

# РЕШЕНИЕ

№ 298

гр. Добрич , 26.07.2021 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – ДОБРИЧ, XIX СЪСТАВ** в публично заседание на дванадесети юли, през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател: Деница Б. Петкова

при участието на секретаря Румяна К. Иванова  
като разгледа докладваното от Деница Б. Петкова Гражданско дело № 20213230101786 по описа за 2021 година

Производството е по реда на чл. 310 и сл. от Гражданския процесуален кодекс /ГПК/:

Образувано е по повод искова молба на С. С. С. с ЕГН \*\*\*\*\* от с. Ф.Д., чрез упълномощения адвокат М.Г. от ДАК, с която срещу „Водоснабдяване и канализация Добрич“ АД, ЕИК:204219357, с адрес: гр. Д., са предявени обективно съединени иски за признаване за незаконно уволнението на ищеца, извършено със заповед №ЛС-05-495 от 13.05.2021г. на изпълнителния директор на ответното дружество и за неговата отмяна и за възстановяване на ищеца на заеманата от него преди уволнението длъжност - "...“ в район Добрич ....

Претендират се и сторените по делото разноси.

Исковите се основават на следните фактически обстоятелства:

На основание сключен трудов договор ищецът работил във "ВОДОСНАБДЯВАНЕ И КАНАЛИЗАЦИЯ ДОБРИЧ" АД гр. Добрич до 14.05.2021., когато трудовото му правоотношение било прекратено. Същото е прекратено на основание заповед № ЛС-05-495/13.05.2021г., издадена от Т.Г. - изпълнителен директор на "Водоснабдяване и Канализация Добрич" АД

град Добрич. Правоотношението е прекратено на основание чл.330. ал.2, т.6 от КТ поради извършени от ищеца дисциплинарни нарушения по чл. 190, ал.1, т.2 - неявяване на работа в течение на два последователни работни дни.

Според С.С. уволнението е незаконно, а издадената заповед – незаконосъобразна и немотивирана. В нея е посочено правното основание, на което се извършва уволнението, но не и конкретното фактическо основание. В мотивите на издадената заповед фактическо описание няма. В конкретния случай в текста на заповедта не е посочено къде е следвало да се яви на работа ищецът.

За да бъде законосъобразно прекратяването на трудовия договор на основание чл. 330, ал.2, т.6 от КТ е необходимо работникът да има виновно поведение. В случая ищецът оспорва виновно да не е изпълнявал трудовите си задължения. Дисциплинарната отговорност е отговорност за нарушение на трудовата дисциплина, т.е. за виновно неизпълнение на задълженията на работника/служителя по трудово правоотношение. В случая ответникът не е отчел това, че евентуалното неявяване на работа от страна на ищеца е осъществено поради това, че самият работодател не е създал условия на работника за изпълнение на трудовите му задължения, както и поради това че в издадената заповед за командироване не е посочено работното време, графика за работа, както и задачата, за която лицето се командирова.

Издадената заповед № РД -03-57/08.04.2021 г. за командироване е неясна и противоречаща си. В същата е посочено, че се издава на основание чл. 121, ал.1 от КТ, който текст урежда командироването на работниците извън мястото на постоянната им работа, докато във втората част от заповедта е посочена производствена необходимост, при която съгласно чл.120, ал.1 от КТ работодателят възлага работа на работника, но в същото населено място. Очевидно, че от издадената заповед не може да се установи дали ищецът е трябвало да изпълнява трудовите си задължения в същото населено място - район Добрич ... или извън мястото на постоянната си работа.

В заповедта за командироване работодателят не е посочил и задължителните по чл. 9, ал.1 от Наредбата за командировките в страната реквизити. Не е посочена задачата, за която лицето се командирова, командировъчните дневни, пътни и квартирни пари, на които командированият има право; начинът на пътуването и други данни, които

имат значение за определяне правото и размера на командировъчните пътни пари; необходимостта и вида на отчета за извършената работа. В този смисъл заповедта е незаконосъобразна и като такава не подлежи на изпълнение. Съгласно чл.126, т.7 от КТ работникът има задължението да изпълнява само законните нареждания на работодателя .

