

# РЕШЕНИЕ

№ 4348

гр. София, 12.03.2024 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 178 СЪСТАВ**, в публично заседание на дванадесети февруари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Г.СТ.Т.

при участието на секретаря Н.СТ.Т.  
като разгледа докладваното от Г.СТ.Т. Гражданско дело № 20221110105775 по описа за 2022 година

Производството е образувано по искова молба на „В.И.“ ООД срещу Д. И. Д..

Предявен е осъдителен иск с правно основание чл. 221, ал. 2 от КТ за осъждане на ответника Д. И. Д., ЕГН \*\*\*\*\*, да плати на ищеца „В.И.“ ООД, ЕИК \*\*\*\*\*, сумата в размер на 1300 лева, представляваща брутно трудово възнаграждение за срок от 60 дни - срока на предизвестие за прекратяване на безсрочен трудов договор при дисциплинарно уволнение, ведно със законната лихва върху сумата от датата на подаване на исковата молба в съда – 07.02.2022 г. до окончателното изплащане на вземането.

Ищецът твърди, че с ответника били обвързани от валидно възникнало трудово правоотношение по Трудов договор от 17.05.2021 г., по който ответникът бил назначен при ищеца на длъжност „работник в строителството“. На 22.07.2021 г. със Заповед № 952/15.07.2021 г. за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“, трудовото правоотношение с ответника било прекратено на това основание, поради което ответникът дължи на работодателя сумата от 1300 лева за неспазено 60 дневно предизвестие.

В срока за отговор на исковата молба по чл. 131 от ГПК, такъв не е постъпил от ответника Д. И. Д..

В открито съдебно заседание особеният представител на ответника моли за отхвърляне на иска. В писмени бележки развива доводи за незаконосъобразност на уволнението.

Съдът, като прецени доказателствата по делото и доводите на страните, съгласно разпоредбата на чл.235, ал.2 ГПК, намира за установено следното:

От представения и приет по делото трудов договор №1514/17.05.2021 г.,

се установява, че между страните по спора е сключен безсрочен трудов договор от 17.05.2021 г., по силата на който ответникът е заемал при ищеца длъжността „работник, строителство“, код по НКПД 93120003. От договора е видно, че основното месечно трудово възнаграждение, уговорено по договора, е в размер на 650 лв. Уговорен е срок за изпитване от 6 месеца в полза на работодателят. В процесния договор е предвидено, че срокът на предизвестieto при прекратяване на трудовия договор след изтичане на изпитателния срок е еднакъв за двете страни съгласно чл. 66, ал. 1, т. 6 КТ и се определя на 60 дни.

От представените преписи от съобщение телепоща с изх. № 79/20.07.2021 г. и от препис от известие за доставка от 22.07.2021 г. се установява, че работодателят е издал заповед за налагане на дисциплинарно наказание „дисциплинарно уволнение“ на работника, която заповед е връчена на ответника лично чрез пощенски оператор на 22.07.2021 г.

От заключението по ССЧЕ се установява, че към датата на прекратяване на трудовото правоотношение между ищеца и ответника последният е получавал месечно брутно трудово възнаграждение в размер на 650 лв.

Спорен по делото е въпросът възникнало ли е в полза на ищеца вземане към ответника за обезщетение по чл.221, ал.2 КТ в претендирания размер.

При така установеното съдът намира от правна страна следното:

Съдът е сезиран с иск с правно основание чл.221, ал.2 ГПК.

Съгласно чл.221, ал.2 ГПК при дисциплинарно уволнение работникът или служителът дължи на работодателя обезщетение в размер на брутното си трудово възнаграждение за срока на предизвестieto - при безсрочно трудово правоотношение, и в размер на действителните вреди - при срочно трудово правоотношение.

В случая трудовото правоотношение между страните е прекратено поради налагане на дисциплинарно наказание „дисциплинарно уволнение“, което обстоятелство се установява от събраните писмени доказателства.

