

РЕШЕНИЕ

№ 84

гр. ХАСКОВО, 05.04.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – ХАСКОВО, III-ТИ СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и девети март през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: **ТОШКА ИВ. ТОТЕВА**

Членове: **АННА ВЛ. ПЕТКОВА**
ЙОНКО Г. ГЕОРГИЕВ

при участието на секретаря **Р. В. Н.**
като разгледа докладваното от **ТОШКА ИВ. ТОТЕВА** Въззивно гражданско дело № 20235600500146 по описа за 2023 година

Производството е въззивно - по реда на по чл.258 – чл.273 от ГПК.

ВЪЗЗИВНИКЪТ – **М. И. П.** е останал недоволен от Решение № 8 от 04.01.2023 год., постановено по гр.д. № 1966 / 2022 год. по описа на Районен съд - Хасково, с което е отхвърлен предявения от него иск за признаване на уволнението му за незаконно и за отмяна на Заповед № 53 от 14.06.2022 год. на управителя на „Ф.“ ООД – гр.***, с която е наложено дисциплинарно наказание *** и трудовия договор – прекратен, поради което го обжалва с молба решението да бъде отменено и вместо него въззивният съд постанови друго, с което уважи иска, предявен на основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ.

ВЪЗЗИВАЕМИЯТ – „Ф.“ ООД – гр.*** - оспорва жалбата.

Съдът, след преценка на събраните по делото доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност, приема за установено от фактическа страна следното:

Пред първоинстанционния съд е бил предявен иск с правно основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ.

Безспорно по делото е установено, че със Заповед №

53 от 14.06.2022 год. на управителя на ответното дружество е прекратен трудовия договор с ищеца, на основание чл.330, ал.2, т.6, вр. чл.190, ал.1, т.2 от КТ – „поради неявяване на работа в течение на два последователни работни дни” – за периода от 11.05.2022 год. до 16.05.2022 год. Ищецът е бил освободен от длъжността ***, заемана в изпълнение на трудов договор № *** от 15.03.2022 год., изменен с допълнително споразумение от 29.04.2022 год., сключени с ответника.

Трудовият договор е сключен за неопределено време и при непълно работно време – 4 часа, при сменен режим на работа – първа смяна – от 11.00 часа до 15.00 часа и втора смяна – от 18.00 часа до 22.00 часа.

Като писмено доказателство по делото е приета покана № 38 от 01.06.2022 год., изпратена от ответника до ищеца, с която му е указано да се яви в офиса на фирмата за изслушване от работодателя или приемане на писмени обяснения за неявяването му на работа в периода от 19.30 часа на 11.05.2022 год. до момента на изпращане на поканата, като ищецът е уведомен за образуваното срещу него дисциплиранто производство.

От страна на ищеца е представен документ, обозначен „писмени обяснения“, приет като писмено доказателство – без дата и доказателства, установяващи получаването му от ответника, в които е изложил твърдения за това, че на 11.05.2022 год. е подал писмена молба за прекратяване на трудовия договор, както и за това, че от страна на работодателя е било изразено несъгласие. От съдържанието на „писмените обяснения“ се установява още, че същите са подадени във връзка с цитираната по-горе покана от 01.06.2022 год., връчена му на 02.06.2022 год., видно от приложената по делото обратна разписка.

От събраните по делото гласни доказателства, чрез разпита на посочените от ответника свидетели Г. – *** и Й. – *** в ресторант *** – гр.***, се установява, че на 11.05.2022 год. заедно с ищеца са били на работа в заведението, както и това, че около 19.30 часа – 20.00 часа, последният внезапно напуснал работното си място, без да обясни причината за това. До приключване на работната смяна и в следващите дни ищецът не се явил на работа. Това създавало проблеми в кухнята, довели до отмяна на поръчки на клиенти на заведението, както в деня на напускането, така и впоследствие – до назначаването на друг ***. В тази насока са и показанията на свидетелката Т., посочена от ищеца.

При така установената фактическа обстановка, като безспорно съдът приема, че ищецът е допуснал нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл.187, т.1, предл.3-то от КТ – не се е явил на работа, считано от самоволното му напускане в 19.30 часа на 11.05.2022 год. до прекратяване на трудовия договор, с което е осъществен състава на основанието по чл.190, ал.1, т.2 от КТ – за налагане на дисциплинарно наказание – ***.

Спорният по делото въпрос е доколко неявяването на работа през посочения по-горе период може да се вмени в отговорност на

ищеца и да послужи като основание за налагане на ***, предвид поддържаната от него теза, че неявяването му на работа през посочения период е било по обективни причини, свързани с упражнено от него право на едностранно прекратяване на трудовия договор, обективизирано в молба, подадена до работодателя на 11.05.2022 год.

Анализът на събраните по делото доказателства обосновава извод за недоказаност на въведените от ищеца твърдения. Безспорно по делото е установено, че ищецът последно се е явил на работа на 11.05.2022 год., на която дата в 19.30 часа самоволно е напуснал работното място, след което не се е върнал на работа до момента на прекратяване на трудовия му договор. В тази насока съдът цени събраните по делото гласни доказателства, чрез разпита на свидетелите, посочени както от ответника, така и от ищеца, установените от които фактически твърдения не са опровергани от последния, поради което и въз основа на тях, съдът приема за безспорно установени елементите от състава на нарушението, визирани в нормата на чл.190, ал.1, т.2 от КТ, съгласно която дисциплинарно уволнение може да се наложи за неявяване на работа в течение на два последователни дни.

