

# РЕШЕНИЕ

№ 2096

гр. София, 06.02.2024 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 69 СЪСТАВ**, в публично заседание на двадесет и трети януари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: **ВАНЯ Б. И. ЗГУРОВА**

при участието на секретаря **СВЕТЛА Р. ЛАЗАРОВА**  
като разгледа докладваното от **ВАНЯ Б. И. ЗГУРОВА** Гражданско дело № 20221110123064 по описа за 2022 година

Предявени са обективно съединени искиове с правна квалификация чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 и ал. 2 КТ.

Ищцата **Р. Р. С.** твърди, че е била в трудово правоотношение с ответника „ФИРМА“ЕАД съгласно трудов договор № 9000534 от 20.05.2009 г., по силата на което и съгласно допълнително споразумение №20002710/31.01.2020г. изпълнявала длъжността „ръководител“ на отдел „Съдебни вземания- битови клиенти“ към дирекция „Правна“ с изпитателен срок от 3 месеца в полза на работодателя. С допълнително споразумение №21002276/29.03.21г. била назначена на длъжност изпълняващ длъжността ръководител, отдел „съдебно изпълнение“ към дирекция „Правна“ с код по НКПД 13497012, с основно брутно месечно трудово възнаграждение 3431,36лева , като запазила титулярното си място на предходната ръководна позиция. Поддържа, че по трудовото правоотношение е полагала работа при ненормиран работен ден , като по силата на действащ Колективен трудов договор е получавала и следните допълнителни възнаграждения : добавка за социални нужди в размер на 325лв. ежемесечно ; еднократна коледна добавка в размер на 200лв., еднократна добавка за Великден в размер на 200лв., еднократна добавка за деня на енергетика в размер на 180лв., еднократна добавка за летни отпуски в размер на 400лв. Твърди, че на 25.02.22г. ѝ е връчено искане за предоставяне на писмени обяснения по чл. 193, ал.1,КТ , обективизирано в писмен документ с изх. № ЧР 32/25.02.22г., като е депозирала обяснения по поставените ѝ въпроси на 28.02.2022г. Поддържа, че без да бъдат разгледани по същество дадените от нея обяснения , на 14.03.22г. на ищцата била връчена Заповед за налагане на дисциплинарно наказание

„Уволнение“ №15/14.03.2022г. за следните нарушения на трудовата дисциплина: на 07.09.21г.- закъснение за работа с час и половина, на 24.09.21г.- явяване на работа с два часа и 38 минути закъснение , на 01.10.21г.- явяване на работа с 10 минути закъснение , на 12.01.22г.- напускане на работното място 22 мин. преди края на работния ден , на 19.01.22г.- напускане на работното място с 2 часа и 30мин. по-рано от края на работното време, на 21.02.22г.- периодично отсъствие от работното място, на 22.02.22г. – отсъствие в размер на 2 ч. и 3 мин. , грубо отношение и неосказване на съдействие на частни съдебни изпълнители , липса на нормална работна комуникация, липса на старание при изпълнение на служебни задължения и допускане на грешки. Твърди се незаконност на издадената Заповед за уволнение поради неспазване на правилата по чл. 193 и 195,КТ . Поддържа, че на 07.09. и на 24.09. е напуснала работното си място във връзка с медицински прегледи, на които е завела майка си и след изрично устно уведомяване на директор на дирекция „Правна“ при ответника и получаване на разрешение. Сочи , че закъснението на 01.10.21г. е десет минути, което не обосновава налагане на най-тежкото наказание. Твърди, че за отсъствията на 07.09, 24.09. и 01.10. 21г. е изтекъл двумесечния преклузивен срок за налагане на наказание от момента на откриване на нарушението. За дните 12.01.22г. и 19.01.22г. твърди, че има писмено разрешение за напускане на работното място в 16.30ч. във връзка с посещение при физиотерапевт поради здравословни проблеми. На следващо място поддържа, че тези отсъствия са под един час, както и че на 19.01.22г. не е напуснала работното си място в 14.30ч., доколкото е изпращала служебни имейли в интервала 15.11ч.- 15.44ч. Ищцата твърди, че на 21.02.22г. е била на работа през целия ден.

