

РЕШЕНИЕ

№ 1489

гр. София, 17.06.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. IV-В СЪСТАВ, в публично заседание на дванадесети април през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Елена Иванова

Членове: Златка Чолева
Розалина Г. Ботева

при участието на секретаря Александрина Ж. Пашова
като разгледа докладваното от Розалина Г. Ботева Въззивно гражданско дело
№ 20221100501330 по описа за 2022 година

Производството е по реда на чл. 258 и сл. ГПК.

С решение № 20216387/ 26.11.2021г., постановено по гр.д. № 6877/ 2021г. По описа на Софийския районен съд, 53 състав, са отхвърлени предявените от Я.Л. Ф. против Д. П.Б. “С. И.Р.” обективно кумулативно съединени иски за признаване за незаконно и отменено уволнението на Я.Л. Ф., извършено със заповед № 2/ 22.01.2021г., възстановяване на същия на заеманата преди уволнението длъжност “лекар” и присъждане обезщетение за оставане без работа в размер на 10120,20 лева.

След преценка на събраните по делото доказателства, съдът установи следното:

Срещу решението на СРС е подадена въззивна жалба от ищеца в първоинстанционното производство Я.Л. Ф., в която са релевирани доводи за нарушение на материалния и процесуалния закон, като са наведени доводи, че неправилно първоинстанционният съд е приел, че ищецът е извършил дисциплинарни нарушения, за които е наказан, като наказанието е съответно на наложеното наказание. Развити са съображения, че на работника не е дадена възможност да даде обяснения и заповедта не е мотивирана. Изложени са доводи, че от събраните по делото доказателства не се установява, че ищецът е извършил системни нарушения на трудовата дисциплина, като не е изпълнявал задължението, вменено със заповед № РД- 20-81/ 24.11.2020г. и е закъснявал за работа. Сочи, че рапортите за

закъснятията на ищеца са подадени на 12.01.2021г., а искането за даване на обяснения от ищеца е от 21.12.2020г., т.е. преди работодателят да е уведомен за нарушенията, което налага извод, че същите са съставени. Наведени са доводи, че не се установява ищецът да е уведомен за началния и краен час на работното време. Релевирани са съображения, че ищецът не е извършил описаните в заповедта нарушения, а в случай, че се приеме обратното, че наказанието е несъразмерно тежко на тежестта на нарушението. С жалбата е отправено искане за отмяна в цялост на атакувания съдебен акт и за уважаване на предявените срещу ответното дружество искиви претенции.

В срока по чл. 263, ал. 1 ГПК е постъпил отговор на въззивната жалба Д. П.Б. "С. И.Р.". С него жалбата се оспорва като неоснователна и е направено искане същата да бъде оставена без уважение, а постановеното решение да бъде потвърдено в цялост. Въззиваемата страна е релевирала подробни доводи за неоснователност и немотивираност на направените от жалбоподателя твърдения за незаконосъобразност на атакувания съдебен акт.

Софийски градски съд, като съобрази доводите на страните и събраните по делото доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност, съгласно правилата на чл. 235, ал. 2 ГПК, намира за установено следното от фактическа и правна страна:

Производството е образувано по въззивна жалба, подадена от процесуално легитимирана страна, в законоустановения срок по чл. 259, ал. 1 ГПК и срещу подлежащ на обжалване съдебен акт, поради което същата е процесуално допустима.

Съгласно разпоредбата на чл. 269 ГПК въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението в неговата цялост, а по допустимостта му - в обжалваната част, като по останалите въпроси относно правилността на акта е ограничен от посоченото в инициралата производството жалба. Съобразно така установените си правомощия, този въззивен състав констатира, че процесното първоинстанционно решение е валидно и допустимо. При постановяването му не е нарушена императивна материалноправна норма, като относно релевираните в подадената жалба доводи за неправилност на първоинстанционния съдебен акт, въззивният съд намира следното:

Първоинстанционният съд е сезиран с обективно кумулативно съединени искиве с правно основание чл. 344, т. 1, т. 2 и т. 3 КТ. Ищецът Я.Л. Ф. твърди в исковата молба, че бил в безсрочно трудово правоотношение с ответника, възникнало въз основа на трудов договор № 19/ 15.05.2019г., по силата на който заемал длъжността "лекар". Твърди, че трудовото правоотношение е прекратено на основание чл. 190, т.3 КТ вр. чл. 187, т. 1 и т. 7 КТ, поради системни нарушения на трудовата дисциплина. Твърди, че уволнението, извършено с процесната заповед е незаконно, тъй като работодателят не е спазил изискванията на чл. 193 КТ, като не е предоставил възможност на работника да даде обяснения и да се запознае с книгата, изготвени във връзка с посочените в заповедта нарушения; заповедта не е мотивирана. Наведени са

