01.2023г., 11.01.2023г.; на 09.01.2023г. не изпълнил законно разпореждане на работодателя, като на 09.01.2023г. в 16,30 часа не се явил на организирана среща при директора, за която е бил предварително уведомен; на 08.01.2023г., след 0,30 часа; ищецът надраскал вратата на кабинет № 304 на

директора на Н.Т. с надпис “официален офис на ДПС”, задраскал табелата с надпис “директор” и вместо това изписал “ДПСЕ ректор”, “ДПС”, като в последствие ищецът показал надрасканата врата на кабинет № 304 на трети лица, вкл. и такива, които не са служители на Н.Т. "И.В."; ищецът дал интервю за интернет сайта <https://www.ploshtadslaveikov.com>, публикувано на 09.01.2023г., със заглавие: “А. М.: Народният театър е дъщерно дружество на Д. и Б.”, в което е отправил негативни квалификации към представляващия Н.Т..

Дисциплинарното нарушение представлява деяние (действие или бездействие), което се индивидуализира чрез деец (субект), съществени признаци на деянието от обективна страна, времето и мястото на извършването му. При пълно тъждество на индивидуализиращите белези е налице идентичност между деянията, посочени като основание за налагане на дисциплинарно наказание и деянията, за които работодателят е поискал обяснения по реда на чл. 193 КТ. Словесното изразяване по чл. 193 КТ и по чл. 195 КТ може да е различно, същественото е от съдържанието на заповедта и от искането на работодателя до работника/служителя за даване на обяснения да следва несъмненият извод за това кой е дееца и за същността на фактическото основание, за което работодателят търси обяснения, съответно налага дисциплинарно наказание и те да са идентични. Възможно е при поискване на обяснения работодателят да не е напълно или точно индивидуализирал деянията, поради неизясненост на фактите и обстоятелствата (напр. за точното време и място), но след получаване на обяснения от работника и въз основа на тях, да ги е посочил точно и с всички индивидуализиращи белези едва в заповедта за уволнение. В този случай важно е да няма съмнение, че наказанието е наложено за онези деяния, за които са поискани и дадени обяснения- обезпечено е правото на работникът/ служителят да направи своите възражения, а работодателят действително има възможност да ги прецени. Различна е хипотезата, при която в искането по чл. 193 КТ работодателят е посочил деянията, но без достатъчно индивидуализиращи ги белези- тогава изобщо не е спазена процедурата по чл. 193 КТ. Работникът не е запознат със съществените елементи на допуснатото нарушение и не би могъл ефективно да се защити. Възможно е заповедта, с която се налага дисциплинарно наказание да се основава на по-малко на брой нарушения от тези, за които е поискано предварително обяснение от работника/служителя, но не и на нарушение, за което не е поискано от наказания да даде обяснения по чл. 193 КТ. В т.см. решение № 109 от 13.08.2018 г. на ВКС по гр. д. № 3323/2017 г., IV г. о., ГК.

В настоящия случай нарушенията “неявяване на работа в продължение на два последователни дни” и “неизпълнение на законни нареждания на работодателя” са индивидуализирани в пълнота, при пълно тъждество на индивидуализиращите белези между деянията, посочени като основание за налагане на дисциплинарно наказание и деянията, за които работодателят е поискал обяснения по реда на чл. 193 КТ. Следователно процедурата по чл. 193 КТ е спазена относно посочените нарушения.

Не така стои въпросът относно нарушението “уронване на доброто име на работодателя”. В искането за даване на обяснения работодателят е индивидуализирал

същото единствено чрез въпросите надраскал ли е вратата на кабинета на директора и задраскал ли е табелата с надпис “директор”. Едва в заповедта за налагане на наказание нарушението е индивидуализирано чрез посочване на написаните изрази.

В случая в искането за даване на обяснения нарушението не е посочено по разбираем за работника начин и в отношенията между работника и работодателя не е ясно за какво ще бъде наложено наказанието.

Изложеното налага извод, че в случая ответникът не е поискал обяснения за нарушението, за което е наказан.

