

РЕШЕНИЕ

№ 177

гр. И, 13.10.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – И, ТРЕТИ ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и девети септември през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Светозар Люб. Георгиев

при участието на секретаря Борислава Ив. Мешинкова
като разгледа докладваното от Светозар Люб. Георгиев Гражданско дело № 20221840100453 по описа за 2022 година

Предявени са от М. Б. Р. срещу ДДД, кумулативно обективно съединени иски, както следва: 1) за признаване за незаконно и отмяна на уволнението, извършено със Заповед №1/07.04.2022г. и Заповед №000257/07.04.2022г., с които е наложено дисциплинарно наказание "уволнение" и на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ е прекратено трудовото правоотношение – иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ; 2) за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „отговорник/специалист техническа поддръжка” в отдел Трудови договори –иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ и 3) за заплащане на парично обезщетение от 18000 лева за времето след уволнението- от 08.04.2022г. до 08.10.2022г., през което не е полагал труд по трудово правоотношение, ведно със законната лихва от датата на предявяване на исковата молба до окончателното ☐ изплащане - правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ, във вр. с чл. 225, ал. 1 КТ.

Ищецът твърди, че е полагал труд при ответника на длъжността „отговорник/специалист техническа поддръжка“ в отдел Трудови договори и място на работа Строителен обект по проект „Модернизация на железопътен участък ЕП- К, в с. В, общ. И, Софийска област. Поддържа, че ТПО било прекратено на 07.04.2022г. поради нарушение на трудовата дисциплина. Поддържа, че заповедта е незаконосъобразна поради липса на нарушение на трудовата дисциплина, както и че заповедта за прекратяване на ТПО е немотивирана (нарушение на чл. 195, ал. 1 от КТ), не са посочени нарушителя, нарушението и кога е извършено то, заповедта не е подписана от работника и не му е била връчена надлежно (чл. 195, ал. 2, изр. първо от

КТ).

Ответникът, получил препис от исковата молба с приложенията в законоустановения срок по чл. 131 от ГПК е подал отговор на исковата молба, с който оспорва предявените искове, като поддържа, че е упражнил законосъобразно потестативното право да прекрати процесното трудово правоотношение. Твърди, че заповедта за налагане на дисциплинарно наказание съдържа всички необходими реквизити (посочен е нарушителят, описано е нарушението и конкретните действия, осъществяващи нарушението, датата на нарушението и законовият текст, въз основа на който е наложено). Поддържа, че работникът е отказал да получи екземпляр от заповедта за налагане на дисциплинарно наказание, което е удостоверено с подписите на двама свидетели. Твърди, че при определяне на наказанието работодателят е съобразил тежестта на нарушението, като в чл. 38, ал. 2, т. 6 от ПВТР е посочено, че друго тежко нарушение на трудовата дисциплина е и сбиване на територията на предприятието и именно в това се изразявало извършеното от работника нарушение. Твърди, че на работника са поискани обяснения, като той е отказал да получи поканата, което е удостоверено с подписите на двама свидетели, но въпреки това е депозирал обяснения. Поддържа, че заповедта за прекратяване на трудовия договор е връчена при отказ, удостоверен с подписите на двама свидетели. Счита, че претенцията за обезщетение е неоснователно поради липса на доказателства, че работникът е останал без работа.

Съдът, като съобрази доводите на страните и събраните писмени доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност, съгласно правилата на чл. 235, ал. 2 ГПК, намира за установено от **фактическа страна следното:**

От Трудов договор № 000257/01.10.2021 г. се установява, че между страните в настоящото съдебно производство е съществувало безсрочно трудово правоотношение, по силата на което ищецът е полагал труд при ответника на длъжността “отговорник/специалист, техническа поддръжка”.

С приетия за окончателен доклад по делото е обявено на основание чл. 146, ал. 1, т. 3 ГПК за безспорно между страните обстоятелството, че между ищеца и ответника е съществувало трудово правоотношение; че ищецът реално е полагал труд при ответника на длъжност „отговорник/специалист техническа поддръжка“ в отдел Трудови договори и място на работа Строителен обект по проект „Модернизация на железопътен участък ЕП- К, в с. В, общ. И, Софийска област.

