

РЕШЕНИЕ

№ 369

гр. Стара Загора, 03.05.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – СТАРА ЗАГОРА, XI-ТИ ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ,
в публично заседание на деветнадесети април през две хиляди двадесет и
трета година в следния състав:

Председател: Неделина Минчева

при участието на секретаря Емилия Ат. Димитрова
като разгледа докладваното от Неделина Минчева Гражданско дело №
20225530105481 по описа за 2022 година

Предявени са обективно съединени иски с правно основание чл.344, ал.1, т.1 и 3 от
КТ.

Исковите са предявени от Й. Г. Д. срещу „ДИП“ ООД. В исковата молба се твърди, че между страните бил сключен Трудов договор №1 от 01.02.2020г., по силата на който ищцата изпълнявала длъжността „агроном“, с основно месечно трудово възнаграждение в размер на 780лв., на пълно 8 часово работно време и с платен годишен отпуск в размер на 20 дни. До 31.08.2022г. ищцата била в отпуск за отглеждане на дете до две годишна възраст. На 01.09.2022г. управителя на „ДИП“ ООД - Диньо Петров Динев, заявил на ищцата, че същата е освободена от работа и трудовия ѝ договор бил прекратен. Тъй като на ищцата не ѝ били връчени каквито и да е било документи, не била в състояние да разбере в действителност дали е така, дали има трудови правоотношения с „ДИП“ ООД или била освободена от работа, както и на какво основание. На 27.09.2022г. подала пред Дирекция Инспекция по труда гр. Стара Загора, Сигнал с вх. №ВХ22103163 от 27.09.2022г. на Дирекция ИТ гр. Стара Загора, с който обяснява, че ѝ било заявено, че била освободена от работа, но тъй като не са и връчени никакви документи не е в състояние да защити правата си и законните си интереси. Във връзка с депозирания сигнал, на 13.10.2022г. на Й. Д. и бил връчен Отговор от Директор на Дирекция „Инспекция по труда“ гр. Стара Загора. От получения отговор ставало ясно, че от страна на „ДИП“ ООД било издадено Предизвестие №4 от 21.08.2022г. за прекратяване на трудовото правоотношение с Й. Д.. Както било посочено в отговора на Инспекцията по труда, същото не било връчено на Й. Д.. С настоящата молба ищцата отново изрично заявява, че Предизвестие не ѝ е връчвано. От страна на „ДИП“ ООД била издадена и Заповед №3 от 01.09.2022г. за прекратяване на трудовото правоотношение поради намаляване обема на работа, на основание чл.328, ал.1, т.3 от Кодекса на труда, която отново не била връчена на ищцата. С настоящата молба ищцата заявява, че не ѝ е