На следващо място, счита че в процесната заповед твърденията за грубо отношение, липса на комуникация и допускане на грешки , не са конкретизирани по никакъв начин и не отговарят на действителността . Твърди, че не е извършила посочените в заповедта нарушения , като е изпълнявала трудовите си задължения отговорно , качествено и в най-добрия интерес на работодателя Твърди, че не са ѝ налагани дисциплинарни наказания преди това и до момента на уволнението си е получавала само позитивни периодични оценки за работата си. В рамките на 2021г. работодателят бил изготвил 3 атестационни карти на ищцата, всяка от които с отлична оценка. Единствената причина, поради която не получила атестация за последното тримесечие, била, че в този период не е подлежала на оценка поради ползване на отпуск по болест за повече от 10 дни. Твърди се, че на 23.02.22г. работодателят предложил повишение на ищцата чрез промяна на длъжността ѝ от И.Д. Ръководител в „Ръководител отдел“ с код по НКПД 1347012 , като ищцата не подписала същото , поради това, че било поставено условие в споразумението за уговорка за 3-месечен срок на изпитване в полза на работодателя, като с поставянето на това условие ищцата намира, че работодателят е действал недобросъвестно. На следващо място твърди, че работодателят не е спазил разпоредбата за предварителна защита преди

уволнението по чл. 333,КТ.

Предвид изложеното моли съда да отмени уволнението, да я възстанови на заеманата до уволнението длъжност, както и да осъди ответника да ѝ заплати сумата 20 588,16 лева – обезщетение за оставане без работа в периода 14.03.2022 г. – 14.09.2022 г. , ведно със законна лихва от датата на исковата молба. Претендира разноски по производството.

Ответникът „ФИРМА“ЕАД твърди, че е спазил процедурата по налагане на дисциплинарното наказание, а по същество - че вменените нарушения са извършени от ищцата виновно и наложеното наказание е съответно, като излага подробни съображения в отговора.

Счита , че заповедта за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ е законосъобразна , а акцесорните искове за възстановяване на заеманата длъжност и за заплащане на обезщетение за оставане без работа за неоснователни . Моли за цялостно отхвърляне на исковете. Претендира разноски.

При така изложените твърдения съдът е сезиран с кумулативно обективно съединени искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1-3 КТ, във връзка с чл. 225, ал. 1 и 2 КТ - за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна, за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност и за заплащане на обезщетение за времето, през което ищецът е останал без работа поради уволнението/ получавал е по-ниско възнаграждение.

Съдът, като съобрази доводите на страните и събраните писмени доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност, намира за установено следното от фактическа страна:

Не се спори по делото, а това се установява и от представения трудов договор № 9000534/20.05.09г., допълнително споразумение № 20002710/31.01.20г. и допълнително споразумение №21002276/29.03.21г. , че ищцата е изпълнявала длъжността ръководител, отдел „съдебно изпълнение“ към дирекция „Правна 4 при ответника с код по НКПД 13497012, с основно брутно месечно възнаграждение 3431,36лв.

Не е спорно между страните , че на 25.02.22г.на ищцата е връчено искане за предоставяне на писмени обяснения по реда на чл. 193, ал.1,КТ , както и че е депозирала такива на 28.02.22г.

Със заповед № 15/14.03.2022 г., трудовото правоотношение на ищцата било прекратено от работодателя на основание чл. 190, ал. 1, т. 4 КТ и т.7,КТ , вр. с чл. 187, ал.1, т.3, т.4, т.7, т.8 , т.10 от КТ и при спазване на изисванията по чл. 186, 189, чл. 193, ал.1,КТ, тъй като работникът извършил нарушение на трудовата дисциплина, състоящо се в ненавременен явяване и значително по-ранно напускане на работното място в периода от 0-1.09.21г. до 23.02.22г. , както следва: -на 07.09.21г.- явяване на работното място в 10ч. , при работно