доводи, че ищецът не е извършил описаните в заповедта нарушения, като във връзка с това са развити съображения, че заповедта, с която е разпоредено да представя отчет за дейността си всеки работен ден до 15 часа е незаконосъобразна, тъй като създава едностранно задължения за работника, които не са предвидени нито в закона, нито в трудовия договор или споразумение към него. Сочи се, че независимо от това, изпълнявал посоченото задължение. Оспорва да е закъснявал за работа. В тази връзка релевира доводи, че съгласно графика за дежурства е нямал задължение да бъде на работа на 23.12.2020г., 30.12.2020г. и 31.12.2020г. На 22.12.2020г.работодателят му е разпоредил да се яви на работа на посочените дати и ищецът е изпълнил това без да закъснява. Твърди, че в трудовия му договор не е посочен начален и краен час на работното време. Излага съображения, че наложеното наказание е несъразмерно тежко на наложеното наказание.

Ответникът Държава П.Б. "С. И.Р." релевира доводи, че уволнението е законосъобразно извършено. Сочи, че е изискал обяснения от работника, но последният е отказал да даде такива. Навежда доводи, че работникът е извършил нарушенията, за които е наказан. Твърди, че според изготвения график за дежурства ищецът е трябвало да бъде на работа в посочените дни, а представения такъв към исковата молба е едностранно изготвено от ищеца предложение, представено едва на 04.12.2020г. Излага съображения, че работното време е установено в заповед № 1/ 04.01.2016г.

По отношение на общите факти:

Не се спори по делото, че между страните е възникнало трудово правоотношение, възникнало по силата на трудов договор № 19/ 15.05.2019г., по силата на който ищцата е заемала длъжността "лекар". Не е спорно и, че трудовият договор е прекратен със заповед № 2/ 22.01.2021г.

Относно иска с правно основание чл. 344, т. 1 КТ.

Ищецът трябва да посочи всички факти, които опорочават, отлагат или погасяват оспорваното потестативно право на работодателя да уволни работника/служителя, а ответникът– всички факти, които пораждат това право или имат значение за надлежното му упражняване. Съдът не може да основе решението си на факти, които опорочават, отлагат или погасяват оспорваното потестативно право, но не са посочени от ищеца в исковата молба. Непосочени пороци на заповедта за уволнение не могат да се въвеждат в предмета на спора от съда, тъй като по този начин ще се наруши принципът на диспозитивното начало в гражданския процес и съдът ще се произнесе извън сезирането (в този смисъл – *Решение № 92/14.04.2016 г. по гр. д. № 4515/2015 г. на ВКС, IV г. о.; Решение № 174/13.10. 2016 г. по гр .д. № 659/2016 г. на ВКС, III г. о.; Решение № 23/02.02.2016 г. по гр. д. № 4553/ 2015 г. на ВКС, IV г. о.; Решение № 160/01.06.2016 по гр. д. № 222/2016 г. на ВКС, IV г. о. и др.). Непредявените от ищеца*

обстоятелства, които опорочават уволнителното волеизявление, се преклудират. Съдът не може да обсъжда и разглежда твърдения за факти, осъществили се преди предявяване на иска, които ищецът не е предявил по надлежния ред. Решението по иск за признаване на уволнението за незаконно не може да се основе на факти, които опорочават или погасяват спорното потестативно право, ако не са изрично посочени от ищеца като такива.

Пороците на уволнението, въведени от ищеца в настоящото производство, се отнасят до две групи:

- 1). процедурни;
- 2). доводи по същество.

Със заповед № 2 от 22.01.2021г. на ищеца е наложено дисциплинарно наказание “уволнение” за системно нарушение на трудовата дисциплина. Установява се, че заповедта е издадена при следните фактически твърдения:

Неизпълнение на заповед № РД- 20- 81/ 24.11.2020г. на Директора на ДПБ “С. И.Р.”, с която е наредено на Я. Ф. да представя подробен доклад по часове всеки работен ден в 15 часа в деловодството на ДПБ “С. И.Р.” за периода 01.12.2020г.- 21.12.2020г.