връчена Заповед №3 от 01.09.2022г. Ищцата счита, че в настоящия случай бил спазен 2 - месечния срок за обжалване на заповедта за уволнение, предвид обстоятелството, че същата е издадена на 01.09.2022г., поради което в законно - установения срок обжалва Заповед №3 от 01.09.2022г. за прекратяване на трудовото си правоотношение. Счита, че издадената Заповед за прекратяване на трудовото правоотношение била незаконосъобразна и неправилна. Същата била издадена неправомерно в противоречие с разпоредбите на трудовото законодателство. 1. На първо място счита, че издаденото предизвестие било издадено в противоречие на трудовото законодателство. Прави впечатление, че Предизвестие №4 от 21.08.2022г. за прекратяване на трудовото правоотношение с Й. Д. било издадено на 21.08.2022г. Както посочва и по - горе, ищцата до 31.08.2022г. била в отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст. Всъщност този факт не се оспорвал и от самия ответник, който се потвърждавал и от получения отговор от директора на Инспекция по труда. Счита, че след като била в отпуск по чл.164, ал.1 КТ до 31.08.2022г. било незаконосъобразно издаване на Предизвестие на 21.08.2022г. Отделно от това Заповедта за прекратяване следвало да бъде издадена след връчването на предизвестиято, тъй като срока на предизвестиято започвал да тече от следващия ден на получаването. В тази връзка отново следвало да се отбележи, че предизвестие на ищцата не било връчвано. Отделно от това, имало случаи, в които работодателя не може да отправи предизвестие до работника - по време на ползване на отпуск, независимо от вида на отпуска /платен, годишен, неплатен, поради временна неработоспособност и т.н./, или в друго случаи в зависимост от статута на работника /майка на дете до 3 - годишна възраст, трудоустроен и др./, без да е дадено предварително разрешение на инспекцията по труда. В тези случаи се прилага закрилата при уволнение по чл. 333 КТ. 2. Счита, че заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение е издадена и в нарушение на разпоредбата на чл.333, ал.1, т.1 КТ. Съгласно чл.333, ал.1, т.1, в случаите по чл.328, ал.1, точки 2, 3, 5 и 11 и чл.330, ал.2, т.6 работодателят може да уволни само с предварително разрешение на Инспекцията по труда за всеки отделен случай работничка или служителка, която е майка на дете до 3- годишна възраст. Видно от Удостоверение за раждане №0200001753 от 03.09.2020г. и Удостоверение за раждане №0200001754 от 03.09.2020г., ищцата е майка на деца на 2г. възраст, предвид което за нея било налице обстоятелството по чл.333, ал.1, т.1 КТ. В случая, счита за категорично, че от страна на „ДИП“ ООД не било искано предварително разрешение на Инспекцията по труда, респ. не било дадено такова. Това обстоятелство се потвърждавало и от отговора на Директора на Инспекция по труда гр. Стара Загора, в който отговор не се съдържат данни за наличие на издадено разрешение на Инспекцията по труда за уволнение на ищцата по чл.328, ал.1, т.3 КТ, въпреки направената проверка в ответното дружество. 3. Не били налице и основанията по чл.328, ал.1, т.3 от КТ за издаване на обжалваната заповед за уволнение. Не било приложено законно основаниято за прекратяване на трудовия договор по чл.328, ал.1, т.3 КТ. Процесната заповед била издадена неправомерно, като твърди, че не били налице обстоятелствата за нейното издаване, и основаниято за уволнение не било възникнало. Счита, че в издадената заповед липсвали и мотиви за нейното издаване, като същата била бланкетна. Във връзка с оставането на ищцата без работа, следвало да бъде осъден ответника да заплати на ищцата и обезщетение по чл.225, ал.1 КТ за времето през което ищцата била останала без работа поради уволнението, но не повече от шест месеца за периода от 01.09.2022г. до 28.02.2023г. в размер на 4 680лв., ведно със законната лихва върху тази сума, считано от датата на предявяване на иска до окончателното изплащане на сумата. На 13.10.2022г. от страна на „ДИП“ ООД била заплатена на ищцата сума в размер на 2 623лв., представляваща обезщетение по чл.328, т.3, във връзка с чл.326, ал.2, както и обезщетение за неизползван платен отпуск. В отговора на директор Дирекция Инспекция по труда обаче ставало ясно, че при извършената проверка от страна на Инспекция по труда,

ответникът „ДИП“ ООД бил представил разчетно - платежна ведомост за месец септември с начислени обезщетения на основание чл.224, ал.1 КТ, както и обезщетение на основание чл.222, ал.1 КТ в размер на 780 лв. В случая обаче било налице разминаване при посоченото основание в РКО 3 от 13.10.2022г. и в отговора на Инспекция по труда, тъй като видно от Предизвестието и издадената заповед за уволнение, работодателя не бил спазил срока на предизвестието, поради което при всички случаи дължи и обезщетение за това по чл.220 КТ за неспазен срок на предизвестието. В случая, ако се приемело, че ответникът бил изплатил на ищцата сумата от 780 лв. по чл. 222, ал.1 КТ, обезщетението по чл.225, ал.1 КТ следвало да бъде в размер на период от пет месеца и обезщетението следвало да е в размер на 3 900 лв. Ищцата моли съда, да постанови решение, с което: 1. Да признае уволнението на Й. Г. Д. за незаконно и да отмени Заповед №3/01.09.2022г. на управителя на „ДИП“ ООД, като незаконосъобразна. 2. Да осъди ответника да заплати на Й. Г. Д. сумата в размер на 3 900 лв., представляваща обезщетение за времето през което е останала без работа – за периода 01.09.2022г. – 28.02.2023г. ведно със законната лихва върху тази сума, считано от датата на завеждане на исковата молба в съда до окончателното изплащане на вземането Претендира за направените разноски по делото.

