

# РЕШЕНИЕ

№ 3400

гр. София, 06.03.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 66 СЪСТАВ**, в публично заседание на двадесети февруари през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: **МАРИЯ Г. ШЕЙТАНОВА**  
**ВОДЕНИЧАРОВА**

при участието на секретаря **ГАЛИНА ХР. ХРИСТОВА**  
като разглежда докладваното от **МАРИЯ Г. ШЕЙТАНОВА ВОДЕНИЧАРОВА**  
Гражданско дело № 20221110147099 по описа за 2022 година

Производството по делото е образувано по предявени от С. С. Д. против „\*\*\*\*\*“ ЕООД **искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 3 КТ** за признаване на уволнението, извършено със заповед № \*\*\*/28.06.2022 г., за незаконно и неговата отмяна и за заплащане на сумата от **833,54 лв.** – обезщетение за периода от **02.08.2022 г. до 31.08.2022 г.**, в който е останала без работа, **ведно със законната лихва** върху тази сума считано от завеждане исковата молба в съда – 31.08.2022 г., до погасяване на вземането. Претендира разноски.

Ищецът твърди, че на 01.06.2020 г. е сключила трудов договор с ответника с номер \*\*\*, по силата на който е назначена на длъжност „\*\*\*\*\*“ НКПД \*\*\*\*, като е постъпила на работа при ответника „\*\*\*\*\*“ ЕООД на 04.06.2020 г. Сочи, че в периода 11.01.2022 г. – 09.07.2022 г. /събота/ е ползвала отпуск поради временна неработоспособност, за което е представила на работодателя девет болнични листа, последният от които с номер \*\*\*\* за 28 календарни дни. Излага в исковата молба и уточняващата молба от 14.09.2022 г. на л. 23, че на 22.06.2022 г. /докато е бил действащ последният болничен лист/ чрез приносител е входирила две молби при ответника. Първата с вх. № \*\*\*\* е за използване на платен годишен отпуск за 2021 г. в размер на 10 дни, отложен за използване през 2022 г., като ищцата – служител е уведомила работодателя на осн. чл. 176, ал. 3 КТ, че ще използва десет дни отпуск считано от 11.07.2022 г. /понеделник/ до 22.07.2022 г. Ищцата твърди, че ответникът не е взел отношение по молбата. Втората входирана молба се твърди да е с вх. № \*\*\*/22.06.2022 г. и с нея ищцата е прекратява трудовото правоотношение с предизвестие на осн. чл. 326 КТ. Ищцата оспорва дисциплинарното уволнение, сторено със заповед № \*\*\*/28.06.2022 г., като незаконосъобразно. Твърди, че тази

заповед ѝ е връчена на 02.08.2022 г. докато е била в платен годишен отпуск на осн. чл. 176, ал. 3 КТ, поради което е налице закрила по чл. 333 КТ; сочи, че е подала молба по чл. 326 КТ за прекратяване на трудовото правоотношение. Соци, че трудовото ѝ възнаграждение за м. 07.2022 г. е 833,54 лв.

Ответникът в срока по чл. 131 ГПК е депозирал писмен отговор. Оспорва исовете. Не спори ищцата да е била страна по трудов договор за неопределен срок № \*\*\*/01.06.2020 г. и да е постъпила на работа. Не спори и да са му представени девет болнични листа за периода 11.01.2022 г. – 09.07.2022 г. /събота/, както и да са входирани на дата 22.06.2022 г. с входящи номера \*\*\*\* и \*\*\* две молби, с които съответно ищцата се е позовала на чл. 176, ал. 3 КТ и е уведомила ответника, че ще ползва платен годишен отпуск в периода от 11.07.2022 г. /понеделник/ до 22.07.2022 г. и е отправила предизвестие за прекратяване на трудовия договор по нейна инициатива.

