

РЕШЕНИЕ

№ 324

гр. Стара Загора, 13.10.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – СТАРА ЗАГОРА, II ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в публично заседание на деветнадесети септември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Пламен Ст. Златев

Членове: Мариана М. Мавродиева
Веселина К. Мишова

при участието на секретаря Катерина Ив. Маджова
като разгледа докладваното от Веселина К. Мишова Въззивно гражданско дело № 20235500500482 по описа за 2023 година

Производството е образувано по въззивна жалба от В. М. М. от гр. С.З. против решение № 63 от 29.05.2023 г., постановено по гр.д. № 119/2023 г. по описа на Районен съд – Раднево. Въззивникът обжалва първоинстанционното решение като неправилно. Излага съображения в подкрепа на становището си и иска съдът да отмени първоинстанционното решение и да постанови друго, с което да уважи предявените искове.

В срока по чл. 263, ал. 1 от ГПК е постъпил писмен отговор от другата страна Р. "Т.-с." с. К., в който изразява становище за неоснователност на подадената жалба. Излагат се съображения. Моли съдът да потвърди обжалваното решение.

Съдът, като съобрази доводите на страните и събраните писмени и гласни доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност, съгласно правилата на чл. 235, ал. 2 ГПК, намира за установено следното от фактическа и правна страна във връзка с наведените във въззивната жалба пороци на оспорения съдебен акт:

Пред първоинстанционния съд са били предявени искове по чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 КТ, последният вр. чл. 225 КТ. Ищецът (сега въззивник) В. М. М. е твърдял, че е работил в ответното дружество по трудов договор от 20.04.2015 г., като последната заемана от него длъжност била „машинен оператор ТТМ – ГТЛ 1800“. Твърдял е, че трудовото му правоотношение било прекратено със заповед № ЧР-02-247 от 14.12.2022 г. на управителя на ответното дружество, чрез налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“

на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ. Твърдял е, че заповедта не му била връчвана, тъй като по време на издаването и връчването ѝ бил в отпуск за временна неработоспособност заради продължително заболяване, разрешен му първоначално за периода от 19.10.2022 г. до 17.11.2022 г., продължен за периода от 18.11.2022 г. до 17.12.2022 г., за което бил уведомил работодателя. Работодателят никъде не бил посочил да е получил предварително разрешение от инспекция по труда за уволнението. Също така не бил изследвал и дали не страда от някое от заболяванията, за които чл. 333, ал. 1, т. 3 КТ също предвижда закрила. От обаждане по телефона разбрал, че е уволнен, а по-късно като подал молба до ответника, получил заповедта и разбрал, че е записано заповедта да му е връчена на 16.12.2022 г. Твърдял е, че заповедта е била издадена след срока по чл. 194 КТ, а именно 2 месеца от откриването на нарушението. Твърдял е, че от 01.09.2022 г. работодателят бил наясно, че той не се е явил на работа на 30 и 31 август и съответно срокът по чл. 194, ал. 1 КТ бил изтекъл на 01.11.2022 г. Също е твърди, че за неявяването на работа на 10, 11, 14, 15 и 18 октомври 2022 г. работодателят узнал веднага и срокът бил изтекъл на 12.12.2022 г. Неявяването му на работа на 30 и 31 август 2022 г. било по устно нареждане по телефона на прекия му ръководител, тъй като имало да взема компенсации за заместване на колеги, което значело, че неявяването било по нареждане на работодателя, а не самоволно, безпричинно и по неговата инициатива. На 10.10.2022 г. му била поставена ваксина и към тази дата имал вече оплаквания от влошено здраве, отишъл при личен лекар, насочен бил към съдов хирург, но за датите от 10.10.2022 г. до 18.10.2022 г. имало документален проблем за издаване на болничен лист, поради което първият болничен му бил от 19.10.2022 г. Твърдял е, че поради невъзможността да му се издаде болничен лист, по съвет на служител на ответното дружество, пуснал молба за неплатен отпуск за периода от 10.10.2022 г. до 18.10.2022 г. Твърдял е, че му била правена операция на крака и последователно му били издадени болнични за 2 месеца, за което работодателят бил наясно, но въпреки това го уволнил дисциплинарно. Твърди, че работодателят не е приложил правилно критериите по чл. 189 КТ като е избрал най-тежкото дисциплинарно наказание, за което излага съображения, че нарушението не може да се квалифицира като тежко по смисъла на чл. 190 КТ. Твърди, че е получавал БТВ в размер на 2800 лв., като на основание чл. 225 КТ работодателят му дължи обезщетение за 6 месеца в общ размер на 16 800 лв. Искал е от съда да постанови решение, с което да признае за незаконно прекратяването на трудовото правоотношение и да се отмени заповедта, с която същото е прекратено; да бъде възстановен на заеманата длъжност и ответникът да бъде осъден да му заплати обезщетение по чл. 225 КТ в размер на 16 800 лв. за времето от 16.12.2022 г. до 16.05.2023 г., през което останал без работа заради уволнението, ведно със законната лихва датата на предявяване на иска.