В практиката на ВКС константно се приема /Определение № 146 от 1.03.2022 г. на ВКС по гр. д. № 3431/2021 г., III г. о., ГК, и цитираните в това определение съдебни актове/, че 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 действие на договорите - правилата 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. В последния случай, за да се приеме, че изявлението е достигнало до адресата работодателят следва да е изпратил препоръчаното писмо на адреса, посочен от работника и пощата да удостовери доставянето на писмото на адреса. С достигане на изявлението на посочения от работника адрес, работодателят е изпълнил задължението си за връчване на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание и изявлението му е породило правно действие.

В разглеждания случай изявлението на работодателя е получено лично от работника на 22.07.2021 г.

С оглед на гореизложеното в полза на работодателя е възникнало вземане за обезщетение по чл.221, ал.2 КТ.

Безспорно е между страните, а се потвърждава и от представения по делото трудов договор, че същият е безсрочен, с оглед на което дължимото обезщетение е в размер на brutното трудово възнаграждение на служителя за срока на предизвестието.

Съгласно чл.326, ал.2 КТ срокът на предизвестието при прекратяване на безсрочен трудов договор е 30 дни, доколкото страните не са уговорили по-дълъг срок, но не повече от 3 месеца.

В случая съгласно чл.7 от трудовия договор, страните са уговорили срок на предизвестието, по-дълъг от 30 дни, а именно – 60 дни. Видно от договора обаче, този по-дълъг срок на предизвестието се прилага „след изтичане на изпитателния срок“, т.е. след изтичането на уговорените в чл. 4 от договора 6 месеца, до който момент следва да се прилагат общите правила на КТ, към които чл. 7 от договора изрично препраща.

Не може да има съмнение от установените по делото факти, че правоотношението е прекратено преди изтичането на изпитателния срок, уговорен в чл. 4 – договорът е от 17.05.2021 г., а заповедта за налагане на дисциплинарно наказание е връчена на 22.07.2021 г.

При това положение размерът на дължимото обезщетение е в размер на brutното трудово възнаграждение на служителя за срока на предизвестието, който в случая е 30 дни, и се равнява на сумата от 650 лв., представляваща brutното му трудово възнаграждение за 30 дни.

С оглед изложеното искът се явява частично основателен – за сумата от 650 лв., а за разликата над 650 лв. до пълния претендиран размер от 1300 лв. претенцията следва да се отхвърли като неоснователна.

По разноските:

Право на разноски имат и двете страни, но такива се претендират само от ищеца.

Ищецът претендира разноски в размер на 702 лв. – видно от последния представен списък по чл. 80 ГПК /л.92/. С оглед изхода на спора в полза на ищеца следва да се присъди, на основание чл.78, ал.1 ГПК, сумата от 351 лв. разноски по делото.

Ответникът не претендира разноски по делото.

Воден от горното, съдът

## **РЕШИ:**

**ОСЪЖДА** Д. И. Д., ЕГН \*\*\*\*\*, да заплати на „В.И.“ ООД, ЕИК \*\*\*\*\*, на основание чл.221, ал. 2 КТ, сумата от 650 лв., представляваща обезщетение при дисциплинарно уволнение на служителя от длъжността „работник, строителството“, заемана по трудов договор № 1514/17.05.2021 г., в размер на brutното трудово възнаграждение за срока на предизвестието, ведно със законната лихва от 07.02.2022 г. до изплащане на сумата, като **ОТХВЪРЛЯ** иска за разликата над 650 лв. до претендирания от ищеца размер

от 1300 лв. като неоснователен

**ОСЪЖДА** Д. И. Д., ЕГН \*\*\*\*\*, да заплати на „В.И.“ ООД, ЕИК \*\*\*\*\*, на основание чл.78, ал.1 ГПК, сумата от 351 лв. разноси по гр. д. № 5775/2022 г. по описа на СРС, 178 състав.

Решението подлежи на обжалване пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от връчването му на страните.

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