Ответникът по делото „ДИП“ ООД в законоустановения срок, чрез пълномощника си депозирал писмен отговор на исковата молба. Счита исковите с правно основание чл.344, ал.1, т.1 и т.3 от Кодекса на труда за недопустими, предвид твърдението на ищцата, че обжалваната Заповед №3 от 01.09.2022г. за прекратяване на трудовото й правоотношение, не й е връчена. Цитира практиката на ВКС, обективизирана в Решение №248 от 22.10.2018г., постановено по гр. дело №754/2018г. на ВКС, Гражданска колегия, IV-то ГО, съгласно която, когато ищецът изрично и категорично заявява по делото, че процесната заповед (или друг писмен акт на работодателя) за уволнението не му е връчена по какъвто и да било начин и той не е запознат със съдържанието й, без да сочи обстоятелства и доказателства за извършено връчване, то по същество той твърди, че трудовото правоотношение между страните не е прекратено. Поради това, предявените от него искове по чл.344, ал.1, т. 1-3 от КТ за защита срещу процесното уволнение („извършеното“ според него със същата заповед, но без тя да му е връчена по какъвто и да било начин) са без предмет и той няма правен интерес от воденето им срещу ответника-работодател. Счита, че поради недопустимост на посочените искове, делото следва да се прекрати. В случай, че съдът приеме, че исковите по чл.344, ал.1, т.1 и 3 от КТ са допустими, ответникът навежда доводи за неоснователност на същите. Твърди, че многократно е търсен контакт с ищцата, за да й бъдат връчени всички документи, свързани с прекратяване на трудовото й правоотношение, но от нейна страна липсвало съдействие. Поради това на 27.09.2022г. ответникът „ДИП“ ООД изпратил на ищцата нотариална покана, в която я кани в удобно за нея време от 9 ч. до 17ч. да се яви в счетоводството на фирмата, за да получи всички документи, оформената трудова книжка и начислени обезщетения, свързани с прекратяване на трудовото й правоотношение. Нотариалната покана била получена лично от ищцата на 12.10.2022г. На следващия ден - 13.10.2022г. ищцата се явила в счетоводството на дружеството, заедно с упълномощеният адвокат И., където с разходен касов ордер й била изплатена сумата в размер на 2 623.41 лв., включваща обезщетение по чл.224 по КТ за неизползван платен годишен отпуск - 52 работни дни и обезщетение по чл.222, ал.1 от КТ - за оставане без работа до 1 месец. Ответникът оспорва всички останали твърдения, изложени в исковата молба. Оспорва твърдението, че издаденото Предизвестие №4 от 21.08.2022г. за прекратяване на трудовото правоотношение било незаконосъобразно, тъй като към датата на издаването му ищцата била в отпуск по чл.164, ал.1 от КТ. Действително, предизвестието било издадено преди изтичане срока на отпуска на ищцата, но както и самата ищца твърди, тя не е получила това предизвестие, нито е получила заповедта за прекратяването на трудовото правоотношение.

Съгласно чл.333, ал.7 от КТ, закрилата по този член се отнасяла към момента на връчването на заповедта за уволнение. Следователно, към настоящия момент, доколкото ищцата вече не ползвала платен годишен отпуск и не е получила процесната заповед, защитата по чл.333, ал.1, т.4 от КТ била преодолена. Дори да се приемело, че специалната защита по чл.333 от КТ следва да се прилага по отношение за предизвестие, с което ответното дружество уведомява ищцата, че прекратява трудовото ѝ правоотношение, то с оглед липсата на връчване на това предизвестие към настоящия момент и изтичане срока на разрешения отпуск на 31.08.2022г., не била налице необходимост от разрешение по чл.333, ал.1, т.4 от КТ. Оспорва твърденията на ищцата, че за издаване на обжалваната заповед за уволнение не са били налице основанията по чл.328, ал.1, т.3. Оспорва твърденията, че процесната заповед била издадена неправомерно и не били налице обстоятелствата за нейното издаване и основанието за уволнение не било възникнало. Оспорва претенцията на ищцата за присъждане на обезщетение по чл.225, ал.1 от КТ в размер на 4 680 лв. за периода от 01.09.2022г. до 28.02.2023г. - времето, през което ищцата била останала без работа, тъй като се претендирало обезщетение за период, който още не е настъпил и искът бил преждевременно предявен от ищцата. Отделно от горното, посочва, че ищцата не е останала без работа, защото същата е регистрирана като земеделски производител, всяка година подавала данъчна декларация, участвала по програми, имала наети работници, обработвала собствени и наети земеделски земи. Оспорва размера на претендираното обезщетение, като твърди, че работодателят – ответникът, изплатил на ищцата обезщетение в размер на 780 лв., намалено с дължимите данъци и осигуровки и същото следвало да бъде приспаднато при определяне на обезщетението. На следващо място се претендирало обезщетение в брутен размер, а не в действително дължимия от работодателя размер, определен след приспадане на дължимите данъци и осигуровки. Оспорва периода, за който се претендира законната лихва върху обезщетението, считано от датата на завеждане на исковата молба до окончателното ѝ изплащане, тъй като претендираното обезщетение било за период, който все още не е настъпил. С оглед на гореизложеното, ответникът моли съда да отхвърли изцяло предявените искове, като неоснователни и недоказани. Моли съдът да му присъди направените по делото разноски.

