

РЕШЕНИЕ

№ 11266

гр. София, 29.06.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 138 СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и втори юни през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: ДАНИЕЛА П. ПОПОВА

при участието на секретаря ВЕНЕТА К. ВАСИЛЕВА
като разгледа докладваното от ДАНИЕЛА П. ПОПОВА Гражданско дело № 20221110167446 по описа за 2022 година

за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл.310 и сл. от ГПК.

Предявени са обективно съединени конститутивни искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 за отмяна на уволнението на ищеца, чл. 344, ал. 1, т.2 КТ за възстановяване на заеманата до уволнението длъжност, и осъдителни искове с правно основание по чл.344, ал.1, т.3 вр. чл. 225, ал. 1 КТ за заплащане на обезщетение за оставане без работа в резултат от незаконното уволнение.

Ищецът твърди, че на ... г., по време на отпуск поради временна нетрудоспособност, му е връчена с куриер заповед № ... г., с която се прекратява трудовият му договор на длъжност „продуктов и маркетинг мениджър в отдел Системи за сигурност“, с посочено основание в заповедта – чл.328, ал.2, т.6 от КТ – налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“. Твърди, че уволнението е незаконно, защото заповедта е издадена в нарушение на чл.333, ал.1, т.4 от КТ – по време на законоустановен отпуск,, на чл.333, ал.1, т.4 – не са искани обяснения, в заповедта на са описани точно и ясно нарушенията, за които е ангажирана дисциплинарната му отговорност, не е налице твърдяното основание за прекратяване на ТПО – не са извършени твърдяните в заповедта нарушения. Претендира разноски.

Ответникът оспорва предявените искове по съображения, изложени

в отговора на ИМ. По изложените в отговора на исковата молба съображения прави искане за отхвърляне на предявените искове, както и за присъждане на сторените по делото разноски.

Съдът, като прецени относимите доказателства и доводите на страните, приема за установено следното от фактическа и правна страна:

В производството по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ - трудов спор за законността на извършено от работодателя уволнение, в тежест на ответника е да установи, че е упражнил законно извънсъдебно потестативното си право да прекрати едностранно трудовото правоотношение.

Не е спорно между страните и от представените писмени доказателства се установява, че по силата на сключен между страните Трудов договор от ... г., ищецът е бил назначен при ответника на длъжност длъжността „Продуктов и маркетинг мениджър в отдел Системи за сигурност”. С Допълнително споразумение от ... г. страните са се съгласили длъжността на ищеца при ответника да бъде променена на „Мениджър продажби и бизнес развитие/Регионален клъстер Югоизточна Европа и Адриатика/, с код по НКПД ..., бизнес дивизия Сградни технологии. С последващо допълнително споразумение страните са се съгласили да се премине към смесен режим на работа - от помещенията на РАБОТОДАТЕЛЯ и от разстояние. Уговорили са преимущественоизпълнение на служебните задължения в офиса/помещенията на РАБОТОДАТЕЛЯ като в 1 (един) работен ден от календарния месец може да работи от разстояние. Общият брой дни работа от разстояние не може да надхвърля 12 (дванадесет) работни дни в рамките на една календарна година. Неизползваният в съответния месец ден за работа от разстояние не може да се прехвърля към следващ календарен месец. Уговорени са условията, при които се осъществява работа от разстояние, както и възможността работодателят, прекият му ръководител и/или управителят едностранно да оттегли даденото писмено одобрение за работа от разстояние, като служителът е длъжен да се яви на работа в офиса/помещенията на работодателя.

На ...г и за изпълнение на служебните задължения. на ищеца е поверен служебен автомобил Рено Метан с рег. № Ищецът е управлявал МПС-то до датата на връщането му на работодателя на ...г. с приемо-предавателен протокол, приложен по делото.

Между страните няма спор, че при ответника има утвърдени Вътрешни правила за автомобилен парк, както и Правилник за Вътрешен трудов ред,

представени по делото.

Съгласно Раздел 8 от Вътрешни правила за автомобилен автопарк, „Ползвателят няма право да управлява автомобил, ако компетентните органи са го лишили от това право. Ползвателят е длъжен да уведоми Мениджъра на автопарка и Ръководителя на отдела за това обстоятелство, както и за срока на отнемане на свидетелството за правоуправление“. В и Раздел „Трудова дисциплина“ от Правилника за вътрешния ред и трудовите отношения, т. 4 предвижда задължение за служителите да спазват нормативните документи, вътрешните организационна документи и други документи, пряко свързани с възложената им дейност.

