

# РЕШЕНИЕ

№ 63

гр. Раднево, 29.05.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – РАДНЕВО** в публично заседание на шестнадесети май през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Асен Цветанов

при участието на секретаря Росица Д. Д.а  
като разгледа докладваното от Асен Цветанов Гражданско дело №  
20235520100119 по описа за 2023 година

**Предявени са обективно кумулативно съединени искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 КТ вр. чл. 225 КТ.**

Производството е образувано по искова молба на В. М. М., действащ чрез адв. К., срещу Рудник „Трояново-север“, клон на „Мини Марица – изток“ ЕАД, с която се предявяват обективно кумулативно съединени искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 от КТ във вр. чл. 225 КТ. Ищецът твърди, че е работил по трудов договор от 20.04.2015 г. с ответното дружество по трудов договор № 64/14.04.2015 г., като последната заемана от него длъжност била „машинен оператор ТТМ – ГТЛ 1800“. Твърди, че трудовото му правоотношение било прекратено със заповед № ЧР-02-247 от 14.12.2022 г. на управителя на ответното дружество, чрез налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ. Твърди, че заповедта не му била връчвана, тъй като по време на издаването и връчването бил в отпуск за временна неработоспособност. Твърди, че в заповедта било записано да е връчвана на 16.12.2022 г. при отказ, с двама свидетели, но това не доказвало връчването на заповедта и датата на връчването. Твърди, че по време на връчване на заповедта бил в отпуск по болест, разрешен от здравните власти, заради продължително заболяване, разрешен му първоначално за периода от 19.10.2022 г. до 17.11.2022 г., продължен за периода от 18.11.2022 г. до 17.12.2022 г., за което бил уведомил

работодателя си. Твърди, че към момента на прекратяване на ТПО се ползвал със закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ, а работодателят никъде не е посочил да е получил предварително разрешение от Инспекция по труда за уволнението. Твърди, че работодателят не изследвал и дали ищецът не страда от някое от заболяванията, за които чл. 333, ал. 1, т. 3 КТ също предвижда закрила, с което работодателят е нарушил процедурата и е наложил незаконосъобразно наказание. Твърди, че работодателят не му бил връчил валидно заповедта лично или чрез препоръчано писмо с обратна разписка, нито на работното му място. Твърди, че от обаждане по телефона разбрал да е уволнен, а по-късно като подал молба до ответника получил заповедта и разбрал да е записано да му е връчена на 16.12.2022 г. Твърди, че заповедта била издадена след срока по чл. 194 КТ, а именно 2 месеца от откриването му. Твърди, че работодателят твърди да не се бил явил на работа на 30 и 31 август 2022 г., като от 01.09.2022 г. работодателят бил наясно с този факт и съответно срока по чл. 194, ал. 1 КТ бил изтекъл на 01.11.2022 г. Също твърди, че за твърденията на работодателя за неявяване на работа на 10, 11, 14, 15 и 18 октомври 2022 г., което работодателят веднага е узнал и срокът бил изтекъл на 12.12.2022 г. Твърди, че неявяването на работа на 30 и 31 август 2022 г. било по устно нареждане по телефона на прекия му ръководител, тъй като имало да взема компенсации за заместване на колеги, което обосновава, че неявяването било по нареждане на работодателя, а не самоволно, безпричинно и по неговата инициатива. Твърди, че на 10.10.2022 г. му била поставена ваксина и към нея дата имал вече оплаквания от влошено здраве, отишъл при личен лекар, насочен към съдов хирург, но за датите от 10.10.2022 г. до 18.10.2022 г. имало документален проблем за издаване на болничен лист, поради което първият болничен му бил от 19.10.2022 г. Твърди, че поради невъзможността да му се издаде болничен лист по съвет на служител на ответното дружество пуснал молба за неплатен отпуск за периода от 10.10.2022 г. до 18.10.2022 г. Твърди, че му била правена операция на крака и последователно му били издадени болнични за 2 месеца, за което работодателят би наясно, но въпреки това го уволнил дисциплинарно. Твърди, че работодателят не е приложил правилно критериите по чл. 189 КТ като е избрал най-тежкото дисциплинарно наказание, за което излага съображения, че нарушението не може да се квалифицира като тежко по смисъла на чл. 190 КТ. Твърди, че е получавал

БТВ в размер на 2800 лв., като на основание чл. 225 КТ работодателят му дължи обезщетение за 6 месеца в общ размер на 16800 лв. Поради това иска от съда да постанови решение, с което да признае за незаконно прекратяването на трудовото правоотношение и да се отмени заповедта, с която същото е прекратено, да бъде възстановен на заеманата длъжност и да бъде осъден ответникът да му заплати обезщетение по чл. 225 КТ в размер на 16800 лв. за времето от 16.12.2022 г. до 16.05.2023 г., през което останал без работа заради уволнението, ведно със законната лихва датата на предявяване на иска. Претендира разноски. Представя писмена защита.

