

# РЕШЕНИЕ

№ 88

гр. Перник, 22.03.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – ПЕРНИК, ВТОРИ ВЪЗЗИВЕН ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ**, в публично заседание на двадесет и втори февруари през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: МЕТОДИ КР. ВЕЛИЧКОВ

Членове: АНТОНИЯ АТ. АТАНАСОВА-  
АЛЕКСОВА  
КАМЕЛИЯ Г. НЕНКОВА

при участието на секретаря ИВА Н. ЦВЕТКОВА  
като разглежда докладваното от МЕТОДИ КР. ВЕЛИЧКОВ Въззивно гражданско дело № 20221700500028 по описа за 2022 година

С решение № 730261159 от 15. 11. 2021г., постановено по гр. д. № 03315 / 2020г. по описа на Пернишкия районен съд, е осъден В. Й. С., с ЕГН \*\*\*\*\*, с постоянен адрес \*\*\*, да заплати на „МСервиз19” ЕООД, с ЕИК: 291696514, със седалище и адрес на управление \*\*\*, на основание чл. 221, ал. 2 КТ, сумата от 3589.49 /три хиляди петстотин осемдесет и девет лева и четиридесет и девет стотинки/ лева, представляваща обезщетение за неспазено предизвестие при прекратяване на безсрочен трудов договор от \*\*\*г. с дисциплинарно уволнение, наложено на В. Й. С. със заповед № \*\*\* г., ведно със законната лихва за забава върху тази сума, считано от датата на подаване на исковата молба - 07.07.2020 г. до окончателното ѝ изплащане.

С решението е осъден В. Й. С., с ЕГН \*\*\*\*\*, с постоянен адрес \*\*\*, да заплати на „МСервиз19” ЕООД, с ЕИК: 291696514, със седалище и адрес на управление \*\*\*, на основание чл. 296, ал. 1 КТ, във вр. с чл. 14 от Наредбата за безплатното работно и униформено облекло и сумата от 301.70 /триста и един лева и седемдесет стотинки/ лева, представляваща стойността

на получено при сключване на безсрочен трудов договор от \*\*\* г. работно облекло - работен гащеризон Stanmore № \*\*, работно яке Stanmore № \*\*, брендиращи тениски 3 бр/ р-р L и работни обувки модел Jalas 1625 E № \*\*, ведно със законната лихва за забава върху тази сума, считано от датата на подаване на исковата молба- 07.07.2020 г. до окончателното ѝ изплащане.

С решението е осъден В. Й. С., с ЕГН \*\*\*\*\*, с постоянен адрес \*\*\*, да заплати на „МСервиз19“ ЕООД, с ЕИК: 291696514, със седалище и адрес на управление \*\*\*, на основание чл. 78, ал. 1 ГПК сумата от 580 /петстотин и осемдесет/ лева - разноски в производството пред Пернишкия районен съд.

Предмет на настоящето производство е въззивна жалба от адвокат Н. Х., в качеството ѝ на особен представител на В. Й. С., с която е обжалвала решението изцяло. Моли решението да бъде отменено като неправилно, поради нарушение на материалния закон, постановено при съществени нарушения на съдопроизводствените правила и необосновано и предявените искиове да бъдат отхвърлени като неоснователни.

Насрещната страна „МСервиз 19“ ЕООД гр. С., не е депозирало в срок писмен отговор. В съдебно заседание дружеството, чрез адвокат С. оспорва въззивната жалба като неоснователна, необоснована и недоказана. Моли обжалваното решение да бъде потвърдено като правилно и законосъобразно. Моли да му бъдат присъдени направените разноски пред Пернишкия окръжен съд.

**След като взе предвид направените с жалбата възражения и по реда на чл. 269 от ГПК, Пернишкият окръжен съд, приема за установено следното :**

Съдът намира, че въззивната жалба, с която се обжалва решението на Пернишкия районен съд, се явява редовна и процесуално допустима – подадена е от активно легитимирана страна, имаща правен интерес от обжалването, в преклузивния срок за обжалване и подлежи на разглеждане по същество.

Въззивният съд, служебно намира, че обжалваното решение се явява валидно. Същото е постановено от съдия от Пернишкия районен съд, в рамките на неговата компетентност и предвидената от закона форма, поради което не е нищожно.