На ...г. до ответника е изпратен сигнал от Мениджър автопарк, в който се твърдяло, че ищецът е управлявал поверения му служебен автомобил с рег. № ... без да притежава свидетелство за управление на моторно превозно средство (СУМПС).

В имейл от ... г. ищецът уведомил мениджъра на автопарка, че пътува към КАТ, за да си плати глобата и да си получи документите. При извършената проверка относно това с какви документи ищецът управлява поверения му автомобил, последният представил бележка от плащане с карта за сума от 20 лв.; документ с печат на СДВР за платена сума по НП № ... от дата ... г.; Контролен талон № ***** на А. И. А., ЕГН: ***** към свидетелство за управление на МПС № ... на отчет в СДВР от дата; част от СУМПС, с видими имена „А.“ и „А.“, като ищецът не се явил да представи в цялост документи, легитимиращи го като правоспособен водач на МПС. Шофьорска книжка ищецът представил едва на ...г., при което било установено, че СУМПС представено от А. е с дата на издаване ...г. и срок на валидност до ...г.

При така установеното ответникът отправил към ищеца искане за предоставяне на писмени обяснения по реда на чл. 193, ал. 1 от Кодекса на труда на ...г. по имейл. Поискани са обяснения за това, че ищецът е управлявал повереното му служебно МПС без да притежава валидно СУМПС, не е информирал надлежно работодателя или Мениджър автопарк и Ръководител отдел за отнемането на СУМПС и не е преустановил ползването на служебния автомобил за периода, в който сте бил с отнето СУМПС. В искането са посочени нарушенията, които се счита, че са извършени, както и това, че срещу ищеца е започнало дисциплинарно производство.

В отговор от ...г., изпратен по имейл, ищецът подробни обяснения по

случая. Към писмените обяснения ищецът не е представил писмени доказателства.

На ...г. до ищеца е изплатен нов имейл, с който от него са поискани допълнителни обяснения като подробно е посочено каква информация е необходимо да представи с оглед обективно и пълно изследване на фактите и определяне тежестта на нарушението. Искането е връчено по имейл, след което служителят е поканен да се яви в офиса в определения от работодателя ден и час, за да ги получи лично, което не е направено от ищеца.

На ...г., ищецът е представил нови писмени обяснения, в които твърди, че: разполага с официално удостоверение от КАТ с № ...г. за наложените му глоби, съгласно което има общо 14 глоби като водач и само две от тях по време на трудовото му правоотношение с работодателя, нито една от глобите не е заради шофиране без валидно СУМПС или шофиране на МПС след употреба на алкохол или наркотици. Твърди, че е притежавал и към момента притежава валидно СУМПС; твърди, че „че никога и при никакви обстоятелства не му е било отнето СУМПС“, в никакъв период не е управлявал поверения му служебен автомобил с рег, № ... без да притежава СУМПС; Никога и с никакъв акт не му е било отнето СУМПС от контролен орган“; ето защо поради тези обстоятелства за него не възниквало задължение да уведомява Мениджър автопарк и Ръководител отдел, респ. работодателя за отнемане на СУМПС.

На ...г. по имейл ищецът е представил на ответника болничен лист № за период на нетрудоспособност от ...г. - ...г. включително, а допълнително по-късно в същия ден на ...г. по имейл изпратил предизвестие за ползване на отпуск за бащинство за дете под 8-годишна възраст в продължение на един месец, считано от ...г., вземайки предвид, че ...г. е неработен ден.

На ...г. ответникът указал на ищеца, че е необходимо представяне на допълнителни документи във връзка с искането за отпуск за отглеждане на дете. Такива документи не били предоставени от ищеца.

На ...г. ищецът бил уведомен, че поради непредставяне на необходимите документи, отпускът за отглеждане на дете до 8 години не му е разрешен, като непредставянето на документите съставлявало нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 187, ал. 1, т. 7 от Кодекса на труда - неизпълнение на законните нареждания на Работодателя. Посочено е, че не се е явил на работа на ...г., на ...г. и на ...г., с което е извършил нарушение по чл.187, ал.1, т.1 от КТ – неявяване на работа. Поискани са му обяснения по чл.193 от КТ, като е определен и срок за това.

На ...г., ищецът в писмените си обяснения заявил, че не ползва отпуск по бащинство, а е нетрудоспособен и представя болничен лист № ... от ...г. за периода ...г. до ...г. Твърди, че е изпълнявал трудовите си задължения на ...г. като е провеждал срещи с клиенти.