Оспорва обаче исовете. Излага, че ищцата е била наета на длъжност „\*\*\*\*\*“ НКПД \*\*\*\*, като част от трудовите ѝ задължения е било да приема поръчки и да събира плащания от клиенти, като след това отчита сумите на дружеството. Соци, че за периода м. 11.2021 г. – м. 12.2021 г. ищцата не е отчела приети от клиенти суми в размер на 7 328,92 лв., които не са постъпили в дружеството. За липсващите суми ответникът – работодател твърди да е узнал на 10.01.2022 г., когато клиент се обадил на ответника и уведомил, че е платил сума, която се оказало, че не е налична у ответника. Ответникът изпратил писмено запитване до всичките си клиенти и по този начин установил неотчетената сума. С процесната заповед № \*\*\*/28.06.2022 г. прекратил трудовото правоотношение на ищцата на осн. чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ поради следните нарушения на трудовата дисциплина – неопазване на повереното имущество, нелоялност и злоупотреба с доверие. Заповедта била връчена по следния начин. В периода 11.01.2022 г. – 09.07.2022 г. /събота/ ищцата представила девет болнични листа и била в отпуск по болест. Ответникът твърди да е обжалвал част от тях и те са отменени от ТЕЛК. Ответникът твърди, че ищцата се укривала и избягвала връчването на заповедта за уволнение. Ответникът извършил множество опити за връчване – чрез куриер с обратна разписка и чрез ЧСИ. В крайна сметка заповедта ответникът твърди да е връчена лично на 16.07.2022 г. с известие за доставяне \*\*\*; като на сочената от ищеца дата 02.08.2022 г. ѝ е връчен друг документ – покана за представяне на трудовата книжка. Ответникът е подал сигнал до ПРБ. Твърди, че уволнението е законосъобразно, понеже е спазена процедурата за това и ищцата е извършила сочените нарушения. Излага, че е поискал даването на обяснения с покана от 18.03.2022 г., изпратена чрез ЧСИ и връчена по реда на чл. 47, ал. 5 ГПК на 11.05.2022 г. след посещения на адреса; било изпратено и писмо по пощата с покана за даване на обяснения на 07.03.2022 г. Пзовава се на чл. 193, ал. 3 КТ. Соци, че е спазен срокът по чл. 194, ал. 1 КТ, понеже ищцата е била в отпуск по болест. Излага, че заповедта съдържа всички реквизити и нарушението тежко, а наказанието – съразмерно. Оспорва считано от 11.07.2022 г. /понеделник/ до 22.07.2022 г. ищцата да е била в платен годишен отпуск на осн. чл. 176, ал. 3 КТ, понеже: за 2021 г. ищцата е имала 7, а не 10 дни платен годишен отпуск, които да са неизползвани; ищцата считано от 11.01.2022 г. е била в отпуск по болест и не е искала разрешение да използва платен годишен отпуск; ответникът не е отказвал използването на отпуск. Ответникът твърди, че подаването на молба от 22.06.2022 г. по чл. 176, ал. 3 КТ и за предизвестие съставлява злоупотреба с право. Молбите били донесени на ръка при ответника от адвокат, но без пълномощно. Оспорва и втория иск по аргументи, че поради евентуалното прекратяване на трудовото правоотношение на 22.07.2022 г. след

изтичане на срока за предизвестие е прекъсната причинно-следствената връзка между уволнението и оставането на ищцата без работа.

В първото с.з. страните не възразяват по повод доклада по делото. Ищцата не спори, че адресът, на който е изпълнявала домашно-амбулаторния режим по болничните листи, е бил гр. \*\*\*\*\*

Във второто и последно с.з. страните не спорят, че болничните листи са оспорени от работодателя и е постановено решение № \*\*\*/18.08.2022 г. на ТЕЛК /л. 116 и сл./, според което последните част от болничните листове не се признават. Решението на НЕЛК № ЕР 0826/14.11.2022 г. в полза на работодателя е оспорено пред АССГ и е висящо пред АССГ. Страните обаче не спорят, че връчването на процесната заповед № \*\*\*/28.06.2022 г. за уволнение е сторено след 09.07.2022 г., когато е краят на отпуска по болест за ищцата, поради което пр-вото по настоящото дело не е спряно. Ищецът твърди, че заповедта ѝ е връчена на 02.08.2022 г., а ответникът сочи друга по-ранна дата, но тя отново следхожда 09.07.2022 г. – а именно 16.07.2022 г.