Освен това, работодателят е злоупотребил с правата си като вместо да създаде условия за изпълнение на трудовите задължения на работника, той го е наказал за неизпълнение на същите тези трудови задължения. Работникът е уведомял работодателя си, че между населеното място, в което живее и гр. Г. Т. няма обществен транспорт, с който ищецът да може да се придвижи до работното си място в гр. Г. Т. и съответно да се върне в с. Ф.Д. Вместо да предприеме действия по отстраняване на това затруднение, ответникът предприел дисциплинарна процедура. Съвсем логично е да се помисли, че работодателят умишлено е командировал работника в район на дружеството, знаейки, че С.С. няма да може да се придвижва.

Работодаателят е злоупотребил с правата и поради това че същият умишлено е командировал ищеца в гр. Г. Т. знаейки, че той няма как да изпълни заповедта. Целта на ответника е била само и единствено да „намери“ основание да прекрати трудовия договор на работника. Само ден преди издаването на заповедта за командировка на ищеца е предложено да му бъде прекратен трудовия договор на основание чл.331 от КТ - срещу заплащане на обезщетение. С. С. не е приел това предложение и веднага е бил командирован. Видно е, че работодателят е желал да прекрати трудовия договор на ищеца и е търсил различни начини да стори това. Чрез командироването на работника и знанието, че същият няма да изпълни заповедта, ответникът е използвал законна възможност за уволнение, чиято цел обаче е единствено уволнението на работника чрез заобикаляне на задължителната за работодателя процедура за осъществяване на подбор по 329 от КТ.

Заповедта за уволнение е издадена и в нарушение на чл. 190, ал.2 и чл.193, ал.1 от КТ , тъй като работодателят не е изпълнил задължението си да събере и оцени всички доказателства с оглед установяване на извършените нарушения. Не е налице съответствие между тежестта на наказанието и тежестта на извършените според работодателя/ нарушения с неговите характеристики - значимост на изпълнение на задълженията, форма на вина,

обстоятелствата, при които е извършено нарушението, както и поведението на работника/служителя.

Предвид гореизложеното, С.С. моли съдът да отмени процесната заповед като незаконосъобразна и да го възстанови на предишната му длъжност в ответното дружество.

Ответникът оспорва исковете като недопустими и неоснователни. Твърди прекратяването на трудовото правоотношение да е извършено законосъобразно при надлежно спазена процедура чрез подробно мотивирана съобразно изискванията на чл. 195 от КТ заповед.

В заповедта са посочени нарушителят, нарушението и кога е извършено същото, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага. Същата е и надлежно мотивирана. В мотивовъчната ѝ част е посочено, че в периода от 09.04.2021 г. до 20.04.2021 г. служителят не се е явил на работа, което представлява неизпълнение на трудовите задължения в продължение на осем последователни дни.

Неявяването в продължение дори и на два последователни работни дни съставлява дисциплинарно нарушение по чл. 190, ал.1, т.2 КТ. Работодателят е поискал обяснения за неявяването на работника на работа през посочения по-горе период с покана с вх. № ВиК-1308/27.04.2021 г. Ищецът от своя страна е депозирал в Отдел „Личен състав“ на дружеството обяснения с вх. № ВиК- 1308#1/07.05.2021 г., като в представените обяснения последният признава за извършеното от него нарушение на трудовата дисциплина.

Преди налагане на наказанието до ищеца е отправено с искане с вх. № ЛС-29/10.05.2021 г. на основание чл. 333 от КТ да представи документи, удостоверяващи наличието на основания за закрила при уволнение. В законовия срок, ищецът е депозирал отговор, в който не е посочил наличието на обстоятелства, които да удостоверяват наличието на основания за закрила по чл. 333 от КТ, което представлява спазване на дисциплинарната процедура по прекратяване на трудово правоотношение от страна на работодателя.

При това положение следва да се приеме, че е налице допуснато нарушение на трудовата дисциплина от страна на ищеца, който не се е явил на работа в продължение на осем последователни работни дни, за което са му били изискани по надлежния ред писмени обяснения.

Ищецът не е навел твърдения, че се е явил на работа през посочения период, както и не е оспорил твърденията на работодателя, че не се е явил на

работа за целия период.

В заповед № РД-03-57 от 08.04.2021 г. е посочено място на работа на ищеца в район Г.Т. за срок от 30 календарни дни за 2021 г., считано от 09.04.2021 г. до 08.05.2021 г. включително. Поради това несъстоятелно е възражението на ищеца, че за пътуване до мястото му на работа не му е казано дали има обществен транспорт и с какво точно разписание. Неявяването на ищеца на работа съставлява нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 187, т. 1 КТ и законът овластява работодателя на основание чл. 190, ал. I, т. 2 от КТ да извърши дисциплинарно уволнение при неявяване на работа в течение на осем последователни работни дни, каквото не се спори по настоящото дело.