С имейл от ...г., на основание чл. 193, ал. 1 от Кодекса на труда било изпратено искане за даване на обяснения за извършено нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 187, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда - неявяване на работа на дата ...г., ...г. и ...г.

На ...г. ответникът поискал от ИА „Главна инспекция по труда“ да бъде издадено разрешение по чл.333, ал.,б т.4 от КТ.

На ...г. била издадена и процесната заповед, с която на ищеца е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“, за това, че

1. в целия период от ...г. до ...г., не е спазвал Вътрешните правила на Работодателя, а именно: Раздел 8 от Вътрешни правила за автомобилен автопарк, съгласно който „Ползвателят няма право да управлява автомобил> ако компетентните органи са го лишили от това право. Ползвателят е длъжен да уведоми Мениджъра на автопарка и Ръководителя на отдела за това обстоятелство, както и за срока на отнемане на свидетелството за правоуправление“, както и Раздел „Трудова дисциплина“ от Правилника за вътрешния ред и трудовите отношения на „...“ ЕООД, т. 4: „Спазват нормативните документи, вътрешните организационна документи и други документи, пряко свързани с възложената им дейност“ като не е уведомил надлежно Работодателя и не е върнал предоставения му автомобил за периода, в който е бил лишен от правото да управлява МПС, а е продължил да го управлява, квалифицирано като нарушение по чл. 187, ад. 1, т. 10 от Кодекса на труда - неизпълнение на трудови задължения, предвидени във вътрешните правила на Работодателя, по чл. 187, ал. 1, т. 8, пред. първо и второ от Кодекса на труда - злоупотреба с доверието и уронване на доброто име на предприятието , както и като по чл. 187, ал. 1, т. 7 от Кодекса на труда - неизпълнение на законните разпореждания на Работодателя

2. На ...г, във връзка с подадено предизвестие за ползване на отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст, не е изпълнил указанията на работодателя за представяне на необходимите документи за одобряването на такъв отпуск, квалифицирано като нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 187, ал. 1, т. 7 от Кодекса на труда - неизпълнение на законните нареждания на Работодателя.

3. на ...г., на ...г. и на ...г. ищецът не се е явил на работа без оправдателна причина - нарушение по чл. 187, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда - неявяване на работа.

На ...г. ищецът бил извикан в офиса на ответното дружество, за да му бъде връчена изготвената заповед, както и декларация по чл.333 от КТ. Тъй като не се явил, бил уведомен по телефон със съдържанието на документите, които следва да получи.

На ...г. работодателят изпратил процесната заповед и декларация по чл. 333 КТ чрез писма с обратни разписки (недоставени), както и чрез куриер на дружество „...“ ООД.

На ...г. ищецът, заедно със св.К., се явил в офиса на ответното дружество. Преди връчване на заповедта уведомил служителя /Св.М./, че е в отпуск по болест, за което представил и болничен лист.

Заповедта за дисциплинарно уволнение е връчена на ищеца на ...г. чрез куриер на дружество „...“ ООД.

На същата дата – ...г. е дадено и Разрешение за уволнение ищеца от ИА Инспекция по труда.

С решение на ЛКК с № ... г. болничен лист № от дата ... г. за периода ...г. - ...г. бил отменен, като по делото е безспорно, че в периода ...г. - ...г. ищецът не се е явявал на работа..

С решение на ЛКК с № ...г. Болничен лист № ... от дата ...г. за периода ... - ... г. бил отменен, като е безспорно, че в този период ищецът не се е явявал на работа.

По делото са събирани и гласни доказателства чрез разпит на свидетелите И. Д. и В. С. за установяване на обстоятелството, че на ...г. ищецът е изпълнявал трудовите си задължения. Св.Д. обаче не може да си спомни дали на посочената дата са имали среща с ищеца, а св. С., макар да е категоричен, че на ...г. е участвал в среща, заедно с ищеца, не дава никаква конкретика относно нейния предмет, продължителност и място на провеждане. Поради това съдът приема, че показанията на тези свидетели не са годно доказателство за фактите, които се съдържат в тях. По същите съображения съдът не кредитира и показанията на св.О. П., в които не се съдържат релевантни са спора факти – относно това дали на ...г. ищецът е изпълнявал трудовите си задължения – свидетелят сочи, че е имал среща с представители на ответното дружество, но не може със сигурност да

посочи дали ищецът е бил на срещата.

От показанията на св.К. се установяват факти относно посещението на ищеца на ...г.в офиса на ответното дружество, както и това, че на ищеца са връчени документи, които последният върнал на служителя, който му ги е предал.