Закъснение на 27.11.2020г. 30.11.2020г., 01.12.2020г., 02.12.2020г., 03.12.2020г., 04.12.2020г., 07.12.2020г., 09.12.2020г., 14.12.2020г., 23.12.2020г., 30.12.2020г., 31.12.2020г., 04.01.2021г., 06.01.2021г., 08.01.2021г., 11.01.2021г., като в заповедта е посочен периода на закъснение за всеки ден.

Първият спорен въпрос между страните е изискал ли е работодателят обяснения от работника за нарушението, за което е наказан. От събраните писмени доказателства- писмо- искане (намиращо се на л. 63 от първоинстанционното дело), се установява, че работодателят е поискал обяснения от работника за това, че в периода 01.12.2020г.- 21.12.2020г. не изпълнил задължението си, вменено със заповед № РД- 20- 1/ 24.11.2020г., да представя доклад по часове всеки работен ден до 15 часа, както и за това, че на 27.11. 2020г., 30.11.2020г., 01.12.2020г., 02.12.2020г., 03.12.2020г., 04.12.2020г. Същото е връчено при отказ на 23.12.2020г. С писмо- искане (намиращо се на л. 52 от първоинстанционното дело), се установява, че работодателят е поискал обяснения от работника за това, че на

07.12.2020г., 09.12.2020г., 14.12.2020г., 23.12.2020г., 30.12.2020г., 31.12.2020г., 04.01.2021г., 06.01.2021г., 08.01.2021г., 11.01.2021г. е закъснял за работа. Същото е връчено на работника при отказ на 19.01.2021г.

Конкретиката на случая сочи, че изискванията на чл. 193, ал. 1 КТ са спазени, тъй като преди налагане на наказанието от работника са изискани писмени обяснения за фактите и обстоятелствата, които работодателят е счел за нарушение на трудовата

дисциплина, като искането е връчено на работника при отказ, удостоверен от двама свидетели. При дисциплинарното нарушение неявяване на работа работодателят има право да прецени към кой момент да поиска обяснения- дали след изтичането на първия работен ден или след два и повече последователни работни дни при продължително отсъствие от работа. Това е така, защото неявяването на работа само един работен ден или дори само едно закъснение за работа също представлява дисциплинарно нарушение и може да обуслови налагане на дисциплинарно наказание при съобразяване критериите по чл. 189 КТ. Изложеното обуславя извод за неоснователност на възражението във въззивната жалба, че работодателят не е спазил изискванията на чл. 193 КТ, като не е предоставил възможност на работника да даде обяснения.

Следващият спорен въпрос между страните е отговаря ли заповедта на изискванията на чл. 195 КТ за мотивиране на същата. По въпроса относно тълкуването на чл. 195, ал. 1 ГПК е формирана трайна съдебна практика- решение № 377/ 26.10.2011г. по гр.д. № 1962/2010 г. на IV г. о., решение № 322/ 07.11.2012г. по гр.д. № 278/2011г. на III г. о. на ВКС, решение № 162 от 13.07.2016г. на ВКС по гр. д. № 67/2016г., IV г. о., ГК, която напълно се споделя и от настоящия състав. Съгласно посочените решения, заповедта, с която се налага дисциплинарно наказание, следва да бъде ясно мотивирана и по начин, че да са ясни съществените признаци на деянието от обективна страна, времето и мястото на извършването му. Важното е от съдържанието на заповедта да следва несъмненият извод за същността на фактическото основание, поради което е прекратено трудовото правоотношение и работникът или служителят да има възможност да разбере причината, поради която трудовото правоотношение е прекратено, а съдът да може да извърши проверка и, въз основа на това, да заключи дали уволнението е законосъобразно. 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, която следва да извърши съдът. За мотивираност на заповедта Кодексът на труда не изисква от работодателя да излага мотиви относно доказателствата, въз основа на които приема за извършени вменените нарушения, нито да обсъжда изложената от работника/служителя защитна теза или да мотивира защо счита за съответно наложеното наказание.