Ответникът Р. "Т.-с.", клон на „М.М.-и.“ ЕАД, е оспорил исковете като неоснователни. Не е оспорил обстоятелствата досежно сключения безсрочен

трудов договор № 64/14.04.2015 г. с ищеца за изпълнение на длъжността „машинен оператор ТТМ – ГТЛ 1800“ в РТНК-1; че трудовото правоотношение било прекратено със заповед № ЧР-02-247 от 14.12.2022 г. на управителя на ответното дружество, чрез налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ. Твърдял е, че заповедта е връчена на ищеца на 16.12.2022 г. при отказ, установен с двама свидетели. Твърдял е, че действително от 19.10.2022 г. до 17.12.2022 г. ищецът е бил в болнични, но съобразно графика за работа той е следвало да бъде на работа на 10, 11, 14, 15 и 18 октомври 2022 г., но не се явил и не представил на работодателя оправдателни документи. С доклад от 14.11.2022 г. и.д. ръководител „Добивна промишленост“ го е уведомил за неявяването на работа на ищеца на посочените дати, въз основа на което той е поискал писмени обяснения на 16.11.2022 г. Ищецът дал обяснения на 30.11.2022 г., но отново не били представени оправдателни документи. Поради това работодателят издал оспорваната заповед на 14.12.2022 г. На тази дата комисия в състав от 3-ма служители посетили домашния адрес на ищеца. Тогава той представил болничен лист с дата 23.11.2022 г., за което работодателят бил уведомен от комисията. Заповедта не била връчена. На 15.12.2022 г. работодателят изпратил писмо до Инспекция по труда и получил разрешение по чл. 333, ал. 3 1, т. 4 КТ на 16.12.2022 г. Твърди, че на същата дата 16.12.2022 г. комисия от 3-ма членове посещава отново домашния адрес на ищеца, получава от него декларация за обстоятелства по чл. 1, ал. 1 от Наредба № 5 и му връчва заповедта за уволнение. Той отказал да я получи, като отказът бил удостоверен от двама свидетели. Твърдял е, че е спазил срока по чл. 194 КТ. Със заповед от 12.08.2022 г. на ищеца било наложено предходно наказание „забележка“ за неспазване на трудовата дисциплина. Молбата от ищеца за ползване на неплатен отпуск от дата 04.11.2022 г. за предходни дни не била уважена от работодателя. Твърдял е, че е спазил и нормата на чл. 189 КТ. Искал е съдът да отхвърли исквете като неоснователни и недоказани.