От показанията на св.М., които съдът не намира основание да не цени, се установят факти, свързани с връчването на процесната заповед, както и съответно отказът на ищеца да получи същата, причините за това. Свидетелката установява, че едва при връчването на заповедта, ищецът я е уведомил, че е в законоустановен отпуск поради временна нетрудоспособност. Съдът изцяло кредитира показанията на свидетеля като непротиворечиви, подкрепени от останалите, събрани по делото доказателства /писмени и показанията на св.К./, поради което и независимо от обстоятелството, че св.М. е служител на ответното дружество, съдът ги възприема изцяло.

От заключението на приетата по делото СТЕ /допълнително такова/, което съдът не намира основание да не цени, се установява, че на ...г. до електронната поща на ищеца са изпратени съобщения с посоченото по-горе съдържание.

От заключението на вещото лице по приетата ССче се установява размерът на последното БТВ на ищеца за пълен работен месец, както и разликата във възнаграждението което би получил и получаваното от него за 6-месечния период след прекратяване на трудовото му правоотношение. Вещото лице установява освен това /при разпита в съдебно заседание/, че ищецът е едноличен собственик и управител на търговско дружество и като такъв упражнява търговска дейност.

Така установената фактическа обстановка налага следните правни изводи:

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т.1, от КТ

Между страните в производството е съществувало валидно трудово правоотношение, по силата на което ищецът е заемал длъжността „Мениджър продажби и бизнес развитие/Регионален клъстер Югоизточна Европа и Адриатика/, с код по НКПД ..., бизнес дивизия Сградни технологии, и прекратено с оспорената заповед, с която на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 от Кодекса на труда, във връзка с чл. 190, ал. 1 от Кодекса на труда работодателят е наложил на ищеца дисциплинарно наказание "уволнение" за извършени нарушения на трудовата дисциплина, квалифицирани като такива по чл. 187, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда - неявяване на работа; чл. 187, ал. 1, т. 7 от Кодекса на труда - неизпълнение на законните нареждания на Работодателя; чл. 187, ал. 1, т. 8 от Кодекса на труда - злоупотреба с доверието и уронване на доброто име на предприятието; чл. 187,

ал. 1, т. 10 от Кодекса на труда - неизпълнение на трудови задължения, предвидени в правилника за вътрешния трудов ред или определени при възникване на трудовото правоотношение.

Основните спорни въпроси между страните се свеждат до това дали ищецът се е ползвал от предварителната закрила по [чл. 333 КТ](#), дали е спазена процедурата по чл.193 от КТ, дали заповедта е мотивирана, както и дали са извършени вменения на служителя нарушения на трудовата дисциплина.

Съгласно [чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ](#), в случаите по [чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ](#), какъвто е и настоящият, работодателят може да уволни работник или служител, който е започнал ползването на разрешения му отпуск, само с предварително разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай.

Закрилата по [чл. 333 КТ](#) е "предварителна" и изрично в [чл. 333, ал. 7 КТ](#) е указано, че следва да е осъществена до момента, в който заповедта за уволнение се връчи на работника или служителя, който може и да не съвпада с датата на прекратяване на трудовото правоотношение. В случаите, когато трудовото правоотношение се прекратява с предизвестие, разрешението или съгласието трябва да бъдат дадени от съответните органи и получени от работодателя към момента на връчване на предизвестieto, което е крайния акт, с който завършва дейността по уволнението и това е правнорелевантният момент, към който следва да се преценява законността на уволнението, включително и дали е преодоляна закрилата по [чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ](#).

В случая правнорелевантният момент, към който трябва да се преценява законността на уволнението, е датата на връчване на ищеца на заповедта – ... г. От посочения по-горе болничен лист, издаден на ... г., и кредитираните свидетелски показания на Св.М. се установи по безспорен начин, че от ...г. до ...г. ищецът е бил в отпуск за временна неработоспособност, разрешен му от компетентните органи, за ползването на който е уведомил Св.М.. Съвкупната преценка на събраните по делото доказателства обуславя извод, че към датата на връчване на заповедта за уволнение ищецът е бил в законно разрешен отпуск, който е ползвал реално, като е уведомил за това работодателя.

