

РЕШЕНИЕ

№ 6081

гр. София, 04.04.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 57 СЪСТАВ, в закрито заседание на трети април през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: МИХАИЛ ДР. ДРАГНЕВ

като разглежда докладваното от МИХАИЛ ДР. ДРАГНЕВ Гражданско дело № 20211110143683 по описа за 2021 година

Производството е образувано по предявени от В. К. В. срещу „Съркълс България“ ЕООД искове с правна квалификация чл.344 ал. т.1 и по чл. 331 ал.2 от КТ за признаване на извършеното със Заповед № 180/28.05.2021г. дисциплинарно уволнение за незаконно, и изплащане на обезщетение дължимо при прекратяване на трудовото правоотношение по чл.331, ал. 1 КТ в размер на 16411,36 лв. Ищецът твърди, че правоотношението е било прекратено на основание чл.331 ал.1 от КТ на 25.03.2021г., евентуално – оспорва да е извършил описаните в Заповед № 180/28.05.2021г. нарушения.

Ответникът посочва, че законосъобразно е извършено уволнението, има ясна и точна индивидуализация на нарушенията, извършени от ищеца, доказаност на извършените нарушения, които са тежки нарушения на трудовата дисциплина. Излага доводи за неоснователност на твърдението на ищеца, че правоотношението е прекратено по – рано на основание чл.333 ал.1 от КТ, тъй като не е бил осъществен фактическият състав на цитираното основание за прекратяване – работодателят не е изплатил обезщетението по чл.331 ал.2 от КТ в едномесечен срок, поради което и основанието за неговото прекратяване се смята за отпаднало.

Предявен е насрещен иск на осн. чл. чл.221 ал.2 от КТ в размер на 4102,84 лв., за обезщетение дължимо при прекратяване на правоотношението между страните с налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“.

Съдът обсъди доводите на страните и като прецени, по реда на чл. 235 от ГПК, събраните по делото доказателства, приема за установено следното:

Иск с правно основание чл.344 ал.1 т.1 от КТ

Не е спорно между страните, а и се установява от трудов договор № 245/16.10.2017г. и допълнителни споразумения към него, че между същите е съществувало трудово правоотношение като към дата на уволнението ищецът е заемал длъжността „Специалист, тестване софтуер“ в „Съркълс България“ ЕООД.

В Заповед № 175/23.03.2021г. на пълномощник на управителя на ответното дружество се сочи, че трудовото правоотношение с ищеца се счита за прекратено на 25.03.2021г. на основание чл.331 ал.1 от КТ - по инициатива на работодателя срещу уговорено обезщетение.

Съгласно чл. 331, ал. 2 от КТ ако работникът или служителят приеме предложението по ал. 1, работодателят му дължи обезщетение в размер на не по-малко от четирикратния размер на последното получено месечно брутно трудово възнаграждение, освен ако страните са уговорили по-голям размер на обезщетението.

Според чл. 331, ал. 3 от КТ ако обезщетението по ал. 2 не бъде платено в едномесечен срок от датата на прекратяване на трудовия договор, основаниято за неговото прекратяване се смята за отпаднало.

Страните спорят относно факта на прекратяване на трудовото правоотношение на осн. чл. 331, ал. 1 КТ със заповедта от 23.03.2021г. В случая между страните е безспорно, че обезщетението в размер на четири брутни трудови възнаграждения не е било заплатено в едномесечния срок, предвиден в чл. 331, ал. 3 КТ./Същото се претендира с исковата молба./ С фикцията на чл. 331, ал. 3 КТ законодателя е предвидил, че ако в посочения срок не бъде изплатено уговореното обезщетение - основаниято за прекратяване на трудовото правоотношение се смята за отпаднало, т.е. възстановява се трудовото правоотношение във вида, в който е съществувало преди постигането на съгласие на страните по чл. 331, ал. 1 от КТ. С възстановяването на съществуващото трудово правоотношение - се възстановяват и всички поети по него права и задължения. Това е така, защото задължението на работодателя - в едномесечен срок от дата на връчване на заповедта за прекратяване на трудовия договор по чл. 331, ал. 1 от КТ - да заплати уговореното обезщетение по ал. 2 е установено със закона. При неизпълнението му - пак по силата на закона отпада основаниято за прекратяване на трудовото правоотношение. Така съгласно напр. Определение № 659 от 26.05.2011 г. на ВКС по гр. д. № 242/2011 г., III г. о., ГК. Тоест, в случая правоотношението следва да се счита за възстановено след 25.04.2021г., когато е изтекъл едномесечният срок за заплащане на обезщетението, съгласно фикцията на чл. 331, ал. 3 КТ.