По изложените съображения се настоява за отхвърляне на исквете. Претендират се сторените по делото разноски.

**Добричкият районен съд, като прецени доказателствата по делото и доводите на страните съгласно чл.12 и чл.235, ал.2 от ГПК, намира за установено следното от фактическа страна:**

Видно от трудов договор № 75/18.10.2013г., ищецът е работил по безсрочен трудов договор в ответното дружество на длъжност „.....“ с място на работа „в район Добрич -....“, като трудовото правоотношение е прекратено на основание чл. 188, т.3 вр. чл. 190, ал.1, т.2 вр. чл. 192, ал.1 вр. чл. 330, ал.2, т.6 от КТ със заповед №ЛС-05-495 от 13.05.2021г. поради неявяване на работника на работа в периода от 09.04.2021г. до 20.04.2021г.

Установява се, че на 07.04.2021г. на работника е връчено предложение от ответното дружество за прекратяване на трудовото правоотношение между страните на осн. чл. 331 от КТ срещу обезщетение в размер на 4 брутни месечни възнаграждения /л. 29 от делото/.

Видно от приложена по делото справка, издадена от ответното дружество /л. 70 от делото/ , С. С. при осъществяване на трудовите си задължения е отговарял за с. Ф.Д. и с. А.

Не е спорно, че със Заповед №РД-03-57/08.04.2021г., издадена от изпълнителния директор на ответното дружество, ищецът е командирован да изпълнява длъжността си в р-н Г.Т. за срок от 30 календарни дни за 2021г., считано от 09.04.2021г. до 08.05.2021г. вкл. Заповедта е връчена на работника на 08.04.2021г. при условията на отказ, удостоверен с подписа на двама служители на „Водоснабдяване и канализация Добрич“ АД.

Между страните няма спор, че адресът на който , живее ищецът е в село Ф.Д., както и че същият не притежава личен транспорт, с който да се придвижи от населеното място , в което живее , до гр. Г. Т. При служебна проверка съдът установи, че разстоянието между двата града е около 60 км., а между с. Ф.Д. и гр. Д. – около 30 км.

С писмо №РД-03-57-1/08.04.2021г. ищецът е информирал работодателя, че никой не го е уведомял по какъв начин ще пътува до гр. Г. Т., тъй като няма собствен транспорт, който да ползва при пътуването, липсва и обществен такъв. Посочил е , че никой не го е информирал и за командировачните, които ще получава. С уведомително писмо №РД-03-57-2/13.04.2021г., работодателят е указал на работника, че същият следва да се осведоми предварително за разписанието на обществения транспорт от гише "Информация" на Автогара град Добрич, като пътните разноски ще бъдат за сметка на дружеството, като след изтичане на срока на командироването служителят следва да попълни командировъчен документ и да представи закупени билети за ползван транспорт.

От изискана по реда на чл. 192 от ГПК информация от "Пътнически превози" ЕООД Добрич /л. 68 от делото/ се установява, че през месец април 2021г. по маршрутни линии град Добрич – гр. Г. Т. са изпълнявани общо 15 курса на ден в двете посоки. В посочения период не са се изпълнявали директни маршрутни линии гр. Добрич – с. Ф.Д. и с. Ф.Д. – гр. Добрич. През месец април 2021г. са се осъществявали преминаващи курсове през разклона за с. Ф. Д. по направление с. К. – гр. Добрич и обратно и по направление гр. Т. – гр. Добрич – гр. В. и обратно, както следва: от с. К. до гр. Добрич с час на тръгване от с. К. в 8.00 часа и час на пристигане в гр. Добрич 9.00 часа /без събота и неделя/ ; от гр. Добрич до с. К. с час на тръгване от гр. Добрич в 11.30 ч. и час на пристигане в с. К. 12,30 ч./ без събота и неделя/; от гр. Т. през гр. Добрич до гр. В. с час на тръгване от гр. Т. в 7.15ч. и час на пристигане в гр. Добрич в 9.55 ч/; от гр. Добрич до гр. Т. с час на тръгване от гр. Добрич в 15,29 ч. и час на пристигане в гр. Т. 18.12 ч.

Ищецът не оспорва факта, че в периода от 09.04.2021г. до 20.04.2021г. не се е явявал на работа в гр. Г. Т.