Съдът намира, че заповедта отговаря на изискванията на чл. 195, ал. 1 КТ за достатъчна индивидуализация на нарушението. Заповедта е мотивирана, доколкото са нарушенията са описани с всички индивидуализиращи белези, посочени дните, в които ищецът е закъснял за работа, периода на закъснение, периода, в който ищецът не е

предавал отчет за работата си, което позволява както защитата на работника, така и преценката за законосъобразност, която следва да извърши съдът и обуславя неоснователност на възражението във въззивната жалба.

При извод, че заповедта да отговаря на изискванията на чл. 193 ГПК и чл. 195 ГПК, искът следва да се разглежда по същество.

Спорно между страните остава дали извършените от въззиваемия М. действия могат да се квалифицират като нарушения на трудовата дисциплина и дали същите са достатъчно сериозни, за да обосноват дисциплинарно наказание "уволнение".

По делото е безспорно съществуващото между страните трудово правоотношение. Елементи от съдържанието на съществуващо трудово правоотношение са задължението на работника или служителя да изпълнява работата, за която се е уговорил и да спазва трудовата дисциплина. Съгласно легално даденото определение в чл. 186 КТ всяко виновно неизпълнение на трудовите задължения е нарушение на трудовата дисциплина, за което нарушение право на работодателя е да наложи някое от изчерпателно посочените дисциплинарни наказания.

Наложено дисциплинарно наказание уволнение е на три основания, предвидени в КТ - системност на нарушенията на трудовата дисциплина (чл. 190, ал. 1, т. 3 КТ); закъснение и преждевременно напускане на работа (чл. 187, т. 1 КТ), неизпълнение на законните нареждания на работодателя (чл. 187, т. 7 КТ).

В случая е налице критерият "системност" на нарушенията, който да обоснове приложението на чл. 190, ал. 1, т. 3 КТ. Системни нарушения на трудовата дисциплина е налице, когато работникът или служителят е извършил три или повече нарушения. По аргумент от [чл. 189, ал. 2 КТ](#), системност е налице, когато и трите констатирани нарушения все още не са санкционирани или когато поне едното от тях не е санкционирано, а наказанието за останалите не са заличени по реда на [чл. 197](#) или [чл. 198 КТ](#), т.е. са извършени в рамките на една календарна година. Законодателят е посочил системните нарушения като основание, за което може да се налага най-тежкото дисциплинарно наказание- уволнение. Независимо от вида и тежестта на всяко отделно нарушение, те със своята повторяемост обективно сочат значително виновно неизпълнение на трудовите задължения.

Повелителната норма на [чл. 126, т. 7 КТ](#) вмениява в задължение на служителя да изпълнява стриктно трудовите си задължения и нарежданията на работодателя, които задължения са съществен елемент от трудовата дисциплина. С виновното им неизпълнение се изпълва фактическият състав на [чл. 187, т. 7 КТ](#) - нарушения на трудовата дисциплина, за които нарушителят се наказва с предвидените в КТ дисциплинарни наказания

В разпоредбата на чл. 187, ал. 1, т. 3, пр. 1 КТ е регламентирана една от хипотезите на нарушение на трудовата дисциплина, изразяваща се в неизпълнение на

възложената работа. Същото представлява тежко нарушение на трудовата дисциплина, доколкото засяга същността на трудовото правоотношение, а именно престацията, която работникът или служителят дължи по трудовото правоотношение. Фактическият състав на това нарушение може да бъде осъществен както с бездействие, когато работникът или служителят не изпълнява задълженията, влизащи в трудовата му функция, така и с действие- когато същият работи не това, което му е възложено или следва от характера на определената работа.