По тези съображения съдът намира, че правоотношението е възстановено, а основаниято за прекратяване на правоотношението по чл. 331, ал. 1 КТ отпаднало на 26.04.2021г., поради неплащане в срок на обезщетението по чл. 331, ал. 2 КТ.

Ето защо следва да се разгледа основаниято за прекратяване на правоотношението със Заповед №180/28.05.2021г. – чл.330 ал.2 т.6 от КТ - с налагане на дисциплинарно наказание „уволнение”.

Съгласно чл. 194, ал. 1 КТ дисциплинарните наказания се налагат не по-късно от 2 месеца от откриване на нарушението и не по-късно от една година от извършването му. Краткият двумесечен срок се поглъща от едногодишния. Ако е изтекъл едногодишният срок от извършването на нарушението, дисциплинарното наказание не може да бъде наложено, дори и да не е изтекъл краткият двумесечен срок от узнаването му, което се случва при хипотеза на по-късно откриване /узнаване/ на извършеното дисциплинарно нарушение. Обратното, ако е изтекъл двумесечният срок от узнаването, дори и да не е изтекъл едногодишният срок от извършване на наказанието дисциплинарното наказание отново не може да бъде наложено.

В тази връзка ищецът твърди, че тъй като предполагаемите нарушения са били извършени на 22.03.2021г., двумесечният срок за ангажиране дисциплинарната отговорност на служителя е изтекъл на 22.05.2021г., докато заповедта за налагане на дисциплинарно наказание е от 28.05.2021г. Както се посочи по-горе двумесечният срок започва да тече от откриване на нарушението. От всички данни по делото се установява, че нарушението е било установено от служител на дружеството най-рано на 29.03.2021г., като оправомощеното да наложи наказанието лице е научило едва на 02.04.2021г./Практиката на ВКС приема, че откриване на нарушението означава узнаване от субекта на дисциплинарна власт, т.е. оправомощеното да наложи наказанието лице - така напр. Решение № 920/26.07.2010 г. по гр. д. № 470/2009 г. на ВКС, IV г. о. и Решение № 203/24.06.2015 г. по гр. д. № 6889/2014 г. на ВКС, IV г. о./ Следва да се изтъкне, че според приетите от съда като непротИ.речиви свидетелски показания на св. М., към онзи момент генерираните от DLP системата „инциденти“ са се проверявали на равни интервали от екип от служители на свързано дружество със седалище в Израел. Същото се установява и от представена по делото имейл кореспонденция между НСО Груп и свидетеля М. проведена на 29.03.2021г. Тоест, оправдано е да се допусне, че представител на ответното дружество не е бил запознат с нарушенията незабавно, на датата на която са били осъществени - 22.03.2021г. Ето защо дори да се приеме, че двумесечният срок започва да се брои от 29.03.2021г. - датата на узнаване на нарушението от служител на дружеството, този срок не е изтекъл към датата на налагане на наказанието на 28.05.2021г. Няма данни в обратната насока, независимо че изтичането на данни е регистрирано от автоматична система, тъй като нарушението следва да се установи не от система или от служител на дружеството, а от субект на дисциплинарна власт, от когото започват да се броят сроковете.

В случая заповедта за налагане на дисциплинарно наказание и прекратяване на трудовото правоотношение е издадена от компетентно лице – Светла Емилова Няголова, пълномощник на управителя на „Съркълс България“ ЕООД /л.48/, при изискване и приемане обяснения на ищеца, като е достатъчно обясненията да бъдат поискани от работодателя /л.82-89/, а в случая ищецът е дал такива в писмена форма /л.96-98/.