Други доказателства от значение за спора не са ангажирани, а необсъдените, съдът намира да са неотносими.

**При така установеното от фактическа страна, съдът достигна до**

### **следните правни изводи:**

Предявен е иск с правно основание чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ вр. чл. 190, ал. 1, т. 2 от КТ за признаване за незаконно и отмяна на уволнението на ищеца, кумулативно обективно съединен с иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ за възстановяване на работника на предишната му работа като "...“ в район Добрич .... Релевирани са и възражения за извършени от страна на работодателя нарушения на разпоредбите на чл. 8, ал.2 от КТ за злоупотреба с право по чл.8 ал.1 от КТ и нарушение на правото на равно третиране по чл.8, ал.3 от КТ.

Съдебният контрол за законосъобразност на прекратяването на трудовия договор се изразява в проверка за съответствие между приложеното от работодателя основание за уволнение и настъпването на правнорелевантните факти, необходими за приложението на използваното основание за уволнение.

Съгласно чл. 154, ал. 1 от ГПК, ищецът следва да установи в условията на пълно и главно доказване съществуващото трудово правоотношение между страните, по силата на което е заемал сочената в исковата молба длъжност, прекратяване на трудовото правоотношение на твърдяното основание /обстоятелства, които не са спорни/.

Тежестта на доказване на законността на уволнението се носи от работодателя - ответник, който следва по пътя на пълното, пряко и главно доказване да установи наличието на посоченото в атакуваната заповед основание за уволнение – неявяване на работа в течение на два последователни работни дни.

В проверката относно законността на уволнението се включва и контролът да не се нарушават императивни правни норми ,каквато е забраната за злоупотреба с право по чл.8 ал.1 от КТ и нарушението на правото на равно третиране по чл.8 ал.3 от КТ.Съгласно чл. 8 ал. 2 от КТ се презумира, че работодателят е действал добросъвестно, а оборването на презумпцията във всички случаи е в тежест на работника или служителя, който следва да установи, че работодателят чрез предоставените му от закона средства е целял прекратяване на трудовия договор .

Исковете са допустими, като предявени от и срещу активно легитимирани лица – страни по трудово правоотношение.

Трудовото правоотношение между страните по делото е било

прекратено с атакуваната в настоящото производство заповед изпълнителния директор на ответното дружество, издадена на основание чл.188 т.3, вр. чл.190 ал.1 т.2 от КТ, с която на ищеца е наложено дисциплинарно наказание "уволнение", считано от датата на връчване на заповедта. В същата като фактически обстоятелства, свързани с извършеното нарушение се сочи, че лицето не се е явило на работа в течение на два и повече последователни дни на датите в периода 09.04.-20.04.2021г. , което съставлявало нарушение на трудовата дисциплина, по смисъла на чл.187 т.1 от КТ, като на основание чл.193, ал.1 от КТ от лицето са били поискани писмени обяснения.

Формално работодателят е спазил изискванията на КТ относно процедурата по налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание „уволнение“. Съдът дължи проверка дали командироването на ищеца по реда на чл. 121 от КТ е с оглед нуждите на конкретната работа или само с цел да бъде уволнен работникът, т.е. съдът следва да прецени дали работодателят е действал добросъвестно, в съответствие с чл.8, ал.1 от КТ, тъй като контролът за законосъобразност на уволнението във всички случаи, включва и преценка дали трудовите права и задължения се осъществяват добросъвестно.

Презумпцията за добросъвестност по чл. 8, ал. 2 от КТ е оборена, като в подкрепа на този извод е обстоятелството, че работодателят е бил наясно, че няма как ищецът да се придвижва от населеното място , в което живее , до гр. Г. Т. , където е командирован и да спазва осемчасовото си работно време. Работодаателят не оспори твърденията на служителя за липса на личен или обществен транспорт между посочените населени места. От представената справка от „Пътнически превози „ ЕООД“ е видно, че ищецът би могъл да пътува с автобус по направлението с. К.-гр. Добрич /с междинна спирка в с. Ф. Д./ и да е в делнични дни в гр. Добрич най-рано в 9.00 с. сутринта, от където в 9.30 ч. отпътува автобус до гр. Г. Т., пристигащ в 10.00 ч. – следователно ищецът най рано би могъл да е в гр. Т. в 10.00ч. сутринта. За да се прибере обаче, работникът следва да се съобрази, че автобус от гр. Добрич до с. К. /с междинна спирка в с. Ф. Д./ има в 11.30 ч., а от гр. Добрич до гр. Т. /с междинна спирка в с. Ф. Д./ - в 15.29 ч.