Първоинстанционният съд е приел за установено от фактическа страна, че е безспорно, че между страните е сключен безсрочен трудов договор № 64/14.04.2015 г. за изпълнение на длъжността „машинен оператор ТТМ – ГТЛ 1800“ в РТНК-1; че е издадена заповед № ЧР-02-247 от 14.12.2022 г. на управителя на ответното дружество за налагане на ищеца дисциплинарно наказание „уволнение“ на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ. От събраните писмени и гласни доказателства, а и от признанието на ищеца, е приел за установено обстоятелството, че той не е бил на работа на посочените в заповедта за уволнение дати. Приел е също така, че заповедта е връчена редовно; че работодателят преди връчването ѝ е изпратил писмо до Инспекция по труда изх. № ЧР-01-375 от 15.12.2022 г., с което е поискал писмено разрешение на основание чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ за уволнението на ищеца поради неявяването му на работа на дати 30 и 31 август 2022 г., 10.10.2022 г., 11.10.2022 г., 14.10.2022 г., 15.10.2022 г. и 18.10.2022 г. и че е

получил отговор с писмо изх. № 22096971 от 16.12.2022 г., с което уведомява управителя на Р. "Т.-с.", че на основание чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ дават предварително разрешение за прекратяване на трудовия договор с ищеца на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ. Приел е за установено, че ищецът е подписал декларация по чл. 1, ал. 2 от Наредба № 5, която била предадена на членовете на комисията, както и че ищецът отказал да получи заповедта, но член на комисията го запознал със съдържанието ѝ.

От правна страна първоинстанционният съд е приел, че в тежест на ответника е да установи законосъобразността на оспорената заповед, а именно - че същата е издадена от компетентен орган, носител на работодателската и в частност - дисциплинарната власт; че заповедта притежава изискуемите от закона реквизити и е мотивирана; че е било налице посоченото в заповедта основание за прекратяване на трудовото правоотношение - че ищецът е извършил посоченото в заповедта нарушение на трудовата дисциплина и че същото е извършено виновно; че тежестта на нарушението съответства на тежестта на наказанието; че процедурата по налагане на дисциплинарното наказание е спазена - на ищеца са били изискани обяснения преди налагане на наказанието и че наказанието е наложено в предвидените в разпоредбата на чл. 194 от КТ срокове. Приел е също така, че в рамките на общия фактически състав на уволнението, съдът е длъжен да се произнесе само по отношение на въведените с исковата молба факти и не може служебно да разширява предмета на делото по отношение на факти, които не са въведени в процеса като част от обстоятелствената част на исковата молба, поради което е разгледал единствено фактите, посочени в исковата молба, които в случая се свеждат до твърдение за: липса на връчване на заповедта за уволнение; неспазване на сроковете за налагане на дисциплинарно наказание; нарушена закрила по чл. 333, ал. 1, т. 3 и т. 4 КТ; оспорване по същество извършването на твърдяното в заповедта нарушение; нарушение на чл. 189 КТ. Първото възражение е намерил за неоснователно, тъй като обстоятелството, че ищецът по свое желание е отказал да получи заповедта не води на извод, че тя не му е връчена на 16.12.2022 г. Законът – чл. 335 КТ, не предвижда изискване отказът на работник да получи заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение задължително да бъде отразен върху самата заповед, че отказът може да бъде установен с всички доказателствени средства; че е важно свидетелите на отказа да могат да установят пред съда (да възпроизведат) изявлението на работодателя за прекратяването и че то е достигнало до адресата.

Първоинстанционният съд е приел за неоснователно и възражението за изтекъл преклузивен срок за налагане на дисциплинарното наказание по чл. 194 КТ, тъй като то се смята наложено на ищеца 16.12.2022 г. За неявяването на 30 и 31 август 2022 г. срокът по чл. 194, ал. 1 КТ следва да се брои от 31.08.2022 г., тъй като в този ден за работодателя следва да е налице яснота относно факта на неявяване на ищеца на работа за втори пореден ден. Поради това 2-месечния срок изтичал на 30.10.2022 г., но за времето от 19.10.2022 г.,

когато ищецът е излезнал в болнични, до датата на връчване на уволнителната заповед на 16.12.2022 г., срокът не тече на основание чл.194, ал.3 КТ, поради което съгласно чл. 194, ал. 3 КТ не е бил изтекъл. Ищецът не се е явил на работа и на 10.10.2022 г., 11.10.2022 г., 14.10.2022 г., 15.10.2022 г. и 18.10.2022 г. и срокът по чл. 194, ал. 1 КТ също не е изтекъл.