Заповедта е връчена по надлежния ред на ищеца на 31.05.2021г. и от който момент е породила ефекта на прекратяване на трудовото правоотношение. Не е необходимо

работодателят да уведомява ищеца, че срещу него е започнало дисциплинарно производство, нито има задължение да му предоставя събраните до момента на поискване на обясненията доказателства. Достатъчно е обясненията да бъдат поискани във връзка с нарушенията, които са индивидуализирани така че да е ясно за работника/служителя за какви действия/бездействия се искат обяснения и именно за същите да е наложено дисциплинарно нарушение. В настоящият случай работодателят писмено е поискал обяснения – л. 82-89 от делото и относно всички нарушения описани в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание, съответно ищецът писмено е предоставил такива – л.96-98.

По делото се констатира, че правоотношението е прекратено на основание чл.330 ал.2 т.6 от КТ, т.е. поради изчерпателно изброени в закона юридически факти, възникнали след сключване на трудовия договор и което основание за прекратяване на трудовото правоотношение е от т.нар. виновни състави, т.е. предполагат вината на работника или служителя за преустановяване на трудовоправната връзка - в случая поради налагане на наказание „уволнение”.

Като нарушения на трудовата дисциплина са посочени:

1. Изнасяне на конфиденциална за дружеството информация, съдържаща се в 240 бр. файла, изпратени към външен за „Съркълс България“ ЕООД имейл акаунт в Gmail.com, с което служителят е нарушил чл. 126, т. 9 КТ, вр. чл. 190, т. 4 КТ и чл. 187, ал. 1, т. 10 КТ, вр. чл. 190, т. 7 КТ; чл. 32, б. h) и чл. 32, б. i) от Правилника за вътрешния трудов ред и чл. 10.6, вр. чл. 12.2 от трудов договор от 16.10.2017г.

2. Неявяване на работа за дните 26.04.2021г. и 27.04.2021г., с което служителят е нарушил чл. 187, ал. 1, т. 1 КТ, вр. чл. 190, т. 2 КТ; чл. 55 от Правилника за вътрешния трудов ред и чл. 7.1 от трудов договор от 16.10.2017г.

Безспорно е в съдебната практика и теория, че при няколко посочени нарушения на трудовата дисциплина при наложено дисциплинарно наказание е необходимо изследване на всяко едно от тях.

Следва да се посочи, че е ирелевантно дали работодателят правилно е класифицирал нарушенията - така напр. Решение № 105 от 11.07.2014 г. на ВКС по гр. д. № 4992/2013 г., III г. о., ГК на ВКС.

Както от текста на разпоредбата на чл.195 ал.1 от КТ, така и непротивопечливата съдебната практика, следва че нарушението в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание следва да е описан със съществениите му признаци - субектът на нарушението, времето и мястото на извършването му, както и индивидуализиращите признаци на деянието от обективна и субективна страна, което изискване е спазено в случая.

I. Относно нарушението по т. 1 – Изнасяне на конфиденциална за дружеството информация, съдържаща се в 240 бр. файла, изпратени към външен за „Съркълс България“ ЕООД имейл акаунт в Gmail.com, с което е нарушила чл. 126, т. 9 КТ, вр. чл. 190, т. 4 КТ и чл. 187, ал. 1, т. 10 КТ, вр. чл. 190, т. 7 КТ; чл. 32, б. h) и чл. 32, б. i) от Правилника за вътрешния трудов ред и чл. 10.6, вр. чл. 12.2 от трудов договор от 16.10.2017г., съдът намира следното:

Съгласно чл. 32, б. h) от Правилника за вътрешния трудов ред служителите са длъжни да проявяват лоялност към дружеството, като не разпространяват поверителни за него сведения и пазят доброто му име и репутация.

Съгласно чл. 32, б. i) от Правилника за вътрешния трудов ред служителите са длъжни да пазят поверителна информация, която са получили по време на трудовото си правоотношение с дружеството.