Въз основана на гореизложеното се налага извода, че командироването на ищеца в гр. Г. Т., при липса на каквато и да е възможност за придвижване на последния с личен или обществен транспорт, при спазване на осемчасово работно време, е направено с една единствена цел - да се прекрати



впоследствие трудовия договор с този служител, без по делото работодателят да е въвел твърдения, че командироването е било с оглед интереса или нуждите на работата. От представеното трудово досие на ищеца е видно и желанието на работодателя да прекрати трудовото му правоотношение /предложение по чл. 331 от КТ, връчено един ден преди издаване на командировъчната заповед/.

В случая е оборена презумпцията по чл. 8, ал. 2 от КТ и следва да се приема, че при прекратяване на процесния трудов договор ответното дружество е действало недобросъвестно. Предявеният иск по чл. 344 ал. 1 т. 1 от КТ за отмяна на уволнителната заповед е основателен и подлежи на уважаване, респ. като основателен следва да се уважи и обусловеният от него иск по чл. 344 ал. 1 т. 2 от КТ за възстановяване на ищеца на заеманата от него преди уволнението длъжност.

Относно отговорността за разноси:

На основание чл. 78, ал. 6 от ГПК вр. чл. 3 от Тарифата за държавните такси, които се събират от съдилищата по ГПК ответникът следва да заплати по сметка на Районен съд – Добрич държавна такса в общ размер от 100 лева.

На основание чл. 78, ал. 1 от КТ ищецът има право на адвокатско възнаграждение в размер на 780 лева, с вкл. ДДС. Възражението на ответника за прекомерност на възнаграждението по чл. 78, ал. 5 от ГПК е неоснователно. Съгласно чл. 7, ал. 1, т. 1 вр. пар. 2а от ДР на НАРЕДБА № 1 от 9.07.2004г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения минималният размер на възнаграждението е в размер на минимална работна заплата с ДДС /732 лева с ДДС/. Уговореното и платено от ищцата възнаграждение е съобразено с фактическата и правна сложност на делото, както и с обема на извършените от упълномощения адвокат действия.

Водим от гореизложеното, Добричкият районен съд

**РЕШИ:**

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО уволнението на С. С. С. с ЕГН \*\*\*\*\* от с. Ф.Д., извършено на основание на основание чл. 188, т. 3 от КТ вр. чл. 190, ал. 1, т. 2 от КТ и чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ /неявяване на работа в периода 09.04. - 20.04.2021г./ и ОТМЕНЯ като незаконосъобразна заповед №ЛС-05-495 от 13.05.2021г., издадена от изпълнителния директор на

„ВОДОСНАБДЯВАНЕ И КАНАЛИЗАЦИЯ - ДОБРИЧ" АД с ЕИК 204219357, град Д.

ВЪЗСТАНОВЯВА С. С. С. с ЕГН \*\*\*\*\* от с. Ф.Д., на заеманата от него преди уволнението длъжност "...“ с място на работа в район Добрич ... във „ВОДОСНАБДЯВАНЕ И КАНАЛИЗАЦИЯ - ДОБРИЧ" АД с ЕИК 204219357.

ОСЪЖДА „ВОДОСНАБДЯВАНЕ И КАНАЛИЗАЦИЯ - ДОБРИЧ" АД с ЕИК 204219357, град Д., да заплати на С. С. С. с ЕГН \*\*\*\*\* от с. Ф.Д., сумата от 780 лева – платено адвокатско възнаграждение, с вкл. ДДС.

ОСЪЖДА „ВОДОСНАБДЯВАНЕ И КАНАЛИЗАЦИЯ - ДОБРИЧ" АД с ЕИК 204219357, град Д., да заплати в полза на бюджета на съдебната власт по сметка на Районен съд - Добрич дължимата държавна такса в размер на 100 лева.

Решението подлежи на въззивно обжалване пред Добрички окръжен съд в двуседмичен срок, който тече от датата на обявяването му - 26.07.2021г., на основание чл. 315, ал. 2 от КТ.

На страните да се връчи препис от решението, на основание чл. 7, ал. 2 от ГПК

Съдия при Районен съд – Добрич: \_\_\_\_\_