Съдът, след като прецени събраните по делото доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност и като взе предвид становищата и доводите на страните, намери за установена следната фактическа и правна обстановка:

Оспорва се прекратяване на трудово правоотношение, извършено със Заповед №3/01.09.2022г. Съгласно чл.358, ал.1, т.2 от КТ искът следва да бъде предявен в двумесечен срок от връчване на заповедта. В случая исковата молба е постъпила в съда на 01.11.2022г., без данни до тази дата заповедта за уволнение да е връчена на ищцата. Поради тази причина съдът намира, че предявените искове са допустими като предявени в установения от чл.358 КТ срок.

Видно от приетите като писмени доказателства по делото документи от личното трудово досие на Й. Г. Д., ищцата е работила в ответното дружество на длъжността „агроном“ на безсрочен трудов договор. Не е спорно по делото и, че на 21.08.2022г. управителят на ответното дружество е издал Предизвестие до ищцата за прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл.328, ал.1, т.3 КТ, а на 01.09.2022г. е издал процесната заповед за прекратяване на трудовото правоотношение с ищцата на същото основание с мотиви – намаляване обема на работа. Нито предизвестieto, нито заповедта са били връчени на ищцата преди подаване на исковата молба в съда. Тези обстоятелства се установяват и от изпратения до ищцата отговор на директора на Инспекция по труда гр.Стара Загора във връзка с нейн сигнал. Спорен въпрос между страните е, дали при това

положение трудовото правоотношение е прекратено и дали ищцата има правен интерес да оспорва процесната заповед за уволнение.

Съгласно Определение №3 от 4.01.2023г. на ВКС по к. ч. гр. д. №4272/2022г. „Съгласно константната практика на Върховния касационен съд, изявлението на страната по трудовия договор за прекратяването му поражда действие с достигането си до адресата, т. е. съобразно общите правила на ЗЗД за действие на договорите. Когато трудовото правоотношение се прекратява без предизвестие (чл.335, ал.2, т.3 КТ), моментът на прекратяването съвпада с момента на получаването от (връчването на) насрещната страна, на изходящото от другата страна писмено изявление (писмен акт, независимо как той е наименован) за прекратяването. Когато трудовото правоотношение се прекратява с предизвестие (чл.335, ал.2, т.1 КТ), прекратяването настъпва с изтичането на срока на предизвестията, а при неспазване на последния (чл.335, ал.2, т.2) – с изтичането на съответната част от него, но и в тези случаи е необходимо връчване на писмения акт на насрещната страна по трудовото правоотношение, тъй като именно от момента на връчването тече срокът на предизвестията или съответната част от него, като в случаите когато той е изцяло неспазен, моментът на прекратяването също съвпада с момента на връчването. С решение № 248 от 22.10.2018 г. по гр. дело № 754/2918 г. на ВКС, Четвърто г. о., е прието, че когато в исковата си молба ищецът, който е предявил искове по чл.344, ал.1, т.1-3 КТ, твърди че писменият акт на работодателя за прекратяване на трудовото правоотношение не му е връчен, е налице нередовност на исковата молба, която следва да бъде отстранена по реда на чл.129, ал.2-5 ГПК, като съдът даде указания на ищеца да изложи ясни твърдения относно начина, по който му е връчен писмения акт за уволнението. Когато ищецът изложи по делото твърдения за обстоятелства по връчване на заповедта (или друг писмен акт на работодателя), с която твърди, че е извършено уволнението, чиято отмяна иска, нередовността на исковата молба е отстранена и спорът следва да се разгледа по същество... Според решение № 248 от 22.10.2018 г. по гр. дело № 754/2918 г. на ВКС, Четвърто г. о., само когато ищецът изрично и категорично заявява по делото, че уволнителната заповед не му е връчена по какъвто и да било начин и той не е запознат със съдържанието ѝ, като не сочи каквито и да било обстоятелства и доказателства за извършено връчване или узнаване, тогава той на практика твърди, че "трудовете правоотношение не е прекратено и исковете му по чл. 344, ал. 1, т. 1 – т. 3 са без предмет и са недопустими поради липса на правен интерес от воденето им".