По отношение на закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 3 КТ е приел, че самият ищец е декларирал пред работодателя, че не страда от някоя от посочените в Наредба № 5 болести, поради което той не се ползва от закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ, а това пък не е наложило работодателят да иска мнение на ТЕЛК.

Приел е също така, че не е установена правнозначима причина ищецът да отсъства от работа за посочените в заповедта дни, както и това, че неявяването на работа е тежко нарушение на трудовата дисциплина съгласно чл. 187, ал. 1, т. 1 КТ и чл. 190, ал. 1, т. 2 КТ, което обосновава предпоставките за налагане на дисциплинарно уволнение и в случая работодателят законосъобразно е преценил тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено, както и поведението на ищеца.

Решението е правилно.

По делото е било безспорно, че ищецът В. М. Илчев е работил при ответника по безсрочен трудов договор от 14.04.2015 г., като е изпълнявал длъжността „машинен оператор ТТМ – ГТЛ 1800“ в РТНК-1. Безспорно е, че на 14.12.2022 г. управителят на ответното дружество е издал заповед № ЧР-02-247 от 14.12.2022 г. за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ на ищеца на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ. Не е било спорно и това, че на посочените в заповедта дати – 30 и 31 август 2022 г. и на 10, 11, 14, 15 и 18 октомври 2022 г., той не се е явил на работа. По делото не е установена правнозначима причина, поради която ищецът не се е явил на работа. Твърдението му, че на 30 и 31 август е отсъствал по указания на прекия си ръководител, е останало недоказано. Освен това по делото е установено, че в работните графици е било отразено, че на посочените дати ищецът трябва да бъде на работа. Недоказано е и твърдението, че за 10, 11, 14, 15 и 18 октомври 2022 г. ищецът е бил в неплатен отпуск. Вярно е, че той е подал писмена молба за ползване на 8 дни неплатен отпуск за времето от 10.10.2022 г., но тази молба е от 04.11.2022 г., а и тя е останала неуважена от работодателя. Ползването на отпуск става по определен в закона ред, включващ изискване за писмена молба на работника и заповед на работодателя, въз основа на която може да започне ползването на отпуска – арг. от чл. 172, ал. 1 КТ. Молбата задължително се подава преди деня, от който работникът/служителят иска да ползва отпуск и това следва от изискването всеки отпуск да бъде ползван след писмено разрешение на работодателя. В случая липсва заявление от ищеца за ползване на неплатен отпуск с дата преди 10.10.2022 г. Липсва и нарочно издадена от работодателя заповед за разрешаване на платения отпуск, поради което няма как да се приеме, че ищецът е отсъствал от работа правомерно. Не би могло да се

приеме и това, че ищецът е отсъствал по здравословни причини, тъй като отпуска за временна неработоспособност се разрешава от здравните органи. Съгласно чл.6, ал.2 от Наредба за медицинската експертиза, приета с ПМС № 120 от 23.06.2017 г. отпускът за временна неработоспособност се оформя с болничен лист, като той се издава за времето от първия ден на настъпване на временната неработоспособност. В случая първият болничен лист на ищеца е издаден на 19.10.2022 г. и от този момент по делото е установена неговата временна неработоспособност. За времето преди тази дата, вкл. и за дните от 10.10. до 18.10.2022 г. няма доказателства за настъпила и удостоверена по предвидения в закона ред временна неработоспособност на ищеца. Неоснователно е твърдението му, че е имало „проблем с документацията около оформянето на първия му болничен лист“, тъй като по делото е установено, че той е посетил за първи път лекар на 19.10.2022 г. – от тази дата са представените амбулаторни листове за извършени прегледи.