Съгласно чл. 10.6 от допълнително споразумение № 4/08.07.2019г. към трудов договор от 16.10.2017г. при прекратяване на трудовото правоотношение на служителя, той следва да върне на работодателя всички документи и материали от всякакъв характер, които са свързани с работата му при работодателя, като няма да запазва у себе си каквито и да е документи или материали, или техни копия, които съдържат собствена информация.

Съгласно чл. 10.1 от допълнително споразумение № 4/08.07.2019г. към трудов договор от 16.10.2017г. собствена информация е:... информация свързана с научноизследователска и развойна дейност на групата, технологиите, банковото дело, инвестициите, инвеститорите, собствеността, служителите, маркетингови планове, клиенти, доставчици, търговски тайни, резултати от тестове, процеси, данни, ноу-хоу, подобрения, изобретения, техники и продукти (действителни или планирани).

От Документ за складов трансфер е видно, че при напускане на работа В. В. е върнала предоставения □ лаптоп Lenovo V15 със сериен номер PF1ZQM0K и с машинен номер 1TMP-237.

От показанията на св. М. и св. Г., както и експертизите по делото, а и от обясненията на В. В. се извежда, че в дружеството има няколко нива на защита: Първото нИ. – при зареждане на операционната система на компютъра следва да се въведе персонала парола от 12 символа. Второто нИ. – при влизане в акаунт в системата на „Съркълс България“ е необходимо да се въведе персонална парола от 6 символа, която следва да се сменя периодично. Третото нИ. – при влизане в VPN следва да се въведе персонална парола и генериран временен код, изпращан до персонално мобилно устройство на служителя.

От изготвената първоначална СТЕ се установява, че на В. В., е бил създаден служебен акаунт в системата на „Съркълс България“ с потребителско име “viarav”. Констатира се още, че след първото влизане в акаунта служителят бива поканен да смени паролата си, която му е предоставена от системен администратор, като всеки служител има

задължение да смени паролата си на 90 дни. Установява се още, че последно паролата на акаунта е била сменена на 27.01.2021г. от потребителя, като се сочи, че друго лице няма право и възможност да променя паролата, нито има данни за това.

След влизане в служебния акаунт се ползва мултифакторна автентикация при осъществяване на VPN връзка чрез въвеждане на персонална парола и изпратен временен код за достъп до мобилно устройство.

Според допълнителната СТЕ, а и от първоначалната, се извежда, че за да получи достъп до файловете на компютъра свързан със сървърите на системата „Съркълс България“ трето лице трябва да се логне като администратор и със своите правомощия, които са различни от правомощията на В. В.. При това DLP системата Symantec, която следи трафика на нИ. потребител би засякла „инцидент“ от различен профил от „viarav“. Вещото лице сочи, че за да се изпрати информацията от името на друг потребител, третото лице трябва да се логне/влезе като него. Тоест, тъй като компютрите в системата на „Съркълс България“ разполагат с многостепенна защита, е необходимо третото лице, било то администратор или не, да има физически достъп до лаптопа предоставен на В. В., да разполага с ПИН-кода на BitLocker системата за криптиране на диска, без която компютъра не започва стартирането на операционната си система, паролата за операционната система, паролата за VPN връзка, както и с устройството за двуфакторна оторизация на потребителя. Констатира се, че системните администратори не разполагат с тези пароли, като промяната на пароли от администратор на системата би оставило следа, каквато не е видна.

Според заключенията на двете експертизи няма данни за неоторизиран достъп в системата - от друг IP адрес или от страна на администратор/трето лице. Още повече и първоначалната и допълнителната СТЕ наблягат на факта, че е изключително малко вероятно да бъде осъществено изпращането от профила на служителката от страна на трето лице - администратор и друго. Съдът достига до същото заключение, тъй като всички данни по делото безпротИ.речИ. и еднозначно сочат към липса на намеса на трето лице при изпращане на файловете. Настъпването на това събитие би било с изключително ниска степен на вероятност поради факта, че в дружеството са били въведени стриктни мерки за сигурност, като служителите ползват 4 различни пароли, една от които генерирана автоматично и на момента. Ето защо съдът счита, че твърденията на ищцовата страна за неоторизиран достъп представляват защитна теза, тъй като протИ.речат изцяло на събрания по делото доказателствен материал. Тезата на страна предполага физически достъп на трето лице на датата, на която същата все още не е напуснала ответното дружество – 22.03.2021г., до лаптопа □ и мобилното устройство за двуфакторна оторизация и познаване на 3бр. персонални пароли на В. В.. Както се посочи за горните обстоятелства не беше събрано дори едно единствено доказателство по делото.