От Длъжностна характеристика за длъжността се установяват характеристиката на работата, основните задължения, взаимоотношения и необходимата компетентност.

Със Заповед №229/29.11.2019г. (л. 50 от делото) е въведен и утвърден Правилник за вътрешния трудов ред в предприятието. В **чл. 38, ал. 2, т. 6 от Правилника за вътрешния трудов ред** (л. 51 от делото) е предвидено, че за

нарушения на трудовата дисциплина се считат „други тежки нарушения на трудовата дисциплина- сбиване на територията на предприятието...“. По делото е приложен и списък на служителите, запознати с Правилника за вътрешния трудов ред, като в списъка са отразени имената и подписът на ищеца. Наред с това от Декларация от ищеца (л. 79 от делото) също се установява, че същият е запознат с Правилника за вътрешния трудов ред.

От покана- искане за даване на писмени обяснения (л. 47 от делото) се установява, че от ищеца са поискани писмени обяснения във връзка с нарушение на трудовата дисциплина от 10.03.2022г., 08,47ч., изразяващо се в последващи действия след словесен спор между ищеца и ОД, изразяващи се в изритване на стол към ОД от страна на ищеца и хващане за гърлото на ОД от страна на ищеца. Определен е 7-дневен срок на ищеца за даване на писмени обяснения. Поканата е връчена на ищеца на 24.03.2022г. при отказ, удостоверен с подписите на двама свидетели.

В писмени обяснения на ищеца от 27.03.2022г., получени от работодателя на 30.03.2022г. (представени от ищеца с исковата молба) ищецът признава, че във връзка с несъгласие между него и лицето ОД са били разменени реплики, след което ищецът е бутнал стол и се е стигнало до „търкане“ между двамата, при което никой не е пострадал физически (л. 16 от делото). Обясненията с представени както от ищеца, така и от ответника с превод на български език.

От съдебно- медицинско удостоверение (л. 45 от делото) се установява, че при извършен преглед на лицето ОД са констатирани по предната повърхност на шията 3 групи червеникави кръвонасядания, както и червеникаво кръвонасядане по лявото коляно, които биха могли да бъдат получени по начин и време, както съобщава освидетелстваният- на 10.03.2022г. около 08,45ч. чрез стискане с ръце за шията и удар на коляното в стол.

На л. 46 от делото е представен документ, пресъздаващ случилото се между ищеца и ОД, но този документ обективира свидетелски показания, дадени в писмена форма, които представляват недопустимо доказателствено средство и съдът не може да формира своето вътрешно убеждение въз основа на „удостоверените“ в тези документи факти. А съгласно чл. 163, ал. 1 ГПК, във вр. с чл. 171, ал. 1 ГПК свидетелските показания се дават в **устна** форма пред съда с участието на страните. Следователно, свидетелските показания са гласни доказателствени средства, дадени пред съда, който при задаването на въпросите и получаването на отговорите, респ. съобразно цялостното поведение на свидетеля може да прецени достоверността на установените от него правнорелевантни факти. Но е недопустимо чрез свидетелски показания, обективирани в писмена форма, дадени пред работодателя, да се формира вътрешното убеждение на съда.

От Заповед №1/07.04.2022г. за налагане на дисциплинарно наказание (л. 35 и 36

от делото), се установява, че процесното трудово правоотношение е било прекратено едностранно от работодателя с налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание – „уволнение“, на основание чл. 190, ал. 1, т. 7 КТ, като органът на дисциплинарна власт е релевирал в уволнителния акт следните фактически основания: „На 10.03.2022г. (четвъртък) в 08,47 часа в стаята на отдел „Човешки ресурси“ на ДД ЖП ЕП в присъствието на лица, служители в горепосочения отдел, свидетели на случая, лицето М. Б. Р. влиза във вербален конфликт с лицето ОД и последваща неправомерна употреба на физическа сила, изразяваща се в изритване на стол към ОД и хващане за гърлото на ОД.“. Работодателят подробно е индивидуализирал дисциплинарните нарушения и ги е квалифицирал като нарушение на трудовата дисциплина по чл. 187, ал. 1, т. 8 и т. 10 КТ. В заповедта е отразено, че същата е прочетена на ищеца на 07.04.2022г. в 11,00ч. в присъствието на двама свидетели и след запознаване със съдържанието й ищецът е отказал да получи екземпляр от нея и да я подпише, което е удостоверено с имената и подписите на двама свидетели.