Въззивният съд, служебно намира, че решението се явява допустимо. Доводът във въззивната жалба, доразвит и в хода на устните състезания от особения представител на жалбоподателя, че предявеният иск за заплащане на сумата 301,70лв., представляваща стойността на полученото при сключване на безсрочен трудов договор от работно облекло и работни обувки, е недопустим, се явява неоснователен. При подписване на трудовия договор, работникът е подписал и декларация, съгласно т. 7 от която, той дължи възстановяване стойността на работно облекло, обувки и лични предпазни средства предоставени му от работодателя или „Фокс Лазер“ ЕООД при подписването на договора, ако същият бъде прекратен в срока по т. IV. Трудовият договор е прекратен именно в срока по т. IV, а тези дрехи и обувки представляват работно облекло и нямат характер на специално работно облекло. В случая позоваването на чл. 284, ал.4 от КТ е несъотносимо към предмета на делото, тъй като не е предмет на делото обстоятелството работникът да е имал необходимост от специално работно облекло, а работодателят да му е предоставил паричната равностойност на такова. Следователно предявения иск по чл. 296, ал.1 от КТ вр. с чл. 14 от Наредбата за безплатно работно и униформено облекло, се явява процесуално допустим. Пернишкият районен съд се е произнесъл именно по предявените иски.

Пернишкият окръжен съд следва да отбележи, че съгласно разпоредбата на чл. 269 от ГПК, по въпросите за незаконосъобразност на обжалваното решение, въззивният съд е ограничен от изложеното в жалбата. Изхождайки от изложеното във въззивната жалба, доводите на насрещната страна и събраните по делото доказателства Пернишкият окръжен съд намира следното :

По силата на трудов договор № \*\*\* г., сключен между ищеца като работодател, и ответника като работник, между тях е възникнало безсрочно трудово правоотношение, по което ответникът е бил назначен на длъжността "\*\*\*\*", с 8 часов работен ден, основно трудово възнаграждение в размер на 1100 лева и допълнително трудово възнаграждение от 0.6 % за всяка година придобит трудов стаж и проф. опит. Възнаграждението се изплаща между 15 и 25 число на месеца, следващ изработения. Посочено е, че трудовият договор е сключен във връзка с договор между работодателя „МСЕРВИЗ 19“ ЕООД и

„Фокс Лазер“ ЕООД. Съгласно т. III от договора работодателя съвместно с „Фокс Лазер“ ЕООД е длъжен да заплаща трудовото възнаграждение на работника ежемесечно, да го осигурява здравно и социално за всички осигурителни рискове съгласно условия и ред, установени в КСО и ЗЗО, да го запознае с установената технология на работа, във фирмата, включително при необходимост да му проведе обучение за работа с поверените му машини и съоръжения, както и да му създаде безопасни условия за работа и да му осигури лични защитни средства и облекло. В т. IV от договора е уговорено, че трудовият договор е безсрочен с 6 месеца срок за изпитване в полза на работодателя, а в т. V е предвиден срок на предизвестие за прекратяване на трудовия договор от 90 дни.

Задълженията на работника са регламентирани в длъжностна характеристика за длъжността "\*\*\*\*", връчена му на \*\*\*\*г.

Ответникът е започнал работа в уговорения срок на \*\*\*\*г. Видно от декларации от същата дата, подписани от В.С. и приложени към трудовото му досие, ответникът е получил на \*\*\*\*г. работен гащеризон Stanmore № \*\*- 1 бр. с цена 61,48 лева без ДДС, работно яке Stanmore № \*\*-1 бр. с цена 58,18 лева без ДДС, брандирани тениски 3 бр/ р-р L с обща цена от 40,50 лева без ДДС и работни обувки модел Jalas 1625 E № \*\*- с цена 141,54 лева без ДДС. Работникът е декларирал още, че при прекратяване на трудовия договор преди изтичане на 6 месеца от получаване на работното облекло и обувки, е съгласен да заплати левовата им равностойност, като сумата може да бъде удържана от работната му заплата.

От писмен доклад, изготвен на \*\*\* г. от К. К., на длъжност „\*\*\*\*“ в „МСЕРВИЗ 19“ ЕООД, се установява, че В. Й. С. не се е явил на работа на \*\*\*\*г., \*\*\* г., \*\*\* г. и \*\*\* г., като първите два дни не е отговарял на телефонния си номер. На \*\*\* г. служителката Б. Т. се е свързала с ответника, който я е уведомил, че на \*\*\* г. ще се опита да дойде на работа, но не се явил и на този ден. Поради неявяването на работника на работа, са му написани самоотлъчни от работодателя за тези четири работни дни.