Неоснователно е твърдението на ищеца, че работодателят е действал добросъвестност при упражняване на правото на уволнение.

Нормата на [чл. 8, ал. 1 КТ](#) установява мярката, с която трябва да се преценява упражняването на правата и изпълнението на задълженията на страните по трудовото правоотношение. Добросъвестността при осъществяването на трудовите права и задължения означава тяхното реализирани с добра воля, с грижата на добрия работник и коректния и доброжелателен работодател.

В разпоредбата на чл. 8 КТ изрично е разписана забрана за злоупотреба с права-трудовете права и задължения се осъществяват добросъвестно от страните по трудовото правоотношение, съобразно изискванията на законите. Както е изяснено в решение № 71/24.07.2013г., постановено по гр. дело № 284/2012 от IV г. о. на ВКС, едни и същи обстоятелства в различни казуси могат да установяват или не злоупотреба с права. Съдебната практика е дала разяснение, че злоупотреба с права от работодателя при уволнение на работник е налице, когато се установи, че единственото му желание, ползвайки се от законово допустимо средство, е постигне на една единствена цел: прекратяване на трудовия договор с конкретен служител, която цел не би могъл да постигне по друг начин, или резултатът би се забавил, оскъпил или предполага сбъждане и на друго условие, което работодателят не желае или не може да изпълни. Злоупотребата с право е упражняване на правото в противоречие с неговото предназначение, противопоставяне на духа и буквата на закона.

Съгласно разпоредбата на чл. 8, ал. 2 КТ, добросъвестността при упражняването на правата и задълженията, произтичащи от трудовото правоотношение, се предполага, до установяване на противното.

Конкретиката на случая сочи, че производството по Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр) е започнало по оплакване на работник за упражнен тормоз на работното място. В съответствие със задължението си, регламентирано в разпоредбата на чл. 17 ЗЗДискр работодателят незабавно е извършил проверка, която е приключила с мнение, че спрямо работника е упражнен тормоз на работното място. Работодателят е предупредил ищеца да се въздържа от по-нататъшни действия. Следователно не съществува връзка между оплакването за упражнен тормоз на работното място и наложеното дисциплинарно наказание. Съдът не кредитира показанията на св. К. в частта, в която същата заявява, че въз

основа на подаденото оплакване е сформирана комисия, чиято единствена цел е да предложи наказание за ищеца. Същите се базират единствено на субективните възприятия на свидетеля и не кореспондират на обективните данни, съдържащи се в писмените доказателствени средства, чрез преписката, образувана въз основа на оплакването за упражнен тормоз. Следва да се посочи, че законът предвижда възможност работодателят да наложи дисциплинарно наказание, ако тормозът е упражнен от друг работник- чл. 17 ЗЗДискр.

С оглед изложеното, съвкупната преценка на събраните доказателства обуславя извод, че работодателят е упражнил правото си на прекрати трудовия договор добросъвестно.

За пълнота следва да се посочи, че разгледан по същество искът за оспорване законосъобразността на уволнението на ищеца е основателен.

Дисциплинарното наказание се налага, когато е налице виновно неизпълнение на трудовите задължения и с оглед тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено и поведението на работника/ служителя наложеното наказание се явява съответно.

Относно нарушението “неявяване на работа в продължение на два последователни работни дни”:

В настоящия случай между страните не се спори, че ищецът не се е явил в сградата на театъра в периода 09.01.2023г.- 11.01.2023г. Спорен между страните е въпросът дали длъжността на ищеца е част от художествено- творческия състав на театъра, съответно дали 09.01.2023г. е присъствен ден за ищеца.

Настоящият състав приема, че дължимото поведение на работника и основните му трудови функции следва да бъдат установени, освен от ПВТР и длъжностната характеристика, от наименованието на длъжността, от установените обстоятелства по делото и от становищата на страните.