В исковата молба ищецът не е оспорил дисциплинарната власт на лицето, което е наложило дисциплинарно наказание „уволнение“, поради което съдът не следва да обсъжда дали лицето, издало процесната уволнителна заповед, е било надлежно упълномощено.

От Заповед №000257/07.04.2022г. се установява, че на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ ответникът прекратява трудовото правоотношение на ищеца. Ищецът е отказал да получи заповедта, което е удостоверено с подписа на двама свидетели.

От показанията на св. Ч (съпруга на ищеца), преценени по реда на чл. 172 от ГПК, се установява, че свидетелят не е присъствал на случая, но е чул ищецът и ОД да се карат, но свидетелят се е отдалечил, защото не искал да се замесва. Установява, се също така, че впоследствие от свои колеги свидетелят е разбрал, че по време на спора ищецът е обърнал стол и е хванал ОД в областта на врата, след което последният е отишъл при фелдшера. Според свидетеля във връзка с този случай ищецът е бил уволнен, като преди това са му поискани писмени обяснения и същият е депозирал такива впоследствие.

По отношение на връчването на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ и заповедта за прекратяване на ТПО показанията на св. Ч ще бъдат обсъдени при формиране на правните изводи на съда.

От показанията на св. А, преценени по реда на чл. 172 от ГПК, се установява, че същият е бивш служител на ответника, че други служители са му разказали, че ищецът е опитал да защити св. А пред ОД, вследствие на което се е стигнало до спречкване. Установява се също така, че св. А е видял ОД да посещава кабинета на фелдшера в предприятието, като последният споделил по-късно на св. А, че на ОД „нищо му няма“.

От показанията на св. М, преценени по реда на чл. 172 от ГПК, се установява, че същият лично е присъствал на случая- ищецът е влязъл в стаята, започнал е словесен конфликт (реплики на висок тон) между ищеца и Д относно св. А, след което ищецът ритнал стола в посока на Д и го хванал с една ръка за гърлото.

При така установените правнорелевантни обстоятелства, чрез събраните в първата съдебна инстанция доказателствени средства, съдът по правилата на чл. 235, ал. 2 ГПК приема следното от **правна страна**:

Съдът е бил сезиран с кумулативно обективно съединени искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, 2 и 3 КТ, във връзка с чл. 225, ал. 1 КТ.

Същите са процесуално допустими, като подадени от надлежна и активно легитимирана страна и в законоустановения за това срок – чл.358 от КТ.

По правилата на чл. 154, ал. 1 ГПК тежестта (процесуалното задължение) за установяване на законността на уволнението носи работодателят- ответник. А законността на едностранното прекратяване на трудовото правоотношение се обуславя от проявлението на обстоятелствата, предвидени в чл. 195 КТ, във вр. с чл. 190 КТ, чл. 194, ал. 1 КТ и чл. 193, ал. 1 КТ. След установяването факта на нарушението на трудовата дисциплина, нарушителя, времето и мястото на извършване на противоправното неизпълнение на трудовите задължения, работодателят е длъжен да подведе тези обстоятелства под диспозицията на правната норма, регламентирана в чл. 195 КТ, във връзка с чл. 190, 186 и 187 КТ, вследствие на което може да упражни законосъобразно своето потестативно субективно право да уволни дисциплинарно виновния работник или служител. Всички по-горе описани обстоятелства следва да бъдат установени в процеса на доказване от работодателя – ответник.

По делото е доказано и между страните е безспорно, че между тях е съществувало трудово правоотношение; че ищецът реално е полагал труд при ответника на длъжност „отговорник/специалист техническа поддръжка“ в отдел Трудови договори и място на работа Строителен обект по проект „Модернизация на железопътен участък ЕП- К, в с. В, общ. И, Софийска област, както и че същото е било прекратено поради дисциплинарно уволнение. Спори се относно законосъобразното провеждане на процедурата по дисциплинарно уволнение.