време от 08.30ч.- с 1ч. и 30 мин. по-късно от началото на работния ден; -на 24.09.21г.- явяване на раб. място в 10.38ч.- при работно време от 08.30ч.- с 1ч. и 38мин. по-късно от началото на работния ден; - на 01.10.21г.- явяване на раб. място в 08.40ч.- при работно време от 08.30ч.- -10мин. по-късно от началото на работния ден;- на 12.01.22г. – напускане на работното място в 16.38ч.- при работно време до 17.00ч.- -с 22мин. по-рано от края на работния ден; -на 19.01.22г.- напускане на раб. място в 16.30ч. , при работно време до 17.00ч.- , с 2ч и 30мин по-рано от края на работния ден; -на 21.02.22г.- явяване на работното място в 08,24,33ч. след което излиза в 08,24,58часа;- на 21.02.22г.- отново явяване в сградата на работното място в 08.46ч. , след което излиза в 09.55ч. и отново напуска работното място в 10.06ч.;- на 22.02.22г.- напускане на сградата на работното място в 08.34ч. , след което се явява на работното място в 10.37ч. ;

Посочено още в заповедта за уволнение е, че ищцата Р. С. е допускала проява на грубо отношение , неоказване на съдействие към частни съдебни изпълнители и помощник частни-съдебни изпълнители , свързани със справки при образувани изпълнителни дела в качеството на представляваща „ФИРМА“ЕАД пред институции, вещи лица и съдилища; констатирана липса на нормална комуникация между ищцата и служители на отдел „Съдебно изпълнение“, ; че срещу ищцата били постъпвали многократни устни оплаквания от служители на отдела; че не извършва възложената работа с необходимото качество , допуска грешки и несъответствия , които водят до загуби и пропуски за ответника; липса на необходимото старание при изпълнение на задълженията; полагане на извънреден труд, доказващо невъзможността да изпълнява възложените задачи в предвидения срок и с необходимото качество.

За изясняване на фактичестката страна на спора по делото са разпитани в качеството на свидетели Т. С., М. П., С.У. .

От показанията на свидетелите С. и М. П. , работили в една стая с ищцата в рамките на процесния период , се установява , че същата е имала добро отношение към колегите си, включително подчинените си, била възискателна към служителите , като не е проявявала лошо и неуважително отношение към тях. Искала е работата да бъде добре свършена, като е имала забележки към работата на техническите сътрудници У. и П.. Според св. С., често се налагало в качеството му на старши юриконсулт да поправя работата на техническите сътрудници поради допускани грешки. От показанията на свидетелите С., М. П. и С. У. се установява, че същите не са присъствали на случай , в който ищцата е отправяла обидни думи и реплики към подчинен служител. Според свидетелката У., като служител на ответника, която била пряко подчинена на ищцата, последната е имала лошо отношение към служителите, комуникацията била трудна. Според свидетелката имало оплаквания от кантори на съдебни изпълнители по отношение на работата с ищцата и трудната комуникация.

В показанията си св. Д.П. заявява да е била обидена на работното място от ищцата поради това, че не могла да изготви доклад, възложен и от ищцата като пряк ръководител, който следвало да е от името на ищцата до Директор Дирекция „Правна“. След като свидетелката на няколко пъти се налагало да поправа доклада, била наречена „мисловно неграмотна“, като според свидетелката Д.П. не ѝ влизало в задължението да изготвя такъв тип доклади. В показанията си св. Д.З.- служител на ответника, на длъжност технически сътрудник, заявява, че ищцата ѝ била ръководител от около година, като имала прояви на грубо отношение към частни съдебни изпълнители и помощник съдебни изпълнители, които прояви били ежедневие. Свидетелката твърди, че е присъствала на случка, при която ищцата нарекла технически сътрудник Д.П. „мисловно неграмотна“ поради това, че не могла да изготви възложен ѝ доклад. Свидетелката Зафирова заявява, че ищцата не я е нагрубявала с изрази, като по време на нейното ръководство в дирекцията имало наказани служители във връзка с проверки на ищцата – Р. И., С. У. и Д.П.. Пояснява, че с Р. И. са сестри.

Според заключенията по назначената компютърно-техническа експертиза, допълнителна такава и поясненията на вещо лице в съдебно заседание, е възможно влизането в сградата на ответното дружество и без чекиране, на местата, където има жива охрана, и ако същата асистира влизането, като излизането може да стане с друг механизъм и без чекиране, от гледна точка на пожаро-безопасност на сградата.