Като неоснователни съдът намира изложените в жалбата доводи, поддържани от ищеца и при разглеждане на делото пред първоинстанционния съд за това, че последиците от прекратяване на трудовия договор са настъпили с подадена от него писмена молба от 11.05.2022 год. до работодателя, обективизираща изявлението му за прекратяване на трудовото правоотношение, предвид липсата на доказателства, подкрепящи твърдението му, че действително и подал писмена молба и, че същата е била унищожена. Дори и условно да приемем за доказано твърдението на ищеца, че на посочената дата е подал писмена молба до работодателя за прекратяване на трудовия договор, то последиците от прекратяването не са настъпили, по следните съображения: В разглеждания казус не са налице основанията, предвидени в нормата на чл.327 от КТ, предвиждащи прекратяване на трудовия договор от работника без предизвестие, за да се приеме, че прекратяването на трудовия договор е настъпило от момента на получаване на писменото изявление за прекратяването на договора, в случай, че условно приемем за доказана тезата на ищеца, че на 11.05.2022 год. е подал писмена молба до работодателя за едностранно прекратяване на трудовия договор. Отново, условно приемайки, че на 11.05.2022 год. ищецът е подал молба за едностранно прекратяване на трудовия договор, съгласно правомощията му дадени в нормата на чл.326, ал.1 от КТ, то моментът на прекратяване на трудовия договор, съгласно чл.335, ал.2, т.1 от КТ би настъпил с изтичане на срока на предизвестието – 11.08.2022 год., съгласно чл.336, ал.2 от КТ, вр. с т.3 от допълнително споразумение от 29.04.2022 год., подписано между страните по делото, към който момент обаче са били настъпили последиците на прекратяване на трудовия договор на друго основание и с връчване на уволнителната заповед, сторено на 15.06.2022 год., видно от приложената по делото обратна разписка.

Като неоснователна съдът намира и тезата на ищеца,

че последиците от прекратяване на трудовия договор са настъпили с изпратени от него до ответника писмени обяснения, съдържащи изявление за прекратяване на трудовия договор, представени с исковата молба и приети като писмено доказателство, предвид липсата на доказателства, установяващи момента на получаването им от работодателя. Дори и условно да приемем, че същите са надлежно получени от ответника, то последиците от прекратяване на трудовия договор на основание чл.326 от КТ, не са настъпили, предвид това, че изявлението на ищеца за едностранно прекратяване на договора е извършено след упражнено от работодателя право за прекрати трудовия договор без предизвестие на основание чл.330, ал.2, т.6 от КТ, изхождайки от съдържанието на документа, обозначен като „писмени обяснения“, дадени във връзка с покана изх.№ 38 от 01.06.2022 год., връчена на ответника на 02.06.2022 год., към който момент е било образувано производство по налагане на дисциплинарно наказание.

Не са налице и елементите от фактическия състав за прекратяване на трудовия договор по чл.325, т.1 от КТ, предвид липсата на съгласие от страна на работодателя.

Достигайки до същите фактически и правни изводи на неоснователност на иска, предявен на основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ и отхвърляйки същия, приемайки, че от страна на ищеца е допуснато нарушение на трудовата дисциплина, съгласно чл.187, т.1 от КТ, с което е осъществен състава на основанието по чл.190, ал.1, т.2 от КТ, както и, че от страна на работодателя е спазена процедурата по налагане на дисциплинарното наказание, с приложението на чл.193, ал.3 от КТ, първоинстанционният съд е постановил правилно решение, което по изложените по-горе съображения следва да бъде потвърдено и към мотивите на което въззивният съд препраща на основание чл.272 от ГПК.

С оглед изхода на спора и на основание чл.78, ал.3 от ГПК в полза на въззиваемия следва да бъдат присъдени сторените от него разноски в размер на 800 лева – възнаграждение за адвокат, съгласно приложен по делото договор за правна защита и съдействие от 27.03.2023 год. Като неоснователно съдът преценил заявеното от пълномощника на въззивника възражение за прекомерност на адвокатското възнаграждение, предвид разпоредбата на чл.7, ал.1, т.1 от Наредба № 1 от 09.07.2004 год. за минималните размери на адвокатските възнаграждения /Наредбата/, според която за процесуално представителство, защита и съдействие по дела за отмяна на уволнение, минималното възнаграждение е в размер на минималната месечна работна заплата за страната към момента на сключване на договора за правна помощ, възлизащ на 780 лева. Разликата до претендирания размер от 800 лева не обосновава извод за прекомерност на адвокатското възнаграждение.

Като неоснователно съдът намира и възражението на въззивника за прекомерност на възнаграждението за адвокат в размер на 1 080.70 лева, присъдени на насрещната страна с обжалваното решение, по отношение на което възражение първоинстанционният съд е изложил мотиви, приемайки същото за частично основателно и определяйки размера

на възнаграждението в предвидения в Наредбата, минимум, отчитайки и това, че производството по делото е било частично прекратено, поради оттегляне на иска, предявен на основание чл.344, ал.1, т.3, вр.чл.225, ал.1 от КТ.

Мотивиран така, съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА Решение № 8 от 04.01.2023 год., постановено по гр.д. № 1966 / 2022 год. по описа на Районен съд – Хасково.

ОСЪЖДА М. И. П., ЕГН ***** от гр.***, с адрес за призоваване – гр.*** – адвокат З. Д. да заплати на „Ф.“ ООД, ЕИК 202649295, със седалище и адрес на управление – гр.***, сумата в размер на 800 /осемстотин/ лева – деловодни разноски – възнаграждение за адвокат за осъществено процесуално представителство пред въззивния съд.

Решението може да се обжалва пред Върховен касационен съд в едномесечен срок, считано от датата на обявяването му – 05.04.2023 год.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____