Налагането на най-тежкото дисциплинарно наказание - уволнение, трябва да бъде мотивирано, с излагане на конкретни обстоятелства, очертаващи от обективна и субективна страна противоправните деяния на работника или служителя.

Ищецът е уволнен дисциплинарно, тъй като е бил извършил следното твърдяно от работодателя нарушение на трудовата дисциплина: „На 10.03.2022г. (четвъртък) в 08,47 часа в стаята на отдел „Човешки ресурси“ на ДД ЖП ЕП в присъствието на лица, служители в горепосочения отдел, свидетели на случая, лицето М. Б. Р. влиза във вербален конфликт с лицето ОД и последваща неправомерна употреба на физическа

сила, изразяваща се в изритване на стол към ОД и хващане за гърлото на ОД.“, като релевираното нарушение на трудовите задължения е квалифицирано по чл. 190, ал. 1, т. 7 КТ – „други тежки нарушения на трудовата дисциплина“, във връзка с чл. 187, ал. 1, т. 8 и т. 10 КТ.

Първото процесуално действие след установяване на нарушителя и неговото нарушение, което работодателят е длъжен да извърши, представлява задължението му преди да наложи съответното дисциплинарно наказание да изслуша служителя или да приеме писмените му обяснения. Чрез тази законоустановена процедура се дава възможност на субекта на дисциплинарна власт да прецени по-точно и отношението на служителя към нарушението, от една страна, както и обезпечава възможността на служителя да се защити в рамките на тази опростена дисциплинарна процедура.

По делото е представена поканата- искане за даване на писмени обяснения (л. 47 от делото) във връзка с нарушение на трудовата дисциплина от 10.03.2022г., 08,47ч., изразяващо се в последващи действия след словесен спор между ищеца и ОД, изразяващи се в изритване на стол към ОД от страна на ищеца и хващане за гърлото на ОД от страна на ищеца. С поканата е определен 7- дневен срок на ищеца за даване на писмени обяснения. Поканата е връчена на ищеца на 24.03.2022г. при отказ, удостоверен с подписите на двама свидетели.

От писмени обяснения на ищеца от 27.03.2022г., получени от работодателя на 30.03.2022г. (представени от ищеца с исковата молба) ищецът признава, че във връзка с несъгласие между него и лицето ОД са били разменени реплики, след което ищецът е бутнал стол и се е стигнало до „търкане“ между двамата, при което никой не е пострадал физически (л. 16 от делото).

Съгласно чл. 195, ал. 1 КТ дисциплинарното наказание се налага с мотивирана заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога е извършено то, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага. Чрез очертаване на фактическите и правните основания за налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание се осигурява защитата на служителя, който трябва да знае за какво нарушение на трудовата дисциплина се налага наказанието, а от друга страна, по този начин се очертава предметът на съдебния контрол за законосъобразност в случай на съдебно оспорване на уволнението.

От предметното съдържание на Заповед №1/07.04.2022г. за налагане на дисциплинарно наказание (л. 35 и 36 от делото) се установява, че на основание на основание чл. 190, ал. 1, т. 7 КТ във връзка с чл. 187, ал. 1, т. 8 и т. 10 КТ дисциплинарно наказание „уволнение“ е наложено на ищеца за това, че „На 10.03.2022г. (четвъртък) в 08,47 часа в стаята на отдел „Човешки ресурси“ на ДД ЖП ЕП в присъствието на лица, служители в горепосочения отдел, свидетели на случая, лицето М. Б. Р. влиза във вербален конфликт с лицето ОД и последваща неправомерна

употреба на физическа сила, изразяваща се в изритване на стол към ОД и хващане за гърлото на ОД.“. Поради това обстоятелство настоящата съдебна инстанция приема, че процесната Заповед №1/07.04.2022г. за налагане на дисциплинарно наказание (л. 35 и 36 от делото) е мотивирана по смисъла на чл. 195, ал. 1 от КТ и ищецът е бил наясно с фактическите основания, обосנוвали налагането на най-тежкото дисциплинарно наказание – уволнение.