Видно от представената извадка от DLP системата Symantec на 22.03.2021г. от служебно предоставен лаптоп на В. В. към външен за компанията имейл акаунт е било засечено прехвърляне на zip файлове със съдържаща се в тях информация за продуктите, процесите инфраструктурата и клиентите на дружеството, част от която е оценена със

средна и висока степен на чувствителност. Същото се извежда от докладна записка от 02.04.2021г. и списък на изпратените файлове и оценка на чувствителността им, приложени към отговора на исковата молба.

От изготвената допълнителна СТЕ се установява, че на 22.03.2021г. от компютър 1TMP-237 с IP address 10:41:10:125 и с потребител viarav към електронна поща извън корпоративната мрежа е изпратен един файл в zip формат „SeleniumDashboardsTest-dev.zip”. DLP системата Symantec е засякла наличие на продуктови имена и source code във изпратените файлове и е инициирала създаването на „инцидент“ 00741718, като е запазила файла „SeleniumDashboardsTest-dev.zip”. Файлът е архив на 119 файла, съдържащи сорс кодове, тестови сценарии и други. Изпратените файлове съвпадат с приложения към отговора на л.75-82 списък.

Извежда се още, че на 22.03.2021г. от компютър 1TMP-237 с IP address 10:41:10:125 и с потребител viarav към електронна поща извън корпоративната мрежа е изпратен един файл в zip формат „HowTo.zip”. DLP системата Symantec е засякла наличие source code във изпратените файлове и е инициирала създаването на „инцидент“ 00742206, като е запазила файла „HowTo.zip”. Файлът е архив на 115 файла, съдържащи описание на функционалност на продукти, сорс кодове, процеси за разработка на продукти, тестови сценарии, данни за продукти и други. Изпратените файлове съвпадат с приложения към отговора на л.75-82 списък.

След проверка вещото лице е констатирало, че съдържащата се в „SeleniumDashboardsTest-dev.zip” и „HowTo.zip” файлове информация попада в категориите „информация свързана с научноизследователска и развойна дейност на групата, резултати от тестове, процеси, данни, ноу-хоу, подобрения, изобретения, техники и продукти“ и се класифицира като собствена/конфиденциална информация по смисъла на допълнително споразумение № 4/08.07.2019г. към трудов договор от 16.10.2017г. Проверените от вещото лице файлове в DLP системата Symantec не подлежат на манипулация на нИ. потребител, какъвто е дружеството.

Вещото лице разясни в заседание от 15.12.2023г., че се е запознало с част от тези файлове, поради големият им брой и обем, в които е установило чувствителна информация, каквато е флагнала/отчела и системата DLP. Тоест, няма причина да се счете, че някой от файловете не съдържат посочената от системата DLP конфиденциална информация.

Следва да се посочи, че заключението на първоначалната СТЕ по въпроси 7.2, 7.3, 10, 12, 16, 17 не е протИ.речИ. с заключението по допълнителната СТЕ. Непълнотата на първоначалната експертиза се дължи на непредоставен достъп до информация приета от „Съркълс България“ за служебна тайна, поради невъзможността на вещото лице да посети офисите на дружество.

По тези съображения съдът намира, че в изпратените файлове се съдържа собствена за дружеството по смисъла на допълнително споразумение № 4/08.07.2019г. към трудов договор от 16.10.2017г. информация – информация свързана с научноизследователска и

развойна дейност на групата, резултати от тестове, процеси, данни, ноу-хоу, подобрения, изобретения, техники и продукти. Ето защо и чрез изпращането □ на външен за дружеството имейл адрес В. В. е нарушила задълженията си по чл. 32, б. h) и чл. 32, б. i) от Правилника за вътрешния трудов ред и чл. 10.6 от допълнително споразумение № 4/08.07.2019г. към трудов договор от 16.10.2017г., както и това по чл. 126, т. 9 КТ като е запазила у себе си или споделила собствена за дружеството информация.