**Съдът, след като взе предвид доводите на страните и след оценка на събраните по делото доказателства намира следното от фактическа и правна страна.**

Като безспорно в отношенията между страните с приетия доклад е отделено, че са били в трудово правоотношение по силата на Трудов договор № \*\*\*/01.06.2020 г., по силата на които ищецът бил назначен за неопределено време на длъжност „\*\*\*\*\*“

НКПД \*\*\*\*\*, като част от трудовите ѝ задължения е било да приема поръчки и да събира плащания от клиенти, като след това отчита сумите на дружеството; че brutното трудово възнаграждение на ищцата за м. 07.2022 г. е в размер на 833,54 лв.; че в периода 11.01.2022 г. – 09.07.2022 г. /събота/ ищцата е ползвала отпуск поради временна неработоспособност, за което е представила на работодателя девет болнични листа, последният с номер \*\*\*\*\* за 28 календарни дни; че при ответника са входирани на 22.06.2022 г. с входящи номера \*\*\*\*\* и \*\*\* две молби, с които съответно ищцата се е позовала на чл. 176, ал. 3 КТ и е уведомила ответника, че ще ползва платен годишен отпуск в периода от 11.07.2022 г. /понеделник/ до 22.07.2022 г. и е отправила предизвестие за прекратяване на трудовия договор по нейна инициатива; че ищцата е получила с обратна разписка писмо/пратка от ответника на дата 02.08.2022 г.; че ищцата живее на адрес: \*\*\*

В тежест на ищцата е възложено да докаже, че трудовото правоотношение е прекратено именно с процесната заповед на осн. чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ – дисциплинарно уволнение; че именно вследствие на прекратяването на трудовото правоотношение от ответника ищецът е останал без работа за периода от 02.08.2022 г. до 31.08.2022 г.; размера на brutното трудово възнаграждение на ищцата за месеца, предхождащ месеца, в който е получила заповедта за уволнение, или по-предходен месец, който е пълно отработен от ищцата, като съдът указва на ищеца на осн. чл. 146, ал. 2 ГПК, че не сочи доказателства за това обстоятелство; твърденията си, че с молбата от 22.06.2022 г. е уведомила работодателя най-малко 14 дни предварително, че определя време за използване на платен годишен отпуск от 10 дни за 2021 г. в периода 11.07.2022 г. – 22.07.2022 г., като този отпуск е: 1. Отложен за използване от 2021 г. за 2022 г. поради важни производствени причини или по искане на работника; 2. Този отпуск към 22.06.2022 г. е бил именно в размер на 10 дни; 3. Че ищецът е поискал ползването му и работодателят е отказал това/ не е осигурил използването му до шест месеца считано от края на 2021 г. Съдът е указал на ищеца на осн. чл. 146, ал. 2 ГПК, че не сочи доказателства по т. 2 и т. 3, които обстоятелства ответникът оспорва;

останалите си твърдения.

В тежест на ответника е да докаже, че уволнението е законно, т.е. че ищецът е извършил сочените в заповедта нарушения на трудовата дисциплина; че е изискал обяснения от работника или го е изслушал или е налице хипотеза, в която обясненията не са били изслушани/дадени по вина на работника/служителя; наказанието е наложено в законоустановените срокове, вкл. че ответникът е узнал за липсващите суми на 10.01.2022 г., както и че така наложеното наказание отговоря на тежестта на допуснатото от ищеца нарушение; че заповедта за уволнение е връчена на 16.07.2022 г. със сочената разписка; *точното съдържание* на писмата, изпращани на ищеца по сочените от ответника начини; че част от болничните листи са отменени по жалба от ответника от ТЕЛК с влезли в сила актове на ТЕЛК; останалите си твърдения и възражения.

Страните не спорят, а и се установява от писмените доказателства, че ищецът е бил в трудово правоотношение с ответника по силата Трудов договор № \*\*\*/01.06.2020 г. /л. 25/ на длъжност „\*\*\*\*\*“ НКПД \*\*\*\* за неопределено време. Видно от трудовия договор същият е двустранно подписан и е удостоверено, че ищецът постъпил на работа по см. на чл. 63, ал. 4 КТ на 04.06.2020 г. В трудовия договор е уговорен срок на предизвестие 30 дни.

С подписването на трудовия договор на ищеца е връчена срещу подпис длъжностна характеристика за длъжността /л. 38/. Видно от нея част от задълженията на ищцата като „\*\*\*\*\*“ е било да „събира плащания по неплатени доставки, които да отчете в касата на фирмата в същия ден“.

С процесната заповед № \*\*\*/28.06.2022 г. /л. 4/, издадена на осн. чл. 188, т. 3 КТ трудовото правоотношение по трудов договор № \*\*\*/01.06.2020 г. е прекратено поради налагане на наказание „уволнение“, както е посочено в нея.