В частност, съгласно Устройствения правилник главният режисьор ръководи художествено- творческия състав на театъра. Основните трудови функции, присъщи за длъжността, са определени в разпоредбата на чл. 14 от Устройствения правилник, както и в длъжностната характеристика, Същите са свързани основно с репертоарния план на театъра, художественото майсторство на актьорите. В контекста на изложеното, длъжността “главен режисьор” е част от художествено- творческия състав на театъра. Следователно, работното време на ищеца е регламентирано в разпоредбата на чл. 17 от посочения правилник, съгласно която художествено- творческият състав е в режим на ненормирано променливо работно време в рамките на 40 работни часа седмично, с 12- часова междудневна почивка, с два почивни дни, определени съгласно предварително съставен седмичен и месечен график. Следва да бъде съобразена разпоредбата на чл. 16 ПВТР, съгласно която работното време в театъра се определя на базата на предварително утвърдена репертоарно- производствена програма за един театрален сезон, за всеки отделен месец, за всяка седмица в рамките на текущата година. Конкретиката на случая сочи, че от представените писмени

доказателствени средства- месечен график за м. януари 2023г., се установява, че на 09.01.2023г. не са насрочени репетиции и представления. Обстоятелството, че 09.01.2023г. е почивен ден за художествено- творческия състав на театъра се установява и от събраните гласни доказателствени средства, чрез разпита на св. А.К. и св. В.Й.. Същите са непротиворечиви относно обстоятелството, че съгласно установената дългогодишна практика в театъра, понеделник е неработен ден за работещите в художествено- творческия състав. Изложеното обуславя извод, че 09.01.2023г. е неработен ден за ищеца.

В настоящия случай спецификата на работата на ищеца и различните компоненти, от които се формира неговата заетост- ръководство на художествено- творческия състав, включващо дейности, свързани с репертоарния план, художественото майсторство на актьорите, включващо задължение на ищеца да наблюдава представленията, обуславят особеностите в организацията на работното време. На следващо място, следва да бъде съобразена и спецификата на работата на ищеца, включваща и подготовка на спектакли, която дейности, чиято специфика изисква извършването им извън сградата на театъра. Следователно спецификата на работата на ищеца обуславя извод, че за ищеца не съществува задължение да присъства в сградата на театъра от 9,00 часа до 17,30 часа, при петдневна работна седмица. Ако се приеме обратното, то за ищеца би било невъзможно да изпълни задължението си да наблюдава представленията, които съгласно утвърдения график се представят след 17,30 часа, вкл. и в събота и неделя, Следва да се посочи, че по делото не са представени доказателства, че работодателят е платил на ищеца възнаграждение за положен извънреден труд, какъвто несъмнено би се явил присъствието му на представленията, което обуславя извод, че работодателят е приел, че с оглед спецификата на работата на ищеца, за последния не съществува задължение да присъства в сградата на театъра, при работно време от 9,00 часа до 17,30 часа, при петдневна работна седмица.

Не може да бъде споделено възражението на ответника, че длъжността на ищеца е част от администрацията на театъра. Характерът на извършваната дейност се определя от основните трудови функции и спецификите на длъжността. В настоящия случай анализът на съществените за длъжността трудови функции дават основание да се приеме, че длъжността на ищеца е част от художествено- творческия състав на театъра. Трудовите функции, които имат административен характер имат спомагателен характер и не променят характера на длъжността на ищеца. Изложеното обуславя извод, че нормата на чл. 20 ПВТР е неприложима относно регламентацията на работното време на ищеца.

Следва да се посочи и, че за определяне на характера на длъжността на ищеца, съответно за относимото за нея работно време е ирелевантно обстоятелството дали същата е ръководна. Организацията на работното време на ищеца е обусловена от спецификата на работата и различните компоненти, от които се формира неговата заетост.

В обобщение, ищецът не е допуснал нарушение на трудовата дисциплина “неявяване на работа в продължение на два последователни дни”.

Относно нарушението “неизпълнение на законните нареждания на работодателя”:

Съгласно [чл. 186 КТ](#) виновното изпълнение на трудовите задължения съставлява нарушение на трудовата дисциплина. Повелителната норма на [чл. 126, т. 7 КТ](#) вменява в задължение на служителя да изпълнява стриктно трудовите си задължения и нарежданията на работодателя, които задължения са съществен елемент от трудовата дисциплина. Неизпълнението на тези задължения съставлява нарушение на трудовата дисциплина, ангажиращо дисциплинарната отговорност на работника.