Съдът кредитира показанията на част от свидетелите -С., М. П. и С. У. като логични, последователни и подкрепящи се от събраните по делото доказателства. Показанията на свидетелите Д.П. и Д.З. и У. съдът преценява по реда на чл. 172, ГПК, като взема предвид възможната тяхна заинтересованост, доколкото и към момента на депозирането им пред съда, същите се намират в правоотношение с ответника по делото.

Съдът намира, че не следва да обсъжда другите доказателства, тъй като същите са неотносими към предмета на делото.

Съдът, като съобрази доводите на страните и събраните писмени доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност, намира за установено следното от правна страна:

По главният иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна съдът намира следното:

Касае се за трудов спор по смисъла на чл. 357 КТ. При разпределяне на доказателствената тежест в съответствие с изискванията на чл. 154 от ГПК в тежест на работодателя – ответника по делото е да установи при условията на пълно и главно доказване законосъобразното упражняване на потестативното право на прекратяване на трудовото правоотношение. За да е законосъобразно дисциплинарното уволнение, следва на първо място да се установи наличие на валидно трудово правоотношение. Анализът на доказателствената

съвкупност сочи на извода, че между спорещите страни е съществувало такова валидно учредено трудово правоотношение. Но преди съдът да пристъпи към разглеждане на спора по същество, следва да прецени дали ищецът се е ползвал от предвидената в чл. 333 КТ закрила при уволнението, респ. дали работодателят е получил предварително разрешение за прекратяване на трудовото правоотношение от компетентния административен орган – Инспекцията по труда.

С разпоредбата на чл. 333 КТ законодателят е свързал изискванията на предварителната закрила при уволнение с посочените в закона основания за прекратяване на трудовото правоотношение /чл. 328, ал. 1, т. 2, 3, 5, 11 и чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ/. Когато за извършване на уволнението се изисква предварителното разрешение на инспекцията по труда или съгласието на синдикален орган и такова разрешение или съгласие не е било искано или не е било дадено преди уволнението съдът отменя заповедта за уволнение като незаконно само на това основание без да разглежда трудовия спор по същество – арг. чл. 344, ал. 3 КТ. Закрилата при уволнение има социален характер. Предназначението и е да постигне социална справедливост при уволнението. В изброените в чл. 333 КТ случаи на уволнение, в които попада и процесният, уволнението е поставено в зависимост от получаване на предварително разрешение от определен държавен или синдикален орган. Закрилата е предварителна, тъй като предхожда извършването на уволнение. Връчването на заповедта за уволнение или на предизвестието за уволнение е моментът, към който се осъществява закрилата по чл. 333 КТ. Тогава упражненото право от работодателя да прекрати трудовото правоотношение е породило действие с достигане на изявлението до адресата. Това е правно релевантният момент, към който следва да се прецени законността на изявлението – дали съществува потестативното право на уволнение и надлежно ли е упражнено, включително дали е преодоляна закрилата по чл. 333 КТ /арг. от чл. 333, ал. 7, вр. чл. 335, ал. 2 КТ/. Такава е установената практика на ВКС – например решение № 208/02.05.2012 г. по гр. д. № 738/2011 г. на IV ГО, решение № 559/09.07.2012 г. по гр. д. № 650/2009 г. IV ГО, решение № 208/02.05.2012 г. по гр. д. № 738/2011 г. IV ГО, решение № 437/20.01.2012 г. по гр. д. № 1594/2010 г. IV ГО и много други.

В настоящото производство се оспорва законността на уволнението на ищеца, наложено на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ – прекратяване на трудовото правоотношение, поради дисциплинарно уволнение. В исковата молба ищецът е навел множество оплаквания за процесуална и материална незаконосъобразност на оспорената заповед за уволнение. Един от доводите, въз основа на които се оспорва процесната заповед, е че не е преодоляна предварителната закрила срещу уволнението на ищеца по чл. 333 КТ, като не е взето мнение на ТЕЛК и разрешение от Инспекцията по труда преди уволнението. Ищцата обаче не твърди и не доказва да е сред изброените лица, на които по закон е предоставена подобна закрила, включително и като не е попълнила предоставена ѝ от работодателя декларация в този смисъл.