В срока по чл. 131 ГПК е постъпил отговор от ответника Рудник „Трояново-север“, клон на „Мини Марица – изток“ ЕАД, в който взема становище, че исковете са допустими, но неоснователни. Не оспорва обстоятелствата досежно сключения безсрочен трудов договор № 64/14.04.2015 г. с ищеца за изпълнение на длъжността „машинен оператор ТТМ – ГТЛ 1800“ в РТНК-1, което било прекратено със заповед № ЧР-02-247 от 14.12.2022 г. на управителя на ответното дружество, чрез налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ, връчена на ищеца на 16.12.2022 г. при отказ, установено с двама свидетели. Твърди, че действително от 19.10.2022 г. до 17.12.2022 г. ищецът бил в болнични. Твърди, че съобразно графика за работа ищецът е следвало да бъде на работа на дати на 10, 11, 14, 15 и 18 октомври 2022 г., но не се явил и не представил на работодателя оправдателни документи. Твърди, че с доклад от 14.11.2022 г. ИД ръководител добивна промишленост уведомил работодателя за неявяването на работа на ищеца на посочените дати, въз основа на което работодателят е поискал писмени обяснения от ищеца на основание чл. 193 ГПК на 16.11.2022 г. Твърди, че писмото било връчено на ищеца на 22.11.2022 г. и той дал обяснения на 30.11.2022 г. Твърди, че отново не били представени оправдателни документи и поради това работодателят издал оспорваната заповед на 14.12.2022 г. Твърди, че на 14.12.2022 г. комисия в състав от 3-ма служители посещава домашния адрес на ищеца да установи наличието на оправдателни документи, а ако не получи такива да връчи заповедта за уволнение. Твърди, че ищецът бил открит на адреса и тогава представил болничен лист с дата 23.11.2022 г., за което работодателят бил уведомен от комисията, след което на 15.12.2022 г. работодателят изпратил писмо до Инспекция по труда и получил разрешение по чл. 333, ал.

1, т. 4 КТ на 16.12.2022 г. Твърди, че на същата дата 16.12.2022 г. комисия от 3-ма членове посещава отново домашния адрес на ищеца, получава от него декларация за обстоятелства по чл. 1, ал. 1 от Наредба № 5 и му връчва заповедта за уволнение, при отказ ищецът да я получи, което било констатирано с подписи на двама свидетели. Твърди, че в обясненията си ищецът потвърдил, че не бил на работа и че нямало издаден болничен лист. Излага съображения за предходно издадена заповед за уволнение за неявяване на 30 и 31 август 2022 г., която не му била връчена поради ползване на отпуск по болест, и втора заповед, с посочени всички дни неявяване, за което излага съображения за спазване на срока по чл. 194 КТ. Твърди, че със заповед от 12.08.2022 г. на ищеца било наложено предходно наказание „забележка“ за неспазване на трудовата дисциплина. Твърди, че входящата молба от ищеца за ползване на неплатен отпуск от дата 04.11.2022 г. за предходни дни, не е основание за ползването му, като същата не била уважена от работодателя. Излага съображения за спазване на нормата на чл. 189 КТ и налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание на ищеца. Иска от съда да отхвърли исковете като неоснователни и недоказани. Претендира разноски. Представя писмена защита.

**Съдът, като прецени събраните доказателства поотделно и в тяхната съвкупност и с оглед направените доводи и възражения, достигна до следните фактически и правни изводи:**

С протоколно определение от 04.04.2023 г. е обявен за окончателен доклада по делото, обективизиран в определението от 17.03.2023 г., с което на основание чл. 146, ал. 1, т. 3 и т. 4 ГПК са обявени за признати и ненуждаещи се от доказване фактите: сключен между страните безсрочен трудов договор № 64/14.04.2015 г. за изпълнение на длъжността „машинен оператор ТТМ – ГТЛ 1800“ в РТНК-1; издадена заповед № ЧР-02-247 от 14.12.2022 г. на управителя на ответното дружество за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ на ищеца.

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ:

За да бъде уважен искът по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ за признаване уволнението за незаконно и като такова да бъде отменено, принципно е необходимо ищецът да установи, че е работил по трудово правоотношение с ответника и че същото е било прекратено с оспорената заповед /тези

обстоятелства са безспорни и ненуждаещи се от доказване/, като оттук насетне в тежест на ответника е да установи законосъобразността на оспорената заповед, а именно - че същата е издадена от компетентен орган, носител на работодателската и в частност - дисциплинарната власт, че заповедта притежава изискуемите от закона реквизити и е мотивирана, че е било налице посоченото в заповедта основание за прекратяване на трудовото правоотношение - че ищецът е извършил посоченото в заповедта нарушение на трудовата дисциплина и че същото е извършено виновно; че тежестта на нарушението съответства на тежестта на наказанието; че процедурата по налагане на дисциплинарното наказание е спазена - на ищеца са били изискани обяснения преди налагане на наказанието и че наказанието е наложено в предвидените в разпоредбата на чл. 194 от КТ срокове.