Конкретиката на случая сочи, че със заповед № РД- 20- 81/ 24.11.2020г. работодателят е наредил на ищеца ежедневно да представя подробен доклад по часове за своята дейност, който да представя всеки работен ден в 15 часа. Установява се, че ищецът не е изготвил отчети за периода 01.12.2020г.- 21.12.2020г. В исковата молба ищецът е навел доводи за незаконосъобразност на заповедта, като е развил съображения, че с същата едностранно се въвеждат задължения, които не са предвидени в трудовия договор или допълнително трудово споразумение към него. Настоящият състав счита, че при тълкуване на посоченото възражение следва да се приеме, че ищецът е навел довод за злоупотреба с право от страна на работодателя при издаване на уволнителната заповед. Добросъвестността се предполага, съгласно разпоредбата на чл. 8, ал. 2 КТ, поради това страната която я оборва носи тежестта на доказване. Съдът изследва наличие на проявни форми на недобросъвестност от работодателя, когато такива факти, съответно възражения, са въведени от страната по надлежния ред и в процесуалните срокове по ГПК. Презумпцията за добросъвестност по чл. 8, ал. 2 КТ е оборена, само когато по делото е установено от ищеца, че чрез предоставените му от закона средства работодателят е целял единствено прекратяване на трудовия договор с конкретен служител. На работниците или служителите, изпълняващи еднакви длъжности, работодателят следва да осигури еднакви условия за изпълнение на служебните им задължения. От показанията на св. А. се установява, че заповед с посоченото съдържание е издадена единствено по отношение на ищеца. Съдът счита, че на показанията на свидетеля следва да се даде вяра. Същите са последователни и логични. От събраните доказателства не се установява в болницата да е установена практика такова задължение да е вменено на другите лекари, нито да е било практика лекарите ежедневно да представят подробен доклад по часове за своята дейност. Подобно поведение индицира особено отношение на работодателя към ответника.

По отношение на следващите нарушения- закъснение за работа:

Нарушенията, посочени в разпоредбата на чл. 187, ал. 1, т. 1 от КТ, се отнасят до правния режим на работното време. Те се свеждат до пълно неизпълнение (неявяване на работа/ или частично неизпълнение- закъснение за работа, преждевременното ѝ напускане, неуплътняване на работното време) на основното задължение на работника или служител да се поставя на разположение на работодателя

през определеното работно време за изпълнение на съответната работа – [чл. 126, т. 1 и 3 КТ](#).

Конкретиката на случая сочи, че при ответника е въведен сменен режим на работа (чл. 141 ГПК). Когато работата е организирана на смени по смисъла на [чл. 141 от КТ](#), работникът е длъжен да се яви на работа само във времевата продължителност и определените за него смени, която е предварително установена от работодателя утвърден от него график. Когато е налице работа на смени, наличието на задължение за работника да се яви на работа се преценява с оглед утвърдени от работодателя график на смените. Работното време, което следва да се спазва от лекарите при ответника, е установено със заповед № 1/ 04.01.2016г., а именно- първа смяна- от 08.00 часа до 15.00 часа, дневна смяна- от 08.00 часа до 20.00 часа, нощна смяна- от 20.00 часа до 08.00 часа.

От събраните писмени доказателства- график за дежурства за м. ноември 2020г., м. декември 2020г. и м. януари 2021г., се установява, че на посочените дати ищецът е бил на работа, първа смяна.

От представените писмени доказателства- рапорти от д-р Т.Б., началник ООПВПЗТМ, се установява, че на 01.12.2020г. ищецът закъснял за работа 40 минути, на 02.12.2020г.- 30 минути, 03.12.2020г.-15 минути, на 07.12.2020г.- с 30 минути, на 09.12.2020г.- с 1,05 часа, на 14.12.2020г.- с 30 минути, на 23.12.2020г.- с 35 минути, на 30.12.2020г.- с 30 минути, 31.12.2020г.- с 55 минути, на 04.01.2020г.- с 1 час, на 06.01.2021г.- с 1 час, 08.01.- с 1 час 20 минути, на 11.01.2021г.- с 35 минути.

От показанията на св. Б. се установява, че същата е началник на отделение Обща психиатрия полузатворен тип, мъже. Ищецът бил лекар координатор. С ищеца работили в един кабинет. Според свидетелката, когато сутрин отивала на работа, ищецът го нямало, тя го търсила в кабинета на сестрите, където също го нямало и по-късно идвал с чантата си. За закъсненията съставяла рапорти.

От показанията на св. А. се установява, че работното време в болницата започва в 8.00 часа. Според свидетелката, независимо че работното време започвало в 8.00 часа, неофициално то започвало в 9.30 часа. Преди това повечето от персонала се събирали в кафето и клуба. На 27.11.2020г. и 07.12.2020г. била на работа, първа смяна, като на отиване към работа пътувала с ищеца. Твърди, че пристигнали на работа навреме, без да закъсняват. От клуба не се виждала сградата на болницата. От отделението на д-р Б., ако ищецът заобикали нейното отделение, имало видимост, но оттам, където той си паркирал автомобила си и минавал напърно, нямало видимост. Според свидетелката през м. ноември 2020г. Било формирано Covid отделение, на което св. Б. била началник. Соци, че мерките за защита, които се прилагали включвали забрана да се смесват потоците.