Неоснователно е възражението, изложено в исковата молба, а и поддържано във въззивната жалба, че заповедта за уволнение не е надлежно връчена на ищеца. Съгласно чл. 195, ал. 2 и ал. 3 КТ, изявлението на работодателя за налагане на дисциплинарно наказание поражда действие с достигане на изявлението до адресата, т. е. съобразно общите правила на ЗЗД за пораждаване на правно действие на изявленията на страните по договора. Писменото изявление на работодателя за налагане на дисциплинарно наказание може да бъде връчено лично срещу подпис на лицето или чрез пощенска услуга - чрез изпращането на препоръчано писмо с обратна разписка. Не е вярно твърдението, че тя може да бъде връчена само на работното място. Заповедта може да бъде връчена на всяко едно място, където адресатът ѝ може да бъде намерен. Редовно е всяко лично връчване, което е допустимо съобразно общите правила, уредени в чл. 46 и чл. 47, във вр. с чл. 42 и чл. 44 ГПК. Съгласно чл. 44, ал.1 ГПК отказът да се приеме съобщението се отбелязва в разпискана и се удостоверява с подписа на връчителя. Следователно отказът да се приеме заповедта се удостоверява с подписа на лицето, което връчва заповедта. Това в случая е сторено, поради което отказът на ищеца да приеме заповедта не може да засегне редовността на връчването, нито пък задължава работодателя да я изпрати по пощата, тъй като тя се счита за връчена. С показанията на разпитаните по делото свидетели е опровергано твърдението на ищеца, че за заповедта за уволнение е разбрал от телефонно обаждане.

Неоснователно е възражението на ищеца, поддържано и във въззивната жалба, че дисциплинарното наказание е наложено извън срока, предвиден в нормата на чл.194, ал.1 КТ - не по-късно от 2 месеца от откриване на нарушението и не по-късно от 1 година от извършването му. Съгласно ал.3 на този текст предвидените срокове не текат през времето, когато работникът или служителът е в законоустановен отпуск или участва в стачка, а според ал. 4 и през времето от подаване на искането до получаване на мнението на трудово-експертната лекарска комисия и/или на предварителното разрешение

за уволнение от инспекцията по труда в случаите по чл. 333, ал. 1 КТ. В случая заповедта е връчена на ищеца на 16.12.2022 г. За времето от 19.10.2022 г. той е бил в отпуск за временна неработоспособност. Следователно след 19.10.2022 г. сроковете за налагане на дисциплинарното наказание не са текли. За неявяването на 30 и 31 август 2022 г. срокът по чл. 194, ал. 1 КТ следва да се брой от 31.08.2022 г., тъй като в този ден за работодателя е била налице яснота относно факта на неявяване на ищеца на работа за втори пореден ден. Поради това 2-месечният срок е следвало да изтече на 30.10.2022 г., но от 19.10.2022 г. ищецът е излезнал в болнични и така до датата на връчване на уволнителната заповед на 16.12.2022 г., поради което съгласно чл. 194, ал. 3 КТ срокът не е бил изтекъл. И за следващите дати, на които ищецът не се е явил работа - 10.10.2022 г., 11.10.2022 г., 14.10.2022 г., 15.10.2022 г. и 18.10.2022 г., срокът по чл. 194, ал. 1 КТ също не е изтекъл, тъй като е спрял да тече на 19.10.2022 г.