Работодателят е изискал обяснения по реда на чл. 193 КТ с покана, връчена на \*\*\* г. лично на В. Й. С.. На същата дата \*\*\* г. работникът е дал писмени обяснения, с които е заявил, че е имал здравословен проблем с дясното ухо и не е могъл да се яви на \*\*\*\*г. Посочил е, че впоследствие е

получил някакво стомашно натравяне или е било някакъв вирус, но понеже не бил здравно осигурен е нямал документи за това. Помолил е да бъде освободен от работа. По делото не са ангажирани доказателства, удостоверяващи здравословен проблем на работника, който да е пречатствал явяването му на работа. Това, че при започнало дисциплинарно производство срещу работника, в писмените си обяснения той предлага да бъде освободен от работа, по никакъв начин не задължава работодателя да прекрати трудовото правоотношение по взаимно съгласие, нито пък води до нищожност, поради недобросъвестно упражняване на работодателски правомощия на последвалата заповед № \*\*\*г. В този смисъл е и цитираното от Пернишкия районен съд ТР № 2 от 23. 10. 2012г. на ВКС по т.д. № 2 / 2012г. на ОСГК, което въззивният съд не намира за необходимо да преповтаря.

С цитираната заповед, работодателят е наложил на В. Й. С. дисциплинарно наказание - уволнение и е прекратен сключения трудов договор на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ. В заповедта е описано извършеното от работника нарушение - неявяване на работа в дните от \*\*\* г. до момента на издаване на заповедта и е посочен текстът от закона, в който е предвидено това нарушение като основание за дисциплинарно уволнение - чл. 190, ал. 1, т. 2, вр. чл. 187, ал. 1, т. 1 КТ. Посочено е и правното основание за наложеното наказание- уволнение по чл. 188, т. 3 КТ. В заповедта е отразено още, че на основание чл. 221, ал. 2 КТ работникът се задължава да плати на „МСЕРВИЗ 19“ ЕООД обезщетение за неспазено предизвестие за прекратяване на трудовия договор за 90 дни в размер на 3589.49 лева, както и на основание чл. 205 КТ да възстанови на работодателя платена сума за работно облекло, както следва: брандирани тениски 3 бр/ р-р L-40,50 лева, работен гащеризон № \*\*- 61,48 лева, работно яке № \*\*-58,18 лева, работни обувки № \*\*- 141,54 лева.

Заповедта за уволнение е връчена на работника лично на \*\*\* г., като В. Й. С. писмено е декларирал върху нея, че няма никакви доходи и при никаква възможност няма да се справи да заплати тази сума.

По делото не се спори, че заповедта за уволнение е издадена преди да е изтекъл предвиденият в трудовия договор 6-месечен срок за изпитване, който е бил до \*\*\* г., както и че същата не е била обжалвана от страна на работника.

Това, че в заповедта е отразено „Заповедта влиза в сила от датата на връчване“, по никакъв начин не означава, че тя не може да се обжалва. Същата действително е започнала да действа от датата на връчването ѝ, и няма данни тя е била обжалвана от работника. Конкретен факт е, че и в настоящето производство се правят възражения за нищожност на същата, които са процесуално допустими, обаче не се възприемат от съда.

Доводът във въззивната жалба, че трудовото правоотношение било прекратено със заповедта за налагане на дисциплинарно наказание уволнение, за да получи работодателят обезщетение по чл. 221, ал.2 от КТ, което обстоятелство свидетелства за твърдяното недобросъвестно упражняване на работодателско правомощие, също не се възприема от съда. При положение, че работникът е отсъствал от работа на \*\*\* г., \*\*\* г., \*\*\* г. и \*\*\* г., а впоследствие и до \*\*\*г., без да представи каквито и да било оправдателни доказателства за това му продължително неявяване на работа, работодателят е в законното си право да прекрати трудовото правоотношение със Заповед за дисциплинарно уволнение. Трудовият договор е подписан с 6 месечен изпитателен срок в полза на работодателя, като срокът на предизвестие е 90 дни и той е подписан както от работодателя, така и от работника, поради което на работодателя се дължи обезщетение по чл. 221, ал.2 от КТ.

Видно от фиш за заплата, за месец \*\*\* брутно трудово възнаграждение на ответника В. Й. С. за 10 отработени дни е 578.95 лева, поради което определеното в заповедта обезщетение е правилно изчислено за 90 календарни дни, от които 3589,49лв.