II. Относно нарушението по т. 2 – Неявяване на работа за дните 26.04.2021г. и 27.04.2021г., с което служителът е нарушил чл. 187, ал. 1, т. 1 КТ; чл. 55 от Правилника за вътрешния трудов ред и чл. 7.1 от трудов договор от 16.10.2017г., съдът намира следното:

Действително съгласно чл. 331, ал. 3 КТ, ако обезщетението не бъде платено в едномесечен срок от датата на прекратяване на трудовия договор, основанието за неговото прекратяване се смята за отпаднало, но работодателят дължи на работника писмена констатация за това, тъй като съгласно чл. 62, ал. 1 КТ трудовият договор се сключва в писмена форма, а съгласно чл. 62, ал. 2 КТ в 3-дневен срок от сключването или изменението на трудовия договор работодателят е длъжен да изпрати уведомление за това до съответната териториална дирекция на НАП (Националната агенция по приходите). След като е регистрирано прекратяването на трудовия договор с ищеца, в тежест на работодателя е да регистрира и настъпилото по силата на закона, поради неизпълнение на негово задължение за плащане на уговореното обезщетение, отпадане на регистрираното със заповедта за уволнение прекратяване на трудовия договор, което съставлява изменение на трудовото правоотношение по смисъла на чл. 62, ал. 2 КТ. Съгласно разпоредбата на чл. 63, ал. 1 КТ работодателят е длъжен да предостави на работника или служителя преди постъпването му на работа екземпляр от сключения трудов договор, подписан от двете страни и копие от уведомлението по чл. 62, ал. 3 КТ, заверено от териториалната дирекция на НАП, а разпоредбата на чл. 63, ал. 2 КТ императивно предписва, че работодателят няма право да допуска до работа работника или служителя преди да му предостави документите по ал. 1. В случая работодателят не е изпълнил тези свои задължения, поради което и не може да очаква в деня, следващ едномесечния срок за плащане на обезщетението, служителя да се яви на работа. След като писмената форма е задължителна за сключване, изменение и прекратяване на трудови договори, то в тежест на работодателя и в случая на чл. 331, ал. 3 КТ е да констатира писмено отпадането на основанието за прекратяване на трудовия договор; да подпише допълнително трудово споразумение с него; да извърши необходимата регистрация на същото; да му предостави необходимите документи по чл. 62 КТ, за да се сложи начало на трудовия договор след отпадане на основанието за неговото прекратяване. От неизпълнението на тези задължения на работодателя следва, че ищецът не е извършил това вмененото му във вина тежко нарушение на трудовата дисциплина. Така съгласно Определение № 47 от 28.01.2022 г. на ВКС по гр. д. № 2903/2021 г., III г. о., ГК.

В случая не е налице въпросното писмено уведомяване от страна на работодателя,

както се изисква съгласно разясненията дадени в горесцитираното определение.

На имейл на В. В. до работодателят □, в който е посочено, че при неплащане на обезщетението по чл. 331, ал. 3 КТ ще счита правоотношението си за възобновено от 26.03.2021г., е отговорено да се яви, за да □ бъде попълнена трудовата книжка. Тоест, от въпросната кореспонденция се извежда, че служителката е била поканена не да се яви на работа, за да продължи да изпълнява служебните си задължения, а за да бъде попълнена трудовата □ книжка. Дали това т.нар. „оформяне“ се отнася до възстановяването □ на работа или е във връзка с прекратяването на правоотношението остава неясно. Ето защо съдът не може да приеме, че към нея е била отправена писмена покана да сключи нов/допълнителен трудов договор или да продължи да изпълнява възложените □ функции. По тези причини съдът намира, че не е налице посочено в заповедта за уволнение нарушение на трудовата дисциплина, а именно неявяване на работа за дните 26.04.2021г. и 27.04.2021г. Съответно не е налице основанието за уволнение предвидено в чл. 190, ал. 1, т. 2 КТ.