Поради горното това твърдение на ищцата остава недоказано в процеса и не може да служи като основание за отмяна на атакуваната заповед за уволнение.

Основателни обаче се явяват останалите възражения на ищцата досежно незаконосъобразността на уволнителната заповед. Разпоредбата на чл. 190, ал.1, т.1, КТ предвижда, че дисциплинарно наказание „уволнение“ може да бъде наложено при най-малко три отсъствия или закъснения в рамките на един месец, всяко от които не по-кратко от един час. Или при дадената законова дефиниция, цитираните от работодателя в заповедта за уволнение закъснения не обосновават налагане на най-тежкото наказание. Отделно от това с оглед на изслушаните по делото заключения по компютърно – технически експертизи, които съдят кредитира като обективни и безпристрастно изготвени от лице, разполагащо с нужните знания и опит, не може да се направи категоричен извод за детайлно и надеждно отчитане от системата на всяко влизане и излизане, доколкото според вещото лице е възможно това да стане и без същото да е надлежно отразено от системата. Предвид изложеното съдят намира за недоказани от страната, която носи тежестта за това, на твърдяните нарушения на трудовата дисциплина по отношение на ищцата, изразяващи се в ненавременно явяване и по-ранно напускане на работното място в периода 01.09.21г.- 23.02.33г.

По отношение на останалите вменени нарушения със заповедта за дисциплинарно наказание, настоящият съдебен състав отново намира същите за недоказани предвид събраните по делото доказателства- в това число противоречивите свидетелски показания на двете групи свидетели, както и предвид липсата на каквито и да било други, в т.ч. писмени относими доказателства, които да установят твърденията за извършени нарушения в процесната заповед, посочени като нарушения по чл. 187, ал.1, т.3, т.4, т.7, т.8 и т.10 от КТ и чл. 190, ал.1, т.4, предл.1 и т.7, КТ. Основателни са оплакванията на ищцата, че посочените нарушения на трудовата дисциплина не са в достатъчна степен индивидуализирани, като доказателства от страна на ответника също не са ангажирани. Съдят следи служебно за спазването на чл. 195, ал.1 от КТ. Изискването за служебно приложение на чл. 195, ал.1 следва от невъзможността съдят да разгледа спора по същество, ако заповедта не отговаря на тези изисквания, а също и с оглед защита правата на работника или служителя. В случая съдят не би могъл да разгледа спора по същество, ако не е ясен и точно определен предмета на съдебния контрол. Съгласно разпоредбата на чл. 195, ал. 1 КТ дисциплинарното наказание се налага с мотивирана писмена заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога е извършено, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага. Липсата на който и да е от тези реквизити /с изключение на правната

квалификация на нарушението/ нарушава правото на защита срещу уволнението на работника, а от друга страна прави невъзможна проверката на законосъобразността на заповедта за наказание, която следва да извърши съдът. **Особено съществено изискване към мотивирането на заповедта е ясното индивидуализиране с всичките обективни и субективни признаци на извършеното нарушение, посочването на обстоятелствата, при които е извършено, както и времето на извършването му.** Ако заповедта за налагане на наказанието препраща към документ, който е връчен на ищеца, имащ съдържанието, посочено по-горе, то се изпълнява изискването за пълно описание на нарушението и обстоятелствата, при които то е извършено. В случая на ищеца е връчена както заповедта за налагане на дисциплинарното наказание, така и посоченият в заповедта доклад , в който доклад нарушенията също са описани общо и бланкетно . Ето защо при извършване на преценката относно мотивираността на заповедта съдът ще вземе предвид и двата документа. От анализа на заповедта и доклада следва, че в частта по нарушения по посочените в т. 3,4,7,8, и 10 на чл. 187, ал.1,КТ и чл. 190, ал.1, т.4 , предл.1 и т.7,КТ , не са спазени изискванията на чл. 195, ал. 1 КТ за достатъчна индивидуализация на всяко нарушение по начин, позволяващ както защитата на работника, така и преценката за законосъобразност, която следва да извърши съдът. Не са посочени времето и конкретните действия , за които е наложено наказанието, а само законовите текстове , под които счита, че се подвеждат нарушенията без тяхното конкретно описание , а само общо посочване.