Конкретиката на случая сочи, че с оспорената заповед ищецът е наказан за това, че не се е явил в работно време на организирана среща от Директора в кабинета му на 09.1.2024г. в 16,30 часа, за която бил предварително уведомен по телефона. Посоченото нарушение е квалифицирано от работодателя като “неизпълнение на законни нареждания на работодателя”.

Конкретиката на случая сочи, че ищецът не се е явил на среща с директора, за която е бил предварително уведомен. В тази връзка следва да бъдат отчетени показанията на св. С. и св. Я., които са последователни и логични. Настоящият съдебен състав счита, че макар и невяването на насрочената среща да формално да представлява изпълнение нареждане на работодателя, то с поведението си ищецът не е осъществил нарушение. Това е така, защото срещата е била насрочена за 09.01.2023г., понеделник, който се явява неработен за ищеца и в който същият не е длъжен да присъства на работното си място, вкл. да участва в срещи с директора.

В контекста на изложеното следва да се приеме, че с поведението си ищецът не е осъществил състава на нарушението “неизпълнение на законно нареждане на работодателя”.

Следва да се посочи, че дори и да се приеме, че ищецът е нарушил трудовата дисциплина, като не се е явил на работа в продължение на два последователни дни и не е изпълнил законно нареждане на работодателя, то наложеното наказание се явява несъответно на тежестта на нарушенията.

Уредбата на дисциплинарната отговорност е изградена върху принципа на съответствие на тежестта на наказанието с тежестта на нарушението. С решение № 167/ 14.05.2013г. по гр. дело № 1102/ 2012г. на ВКС, IV г.о. е застъпено становището, че тежестта на допуснатото нарушение се определя с оглед характера на изпълняваната работа, с оглед характера на възложените трудови функции и доколко те сочат за оказано от работодателя по- високо доверие и са свързани с по-висока степен на отговорност при изпълнение на работата. Прието е, че следва да 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. В тази насока е разрешението на правния въпрос в решение № 163/ 13.06.2012г. по гр. дело № 564/ 2011г. на ВКС, IV г.о., решение № 227/ 29.06.2012г. по гр. дело № 1417/ 2011г. на ВКС III г.о., решение № 516/ 28.06.2010г. по гр. дело № 94/ 2009г. на ВКС, III г.о., решение № 188 от 15.07.2015 г. на ВКС по гр. д. № 5173/2014 г., IV г. о., ГК. В настоящия случай следва да бъде съобразено, че отсъствието на ищеца от работа и неизпълнението на законни нареждания на работодателя не е затруднило дейността на работодателя, нито е

създадо проблеми и неудобства за последния. От допуснатите нарушения за работодателя не са настъпили вредни неблагоприятни последици, определящи нарушенията като тежки, за да бъдат санкционирани с най- тежкото дисциплинарно наказание. На следващо място, при определяне тежестта на нарушенията следва да бъде съобразено проявеното отношение на ищеца към трудовия процес- липсата на предходни нарушения на трудовата дисциплина, обстоятелството, че често той е работил по подготовката на постановките и извън работното си място и извън работно време. Следва да се отчете, че ищецът не се е явил на работа и на насрочената среща на 09.01.2023г, с убедеността, че този ден е почивен за него, както и, че на 10.01.2023г, и 11.01.2023г. е полагал труд в дома си.

Изложеното обуславя извод, че наложеното наказание се явява несъразмерно на нарушенията и се явява незаконосъобразно.