Неоснователно е възражението на ищеца, че уволнението е незаконосъобразно, тъй като Заповед №000257/07.04.2022г. не е мотивирана. В конкретния случай работодателят с мотивирана по смисъла на чл. 195, ал. 1 от КТ Заповед №1/07.04.2022г. е наложил дисциплинарно наказание „уволнение“, а с втора Заповед №000257/07.04.2022г. на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ (поради дисциплинарно уволнение на работника/ служителя) е прекратил ТПО. Законът не изисква формално налагането на дисциплинарно наказание и прекратяването на договора на това основание да се съдържат непременно в един документ, т.е. волеизявленията на работодателя няма пречка да се съдържат в две отделни заповеди, както е в настоящия случай, при който с първата Заповед №1/07.04.2022г. работодателят е упражнил правото си да наложи дисциплинарно наказание „уволнение“, а с втората заповед Заповед №000257/07.04.2022г. е констатирал настъпилото прекратяване на трудовото правоотношение поради така наложеното наказание /в този смисъл Решение № 43 от 10.02.2014 г. на ВКС по гр. д. № 4082/2013 г., IV г. о., ГК/,.

Издаването само на една заповед, с която се налага дисциплинарното наказание "уволнение" е напълно достатъчно, за да се приеме, че трудовото правоотношение е прекратено по дисциплинарен ред. Няма обаче пречка работодателят да издаде и втора заповед за прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ. Това обаче не означава, че той е бил задължен да извърши това. Тази втора заповед ще има само констативен характер, тъй като връчването на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание "уволнение" ще произведе ефекта на прекратяване на трудовото правоотношение. В този смисъл са Определение № 418 от 21.05.2021 г. на ВКС по гр. д. № 963/2021 г., IV г. о., ГК, Решение № 43 от 10.02.2014 г. по гр. д. № 4082/2013 г. на ВКС, Решение № 10 от 04.07.2011 г. по гр. д. № 533/2010 г. на ВКС, III г. о. и Решение № 464 от 26.05.2010 г. по гр. д. № 1310/2009г. на IV г. о. на ВКС.

Неоснователно е възражението на ищеца, че заповедта за прекратяване на ТПО не му е връчена по реда на чл. 195, ал. 2 от КТ. Кодексът на труда предписва начинът, по който става връчването на заповедта за дисциплинарно наказание- срещу подпис на наказаното лице или с писмо с обратна разписка. КТ не предписва как да се връчи заповедта за наказание при отказ от страна на работника или служителя. Затова няма пречка това да се удостовери с подписите на свидетели. Този начин не влиза в противоречие с нормата на чл. 195, ал.2 от КТ и не опорочава уволнението (Решение №

6652 от 1.10.2013 г. на СГС по в. гр. д. № 6746/2013 г.). В конкретния случай в Заповед №1/07.04.2022г. за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ (л. 35-36 от делото) и в Заповед №000257/07.04.2022г. за прекратяване на ТПО (л. 48-49 от делото), е отразено, че същите са връчени на ищеца на 07.04.2022г. (а заповедта за налагане на дисциплинарно наказание е и прочетена на ищеца), но той е отказал да ги получи, като отказът е удостоверен с подписите на двама свидетели. Следователно изявлението на работодателя за налагане на дисциплинарно наказание и прекратяване на ТПО е достигнало до адресата и е породило действие. Тези изводи за връчване на двете заповеди при отказ кореспондира и с част от показанията на св. Ч (съпруга на ищеца, пресъздаваща разказ на ищеца за случая), която заявява, че се е касало за **документи за уволнение**, поради което съдът приема, че ищецът е бил наясно какви документи се прави опит да му бъдат връчени, но е отказал да ги получи и да ги подпише. В останалата им част по отношение на връчването на двете заповеди показанията на св. Ч са непоследователни и с вътрешни противоречия- от една страна свидетелят заявява, че ищецът ѝ споделил, че документите не са му били предоставени за запознаване (дори и да ги снима), а от друга страна – че тези документи са били за уволняване от работа и ищецът ги е получил, но без свидетелят да може да конкретизира дали получаването е същия ден или друг ден. Съдът намира, че св. Ч не е присъствала на връчването на заповедта, а пресъздава разказа за случая на своя съпруг – ищец по делото, който е заинтересован от изхода му, като наред с това показанията ѝ, както вече беше посочено, по отношение на връчването на заповедта са непоследователни и с вътрешни противоречия. Ето защо тези свидетелски показания не са достатъчни да оборят направеното в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ и в заповедта за прекратяване на ТПО отразяване, че същите са връчени на ищеца (а заповедта за налагане на дисциплинарно уволнение е и прочетена на ищеца) на 07.04.2022г. в присъствието на двама свидетели и след запознаване със съдържанието ѝ ищецът е отказал да получи екземпляр от нея и да я подпише, което е удостоверено с имената и подписите на двама свидетели.