Предвид изложеното съдът намира, че процесната заповед не е в достатъчна степен мотивирана в частта по нарушенията по т. 3,4,7,8, и 10 на чл. 187, ал.1,КТ , поради което и при налагане на дисциплинарното наказание за така посочените деяния, следва да се приеме, че са допуснати твърденията от ищеца нарушения на установената в КТ процедура.

За пълнота на мотивите обаче съдът намира, че твърденията, макар и по най- общ начин, нарушения на трудовата дисциплина, не се доказват по несъмнен, категоричен начин от свидетелските показания , доколкото същите са неконкретизирани и противоречиви, а от друга страна, липсват категорични доказателства , които да ги установяват по несъмнен начин.

При така установените обстоятелства и изложените правни изводи съдът



приема, че уволнението на Р. Р. С. е незаконосъобразно и трябва да бъде отменено.

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

Тъй като уволнението, извършено едностранно от работодателя със заповед № 15 от 14.03.2022 г. на изпълнителния директор на „ФИРМА“ЕАД и на Председателя на УС на „ФИРМА“ЕАД е незаконосъобразно, както и с оглед на обстоятелството, че ищцата е полагала труд при ответника към момента на прекратяване на трудовото правоотношение по безсрочно трудово правоотношение, настоящият съдебен състав приема, че са налице всички материални предпоставки за уважаване на обусловения иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ и уволненият работник следва да бъде възстановен на заеманата преди уволнението длъжност .

**По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ, във вр. с чл. 225, ал. 1 и 2 , КТ.**

За да бъде уважен искът с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ, във връзка с чл. 225, ал. 1 КТ трябва да се установи, че в обективната действителност са настъпили три юридически факта: 1. да е налице противоправно поведение на работодателя, изразяващо се в незаконно упражняване на потестативното право да прекрати с едностранно волеизявление съществуващото с ищеца трудово правоотношение; 2. ищецът да 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 и 3. причинно-следствена връзка между незаконното уволнение и оставането без работа.

В конкретния случай уволнението е признато за незаконно и е отменено. От представеното заверено копие на трудова книжка и служебна книжка на ищеца след вписаното му уволнение по чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ е видно, че от 14.03.22г. до 19.04.22г. ищцата е започнала работа при друг работодател. „ФИРМА“ЕООД с по-ниско трудово възнаграждение – в размер на 750лв., а от 01.08.22г. е започнала работа на длъжност главен юрисконсулт, 4 младши ранг в Министерство на образованието и науката при възнаграждение в размер на 1850лева, като няма данни това служебно правоотношение да е прекратено .Следователно, доказано е оставането на ищцата след уволнението без работа за периода от 20.04.2022 г. до 30.07.2022 г., и получаване на по-ниско възнаграждение за останалата част от 6-месечния исков период , което е в пряка причинно-следствена връзка с незаконното прекратяване на трудовото правоотношение от работодателя. Съгласно чл. 228 КТ, във вр. с чл. 225, ал. 1 КТ brutното трудово възнаграждение на работника или служителя се определя за месеца, предхождащ месеца, в който е възникнало основаниято за съответното обезщетение, или последното получено от работника или служителя месечно брутно трудово възнаграждение, получено през календарния месец, предхождащ месеца, в който е възникнало основаниято за съответно

обезщетение- или брутно трудово възнаграждение от 3485,68лева / установено във фиш за раб. Заплата за м. 02.22г. на л.243 от делото/.Или с оглед данните за получавано от ищцата по-ниско възнаграждение в рамките на част от процесния период с оглед изложеното по-горе, исковата претенция следва да се уважи до размер от 18 314,08лева и отхвърли за горницата над този размер до пълния предявен размер.

При този изход на делото ответникът, съобразно уважената част от кумулативно обективно съединените искове, следва да бъде осъден по правилата на чл. 78, ал. 1 ГПК да заплати на ищеца направените от него съдебни разходи, а именно в размер на 1645,66лева за заплатено адвокатско възнаграждение. В този смисъл съдът не споделя възражението на ответника, на основание чл. 78, ал. 5 ГПК, тъй като адвокатското възнаграждение е съобразено с минималния размер, предвиден в Наредба № 1 от 9 юли 2004 г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения.