При съвкупната преценка на обсъдените по – горе доказателства съдът приема, че посоченото в заповедта нарушение на трудовата дисциплина - изнасяне на конфиденциална за дружеството информация е било осъществено от ищцата В. В..

Следователно по категоричен начин се установи фактическият състав на нарушението по чл. 187, ал. 1, т. 8 - разпространяване на поверителни за работодателя сведения, съответно по чл.190 ал.1, т.4, както и по чл. 187, ал. 1, т. 10 КТ, вр. чл. 190, ал. 1, т. 7 КТ, което е тежко нарушение на трудовата дисциплина и работодателят правилно е наложил наказанието уволнение. Съгласно чл. 189, ал. 1 КТ при определяне на дисциплинарното наказание се вземат предвид тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено, както и поведението на работника или служителя.

При преценката на тежестта на нарушението съдът взе предвид, че при разпространяване на т.нар. „собствена“ на дружество, занимаващо се с разработка на програмни продукти, информация, за него биха могли да възникнат вреди в изключително големи размери. Изтичането на информация свързана с научноизследователска и развойна дейност на дружеството, резултати от тестове, процеси, данни, ноу-хоу, подобрения, изобретения, техники и продукти би могло да затрудни работата на компанията и да подпомогне конкурентни такива до степен, която да доведе до несъстоятелност на дружеството или най-малкото да му коства значителна печалба и/или клиента.

Също така следва да се вземат предвид обстоятелствата при които е било извършено нарушението, а именно няколко дни преди прекратяване на правоотношението на служителя на осн. чл. 331, ал. 1 КТ, което му е било вече известно. Тоест, с тези си действия, може да се предположи, че служителят е целял да придобие неследваща му се облага преди прекратяване на правоотношението или един вид да отмъсти на работодателя си за неговото уволнение.

Съдът счита, че ответникът при оценка на деянието, извършено от ищцата при

прилагане критериите по чл. 189 от КТ, правилно е квалифицирал като тежко и виновно нарушение на трудовата дисциплина, което обуславя налагането на най-тежкото дисциплинарно наказание.

Относно насрещния иск с правно основание чл.221 ал.2 от КТ

Материалните предпоставки, при чието проявление възниква правото на обезщетение по чл. 221, ал. 2 КТ са: прекратено безсрочно трудово правоотношение, поради налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ от работодателя /тъй като се претендира обезщетение в размер на брутното трудово възнаграждение за срока на предизвестieto/, установен срок на предизвестieto, ако е различен от предвидения в закона и размер на брутното трудово възнаграждение.

В настоящият случай всички кумулативни предпоставки са налице: Между страните е съществувало безсрочно трудово правоотношение – прекратено е със Заповед № 180/28.05.2021г., с която е наложено на работника дисциплинарно наказание „уволнение“. Както се посочи по-горе дисциплинарното уволнение се приема за законно. В договора не е уговорен различен срок за предизвестие, ето защо се прилага едномесечният такъв, предвиден в чл. 326, ал. 2 КТ. Видно от фиш за заплата – л.143 от делото и от уточнението на насрещния иск – л.165, брутното трудово възнаграждение на В. В. за пълен отработен месец преди прекратяване на правоотношението е било най-малко 4102,84 лв., Тоест, насрещният иск за обезщетение в този размер подлежи на уважаване.

Относно разноските

Ответникът е направил своевременно искане за присъждане на разноски, като е представил и списък по чл.80 от ГПК. На осн. чл. 78, ал. 1 и ал. 3 ГПК с оглед изхода на делото на ответника следва да се присъдят сторените разноски, както следва: Депозити за вещи лица в размер на 1484 лв. и заплатено адвокатско възнаграждение в размер на 23 704 лв.