Процесното дисциплинарно наказание е наложено в преклузивните срокове по чл. 194, ал. 1 КТ – извършените нарушения на трудовата дисциплина са от 10.03.2022г., а дисциплинарното наказание е наложено на 07.04.2022 г..

При преценката за съразмерност на наложеното наказание с допуснатото дисциплинарно нарушение следва да бъдат отчетени всички обстоятелства, при които е допуснато нарушението, в т.ч. тежестта на нарушението и обстоятелствата, при които е извършено; отражението върху работата в предприятието на работодателя; настъпили ли са вредни последици – последици не само икономически, но и върху микроклимата в съответното звено на работа; поведението на работника и отношението му към допуснатото нарушение, дисциплинарното му минало, както и доколко с действията си е отговорил на очакванията за съответстващото за длъжността поведение (Решение №

436 от 01.12.2015 г. по гр. д. № 2666 / 2015 г. на Върховен касационен съд, 4-то гр. отделение). В конкретния случай от събраните по делото доказателства се установи, че в чл. 38, ал. 2, т. 6 от Правилника за вътрешния трудов ред (л. 51 от делото) е предвидено, че за нарушения на трудовата дисциплина се считат „други тежки нарушения на трудовата дисциплина- **сбиване** на територията на предприятието...“. По делото е приложен и списък на служителите, запознати с Правилника за вътрешния трудов ред, като в списъка са отразени имената и подписът на ищеца. Наред с това от Декларация от ищеца (л. 79 от делото) също се установява, че същият е запознат с Правилника за вътрешния трудов ред. По делото се установи, че на 10.03.2022г. сутринта в стаята на отдел „Човешки ресурси“ на ДД ЖП ЕП в присъствието на други лица ищецът М. Б. Р. е влязъл във вербален конфликт с лицето ОД, след което е употребил физическа сила, изразяваща се в изритване на стол към ОД и хващане на последния за гърлото, от което видно от приложеното съдебно- медицинско удостоверение (л. 45 от делото) са останали кръвонасядания в областта на шията. Съдът не кредитира свидетелските показания в частта, в която свидетелите сочат, че по шията на Д не е имало следи, тъй като противоречат на отразеното в неоспореното от страните съдебно- медицинско удостоверение. Независимо, че повод за поведението на ищеца е било несъгласието му с уволнението на негов колега (св. К А), ищецът е бил длъжен да спазва Правилника за вътрешния трудов ред и да не проявява физическа агресия срещу друг служител на територията на предприятието. Наред с това от свидетелските показания се установява, че останалите служители в предприятието са разбрали за проявената от ищеца физическа агресия, което при всички случаи е повлияло негативно на микроклимата в предприятието и на работната среда. Ищецът е заемал длъжността “отговорник/специалист, техническа поддръжка”, като липсата на самоконтрол в поведението му по никакъв начин не е съответствала на длъжността му. На следващо място формата на вина в нейните две форми - умишъл и небрежност имат отношение към тежестта на нарушението. В настоящия случай ищецът е проявил умишъл, като е целял физическа саморазправа по време на словесен спор с негов колега, ритайки стол към него и хващайки го с ръка в областта на шията. Съдът намира, че подобна физическа агресия на работното място е недопустима, поради което извършеното от ищеца дисциплинарно нарушение е тежко и наложеното дисциплинарно наказание съответства на неговата тежест, съобразно нормативните изисквания, предписани в правната норма на чл. 189 КТ.

За пълнота следва да бъде посочено, че липсата на предишно нарушение, само по себе си не изключва възможността, ако са налице действително допуснати нарушения и те са тежки по своя характер, да се наложи направо най-тежкото от дисциплинарните наказания (Определение № 1200 от 13.11.2012 г. по гр. д. № 497/2012 г. на Върховен касационен съд).