Процесната заповед е издадена от работодателя, представляван от управителя. Заповедта е мотивирана – в нея подробно е изложена фактическата обстановка, възприета от работодателя. Подробно са посочени средствата, получени от клиенти на ответника от ищцата като служител – \*\*\*\*\*, които ищцата не е отчела на каса; посочени са конкретни суми по размер и по клиенти на ответника. Посочен е и периодът, в който са получени сумите от ищцата като \*\*\*\*\*, и момента, в който работодателят е узнал, че ищцата не е внасяла сумите на каса. Изложени са твърденията от ответника – работодател нарушения на трудовата дисциплина – тези по чл. 187, ал. 1, т. 8 и т. 9 КТ - злоупотреба с доверието и уронване на доброто име на предприятието, както и увреждане на имуществото на работодателя и разпиляване на материали, суровини, енергия и други средства. Подробно е изложена фактическата обстановка, възприета от работодателя, като тя напълно съвпада с тази, изложена в покана изх. № \*\*\*/18.03.2022 г. на л. 50 – л. 54, с която от ищцата са поискани обяснения по реда на чл. 193 КТ.

Заповедта е издадена и наказанието е наложено при спазване на сроковете по чл. 194, ал. 1 КТ. Твърдяното нарушение на трудовата дисциплина – получаване от търговския представител на пари на ръка от клиенти на ответника от м. ноември до края на м. декември 2021 г. по промоция на \*\*\* и кафе и неотчитането им на каса на ответника – работодател, е извършено от м. ноември до края на м. декември 2021 г.

Установява се безпротиворечиво от показанията на свид. В. – ръководител на ищцата и служител на ответника, свид. Й. – собственик на магазин и съконтрагент на ответника, и свид. К.К. - собственик на магазин и съконтрагент на ответника, че

именно в периода м. ноември до края на м. декември 2021 г. ответникът като дистрибутор на енергийната напитка \*\*\* и захарни изделия е обявил на клиентите си – собственици на магазини, промоция. Ако клиентите закупят по-голямо количество напитка \*\*\*, получават отстъпка и подарък. Понеже сумите надвишавали 3 000 лв. - 4 000 лв. на обект било уговорено ищцата като \*\*\*\*\* да събира на ръка парите за доставката на части, според възможностите на собственика на бизнеса, и да ги внесе на каса до края на м. 11.2021 г. – началото на м. 12.2021 г. Установило се, че парите за множество клиенти сред които и „\*\*\*\*\*“ ЕООД и „\*\*\*\*\*“ ЕООД не са внесени на каса, като това по принцип според свид. В. са редовни платци и дългогодишни клиенти на ответника.

Свид. В. дава показания, че се обадил на ищцата, като тя му обещала, че ще събере парите до края на м. 12.2021 г. За коледните празници свид. В. излязъл в отпуска и при завръщането си на работа в началото на м. 1.2022 г. установил, че в софтуера задълженията на дружествата – съконтрагенти стоят отразени като неплатени. На 10.01.2023 г. свид. В. установил отново, че сумата не е внесена на каса от ищцата.

Показанията на свид. В. намират потвърждение в тези на останалите свидетели. Свид. К.К. дава показания, че като работеща в семейния бизнес – магазин „\*\*\*\*\*“ ЕООД, издължила всички суми по промоцията на напитка \*\*\* на ръка на ищцата, на части, напълно до „средата на м. декември“. Въпреки това доставките за следващи продукти се бавели, като шофьорът на ответника, който карал стока до магазина, често започнал да пита свидетеля дали е издължил всичко, което изненаждало свидетеля. След това на свидетеля се обадила по телефона самата ищца, която признала, че не е отчела получените от „\*\*\*\*\*“ ЕООД парични средства поради лични проблеми; помолила свидетеля да не я издава временно. Свидетелят се обадила на 10.01.2023 г. на свид. В. - ръководител на ищцата, и го помолила да дойде до магазина да му сподели нещо на четири очи. Свид. В. обещал да дойде и се обадил незабавно на ищцата да я попита за какво иска с него да говори служител на „\*\*\*\*\*“ ЕООД. Ищцата отговорила, че не знае; затворила и се обадила на свид. К.. Свид. К. ѝ обяснила, че има време да даде обяснения на началника си докато той дойде на място в магазина. След това ищцата се обадила на свид. В. и му признала, че е задържала суми на клиенти, за което не е уведомила никого.