По настоящото дело исковата молба не е оставена без движение от предходния съдия-докладчик на това основание и не са давани такива указания на ищцата. Същевременно обаче, се установява, че заверен препис от процесната заповед за уволнение е приложена към отговора на исковата молба, приета е като доказателство в процеса и ищецът е имал възможност да се запознае с нейното съдържание. При това положение, дори исковата молба да е била нередовна относно конкретизиране на факта на връчване на уволнителната заповед, тази нередовност е била отстранена в хода на делото, чрез връчване на писмения отговор, подаден от ответника, на ищцата, с приложен към него препис от заповедта за уволнение. Нито ищцата, нито ответникът са изложили твърдения, че трудовото правоотношение не е прекратено. И двете страни третират трудовото правоотношение като прекратено, видно от подаденото от ответника уведомление до НАП и отразяването в регистрите на НАП като прекратен трудовия договор между страните. Същият извод се налага и от изплатеното на ищцата обезщетение за неизползван платен годишен отпуск и за оставането ѝ без работа за един месец. Съдът приема, че процесната заповед за прекратяване на трудовото правоотношение между страните е връчена на ищцата с получаване на отговора на исковата молба – 20.01.2023г. и към този момент е настъпило прекратяването на

трудоовото правоотношение. Така че, макар към подаване на исковата молба, същата да е била нередовна поради липса на изложени твърдения за датата на прекратяването на трудоовото правоотношение, но впоследствие тази нередовност е изправена, трудоовият спор е допустим и подлежи на разглеждане и решаване по същество. Налице е заповед за уволнение, достигнала до ищеца, която е породила правния ефект на прекратяване на трудоовото правоотношение, при което за ищеца е налице правен интерес да оспори законността на това прекратяване. (Така Определение №3 от 4.01.2023г. на ВКС по к. ч. гр. д. №4272/2022г.)

Спорно между страните е обстоятелството дали работодателят е спазил разпоредбата на чл.333 от КТ. По делото бяха приети като писмени доказателства копия на Удостоверение за раждане, издадено въз основа на акт за раждане №1753/03.09.2020г. на гр.Стара Загора и Удостоверение за раждане, издадено въз основа на акт за раждане №1754/03.09.2020г. на гр.Стара Загора, от които се установява, че ищцата е майка на две деца-близнаци, на 2 години. Съгласно разпоредбата на чл.333, ал.1, т.1 КТ В случаите по чл.328, ал.1, т.2, 3, 5 и 11 и чл.330, ал.2, т.6 работодателят може да уволни само с предварително разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай: работничка или служителка, която е майка на дете до 3-годишна възраст. От приложеното по делото трудоово досие на ищцата, както и от изпратения до ищцата отговор на директора на Инспекция по труда гр.Стара Загора във връзка с нейн сигнал, се установява, че ответното дружество не е искало разрешение от Дирекция „Инспекция по труда“ гр.Стара Загора за уволнението на ищцата. Ответникът не наведе и твърдения в тази насока. Закрилата по чл.333 от КТ има обективен характер и цели да запази работника от неблагоприятните последици на уволнението по социални и хуманни критерии. В случая ищцата е под закрила, която може да бъде преодоляна чрез разрешение от Дирекция „Инспекция по труда“ гр.Стара Загора, но ответникът не е предприел нужните действия за преодоляване на закрилата. Още повече, че предпоставките за закрилата на ищцата са били известни на работодателя, тъй като и към трудоовото досие на ищцата са били приложени цитираните удостоверения за раждане на двете й деца. Въпреки, че ищцата е попадала под закрилата на чл.333 КТ към момента на издаване на заповедта, както и към момента на получаването й, работодателят все пак е издал обжалваната заповед, което е нарушение на процедурата по уволнение.