Константна е съдебната практика обаче през последните години, постановена с решения по чл. 290 ГПК от ВКС /например решение № 86/11.04.2014 г. на ВКС по гр.д. № 7424/2013 г. III г.о. и множество други/, че съдът е длъжен да се произнесе само по отношение на въведените с исковата молба факти и не може служебно да разширява предмета на делото по отношение на факти, които не са въведени в процеса като част от обстоятелствената част на исковата молба.

Поради това съдът ще разгледа единствено фактите, посочени в исковата молба и които най-условно биха могли да се групират както следва: липса на връчване на заповедта за уволнение /чл. 195 ГПК/; неспазване на сроковете за налагане на дисциплинарно наказание /чл. 194 КТ/; нарушена закрила по чл. 333, ал. 1, т. 3 и т. 4 КТ; оспорване по същество извършването на твърдяното в заповедта нарушение; нарушение на чл. 189 КТ.

Установим общо за уволнението факт е, че със заповедта е наложено дисциплинарното уволнение за неявяване на работа на ищеца на дати 30 и 31 август 2022 г., 10.10.2022 г., 11.10.2022 г., 14.10.2022 г., 15.10.2022 г. и 18.10.2022 г., което обстоятелство ищецът не оспорва, но твърди за всяко отсъствие да има причина. По принцип по делото бяха събрани в достатъчна степен писмени и гласни доказателства, които установяват обстоятелството, че ищецът не е бил на работа на посочените дати, но и фактът на признание от негова страна на негативния факт за неявяване на работа, е достатъчен за приемане за установено, че ищецът действително не е бил на работа на

въпросните дати, посочени в уволнителната заповед. Дали ищецът е имал причина и основание за отсъствието, ще се разгледа по-долу в мотивите, когато съдът стигне до изясняване на тези обстоятелства.

По отношение на първото въведено с исковата молба твърдение за незаконосъобразност на заповедта /липса на връчване на заповедта за уволнение/:

Съгласно чл. 195, ал. 2 КТ заповедта за дисциплинарно наказание се връчва срещу подпис на работника или служителя, като се отбелязва датата на връчването, а едва при невъзможност заповедта да бъде връчена на работника или служителя работодателят му я изпраща с препоръчано писмо с обратна разписка.

С Решение № 209 от 13.04.2011 г. по гр.д. № 1105/2010 г. IV г.о., и последваща съдебна практика, ВКС е приел, че връчването на заповедта за уволнение може да се удостовери с всички допустими доказателства. В тази връзка от събраните писмени доказателства /протокол от 14.12.2022 г. на л.59, протокол от 16.12.2022 г. на л.54/ и гласни доказателства /разпит на св. Д. Н. и св. Г. Г./ се установява, че комисия е посетила адреса на ищеца на 14.12.2022 г. за изясняване на обстоятелството защо след 17.11.2022 г. не се явява на работа при изтичане на предходен болничен лист, при което ищецът е открит на адреса и е предал на комисията болничен лист № E20223595510, за който болничен лист ищецът към онзи момент не бил уведомил работодателя. Поради предадения болничен лист комисията се е върнала в рудника, след което на следващия ден 15.12.2022 г. са установили, че ищецът няма оправдателни документи за дати 10.10.2022 г., 11.10.2022 г., 14.10.2022 г., 15.10.2022 г. и 18.10.2022 г., тъй като болничен лист № E20223027526 покривал период от 19.10.2022 г. до 17.11.2022 г. /виж стр. 2 на л.20 от делото/, а предаденият им болничен лист № E20223595510 последващия период от 18.11.2022 г. до 17.12.2022 г. Поради така установеното работодателят е изпратил писмо до Инспекция по труда изх. № ЧР-01-375 от 15.12.2022 г. /л.57/, с което е поискал писмено разрешение на основание чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ за уволнение на ищеца поради неявяването му на работа на дати 30 и 31 август 2022 г., 10.10.2022 г., 11.10.2022 г., 14.10.2022 г., 15.10.2022 г. и 18.10.2022 г. В отговор ДИТ „Инспекция по труда“ – Стара Загора с писмо изх. № 22096971 от 16.12.2022 г. е уведомила управителя на

Рудник „Трояново-север“, че на основание чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ дават предварително разрешение за прекратяване на трудовия договор с ищеца на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ. Във връзка с полученото разрешение от ДИТ „Инспекция по труда“ комисия в състав Г. Д. Г., К.Х.К. и Д. Н. Н. са посетили на 16.12.2022 г. дома на ищеца и са открили там в 12,50 часа, като са му връчили декларация по чл. 1, ал. 2 от Наредба № 5, която ищецът е подписал и предал на членовете на комисията /виж я на л.55 делото/, в която ищецът е декларира, че не страда от някоя от посочените в декларацията болести. След това комисията е пристъпила към връчване на ищеца на издадената от работодателя процесна уволнителна заповед, която той е отказал да получи чрез подпис на нея. Член на комисията Г. Г. запознал ищеца за какво е заповедта и от къде може да я получи при желание за това, след което комисията е приключила дейността си. Обстоятелството, че ищецът по свое желание е отказал да получи заповедта не води на извод, че тя не му е връчена на 16.12.2022 г.