Щом към момента на уволнението ищецът се е ползвал със закрилата по [чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ](#), работодателят е бил длъжен до този момент да вземе предварително разрешение от инспекцията по труда за неговото уволнение, каквото се установява, че е поискано на ...г. и е дадено на ...г., която дата съвпада с датата на връчване на уволнителната заповед. Предвид това съдът приема, че в

случая работодателя не е допуснал нарушение на предварителната закрила по [чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ](#), а доводите в противната насока, поддържани от ищеца, съдът отхвърля като неоснователни.

Законността на ангажиране на отговорността на работника/служителя се предполага от проявлението на следните предпоставки: извършено нарушение от работника/служителя на трудовата дисциплина, провеждане на дисциплинарно производство, издаване на мотивирана заповед за налагане на дисциплинарно наказание от компетентен орган на работодателска власт в сроковете, посочени в чл.194 от КТ - не по-късно от 2 месеца от откриване на нарушението и не по-късно от 1 година от извършването му, а за да се гарантира възможността за ефективна защита срещу наложеното дисциплинарно наказание, нарушението следва да е описано по начин, указващ ясно в какво е обвинен работника или служителя.

Съгласно разпоредбата на член 193, ал. 1 от КТ, работодателят е длъжен преди налагане на дисциплинарното наказание да изслуша работника или служителя или да приеме писмените му обяснения и да събере и оцени посочените доказателства. Нормата изисква на работника да стане ясно какво нарушение работодателя му вменява, че е извършил, за да може адекватно да се защити и да посочи за разглеждане от работодателя фактите и обстоятелствата които са относими към даденото нарушение, за да бъдат съобразени в дисциплинарното производство. При положение, че наказващият орган в исканията за обяснения е посочил точно за какви нарушения е било образувано дисциплинарното производство, предоставил е подходящ срок да се представят такива и в дисциплинарното производство, съдът приема, че правото на защита на ищеца не е било нарушено, а процедурата по чл. 193, ал.1 от КТ е спазена стриктно от работодателя, с което той се е освободил от тежката последица, предвидена в ал.2 на чл.193 КТ. Доводите в противната насока, поддържани от ищеца и процесуалния му представител, съдът отхвърля като неоснователни.

При отсъствие на процесуални нарушения по чл.193 от КТ, които водят до отмяна на уволнението, съдът следва да разгледа спора по същество, като се произнесе в рамките на възраженията, наведени от ищеца за незаконосъобразност на уволнението.

Дисциплинарното уволнение е едновременно дисциплинарно наказание и акт на прекратяване на трудовото правоотношение едностранно без предизвестие от работодателя, независимо от волята на работника или служителя. Дисциплинарното наказание се счита наложено от деня на връчване на заповедта

/чл.195 ал.3 КТ/, в случая ... г. Правната последица от налагането на наказанието е прекратяване на трудовото правоотношение и тя настъпва от момента на връчване на заповедта за налагане на наказанието “уволнение”. Текстът на разпоредбата на чл.195, ал.1 от КТ съдържа изисквания за формата и съдържанието на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание. За да има писмената заповед адекватно на законовите изисквания съдържание, в нея трябва да е описано с обективни и субективни признаци конкретното нарушение, да е посочено времето на извършването му, вида на наложеното наказание и правното му основание. Липсата на които и да е от тези реквизити нарушава правото на защита срещу уволнението на работника или служителя, а от друга страна прави невъзможна проверката на законосъобразност на заповедта за наказание (Р № 1506 / 10.12.1999г. по гр.д. № 408/99г. на III г.о.), какъвто е настоящия случай.

В атакуваната заповед не са посочени правните основания за налагане на наказанието „уволнение”. Макар в заповедта да са конкретизирани извършените нарушения, описани като нормативна уредба, вътрешни правила, посочени са както индивидуализиращите признаци, така и фактическо описание на същите, като правно основание на наложеното наказание ”Уволнение” е посочено „чл.190, ал.1 от КТ”. Посочената норма обаче съдържа седем различни състава, даващи основание на работодателя за налагане на дисциплинарно наказание уволнение, а именно: 1. три закъснения или преждевременни напускания на работа в един календарен месец, всяко от които не по-малко от 1 час; 2. неявяване на работа в течение на два последователни работни дни; 3. системни нарушения на трудовата дисциплина; 4 злоупотреба с доверието на работодателя или разпространяване на поверителни за него сведения; 5. ощетяване на гражданите от работници или служители в търговията и услугите чрез измама в цената, теглото, качеството на стоката или услугата; 6. участие в хазартни игри чрез телекомуникационни средства на предприятието и се възстановяват направените разходи в пълен размер; 7. други тежки нарушения на трудовата дисциплина.