Ответникът трябва да бъде осъден по правилата на чл. 78, ал. 6, във вр. с чл. 83, ал. 1, т. 1 ГПК да заплати в полза на Софийския районен съд на дължимите държавни такси в размер на 892, 56 лева, (включително по 80 лв. за разглеждане на двата неоченьими иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 КТ). Следва да бъде осъден да заплати и сторените разноски касаещи съдебните експертизи, съразмерно на уважените искове в размер на 400,29 лева.

Съразмерно на отхвърления иск на ответника също следва да бъдат присъдени разноски съобразно представен списък, в размер на 67,93лева, съобразно представения списък на разноски.

Воден от горното, съдът

## РЕШИ:

**ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО УВОЛНЕНИЕТО** на Р. Р. С. с ЕГН \*\*\*\*\* , извършено със заповед № 15/14.03.2022Г. на Изпълнителния директор на „ФИРМА“ЕАД и председателя на УС на „ФИРМА“ЕАД, с която на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ е прекратено трудовото правоотношение с ищцата Р. Р. С. за нарушения по чл. 190, ал.1, т.4 , предл.1 и т.7,КТ и чл. 187, ал.1, т.3, т.4, т.7, т.8, т.10 от КТ , поради дисциплинарно уволнение, **като ГО ОТМЕНЯ** по иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ.

**ВЪЗСТАНОВЯВА** Р. Р. С. с ЕГН \*\*\*\*\* на длъжността "Ръководител, отдел" в отдел „Съдебни вземания- битови клиенти“, и.д.“Ръководител, отдел“ в отдел „Съдебно изпълнение“ към дирекция „Правна“ при ответника „ФИРМА“ЕАД, ЕИК \*\*\*\*\* ,която е заемала преди

уволнението със заповед № 15/14.03.2022Г. на Изпълнителния директор на „ФИРМА“ЕАД и председателя на УС на „ФИРМА“ЕАД , по иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ.

**ОСЪЖДА** „ФИРМА“ЕАД, ЕИК \*\*\*\*\*, ДА ЗАПЛАТИ на Р. Р. С. с ЕГН \*\*\*\*\*, по иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ, във вр. с чл. 225, ал. 1 И 2 КТ сумата от 18 314,08 ЛЕВА , представляваща сборът от обезщетението за оставяне без работа вследствие на незаконното уволнение и разликата от получавано по-ниско възнаграждение в рамките на исковия период 14.03.22г. – 14.09.22г. , ведно със законната лихва от датата на предявяване на исковата молба – 29.04.2022 г. до окончателното изплащане на вземането, **КАТО ОТХВЪРЛЯ ИСКА** за горницата над уважения размер до пълния предявен размер от 20 588,16лева като неоснователен.

**ОСЪЖДА** „ФИРМА“ЕАД, ЕИК \*\*\*\*\*, да заплати на Р. Р. С. с ЕГН \*\*\*\*\*, на основание чл. 78, ал. 1 ГПК сумата от 1645,66лева , представляващи сторени разноски в производството.

**ОСЪЖДА** на основание чл. 78, ал. 6 ГПК, във вр. с чл. 83, ал. 1, т. 1 ГПК „ФИРМА“ЕАД, ЕИК \*\*\*\*\*, да заплати по сметка на Софийския районен съд сумата от 892,56лева, представляваща дължимата държавна такса за производството, и сумата от 400,29лева - сторени разноски за експертиза.

**ОСЪЖДА** Р. Р. С. с ЕГН \*\*\*\*\*, да заплати на „ФИРМА“ЕАД, ЕИК \*\*\*\*\*, на основание чл. 78, ал. 3 ГПК разноски по производството в размер на 67,93лева.

**ПОСТАНОВЯВА** предварително изпълнение на решението по отношение на присъденото обезщетение.

Решението може да бъде обжалвано с въззивна жалба пред Софийски градски съд в двуседмичен срок , считано от **06.02.2024година** – датата , на която съдът е обявил решението си.

Съдия при Софийски районен съд: \_\_\_\_\_