Относно същите факти показания дава и свид. Й. относно поръчките на „\*\*\*\*\*“ ЕООД, които били заплатени на ищцата на ръка до м.12.2021 г.

И двамата свидетели са дали писмени обяснения на ответника – работодател по предварително подготвен въпросник /л. 96 и сл./, като разпознават подписите си под отговорите на въпросите. Относно свид. Й. ръкописният текст е изписан от дъщеря му, която работи в семейния магазин, но той е прочел написаното и собственоръчно се е подписал. Видно от попълнения въпросник от м. 03.2022 г. работодателят е събрал сведенията в писмен вид през м. 03.2022 г.

Въпреки това съдът намира, че работодателят е узнал за извършеното през м. 11-м.12.2021 г. нарушение от ищцата в цялост, при установяване на всички липсващи средства от множеството клиенти на ответника конкретно сума по сума, на **10.01.2022 г.** От тази дата е обаждането на свид. К. – първият усъмнил се клиент, че платените от него суми не са внесени, до ръководителя на ищцата; на тази дата свид. В. – ръководител на ищцата, е **прозвънял всички** съконтрагенти видно от писмено сведение до управителя на ответника от 10.01.2022 г. на л. 98 и сл./. На същата тази дата свид. В. е изготвил и предоставил на ответника чрез управителя му писмена

**докладна** записка относно липсващите суми, получени от ищцата.

Спазен е двумесечният срок от откриване на нарушението и едногодишният срок от извършването му за налагане на наказанието, което се извършва с връчване на заповедта.

Заповедта за уволнение е връчена на дата 16.07.2022 г. лично на ищцата по пощата с пратка номер PS\*\*\* \*\*\* Е /л. 90-93/. Ищцата не спори, че адресът, на който живее и на който е изпълнявала домашно-амбулаторния режим по болничните листи издадени за период 11.01.2022 г. – 09.07.2022 г., е бил гр. \*\*\*\*\* До този адрес, т.к. ищцата веднага след откриване на нарушението е излязла в шестмесечен отпуск по болнични листи на л. 6 – л. 14, първоначално ответникът изпратил заповедта за уволнение по куриер Спиди. Видно от разписка за проследяване на пратка на л. 92 – л. 93 пратката е предадена на куриер на Спиди на 28.06.2022 г. – в деня на издаване на заповедта; съществувало е предвиждане, че ще се връчи на 29.06.2022 г.; изпратена е до офис, където да я получи ищцата на 11.07.2022 г. След това на 11.07.2022 г. видно от разписка на л. 93 ищцата **е върнала** заповедта на изпращача – ответника.

Поради това заповедта е изпратена повторно, този път по пощата с пратка номер PS\*\*\* \*\*\* Е на 14.07.2022 г. /л. 91/. Видно от разписка за получаване, в която е **упоменат документът** - процесната заповед, както и **номерът на пратката PS\*\*\* \*\*\* Е**, заповедта е получена лично от ищеца на **16.07.2022 г.** срещу подпис.

Сочената от ищцата пратка номер PS \*\*\* 000L\*\*\* /л. 94/, относно която е удостоверение от 12.09.2022 г. на л. 24 / в него вместо „55“ е посочено “SS“, но очевидно се касае в грешка в **удостоверението**/ е връчена действително на 02.08.2022 г. С пратката от 02.08.2022 г. обаче се връчва „покана“, посочено в самата нея, а не процесната заповед. На 02.08.2022 г. е връчена покана до ищцата да предостави трудовата си книжка за оформяне /л. 94/. Същата покана се съдържа и в заповедта за уволнение.

Следователно заповедта е връчена на 16.07.2022 г. преди изтичането на едногодишния срок от извършване на нарушението, чието извършване е започнало през м. 11.2021 г. и завършило през м. 12.2021 г. Спазен и двумесечният срок, т.к. срокът по чл. 194, ал. 1 КТ от 2 месеца е следвало да започне да тече на 11.01.2022 г. На тази дата обаче е представен първият от серия болнични листи /л. 6 – л. 14/. За периода 11.01.2022 г. – 09.07.2022 г. /събота/ ищцата е била в **непрекъснат** отпуск поради временна нетрудоспособност. Срокът от 2 м. за налагане на наказанието на осн. чл. 194, ал. 4 КТ не е текъл. Той е започнал да тече считано от 11.07.2022 г. /понеделник/ и заповедта е връчена на 16.07.2022 г.