Изложените обстоятелства налагат извода за незаконност на извършеното уволнение на ищцата и незаконосъобразност на обжалваната Заповед №3/01.09.2022г. на Управителя на ответното дружество. Уволнението следва да бъде отменено и предявеният иск по чл.344, ал.1, т.1 от КТ следва да бъде уважен.

Предвид уважаването на първия обективно съединен иск - с правно основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ, следва, че е налице и първата - обща предпоставка за уважаването и на предявения иск за парично обезщетение - с правно основание чл.344, ал.1, т.3, във връзка с чл.225, ал.1 от КТ, а именно - налице е незаконно уволнение на ищеца. Съгласно чл.225, ал.1 от КТ “При незаконно уволнение работникът или служителът има право на обезщетение от работодателя в размер на брутното му трудоово възнаграждение за времето, през което е останал без работа поради това уволнение, но за не повече от 6 месеца.” Предпоставка за присъждане на това обезщетение е работникът да докаже оставането си без работа след уволнението за шест месеца. По делото беше представена Справка актуално състояние на всички трудоови договори на ищцата към датата на последното открито съдебно заседание, от която се установява, че след декларираното прекратяване на трудоовото правоотношение с ответника, ищцата не е сключвала нов трудоов договор и не работи по трудоово правоотношение, т.е. останала е без работа след уволнението.

От страна на ответника бе направено възражение, че ищцата е регистрирана като земеделски производител, на това основание е самоосигуряващо се лице и получава субсидии от ДФ „Земеделие“. По делото бяха представени и приети като писмени доказателства копия на Удостоверение с изх. № 240192300359177/27.01.2023г. на ТД на НАП Пловдив; Удостоверение с изх. № 240192300359242/27.01.2023г. на ТД на НАП Пловдив; Справка за история на осигуряването като самоосигуряващо се лице на Й. Г. Д. от 27.01.2023г.; Годишна данъчна декларация за 2020г. и за 2019г.; Регистрационна карта на Й. Г. Д.; Анкетна карта за 2018г., 2019г., 2020г., 2021г., 2022г.; Заявление с вх. №02-6500/278 от 27.01.2023г. до Директора на Държавен фонд земеделие на Й. Г. Д., Служебна бележка от Държавен фонд „Земеделие“ с изх. №02-6500/278 от 02.02.2023г., от които се установява, че действително ищцата е самоосигуряващо се лице – земеделски производител и във връзка с дейността си получава субсидии от ДФ „Земеделие“. Съгласно задължителната съдебна практика по приложението на разпоредбата на чл.225, ал.1 КТ „Тълкуването на нормата на чл.225, ал.1 КТ, дадено с Решение №634 от 20.11.2009г. на ВКС по гр. д. №2071/2008г., II г.о., относно там употребеният израз „останал без работа“ което е в смисъл, че правото на обезщетение може да бъде реализирано само ако уволненият работник или служител в рамките на спорния период от време не е бил ангажиран по трудово правоотношение и че само ангажираността по друго валидно трудово правоотношение, което осигурява на незаконно уволненото лице защита на правото му на труд, еквивалентна на тази по незаконосъобразно прекратеното трудово правоотношение, може да изключи отговорността за плащане на обезщетение по чл.225, ал.1 КТ, но не и заетостта по граждански договор или всеки друг източник на законно получени средства за издръжка от уволнения работник или служител, следва да бъде изцяло споделено и не се налага неговото осъвременяване. ... Предмет на регулиране от Кодекса на труда от една страна са обществените отношения, свързани с възникването, съществуването и прекратяването на правната връзка по полагане на наемен труд – източници, съдържание, страни, релевантни факти (основания) за преустановяването ѝ и от друга – отношения, непосредствено свързани с трудовите (произтичащи от синдикално сдружаване на работници и служители, както и сдружаването на работодателите, тристранно сътрудничество, социално-битовото обслужване в предприятието, реда за разглеждане на трудовите спорове и пр.). Тази нормативна регулация продължава да действа и понастоящем и да определя правната рамка, на която се подчинява възникването на отношенията по полагане на наемен труд, която определя страните по тях и специфичното им съдържание (работно време, почивки, отпуски, трудово възнаграждение, здравословни и безопасни условия на труд, трудова дисциплина и т.н.) и изчерпателно установява юридическите факти за разкъсването на тази правна връзка. Засилената защита на правото на труд и създадени гаранции за упражняващите го лица (наемни работници и служители) срещу опасността да бъдат освободени от работа по инициатива на работодателя без да бъдат съобразени законоустановените предпоставки за възникването и надлежното упражняване на правото на последния на уволнение намират израз и в разписаното им в хипотезата на чл. 225 КТ вземане за обезвреда. Този фактически състав има предвид единствено и само оставане без работа по трудово правоотношение, по силата на което работникът или служителят да е получавал трудово възнаграждение. Такъв извод се налага не само от логическото и систематическото място на разпоредбата в КТ – нормативен акт, уреждащ изчерпателно и детайлно специфичните отношения, които възникват, изменят се и се погасяват при упражняването на наемен труд (престиране на работна сила), което се осъществява по силата на особена правна връзка, наименована трудово правоотношение. Работа по смисъла на посочената разпоредба е полагането на наемен труд – т.е. заетост по трудово правоотношение, което, както се посочи вече е част от специфичния предмет на кодифициране, извършено с трудовия кодекс. Аргументи за подобно съждение се извличат и