След като главният, обуславящ иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за

признаването на уволнението за незаконосъобразно и неговата отмяна е неоснователен, следва да бъдат отхвърлени и обусловените от него искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 и 3 КТ, във вр. с чл. 225, ал. 1 КТ – за възстановяване на ищеца на предишната работа и присъждане в негова полза на обезщетение за времето, през което е останал без работа поради уволнението, респ. е получавал по-ниско трудово възнаграждение.

По отношение на иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ, във връзка с чл. 225, ал. 1 КТ следва да бъде отбелязано също така, че по делото не се събраха доказателства след уволнението ищецът да е останал без работа. Доказателствената тежест за установяване на този факт е на ищеца, като с приетия за окончателен доклад по делото съдът изрично е указал на ищеца, че не се сочат доказателства в тази насока. До края на съдебното дирене обаче не бяха представени доказателства, че ищецът е претърпял вреди под формата на пропуснати ползи, изразяващи се в невъзможността да полага труд по трудово правоотношение в продължение на шест месеца след уволнението.

При този изход на делото в полза на ответника на основание чл. 78, ал. 3 ГПК следва да бъдат присъдени разноски. Ответникът претендира разноски за юрисконсултско възнаграждение. Съгласно разпоредба на чл. 78, ал. 8 ГПК в полза на юридически лица или еднолични търговци се присъжда възнаграждение в размер, определен от съда, ако те са били защитавани от юрисконсулт, като размерът на присъденото възнаграждение не може да надхвърля максималния размер за съответния вид дело, определен по реда на чл. 37 от Закона за правната помощ. Нормата на чл. 37 ЗПП препраща към Наредбата за заплащане на правната помощ, която в чл. 25 предвижда възнаграждение от 100 до 360 лева, като съгласно чл. 25, ал. 2 от Наредбата за защита по дела с материален интерес над 10000лв., възнаграждението може да бъде увеличено с до 50 на сто от максимално предвидения размер по ал. 1. Съгласно чл. 1 от Наредбата съдът следва да определи възнаграждението в зависимост от вида и количеството на извършената работа. Съдът като съобрази, че извършената от юрисконсулта работа се състои в подаване на отговор на исковата молба и явяване в открито съдебно заседание, намира, че в полза на ответното дружество следва да се определи юрисконсултско възнаграждение в размер на 150 лева.

Производството по трудови спорове е безплатно за работника или служителя, поради което независимо от този изход на спора, същият не дължи заплащане на държавна такса /арг. чл. 83, ал. 1, т. 1 ГПК/.

Така мотивиран, Съдът

РЕШИ:

ОСТАВЯ БЕЗ УВАЖЕНИЕ предявените от М. Б. Р., ЕГН *****, със съдебен адрес гр. София, ул. „ЛК“ №..., **срещу** ДДД, ЕИК, със седалище и адрес на управление с. В, общ. И, обл. София, иските, както следва: 1) за признаване за незаконно и отмяна на уволнението, извършено със Заповед №1/07.04.2022г. и Заповед №000257/07.04.2022г., с които е наложено дисциплинарно наказание "уволнение" и на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ е прекратено трудовото правоотношение – иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ; 2) за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „отговорник/специалист техническа поддръжка” в отдел Трудови договори –иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ и 3) за заплащане на парично обезщетение от 18000 лева за времето след уволнението- от 08.04.2022г. до 08.10.2022г., през което не е полагал труд по трудово правоотношение, ведно със законната лихва от датата на предявяване на исковата молба до окончателното □ изплащане - правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ, във вр. с чл. 225, ал. 1 КТ.

ОСЪЖДА на основание чл. 78, ал. 3 ГПК М. Б. Р., ЕГН *****, да заплати на ДДД, ЕИК, сумата от 150 лв., представляваща юрисконсултско възнаграждение.

РЕШЕНИЕТО може да бъде обжалвано с въззивна жалба пред Софийски окръжен съд в 2-седмичен срок, считано от **13.10.2022 г.**

ПРЕПИС от настоящото решение да се връчи на страните!

Съдия при Районен съд – И: _____