В случая не е налице нарушение на правилата за закрила при уволнение по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ. Заповедта е връчена и съответно наказанието е наложено след края на отпуска по болест.

Действително на дата 22.06.2022 г. докато е била в отпуск по болест ищцата чрез приносител /без пълномощно да получава книжка/ е входила в дружеството две молби.

Първата от тях с вх. № \*\*\*/22.06.2022 г. на л. 17 представлява предизвестие за прекратяване на трудовия договор по инициатива на служителя. Едномесечният срок, уговорен в трудовия договор, изтича на 23.07.2023 г. Правоотношението е прекратено **преди това** на 16.07.2023 г. на осн. чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ от работодателя. Поради това прекратителното основание по чл. 326 КТ не е осъществено.

На тази дата с вх. № \*\*\*\*/22.06.2022 г. ищцата е входирала и втори документ – молба на л. 18, с която уведомява ответника след края на отпуска поради временна неработоспособност, че желае за използва 10 дни неоползотворен платен годишен отпуск за 2021 г. на осн. чл. 176, ал. 2 КТ.

Ответникът оспорва да е била налице хипотезата на чл. 176, ал. 2 КТ в сочения от ищцата период 11.07.2022 г. /понеделник/ - 22.07.2022 г., понеже: за 2021 г. ищцата е имала 7, а не 10 дни платен годишен отпуск, които да са неизползвани; ищцата считано от 11.01.2022 г. до 09.07.2022 г. е била в отпуск по болест и не е искала разрешение да използва платен годишен отпуск, а и ответникът не би могъл да ѝ го предостави до края на м. 06.2022 г. съгласно чл. 176, ал. 2 КТ; ответникът не е отказвал използването на отпуск. Ответникът твърди, и че подаването на молба от 22.06.2022 г. по чл. 176, ал. 3 КТ и за предизвестие съставлява злоупотреба с право.

В тази връзка на ищцата е възложено да докаже, че: с молбата от 22.06.2022 г. е уведомила работодателя най-малко 14 дни предварително, че определя време за използване на платен годишен отпуск от 10 дни за 2021 г. в периода 11.07.2022 г. – 22.07.2022 г., като този отпуск е: 1. Отложен за използване от 2021 г. за 2022 г. поради важни производствени причини или по искане на работника; 2. Този отпуск към 22.06.2022 г. е бил именно в размер на 10 дни; 3. Че ищецът е поискал ползването му и работодателят е отказал това/ не е осигурил използването му до шест месеца считано от края на 2021 г. Указано е на ищеца на осн. чл. 146, ал. 2 ГПК, че не сочи доказателства по т. 2 и т. 3, които обстоятелства ответникът оспорва; останалите си твърдения. В тежест на ответника е да докаже възраженията си.

Съгласно чл. 173, ал. 1 КТ платеният годишен отпуск се ползва от работника или служителя с писмено разрешение от работодателя. Няма данни да е отправяна покана по чл- 173, ал. 4 КТ. Според чл. 173, ал. 5 КТ работникът или служителят използва платения си годишен отпуск до края на календарната година, за която се отнася. Работодателят е длъжен да разреши платения годишен отпуск на работника или служителя до края на съответната календарна година, освен ако ползването му е отложено по реда на чл. 176. В този случай на работника или служителя се осигурява ползване на не по-малко от половината от полагащия му се за календарната година платен годишен отпуск.

В случая няма данни, въпреки дадените указания на ищеца, отпускът полагащ се на ищцата за 2021 г. да е отложен за 2022 г. по см. на чл. 176 КТ. Според тази разпоредба ползването на платения годишен отпуск може да се отложи за следващата календарна година от: работодателя - поради важни производствени причини / за което няма данни по делото/ или по инициатива на работника или служителя - когато ползва друг вид отпуск или по негово искане със съгласието на работодателя. В случая въпреки дадените указания няма данни и доказателства по делото отпускът, полагащ се за 2021 г., да не е бил оползотворен **през 2021 г.** поради използването на друг отпуск или поради молба, подадена от ищцата до ответника в този смисъл. Събитията, довели до прекратяване на трудовото правоотношение, са от м. 12.2021 г. Поради това ищцата не доказва да са налице хипотезите на чл. 176, ал. 2 и ал. 3 КТ.