Следователно искът по чл. 221, ал.2 от КТ се явява основателен и доказан по размер.

По втория обективно съединен иск с правна квалификация чл. 296, ал. 1 КТ, във вр. с чл. 14 от Наредбата за безплатното работно и униформено облекло:

Съгласно чл. 296, ал.1 от КТ, работодателят има задължението да осигурява на работниците и служителите безплатно работно и униформено облекло при условия и по ред, установени от Министерския съвет или в колективния трудов договор. В ал. 2 на същата разпоредба е уредено насрещното задължение на работниците и служителите да носят през работното време работното си или униформено облекло и да го опазват като

имущество на работодателя.

Тази разпоредба е обща, а специална регламентация на реда, начина и условията за предоставяне на безплатно работно и униформено облекло се съдържа в подзаконовия акт, издаден от Министерския съвет по делегирана компетентност - Наредба за безплатното работно и униформено облекло, приета с ПМС № 10 / 21. 01. 2011г., обн. в ДВ, бр.9 от 28. 01. 2011г. Съгласно чл. 14, ал.1, т.1 НБРУО работникът дължи връщане на предоставеното от работодателя безплатно работното облекло при прекратяване на трудовия договор. Чл. 2 от същия текст пък дава възможност работното облекло да бъде запазено от работника, при определени от работодателя условия, каквито в случая обаче не са налице.

Напротив - такива условия са били разписани изрично в подписаните от В.С. декларации от \*\*\* г., с които е поел задължение при прекратяване на трудовото правоотношение преди изтичане на 6 месеца от получаване на работното облекло и обувки да заплати левовата им равностойност. Съдът следва да отбележи, че тези декларации не противоречат на императивни правни норми, а чл. 284, ал.4 от КТ, както беше отбелязано по - горе е несъотносим към предмета на делото и неправилно се интерпретира от страна на жалбоподателя. Падежът на това задължение е настъпил на \*\*\* г., когато трудовото правоотношение между страните е било прекратено с наложеното на ответника дисциплинарно уволнение. По делото няма доказателства, работникът да е изпълнил така поетото задължение, поради което следва да бъде осъден да заплати на работодателя стойността на полученото работно облекло, възлизаща в общ размер на сумата от 301.70 лева, от които за работен гащеризон Stanmore № \*\*- цена 61,48 лева без ДДС, работно яке Stanmore № \*\*-1 бр.- цена 58,18 лева без ДДС, брандирани тениски 3 бр/ р-р L- обща цена от 40,50 лева без ДДС и работни обувки модел Jalas 1625 E № \*\*\*- цена 141,54 лева без ДДС.

По изложените съображения и втория иск се явява основателен и доказан по размер.

Следователно въззивната жалба се явява изцяло неоснователна. След като изводите на въззивния съд кореспондират с тези на първоинстанционния съд, то обжалваното решение следва да бъде потвърдено като правилно и законосъобразно, като Пернишкия окръжен съд следва да отбележи, че

изцяло възприема по реда на чл. 272 от ГПК аргументираните и обстойни мотиви на Пернишкия районен съд.

Въззиваемото ответно дружество е направило разносики пред настоящата съдебна инстанция в размер на 600лв. за заплащане на възнаграждение на особения представител на В.С., поради което оглед изхода по делото, същият следва да бъде осъден да заплати тази сума по сметка на дружеството.

Тъй като се касае за два обективно съединени иска за заплащане на обезщетение по КТ, с цена под 5000лв., то съгласно разпоредбата на чл. 280, ал.3, т.3 от ГПК решението не подлежи на обжалване.

Водим от гореизложеното и в същия смисъл, съдът

## **РЕШИ:**

**Потвърждава** решение № 730261159 от 15. 11. 2021г., постановено по гр. д. № 03315 / 2020г. по описа на Пернишкия районен съд.

**Осъжда** В. Й. С., с ЕГН \*\*\*\*\*, с последни известни адреси : \*\*\* и \*\*\*, да заплати на МСЕРВИЗ 19“ ЕООД, с ЕИК201696514, със седалище и адрес на управление : \*\*\*, **сумата 600лв.** /шестстотин лева/, представляваща направени от дружеството разносики в производството пред Пернишкия окръжен съд.

Решението не подлежи на обжалване.

**Председател:** \_\_\_\_\_

**Членове:**

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_