Противно на приетото от първоинстанционния съд, настоящият състав счита, че

от събраните по делото доказателства не се установява по категоричен начин, че ищецът е закъснявал за работа. В производството по иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за отмяна на незаконно уволнение, работодателят носи тежестта за установяване наличието на всички предпоставки за извършеното едностранно извънсъдебно прекратяване на трудовото правоотношение. Когато се оспорва законността на извършено дисциплинарно уволнение, в тежест на работодателя е да установи, че работникът е извършил дисциплинарни нарушения. Относно обстоятелството допуснал ли е ищецът закъснения по делото са събрани писмени и гласни доказателствени средства. За установяване на обстоятелството, че ищецът е закъснял на 27.11.2020г., 30.11.2020г., 01.12.2020г.- 04.12.2020г. са представени писмени доказателства- писма, изхождащи от директора на болницата, до служител на отдел „Човешки ресурси“, в които същата е констатирила, че ищецът е закъснял на 27.11.2020г., 30.11.2020г., 01.12.2020г.- 04.12.2020г. и е разпоредено да се изискат обяснения за това. Съдът счита, че посочените писма, като обективиращи изгодни за техния издател обстоятелства, не се ползват с материална доказателствена сила и чрез него не могат да се установят твърдените от ответника обстоятелства.

На следващо място, за установяване на нарушенията, изразяващи се в закъснения на 07.12.2020г., 09.12.2020г., 14.12.2020г., 23.12.2020г., 30.12.2020г., 31.12.2020г., 04.01.2021г., 06.01.2020г., 08.01.2021г., 11.01.2021г., са събрани писмени и гласни доказателствени средства- рапорти, съставени от доктор Т.Б. и показанията на същата свидетелка. От показанията на св. Б. се установява, че ищецът е закъснявал за работа в посочените в заповедта дни, за които е съставила рапорти. Следва да се посочи, че от представените писмени доказателства- графици за дежурства за м. декември 2020г. и м. януари 2021г., се установява, че св. Б. не е била първа смяна на 07.12.2020г., 23.12.2020г., 31.12.2020г., 08.01.2021г. и 10.01.2021г., като липсват отбелязвания за промяна в графика. При това положение същата не е могла да възприеме непосредствено, че ищецът е закъснял на посочените дати, поради което показанията на свидетелката в тази част не следва да бъдат кредитирани. Възражението, че свидетелката е работила по проект за клинично изпитване не е подкрепено с доказателства. От заповедта за прекратяване на трудовия договор се установява, че доктор Т.Б., освен началник на отделение Обща психиатрия полузатворен тип, мъже, ръководии и Covid отделение. От показанията на св. А. се установява, че от м. ноември 2020г. свидетелката е ръководила и Covid отделение, което се намирало в отделна сграда, откъдето същата не е имала видимост към отделението, където е работил ищеца. С оглед изложеното и при липса на доказателства, оборващи това, настоящият състав счита, че св. Б. не е имала преки и непосредствени впечатления относно часа, в който ищецът е ходел на работа в посочените дни и нейните показания, в тази част, не следва да бъдат кредитирани.

За пълнота следва да се посочи, че възражението на въззивника, че

работодателят не е определил продължителността на работното време и времевите граници на същото е неоснователно. Работното време в лечебното заведение е установено със заповед № 1/ 04.01.2016г. На първо място, същите се установяват от представената заповед. На следващо място от показанията на св. А. също се установява, че началото на първа смяна започва в 8.00 часа. Следва да се посочи и, че трудовото правоотношение между страните е възникнало на 15.05.2019г., а процесните закъснения са извършени в периода м.ноември 2020г.- м. януари 2021г., т.е. осемнадесет месеца след сключването на трудовия договор. С оглед естеството на задълженията на ищеца, противоречи на формалната логика осемнадесет месеца след възникването на трудовото правоотношение ищецът да не е запознат с времевите граници на работното време.

Изложеното обуславя извод за незаконност на уволнението и основателност на иска за отмяна на уволнението.

По иска по чл. 344, т. 2 КТ:

Основателността на иска се обуславя от незаконността на уволнението, до какъвто извод достига съдът. Безспорно е, че процесното трудово правоотношение е безсрочно. Същевременно не се събраха доказателства, от които да се направи извод, че до устните състезания трудовият договор е прекратен на друго основание. Ето защо искът е основателен.