Според чл. 176, ал. 2 КТ когато отпускът е отложен или не е ползван до края на календарната година, за която се отнася, работодателят е длъжен да осигури ползването му през следващата календарна година, но не по-късно от 6 месеца, считано от края на календарната година, за която се полага. Според ал. 3 на този когато работодателят не е разрешил ползването на отпуска **в случаите и в сроковете по ал. 2**, работникът или служителят има право сам да определи времето на ползването му,

като уведоми за това писмено работодателя най-малко 14 дни предварително.

В случая дори да се приеме, че е налице хипотезата на ал. 2 на чл. 176 КТ, а именно поради уважителни причини отпускът за 2021 г. не е използван до края на същата 2021 г., то не е налице хипотезата на ал. 3 на чл. 176 КТ. Работодателят не е могъл обективно да предостави възможност на ищцата да използва оставащите ѝ 7 дни платен годишен отпуск за 2021 г. през 2022 г., а именно до края на м. 06.2022 г. Това е така, понеже ищцата е била в отпуск по болест до 09.07.2022 г. /събота/. Следователно неспазването на сроковете по ал. 2 на чл. 176 КТ се дължи на **обективни обстоятелства** и не е налице хипотезата на чл. 176, ал. 3 КТ.

Ищцата преди изтичане на шестмесечния отпуск по болест на 09.07.2022 г. /петък/ е подала на 22.06.2022 г. молба, с която прекратява трудовия договор с предизвестие считано от 23.07.2022 г. и едновременно с това уведомява работодателя, че ще ползва платен годишен отпуск считано от 11.07.2022 г. /понеделник/ до 22.07.2022 г. /деня, в който изтича срокът на предизвестията по чл. 326, ал. 2 КТ/. Ищцата е знаела предвид връчване на писмо изх. № \*\*\*/07.03.2022 г. /л. 55 и сл./ на 08.03.2022 г. при отказ, че работодателят е установил получаването от нея на ръка на суми от клиенти, които не е отчела на каса.

Съдът намира, че не е налице хипотезата на чл. 176, ал. 3 КТ поради това, че не е налице отказ на работодателя да разреши използването на отпуска за 2021 г. до 30.06.2022 г. Към датата на връчване на заповедта – 16.07.2022 г., ищцата не била в отпуск и не е налице основанието по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ.

Не се установи от събраните до момента доказателства по несъмнен начин подаването на молба от 22.06.2022 г. да съставлява злоупотреба с право.

По-нататък, на ищцата надлежно са изискани обяснения по реда на чл. 193 ГПК. За периода от 11.01.2022 г. до 09.07.2022 г. е била в отпуск по болест. На домашния ѝ адрес, където се е лекувала на домашно- амбулаторен режим от камъни в жлъчния мехур, отит – за което ѝ е извършена процедура парацентеза на 22.02.2022 г. /виж решение на ТЕЛК/, мирингит и нарушения на вестибуларния апарат, ѝ е изпратена покана за даване на обяснения чрез ЧСИ с вх. № \*\*\*/18.03.2022 г. на л. 52. В поканата подробно са посочени нарушенията – неотчитане на суми на каса, които са тези по заповедта, посочен е период на нарушението; посочено е и второ нарушение – неявяване на работа за три дни. Впоследствие за тези три дни е представен болничен лист и тези нарушения не са извършени. За липсващите суми обаче на ищцата са искания обяснения в 7-дневен срок от получаване на поканата.

ЧСИ е направил опит да връчи заповедта на адреса на ищцата на три дати, като една от тях е в почивен ден – 27.03.2022 г., а другите са в работен ден, но следва да се отбележи, че ищцата е била в отпуск по болест на домашно лечение. Поради ненамиране на лице на адреса на три дати; невъзможност поканата да бъде връчена чрез работодателя /предвид спецификата на казуса/ ЧСИ законосъобразно е приел, че поканата е връчена на осн. чл. 47, ал. 5 ГПК на 11.05.2022 г. Налице е хипотезата на чл. 193, ал. 3 ГПК - въпреки редовното връчване на поканата ищцата не е дала обяснения по своя вина. Същата не е намерена след многократни посещения на домашен адрес по време на болничен.

Според чл. 195, ал. 1 КТ заповедта за налагане на дисциплинарно наказание следва да е мотивирана, като се посочат нарушителят, нарушението и наказанието, което са налага. Работодателят следва да обоснове и съразмерността на наложеното наказание предвид извършеното нарушение.