Неоснователно е оплакването, изложено в исковата молба (не се поддържа във въззивната жалба), че е нарушена закрилата по чл.333, ал.1, т.3 КТ. Твърдението е било напълно голословно, след като ищецът е подписал декларация, че не страда от някоя от посочените в Наредба № 5 на МЗ болести, а в хипотезата на чл. 333, ал. 1, т. 3 КТ юридическият факт, който поражда предварителна закрила е наличието на болест, включена в тази наредба. За работодателя не съществува задължение за събиране на информация за здравословното състояние на работника или служителя. Не е налице и нарушение на предварителната закрила по чл.333, ал.1, т.4 КТ, предвиждаща задължително разрешение на инспекцията по труда при дисциплинарно уволнението на работник или служител, който е започнал ползването на разрешения му отпуск. Предварителната закрила по чл.333, ал.1 т.4 КТ се отнася към момента на връчването на уволнителната заповед – работодателят не може да уволни работник или служител, който към този момент е започнал ползването на разрешен отпуск и работодателят е уведомен (знае) за това. Същата не е приложима в случаите, когато работникът или служителът, макар да е бил в разрешен отпуск, според издадения му болничен лист, не е представил болничния лист и не е уведомил работодателя си за ползването на такъв отпуск (О-89-2020, III г.о.; Р-122-2014, IV г.о.; Р-155-2015, IV г.о.). В случая по делото е установено от показанията на разпитаните по делото свидетели, че ищецът е предал болничния лист, според който е бил в отпуск за временна неработоспособност, на 14.12.2022 г. на служителите, изпратени от работодателя да връчат заповедта за уволнение. Затова за работодателя не било задължително да иска разрешение от инспекцията по труда. Въпреки това, той е сторил това, респ. е получил такова разрешение от 15.12.2022 г. Във връзка с оплакването относно защитата по чл.333, ал.1, т.4 КТ съдът намира за необходимо да отбележи, че представените пред настоящата инстанция експертни решения, с които се потвърждават издадените болнични листове, са без значение за настоящия спор. По принцип от значение за тази

закрила е наличието на разрешен отпуск по болест и ползването му да е започнало. Без значение е дали решението на ЛКК или ЕР на ТЕЛК за издаване на болничен лист е било впоследствие отменено или потвърдено. Това нито ползва, нито вреди на ищеца, защото издадените болнични листове касаят друг период, различен от времето на извършване на дисциплинарното нарушение. Иначе никой не оспорва факта, че по време на издаването на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание ищецът е бил в отпуск поради временна неработоспособност.

Не е налице и нарушение по чл.189 КТ, каквото ищецът счита, че е допуснато от работодателя. Съгласно този текст, при определяне на дисциплинарното наказание се вземат предвид тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено, както и поведението на работника или служителя. Видно е от данните по делото, че ищецът е бил дисциплинарно наказван многократно. Така със заповед № 35 от 26.05.2017 г. е наказан с дисциплинарно наказание „Предупреждение за уволнение“ за неявяване на работа на 14.05.2017 г.; със заповед № 134 окт 12.07.2017 г. – отново с дисциплинарно наказание „Предупреждение за уволнение“ за това, че на 20.05.2017 г. е регистрирал освен своя пропуск и този на лицето Й.Г.Й.; със заповед № 43 от 20.07.2018 г. – с дисциплинарно наказание „Предупреждение за уволнение“ за неявяване на работа на 10.06.2018 г.; със заповед от 13.10.2021 г. – с дисциплинарно наказание „забележка“ за неявяване на работа на 5, 6, 13, 20 и 22 август 2021 г. Нарушенията, за които е получил дисциплинарите наказания, са все за отсъствие от работа, без наличие на оправдателна причина, удостоверена по предвидения в закона ред, което показва, че работникът проявява трайно незначително на трудовата дисциплина. Извършеното от него нарушение е тежко, за което законът предвижда дисциплинарно уволнение. Безпричинното отсъствие от работа, както и неуведомяването на работодателя за разрешен отпуск за временна неработоспособност безспорно компрометира работния процес, респ. застрашава дейността на дружество, и е лош пример за поведение в трудовия колектив. Във връзка с поведението на работника, което следва да се вземе предвид при определяне на дисциплинарното наказание, следва да се отчете обстоятелството, че ищецът не уведомил работодателя си за ползвания от него отпуск за временна неработоспособност, както и не е предал своевременно издадения болничен лист. Ето защо следва да се приеме, че наложеното дисциплинарно наказание „уволнение“ съответства на тежестта на извършеното нарушение на трудовата дисциплина.