По иска по чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 КТ:

Съгласно разпоредбата на чл. 225, ал. 1 КТ при незаконно уволнение работникът или служителът има право на обезщетение от работодателя в размер на brutното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа поради това уволнение, но за не повече от 6 месеца.

От представените трудова книжка и регистрационна карта, издадена от Агенция по заетостта, се установява, че в процесния период ищецът не е работил по трудово правоотношение. Налице е фактическият състав на вземането по чл. 225, ал. 1 КТ – ищецът е понесъл вреди от оставането си без работа в рамките на посочения срок, вследствие незаконното уволнение, като вредите са в размер на пропуснатото възнаграждение. Съгласно чл. 228 КТ brutното трудово възнаграждение за определяне на обезщетението е полученото за месеца, предхождащ месеца, в който е прекратен трудовият договор. Изложеното обуславя извод за основателност на предявения иск.

Първоинстанционният съд е достигнал до друг извод, което налага отмяна на решението му и постановяване на друго, с което исковите да бъдат уважени.

По отношение на разноските:

С оглед изхода от настоящия спор и на основание чл. 78, ал. 1 ГПК на жалбоподателя следва да бъде присъдени разноски за адвокатско възнаграждение в

първоинстанционното и въззивното производство.

Въззиваемият- ответник следва да бъде осъден да плати по сметка на СРС и СГС Д. такса.

Предвид изложените съображения, съдът

РЕШИ:

ОТМЕНЯ изцяло № 20216387/ 26.11.2021г., постановено по гр.д. № 6877/ 2021г. по описа на Софийския районен съд, 53 състав, като вместо това постановява

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО И ОТМЕНЯ, на основание чл.344, ал.1, т.1 КТ, уволнението на Я.Л. Ф., с ЕГН *****, извършено със заповед № 2/ 22.01.2021г., издадена от Директора на Д. П.Б. „С. И.Р.“, с която на Я.Л. Ф. е наложено дисциплинарно наказание „Уволнение“ и е прекратен трудовия договор.

ВЪЗСТАНОВЯВА, на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ, Я.Л. Ф., с ЕГН *****, на заеманата преди уволнението длъжност „лекар”.

ОСЪЖДА Д. П.Б. „С. И.Р.“ гр. Нови Искър, ул. *****, с ЕИК ***** да заплати на Я.Л. Ф., с ЕГН *****, на основание чл.344, ал.1, т.3, вр. чл.225, ал.1 КТ сумата 10120,20 лева (десет хиляди сто и двадесет лева 20ст.), представляваща обезщетение за оставането му без работа за периода 25.01.2021г.– 25.06.2021г. вследствие на незаконното уволнение, ведно със законната лихва върху същата сума от 04.02.2021г. до окончателното ѝ заплащане.

Постановява предварително изпълнение на решението, досежно присъденото обезщетение по чл. 225, ал. 1 КТ, на основание чл. 242, ал. 1 ГПК.

ОСЪЖДА Д. П.Б. „С. И.Р.“ гр. Нови Искър, С.О., ул. *****, да заплати на Я.Л. Ф., с ЕГН *****, на основание чл. 344, ал.1, т. 3, вр. чл.225, ал.1 КТ сумата 1000лв. (хиляда лева), представляваща направени пред в производството по гр. дело № 6877/ 2021г. по описа на СРС разноси, изразяващи се в платено адвокатско възнаграждение и сумата 600 лева (шестстотин лева), представляващи направени във въззивното производство разноси за адвокатско възнаграждение, на основание чл. 78, ал. 1 ГПК.

ОСЪЖДА Д. П.Б. „С. И.Р.“ гр. Нови Искър, ул. *****, с ЕИК ***** да заплати, на основание чл. 78, ал. 6 ГПК, по бюджетната сметка на Софийския районен съд сумата 564,81 лева (петстотин шестдесет и четири лева 81 ст.), представляваща Д. такса върху уважената част от исковете и по бюджетната сметка на Софийския градски съд 282,40 лева (двеста осемдесет и два лева 40 ст.), представляваща Д. такса върху уважената част от исковете за образуване на възивно производство и разглеждане на въззивната жалба.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване с касационна жалба пред ВКС в едномесечен срок от връчването му, при условията на чл. 280, ал. 1 и [ал. 2 ГПК](#).

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____