Работодателят не е посочил какво е конкретното правно основание за налагане на дисциплинарното наказание уволнение, поради което не може да се осъществи и съдебен контрол за неговата законосъобразност. Касае се за отделни фактически състави, елементите от които подлежат на установяване от работодателя, съответно – на проверка от съда. Поради това съдът приема, че издадената заповед не отговаря на изискванията на чл.195 от КТ, поради което следва да бъде отменена само на това основание, без да се разглеждат доводите на ищеца във връзка с извършването на сочените в заповедта нарушения.

За пълнота на изложението следва да бъде посочено, че дори и да се приеме, че работодателят е изпълнил задълженията си по чл.195 от КТ, посочвайки като правно основание за налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание в заповедта „чл.190, ал.1 от КТ“, то нито едно от извършените от ищеца нарушения не попада в никоя от седемте хипотези на посочената норма.

Отговорността на ищеца е ангажирана за три нарушения:

1/ в целия период от ...г. до ...г., не е спазвал Вътрешните правила на Работодателя, а именно: Раздел 8 от Вътрешни правила за автомобилен автопарк, и Раздел „Трудова дисциплина“ от Правилника за вътрешния ред и трудовите отношения на „...“ ЕООД, т. 4, като не е уведомил надлежно Работодателя и не е върнал предоставения му автомобил за периода, в който е бил лишен от правото да управлява МПС, а е продължил да го управлява, квалифицирано като нарушение по чл. 187, ад. 1, т. 10 от Кодекса на труда - неизпълнение на трудови задължения, предвидени във вътрешните правила на Работодателя, по чл. 187, ал. 1, т. 8, пред. първо и второ от Кодекса на труда - злоупотреба с доверието и уронване на доброто име на предприятието, както и като по чл. 187, ал. 1, т. 7 от Кодекса на труда - неизпълнение на законните разпореждания на Работодателя,

2/ На ...г, във връзка с подадено предизвестие за ползване на отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст, не е изпълнил указанията на работодателя за представяне на необходимите документи за одобряването на такъв отпуск, квалифицирано като нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 187, ал. 1, т. 7 от Кодекса на труда - неизпълнение на законните нареждания на Работодателя, и

3/ на ...г., на ...г. и на ...г. ищецът не се е явил на работа без оправдателна причина - нарушение по чл. 187, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда - неявяване на работа.

Съдът приема за безспорно установено по делото, че в периода ...г. до ...г., ищецът е бил с отнето СУМПС, като не е изпълнил задължението си, произтичащо от вътрешните правила на работодателя и не е информирал надлежно работодателя или Мениджър автопарк и Ръководител отдел за отнемането на СУМПС. Така извършеното от него обаче покрива единствено и само състава на нарушението по чл. 187, ад. 1, т. 10 от Кодекса на труда - неизпълнение на трудови задължения, предвидени във вътрешните правила. По делото не са ангажирани доказателства относно това служебният автомобил да е бил управляван от ищеца в периода след отнемане на СУМПС, а последното,

както и обстоятелството, че служебният автомобил е върнат от ищеца на ...г., само по себе си не са достатъчни да обусловят извършването и да другото, визирано в заповедта на нарушение – управление на служебно МПС без свидетелство за това. Извършеното нарушение не съставлява нарушение по чл. 187, ал. 1, т. 8, пред. първо и второ от Кодекса на труда - злоупотреба с доверието и уронване на доброто име на предприятието, нито нарушение по чл. 187, ал. 1, т. 7 от Кодекса на труда - неизпълнение на законните разпореждания на работодателя

Уронването на доброто име на предприятието е нарушение, при което работодателя се злепоставя пред третите лица. „Уронването“ означава извършване на действия и постъпки от негово име, които накърняват престижа, излагат го и разколебават доверието в него. В съдебната практика и доктрината се приема, че уронването на доброто име на предприятието е нарушение, с което работодателят е злепоставен от работника или служителя пред трети лица и това се отразява или е възможно да се отрази неблагоприятно на конкурентноспособността, ефективността и авторитета на предприятието /така решение № 214/15.03.2017 г. на ВКС по гр. д. № 112/2016 г., IV г. о./. Злоупотреба с доверието на работодателя е налице, когато работникът, възползвайки се от служебното си положение е извършил преднамерени действия с цел извличане на имотна облага. Злоупотреба с доверието на работодателя е налице и в случаите, когато без да е извлечена имотна облага, работникът, възползвайки се от служебното си положение е извършил действия, компрометиращи оказаното му доверие; когато с действията си е злепоставил работодателя пред трети лица, независимо дали действията са извършени преднамерено.