Съдът намира направеното възражение за прекомерност на адвокатския хонорар за основателно. Минималното дължимо адвокатско възнаграждение по делото съгласно Наредба № 1 МПРАВ/отм., действаща към датата на скл. дог./ е: по чл. 7, ал. 1, т. 1 за иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ в размер на 650 лв., по чл. 7, ал. 1, т. 4 за иска по чл. 331, ал. 1 КТ в размер на 1022,34 лв. и по чл. 7, ал. 1, т. 2 за иска по чл.221 ал.2 от КТ в размер на 517,20 лв., както и по чл. 7, ал. 9 за явяване в 7 допълнителни с.з./за всяко от които приложима е действащата Наредба № 1 МПРАВ/ е в размер на 1750 лв. или общо 3939,54 лв. След като съдът отчете размера на минималното адвокатско възнаграждение, продължителността на производството и значителната правна и фактическа сложност на делото намира, че възнаграждението следва да бъде намалено до размер от 8 000 лв.

Общо размерът на дължимите и претендирани разноски е 9 484 лв.

На осн чл. 77 ГПК ако страната остане задължена за разноси, съдът постановява определение за принудителното им събиране. Констатира се, че ответното дружество не е довнесло сумата в размер от 484 лв., както му е било разпредено в съдебно заседание проведено на 15.12.2023г. Ето защо и на осн. чл. 77 ГПК следва да бъде осъдено да преведе горепосочената сума по сметка на СРС.

Така мотивиран, Софийският районен съд,

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявените от **В. К. В.** с ЕГН: ***** и с адрес: гр. София, ул. „Николай Лилев“ № 30, ет.3, ап.6 и със съдебен адрес: гр. София, ул. „Цар Асен“ № 79, ет.2, ап.5, срещу **„СЪРКЪЛС БЪЛГАРИЯ“ ЕООД** с ЕИК: 175408771, със седалище и адрес на управление: гр. София, бул. „България“ № 69, „Инфинити тауър“, ет. 9, искове, както следва:

-с правно основание **чл.344 ал.1, т.1 от КТ** за признаване за незаконно на извършеното със Заповед № 180/28.05.2021г. на упълномощен от управителя на „СЪРКЪЛС БЪЛГАРИЯ“ ЕООД представител за прекратяване на трудово правоотношение с налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“;

- с правно основание **чл.331, ал. 2 от КТ** за сумата от **16 411,36 лв.**, представляваща дължимо при прекратяването на правоотношението по чл.331, ал. 1 от КТ обезщетение в размер на четири брутни работни заплати.

ОСЪЖДА В. К. В. с ЕГН: ***** и с адрес: гр. София, ул. „Николай Лилев“ № 30, ет.3, ап.6 и със съдебен адрес: гр. София, ул. „Цар Асен“ № 79, ет.2, ап.5, да заплати на **„СЪРКЪЛС БЪЛГАРИЯ“ ЕООД** с ЕИК: 175408771, със седалище и адрес на управление: гр. София, бул. „България“ № 69, „Инфинити тауър“, ет. 9, както следва:

-на основание **чл.221 ал.2 от КТ** сумата от **4 102,84 лв.**, представляваща дължимо от служител обезщетение в размер на брутното трудово възнаграждение за срока на предизвестieto, поради прекратяване на трудовото правоотношение с налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ със Заповед № 180/28.05.2021г., ведно със законната лихва върху главницата от 4102,84 лв., считано от 05.10.2021г. до окончателното ☐ изплащане;

- на основание **чл.78 ал.3 и ал.1 от ГПК** разноските по делото в размер на **9 484 лв.**

ОСЪЖДА „СЪРКЪЛС БЪЛГАРИЯ“ ЕООД с ЕИК: 175408771, със седалище и адрес на управление: гр. София, бул. „България“ № 69, „Инфинити тауър“, ет. 9, да заплати по сметка на **Софийски районен съд** на осн. **чл. 77 ГПК** сумата в размер **484 лв.**, представляваща незаплатен депозит за вещо лице.

РЕШЕНИЕТО подлежи на въззивно обжалване в двуседмичен срок от връчването му на страните пред Софийски градски съд.

Препис от решението да се връчи на страните.

Съдия при Софийски районен съд: _____