от тълкуването на смисъла на нормата, който се основава на взаимовръзката между алинея едно (ал. 1) и алинея две (ал. 2) от съдържанието ѝ. В последната изрично е пояснено, че се дължи евентуално формираната разлика в „заплатите“ за 6-месечния срок след незаконното уволнение. Използваният от законодателя термин „заплати“ сочи несъмнено, че предмет на уредба е единствено доходът по трудово правоотношение, който съставлява „заплата“ по смисъла на трудовото ни право, както и че само заетостта по такова правоотношение е от значение за отговорността на работодателя по чл.225, ал.1 и ал.2 КТ, във вр. с чл.344, ал.1, т. 3 КТ. В този смисъл е установената практика на ВКС, изразена в Решение № 517/08.07.2011 г. по гр. д. № 335/2009 г. на ВКС, IV г.о., Решение № 272/31.05.2011 г. по гр. д. № 30/2011 г. на ВКС, IV г.о., Решение № 132/11.03.2011 г. по гр. д. № 1513/2009 г. на ВКС, IV г.о., Решение № 42/26.03.2012 г. по гр. д. № 521/2011 г. на ВКС, III г.о., Решение № 329/04.11.2014 г. по гр. д. № 108/2013 г. на ВКС, IV г.о.“ (Решение №22/08.04.2020г. на ВКС по гр.д.№1697/2019г., III г.о.)

Предвид изложеното работодателят дължи обезщетение по чл.225, ал.1 КТ, независимо от получените от ищцата доходи, които не са от трудово правоотношение. За определяне размера на обезщетението по чл.225, ал.1 от КТ се използва брутно трудово възнаграждение полученото от работника за месеца, предхождащ уволнението, или последното получено от работника или служителя месечно брутно трудово възнаграждение.

Съдът е назначил съдебно-икономическа експертиза, заключението на която не бе оспорено от страните и бе прието от съда. Съгласно заключението на вещото лице, възнаграждението на ищцата, което следва да служи за база за изчисление на обезщетението по чл.225, ал.1 КТ, възлиза на 780,00лв., като дневното брутно трудово възнаграждение възлиза на $780:21=37,14$ лв. Такова обезщетение не е изплатено от работодателя на ищцата. Съдът следва да присъди обезщетението от датата на прекратяване на трудовото правоотношение, която дата, както бе описано по-горе, е 20.01.2023г. до датата, до която се претендира това обезщетение в исковата молба – 28.02.2023г., с оглед диспозитивното начало. Размерът на обезщетението по чл.225, ал.1 КТ за този период възлиза на, както следва: за месец януари – 7 работни дни по 37,14лв. на ден, т.е. 260,00лв., за месец февруари обезщетението е 780,00лв. Общият размер на обезщетението по чл.225, ал.1 КТ за периода от 20.01.2023г. до 28.02.2023г. възлиза на 1040,00лв.