В уволнителната заповед се сочи, че допуснатото от ищеца нарушение на трудовата дисциплина се състои в това, че за периода м. 11 - м. 12.2021 г. ищецът като \*\*\*\*\* не е отчетел на каса получени парични средства от клиенти на ответника.

Установява се от показанията на свид. В. – ръководител на ищцата и служител на ответника, свид. Й. – собственик на магазин и съконтрагент на ответника, и свид. К.К. - собственик на магазин и съконтрагент на ответника, че именно в периода м. ноември до края на м. декември 2021 г. ответникът като дистрибутор на енергийната напитка \*\*\* и захарни изделия е обявил на клиентите си – собственици на магазини, промоция. Ако клиентите закупят по-голямо количество напитка \*\*\*, получават отстъпка и подарък. Понеже сумите надвишавали 3 000 лв. - 4 000 лв. на обект било уговорено ищцата като \*\*\*\*\* да събира на ръка парите за доставката на части, според възможностите на собственика на бизнеса, и да ги внесе на каса до края на м. 11.2021 г. – началото на м. 12.2021 г. Установява се, че дължимите суми за множество клиенти сред които и „\*\*\*\*\*“ ЕООД и „\*\*\*\*\*“ ЕООД са били предадени на ищцата на ръка до края на м. 12.2021 г., но тя не ги е внесла в касата. Всички свидетели дават показания, че за този доставчик, а и други доставчици до магазини за захарни изделия, алкохол и цигари, не съществува практика да се издават разписки и сумите се предават на представител на доставчика.

След установяване на нарушението е излязла в отпуск по болест и дори не е предоставила на работодателя списък на клиентите, от които е взела пари на ръка. Видно от показанията на свид. К. ищцата се е опитала да убеди свидетелката да не се оплаква на ответника, че платени от свидетеля суми се водят незаплатени.

Според чл. 195, ал. 3 КТ наказанието се смята за наложено в деня на връчване на заповедта на служителя. В случая процесната заповед № \*\*\*/28.06.2022 г. е връчена на служителя по пощата на 16.07.2022 г., когато и е наложено наказанието и е прекратено трудовото правоотношение.

Съдът намира, че неотчитането на каса при работодателя на сума от порядъка на 7 000 лв. съставлява тежко дисциплинарно нарушение, което действително съставлява злоупотреба с доверието и уронване на доброто име на предприятието и увреждане на имуществото на работодателя и разпиляване на материали, суровини, енергия и други средства.

Наказанието е съразмерно предвид броя на клиентите, от които са приети суми; опита на ищцата да убеди заплатил клиент да не направи справка при ответника защо заплатени суми се водят дължими; цялостното поведение на служителя.

Предвид неоснователността на иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, то неоснователен е и искът по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ. По втория иск за пълнота следва да се отбележи, че се прекъсва причинната връзка между оставането на ищцата без работа и уволнението предвид молба от 22.06.2022 г.

По разноските на ищеца. Видно от договор от 26.10.2022 г. на л. 156 заплатено по банков път е възнаграждение от 1080 лв. с вкл. ДДС, дължимо преди постановяване на решението.

Водим от горното съдът

## РЕШИ:

**ОТХВЪРЛЯ** като неоснователни предявените от С. С. Д. ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес: \*\*\*\*, **против** „\*\*\*\*“ ЕООД ЕИК \*\*\*\*, със седалище и адрес на управление: гр. \*\*\*\*, **искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 3 КТ** за признаване на уволнението, извършено със заповед № \*\*\*/28.06.2022 г., за незаконно и неговата отмяна и за заплащане на сумата от **833,54 лв.** – обезщетение за периода от **02.08.2022 г.** до **31.08.2022 г.**, в който е останала без работа, ведно със законната лихва върху тази сума считано от завеждане исковата молба в съда – 31.08.2022 г., до погасяване на вземането

**ОСЪЖДА** С. С. Д. ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес: \*\*\*\*, **да заплати на осн. чл. 78, ал. 3 ГПК** на „\*\*\*\*“ ЕООД ЕИК \*\*\*\*, със седалище и адрес на управление: гр. \*\*\*\*, сумата от **1080 лв.** – разноски.

*Решението подлежи на обжалване пред Софийски градски съд в двуседмичен срок считано от датата 06.03.2023 г.*

Съдия при Софийски районен съд: \_\_\_\_\_