Извършеното от ищеца нарушение в периода ...г. до ...г., изразяващо се в неуведомяване на съответните служители при ответника за наложената ПАМ – отнемане на СУМПС, не покрива обективните критерии, включени в нарушението по чл.187, т.8 от КТ и посочени по-горе. Касае се за неизпълнение на задължения, предвидени във вътрешен акт и установени при възникване на трудовото правоотношение, а доказателства за уронване доброто име на работодателя и злоупотреба с доверието му не бяха ангажирани. Твърденията в тази насока остават заявени единствено в отговора на ИМ и в издадената заповед. Не бе установено по делото компрометиране на работодателя пред трети лица, в т.ч. и контролните органи, а доводите в противната насока, поддържани от ответника съдът отхвърля като неоснователни.

По същите съображения, доколкото безспорно е установено неизпълнение

на задължения, предвидени във вътрешен акт, то извършеното не може да се подведе и под нормата на чл.187, т.7 от КТ – неизпълнение на законни нареждания на работодателя.

Поради това, по пункт първи от заповедта, съдът прие, че ищецът е извършил нарушение по чл.187, т.10 от КТ - неизпълнение на други задължения, предвидени във вътрешен акт и установени при възникване на трудовото правоотношение, което обаче не може да се квалифицира като „тежко” по смисъла на чл.190, ал.1, т.7 от КТ.

Отговорността на ищеца е ангажирана и за нова, че на ...г., във връзка с подадено предизвестие за ползване на отпуск за отглеждане на дете до 8-годишна възраст, не е изпълнил указанията на работодателя за представяне на необходимите документи за одобряването на такъв отпуск, квалифицирано като нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 187, ал. 1, т. 7 от Кодекса на труда - неизпълнение на законните нареждания на Работодателя.

Така описано, поведението на служителя не осъществява състава на нарушение на трудовата дисциплина. Право на служителя поискал ползване на отпуск е да представи необходимите документи за разрешаването му, а бездействието му не може да бъде третирано като неизпълнение на разпореждане на работодателя, нито да бъде санкционирано с налагане на дисциплинарно наказание – при липса на доказателства за наличието на основание за разрешаване на отпуск, същият следва да бъде отказан, което в настоящия случай е извършено от работодателя.

Досежно следващото твърдяно нарушение – неявяване на работа на ...г., на ...г. и на ...г. без основателна причина - нарушение по чл. 187, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда, съдът приема за доказано по делото, че такова нарушение е извършено само на ...г.

Установено е по делото с представените писмени доказателства /протоколи, съставени от служители на ответника/, че на ...г. ищецът не се е явил на работа, не е изпълнявал трудови функции и не е работил дистанционно. Изложеното сочи на неявяване на служителя на работа за този ден без основателна причина за това.

За ...г. и за ...г. ищецът е представил болничен лист, от който се установява, че същият е бил в отпуск поради временна неработоспособност. Вярно е, че въз основа на оспорване от работодателя този болничен лист е бил отменен. Това е станало обаче на ...г. – един месец след издаването и връчването на процесната

заповед, поради което на ...г. и на ...г. ищецът е бил в законоустановен отпуск поради временна неработоспособност. Издаденият болничен лист обвързва работодателя до отмяната му, поради което това обстоятелство е следвало да бъде съобразено от него при преценката за извършени нарушения и налагане на дисциплинарното наказание.

Предвид това, съдът приема, че по пункт три от заповедта ищецът е извършил нарушение на трудовата дисциплина по чл.187, ал.1, т.1 от КТ – неявяване на работа на ...г. без уважителна причина за това, което не попада в хипотезата на чл.190, ал.1, т.2 от КТ.

Поради това съдът намира, че предявеният иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т.1, от КТ - за отмяна на уволнението, извършено на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 от Кодекса на труда, във връзка с чл. 190, ал. 1 от Кодекса на труда – с налагане на дисциплинарно наказание „уволнение”, извършено със Заповед № ... от ... год., считано от ... год. /датата на връчване на заповедта/ е основателен и доказан и като такъв следва да бъде уважен.

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ

Основателността на иска за установяване незаконност и отмяна на уволнението, има за последица основателност и на акцесорния иск за възстановяване на работа, който също се явява основателен и следва да бъде уважен.