Във въззивната жалба е изложено още едно оплакване относно законосъобразността на атакуваната заповед за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“, а именно, че не е спазена определената в закона процедура, както и че в заповедта следва да бъде посочено какво точно е извършил или не е извършил работникът или служителят, кога и къде го е извършил, по силата на какъв акт е бил задължен да го извърши, какъв е интересът за извършването или неизвършването му за работодателя, както и

какво лично отношение е показал към простъпката си. Такова оплакване не е изложено в исковата молба. В практиката на ВКС е установено едно принципно положение, съгласно което ищецът по иск за признаване на уволнение за незаконно по чл.344, ал.1, т.1 КТ трябва да посочи всички факти, които опорочават, отлагат или погасяват оспорваното потестативно право на работодателя, а ответникът – всички факти, които пораждат това право или имат значение за надлежното му упражняване. Съдът не може да основе решението си по иск по чл.344, ал.1 т.1 КТ на факти, които опорочават, отлагат или погасяват оспорваното потестативно право, но не са посочени от ищеца в исковата молба. След предявяването на иска ищецът може да допълва исковата си молба, като посочва нови факти, само ако е направил съответното възражение срещу оспорваното потестативно право на работодателя. В случая ищецът е оспорил уволнението на посочените по-горе основания. Дори и да се приеме, че, тъй като нормата на чл.195, ал.1 КТ е императивна, следва да се преценява дали е налице необходимото съдържание на заповедта, съдът намира, че актът на работодателя съдържа данни за нарушителя, наложеното наказание и законния текст, въз основа на който се налага, описание на нарушението и времето на извършването му. Заповедта е ясно мотивирана, като са посочени съществени признаци на деянието от обективна страна, времето и мястото на извършването му. От съдържанието ѝ следва несъмненият извод за същността на фактическото основание, поради което е прекратено трудовото правоотношение, и ищецът е имал възможност да разбере причината, поради която трудовото правоотношение се прекратява.

Поради изложените съображения съдът намира, че наложеното на ищеца дисциплинарно наказание „уволнение” е законосъобразно, а предявеният иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за отмяната му е неоснователен и следва да се отхвърли. По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ: Отхвърлянето на иска с правна квалификация чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ обуславя неоснователност на иска за възстановяване на работа, поради което искът за възстановяване на заеманата до уволнението работа също следва да бъде отхвърлен. Същото се отнася и до иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ вр. чл. 225 КТ, тъй като той предполага незаконност на уволнението, каквато в случая не е налице. Обжалваното решение като законосъобразно следва да бъде потвърдено. На основание чл.78, ал.3 ГПК въззивникът следва да заплати на въззиваемия сумата от 200 лв. за юрисконсултско възнаграждение пред въззивната инстанция.

Воден от горното, съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решение № 63 от 29.05.2023 г., постановено по гр.д. № 119/2023 г. по описа на Районен съд - Раднево.

ОСЪЖДА на основание чл.78, ал.3 ГПК В. М. М. от гр. С.З., ***, ЕГН *****, ДА ЗАПЛАТИ на Р. "Т.-с.", клон на „М.М.-и.“ ЕАД, ЕИК ***, със седалище и адрес на управление в с. К., ***, представлявано от управителя С.Г.Б., сумата от 200 лв. за юрисконсултско възнаграждение пред въззивната инстанция.

Решението подлежи на касационно обжалване в едномесечен срок от връчването му на страните пред ВКС на РБ при наличието на касационните основания по чл.280 ГПК.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____