На ищцата са били изплатени при уволнението обезщетения по чл.222 от КТ и по чл.224 от КТ, като брутната сума на обезщетението по чл.222, ал.1 КТ в размер на 780,00лв. следва да бъде приспадната от обезщетението по чл.225, ал.1 КТ. Съдът следва да уважи иска за претендираното обезщетение за оставане без работа вследствие на незаконното уволнение в размер на 260,00лв., като в останалата част над присъдените до претендираните 3900,00лв. искът следва да бъде отхвърлен.

На основание чл.78, ал.1 ГПК ответникът следва да бъде осъден да заплати на ищцата направените от нея разноски по делото, съразмерно с уважената част от исковете, в размер на 400,00лв. аз адвокатско възнаграждение за уважения иск за обявяване на уволнението за незаконно и в размер на 30,00лв. за уважения частично иск за заплащане на обезщетение.

На основание чл.78, ал.3 ГПК ищцата следва да бъде осъдена да заплати на ответника направените от него разноски по делото съразмерно с отхвърлената част от исковете в размер на 373,00лв. за адвокатско възнаграждение.

Ответникът следва да бъде осъден да заплати по сметка на Районен съд гр.Стара Загора сумата от 200,00лв., представляваща възнаграждение за вещо лице и сумата от 50,00лв., представляваща държавна такса.

Предвид гореизложеното и на основание чл.344, ал.1, т.1 и т.3, чл.225, ал.1 от КТ,

РЕШИ:

ОТМЕНЯ, на основание чл.344, ал.1, т.1 КТ, като незаконосъобразно, уволнението на Й. Г. Д., ЕГН *****, от гр.Стара Загора, ул."*****" №*****, извършено със Заповед №3/01.09.2022г. на Управителя на "ДИП" ООД, ЕИК 123657668, със седалище и адрес на управление: с.Пъстрен, общ.Опан, обл.Стара Загора, на основание чл.328, ал.1, т.3 КТ - поради намаляване обема на работа.

ОСЪЖДА "ДИП" ООД, ЕИК 123657668, със седалище и адрес на управление: с.Пъстрен, общ.Опан, обл.Стара Загора, представлявано от Диньо Петров Динев, да заплати на Й. Г. Д., ЕГН *****, от гр.Стара Загора, ул."*****" №*****, на основание чл.344, ал.1, т.3, във връзка с чл.225, ал.1 - **сумата 260,00лв.** (двеста и шестдесет лева) – брутно обезщетение за оставането ѝ без работа поради незаконосъобразното ѝ уволнение, за периода 20.01.2023г. - 28.02.2023г., ведно със законната лихва върху тази сума, считано от 20.01.2023г. до окончателното ѝ изплащане, като **отхвърля** иска в останалата му част над присъдените до претендираните 3900,00лв.

ОСЪЖДА "ДИП" ООД, ЕИК 123657668, със седалище и адрес на управление: с.Пъстрен, общ.Опан, обл.Стара Загора, представлявано от Диньо Петров Динев, да заплати на Й. Г. Д., ЕГН *****, от гр.Стара Загора, ул."*****" №***** направените от нея разноски за адвокатско възнаграждение в размер на **430,00лв.** /четиристотин и тридесет лева/, съразмерно с уважената част от исковете.

Присъдените суми могат да бъдат заплатени по банкова сметка на ищцата: IBAN: *****.

ОСЪЖДА Й. Г. Д., ЕГН *****, от гр.Стара Загора, ул."*****" №*****, да заплати на "ДИП" ООД, ЕИК 123657668, със седалище и адрес на управление: с.Пъстрен, общ.Опан, обл.Стара Загора, представлявано от Диньо Петров Динев направените от него разноски за адвокатско възнаграждение в размер на **373,00лв.** /триста седемдесет и три лева/, съразмерно с отхвърлената част от исковете.

ОСЪЖДА "ДИП" ООД, ЕИК 123657668, със седалище и адрес на управление: с.Пъстрен, общ.Опан, обл.Стара Загора, представлявано от Диньо Петров Динев да заплати по сметка на РС-Стара Загора сумата от общо **250,00лв.** /двеста и петдесет лева/, за държавна такса и възнаграждение за вещо лице.

Решението подлежи на обжалване пред Окръжен съд - Стара Загора в двуседмичен срок от днес – 03.05.2023г. на основание чл.315, ал.2 от ГПК.

Съдия при Районен съд – Стара Загора: _____