Относно нарушението “уронване на доброто име на работодателя”:

Според практиката на ВКС, обективирана в решение № 14/ 15.03.2017г. по гр. дело № 112/ 2016г. на IV г.о.; решение № 232/18.05.2012 г. по гр. дело № 41/ 2012г. на IV г.о.; решение № 229/ 30.10.2017г. по гр. дело № 215/ 2017г. на IV г.о. и решение № 80/26.10.2010г. по гр. дело № 4679/ 2008г. на II г.о., доброто име на работодателя е уронено, когато последният е злепоставен пред трети лица и това се отразява или е възможно да се отрази неблагоприятно на конкурентоспособността, ефективността и авторитета на предприятието-работодател. Касае се за самостоятелен фактически състав на нарушение на трудовата дисциплина по чл. 187, т. 8 КТ, който съставлява основание за дисциплинарно уволнение, като не е необходимо нарушението да е умишлено. Може да се касае за неумишлено поведение на работника или служителя, резултат от неполагане на дължимата грижа, вкл. досежно приетите етични правила и норми в съответната професионална сфера, което засяга съществено интересите на работодателя.

В настоящия случай от събраните по делото доказателства по категоричен начин се установява, че ищецът е написал на вратата на кабинета на директора на театъра надписите “ДПС ректор”, “официален офис на ДПС”, “ДПС”. Авторството на деянието се установява по безспорен начин от събраните по делото писмени доказателствени средства- разпечатка на интервю на ищеца пред сайта <https://www.ploshtadslaveikov.com>, публикувано на 09.01.2023г. и от веществените доказателства- видеозаписи от камерите в театъра и на интервю на ищеца в предаването “Тази неделя”, излъчено по ВТВ на 05.03.2023г. В случая се установява, че в дадените интервюта ищецът е признал, че е написал посочените надписи. Тези изявления, касаещи неизгоден за ищеца факт, преценени по реда на чл. 175 ГПК, следва да се тълкуват като извънсъдебно признание. През призмата на изложеното съдът приема, че авторството на ищеца на процесните надписи е установено по безспорен начин. В този смисъл настоящият състав не кредитира показанията на св. А.К. и св. Т. Т. в частта, в която същите твърдят, че не си спомнят ищецът да е писал по вратата на кабинета на директора на театъра.

В постоянната си съдебна практика ЕСПЧ приема, че разпоредбата на чл. 10 ЕКПЧ

предоставя свобода на упражняване на правото на изразяване. В т.см. *Appleby and Others v. United Kingdom*, *Taranenko v. Russia*, *Handzhiyski, v. Bulgaria* *Sinkova v. Ukraine*. В определени случаи правото на свобода на изразяване може да бъде ограничено. Предприетите мерки обаче следва да бъдат пропорционални и следователно необходими в едно демократично общество.

Преценявайки действията на ищеца през светлината на изложеното, съдът счита, че те представляват артистично изпълнение, целящо да изрази протеста на същия срещу действията на директора на театъра. Той не е упражнил форма на насилие, нито е увредил имуществото на работодателя. В контекста на изложеното, този акт на ненасилствен протест е покрит от принципа на необходимостта в едно демократично общество.

При преценката осъществил ли е ищецът вмененото му нарушение “уронване на доброто име на работодателя” чрез изрече “Аз с нищожества не контактувам” (по адрес на директора на Н.Т.) следва да бъде извършено разграничение дали процесното твърдение е фактическо или представлява оценка, респ. дали фактическите твърдения са неверни, респ. опозоряващи доброто име.

Фактическите твърдения могат да ангажират отговорността само ако позорят адресата и са неверни. Наличието на клеветнически твърдения се обосновава с разгласяването за друго на конкретни обстоятелства, определени факти, които са позорни- неприемливи от гледна точка на общоприетите морални норми и предизвикващи еднозначна негативна оценка на обществото. Освен това те трябва и да са неистински, т.е. да не съществуват в обективната действителност. Неистинността на приписваните обстоятелства обаче има правно значение само ако те са обективно позорни. Оценките (мненията) не подлежат на проверка за вярност, тъй като те не представляват конкретни факти от обективната действителност. Те могат да ангажират отговорността само ако представляват обида.

Разграничителният критерий между двата вида деяние е изяснен от теорията и практиката, и това е характерът на информацията. При клеветата не се дава личностна оценка, а се разпространяват позорни обстоятелства за честта, които не са истински или се приписва престъпление, което не е извършено. При оценъчните твърдения деецът дава своя негативна оценка под формата на епитети, квалификации, сравнения и пр., които по своето съдържание засягат честта и достойнството на адресата на същата информация и се обективират с такава цел.