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. чл. 225 от КТ, вр. чл. 86 от ЗЗД

Искът за заплащане на обезщетение за оставане без работа поради незаконното уволнение предполага установяване незаконността на прекратяването на трудовото правоотношение и оставането на ищеца без работа в резултат от уволнението за процесния период. Макар единият от елементите да е установен по делото – незаконността на прекратяване на трудовото правоотношение, то по делото не е установен вторият – оставането на ищеца без работа. По делото не бе представена трудова книжка, от която да се установи дали работи, респ. не работи по трудово правоотношение, а от заявеното от вещото лице по приетата ССЧЕ се установява, че ищецът е управител на еднолично търговско дружество, при което полага труд по трудово правоотношение.

Тези факти се установяват и от вписванията в ТР, като при извършена справка е установено, че ищецът е управител на три търговски дружества: ..., ..., съдружник е в ..., и е едноличен собственик на капитала на

Поради това съдът прие, че ищецът няма право на обезщетение по чл.225, ал.1 от КТ – за оставане без работа. В случай, че получаваното от него възнаграждение като управител в посочените търговски дружества е по – ниско от получаваното от него при ответника, ищецът има право на обезщетение, но по друг текст - по чл.225, ал.2 от КТ, какъвто иск в настоящия процес не е предявен, независимо от уточненията , направени от ищеца в молбата от ...г. – с нея ся изменени, както фактите, така и заявления петитум, което е недопустимо изменение на първоначално предявения иск.

Предявеният иск по чл.225, ал.1 от КТ е неоснователен и следва да бъде отхвърлен.

По разноските

При този изход на делото, на основание чл.78, ал.1 и чл.78, ал.3 от ГПК, страните имат право на разноски.

Ищецът е извършил разходи в размер на 2 500 лева – заплатено адвокатско възнаграждение, от които се присъждат 1 670 лева, съразмерно на уважената част от исковете.

Ответникът е извършил разходи в размер на 6 569.00 лева – заплатено адвокатско възнаграждение, депозит за призоваване на свидетел и ДТ, от които се присъждат 3 700 лева – адвокатско възнаграждение в минимален размер по чл.7, ал.2, т.4 от Наредбата за минималните размери на адвокатските възнаграждения, съразмерно на отхвърлената част от исковете при съобразяване извършеното частично прекратяване на производството във връзка с направеното в с.з. изменение на иска по чл.225, ал.1 от КТ.

На основание чл.78, ал.6 от ГПК, ответникът следва да бъде осъден да заплати по сметка на СРС сумата от 160.00 лева, представляващи дължимите ДТ - по 80 лева за всеки от исковете по чл.344, ал.1, т.1 и т.2 от КТ, както и 800 лева – заплатено от бюджета на съда възнаграждение на ВЛ по допуснатата СТЕ, относима към уважените искиви претенции.

Така мотивиран, съдът

РЕШИ:

ОТМЕНЯ по иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ като незаконно уволнението на А. И. А., ЕГН *****, от ..., извършено със Заповед № ... от ... г., издадена от управителите на ..., ЕИК ...

ВЪЗСТАНОВЯВА А. И. А., ЕГН *****, от ..., на заеманата преди уволнението длъжност при ..., ЕИК ... - „Мениджър продажби и бизнес развитие/Регионален клъстер Югоизточна Европа и Адриатика/, с код по НКПД ..., бизнес дивизия Сградни технологии.

ОТХВЪРЛЯ предявения от А. И. А., ЕГН *****, от ..., срещу ..., ЕИК ... иск по чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ – за осъждане на ответното дружество да заплати на ищеца сумата от 21 513.83 лева – обезщетение за оставане без работа поради незаконното уволнение за периода ... г.до ... г., ведно със законната лихва, считано от ... г. до окончателното плащане.

ОСЪЖДА ..., ЕИК да заплати на А. И. А., ЕГН *****, от ..., на осн. чл. 78, ал. 1 ГПК сумата 1 670 лева – разноси по делото.

ОСЪЖДА А. И. А., ЕГН *****, от ..., на осн. чл. 78, ал. 1 ГПК да заплати на ..., ЕИК ..., сумата 3 700 лева – разноси по делото.

ОСЪЖДА ..., ЕИК ..., да заплати, на основание чл. 78, ал. 6 ГПК, по сметка на Софийски Районен Съд сумата от сумата от 160.00 лева – дължима ДТ, както и 800 лева – заплатено от бюджета на съда възнаграждение на ВЛ.

Решението подлежи на обжалване пред Софийски градски съд в двуседмичен срок, считано от ...г.

Препис от решението да се връчи на страните.

Съдия при Софийски районен съд: _____