Мненията и оценките от своя страна не подлежат на проверка за вярност, тъй като не представляват конкретни факти от обективната действителност, поради което те могат да ангажират отговорността на дееца, само ако представляват обида. В този смисъл е съдебната практика (решение № 85 от 23.03.2012г. по гр.д. № 1486/ 2011г., IV г.о., на ВКС; решение № 86 от 29.01.2010г. по гр.д. № 92/ 2009г., II г.о.; решение № 62 от 06.03.2012г. по гр. д. № 1376/2011г., IV г.о. на ВКС и др.).

Процесният израз представлява оценъчно твърдение. Заеманата публична и обществено- значима длъжност от страна на директора на Н.Т. съставлява основание за

проява на по- висока толерантност от негова страна по отношение на подобен тип изказвания спрямо личността му, тъй като заеманата от него длъжност е с голямо обществено значение.

Изложеното обуславя извод, че поведението на ищеца не е противоправно, съответно не представлява нарушение на трудовата дисциплина и не осъществява състава на нарушението “уронване на доброто име на работодателя”.

В обобщение, ищецът не е допуснал нарушения на трудовата дисциплина, което обуславя извод, че не са налице предпоставки за ангажиране на дисциплинарната отговорност на същия, съответно за основателност на предявения иск за отмяна на уволнението.

Относно иска за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност, с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ:

Той е конститутивен и правната промяна при уважаването му настъпва от датата на влизане в сила на решението по него. В конкретния случай уволнението е незаконосъобразно, като трудовото правоотношение между страните е възникнало като безсрочно, което обуславя извод, че са налице предпоставките на фактическия състав на иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ и основателността на предявения иск.

Относно разноските:

При този изход на спора право на разноски има ищецът.

Съгласно разпоредбата на чл. 78, ал. 1 ГПК, ищецът има право да иска заплащане на направените от него разноски съразмерно с уважената част от иска. Отговорността на страните за разноски по чл. 78 ГПК е функционално обусловена от изхода на спора. Поради това разпоредбата на чл. 81 ГПК предвижда, че с оглед изхода на спора съдът се произнася и по исканията на страните за разноски във всеки акт, с който приключва делото в съответната инстанция. В конкретния случай ищецът е поискал да бъдат присъдени направените разноски до приключване на устните състезания, като е представил доказателства за извършването им. Следователно, на ищеца следва да бъдат присъдени разноски за адвокатско възнаграждение.

Съгласно разпоредбата на чл. 78, ал. 6 ГПК, когато делото е решено в полза на лице, освободено от държавна такса или от разноски по производството, осъденото лице е длъжно да заплати всички длъжници се такси и разноски, които се присъждат в полза на съда. Предвид изложеното ответникът следва да бъде осъден да плати по сметка на Софийски районен съд държавна такса върху уважената част от исковете в размер на сумата 160 лева и разноски за възнаграждение на вещо лице в размер на сумата 300 лева.

Мотивиран от изложеното, съдът

РЕШИ:

ОТМЕНЯ уволнението на А. М. М., с ЕГН *****, извършено със заповед № 15/28.02.2023г., издадена от директора на Н.Т. "И.В.", на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ.

ВЪЗСТАНОВЯВА А. М. М., с ЕГН *****, на длъжността „главен режисьор“, на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ.

ОСЪЖДА Н.Т. "И.В.", с БУЛСТАТ *****, да заплати на А. М. М., с ЕГН *****, сумата 800 лева, представляваща разноси в първоинстанционното производство, на основание чл. 78, ал. 1 ГПК.

ОСЪЖДА Н.Т. "И.В.", с БУЛСТАТ *****, да заплати по сметка на Софийски районен съд сумата 160 лева, представляваща държавна такса върху уважените искове и сумата 300 лева, представляваща разноси за възнаграждение на вещо лице, на основание чл. 78, ал. 6 ГПК,

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване в двуседмичен срок от обявяването му-14.10.2024г., пред Софийски градски съд.

Съдия при Софийски районен съд: _____