С решение № 386/31.10.2011 г. по гр.дело № 1309/2010 г. на ВКС, IV г.о., постановено по чл. 290 ГПК е прието, че законът – чл. 335 КТ не предвижда изискване отказът на работник да получи заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение задължително да бъде отразен върху самата заповед, че отказът може да бъде установен с всички доказателствени средства. Със същото решение е прието, че законът – КТ и ГПК не предвиждат изискване свидетелите за връчване на предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение да бъдат работници, нито да възпроизведат пред съда съдържанието на заповедта дословно, че е важно да могат да установят пред съда /да възпроизведат/ изявлението на работодателя за прекратяването и че е достигнало до адресата. Тази съдебна практика е приета в последваща такава – решение № 429/15.03.2016 г. по гр.д. № 132/2015 г. на ВКС, 4-то ГО.

С оглед на тази съдебна практика, която съдът споделя, следва да се приеме за доказано връчване на заповед за уволнение при условията на отказ, удостоверен с подписите на тримата свидетели, членове на комисията, за което пък двама от тези свидетели дадоха показания пред съда, в които потвърждават връчването именно на уволнителна заповед на ищеца, ведно с обяснение за какво е тази заповед и къде може да я получи при желание.

С оглед разпоредбата на чл. 195, ал. 3 КТ следва да се приеме, че дисциплинарното наказание се смята наложено на ищеца на дата 16.12.2022 г., към която дата следва да се прецени законността на уволнението и закрилата по чл. 333 КТ.

Ясно е описано в заповедта кога е извършено нарушението, кога е констатирано и по какъв начин, с което не се възпрепятства по никакъв проверката за спазване на преклузивните срокове по чл. 194 КТ, а напротив има достатъчно обстоятелства за извършване на тази проверка.

Посочените в заповедта обстоятелства са достатъчни както за осъществяване на защитата от страна на ищеца срещу нея, така и за проверка от съда на нейната законосъобразност (в този смисъл Решение № 322 от 07.11.2012 г. на ВКС по гр.д. № 278/2011 г., III г.о.; Решение № 432 от 07.11.2011 г. на ВКС по гр.д. № 65/2011 г., IV г.о.; Решение № 126 от 26.06.2013 г. на ВКС по гр.д. № 1060/2012 г., III г.о.; Решение № 205 от 04.07.2011 г. на ВКС по гр.д. № 236/2010 г., IV г.о.; Решение № 676 от 12.10.2010 г. на ВКС по гр.д. № 999/2009 г., IV г.о.).

Поради всичко изложено до тук съдът намира, че не е допуснато нарушение на нормата на чл. 195 КТ при ангажиране на дисциплинарната отговорност на ищеца.

По отношение на въведеното с исковата молба твърдение за незаконосъобразност на заповедта поради неспазване на преклузивните срокове /чл. 194 КТ/:

Съгласно чл. 194, ал. 1 КТ дисциплинарните наказания се налагат не по-късно от 2 месеца от откриване на нарушението и не по-късно от 1 година от извършването му. Според ал. 3 на тази норма сроковете не текат през времето, когато работникът или служителът е в законоустановен отпуск или участва в стачка, а според ал. 4 и през времето от подаване на искането до получаване на мнението на трудово-експертната лекарска комисия и/или на предварителното разрешение за уволнение от инспекцията по труда в случаите по чл. 333, ал. 1.

Оспорената заповед е връчена лично на ищеца на 16.12.2022 г. съобразно посочените по-горе съображения.

Видно е, че от 19.10.2022 г. ищецът е излезнал в непрекъснат законоустановен отпуск по болестни причини съобразно издадени му



болнични листи. Съгласно чл. 190, ал. 1, т. 2 КТ дисциплинарно уволнение може да се налага за неявяване на работа в течение на два последователни работни дни. С оглед на това за неявяването на 30 и 31 август 2022 г., срокът по чл. 194, ал. 1 КТ следва да се брой от 31.08.2022 г., тъй като в този ден за работодателя следва да се налице яснота относно факта на неявяване на ищеца на работа за втори пореден ден. Поради това 2-месечния срок следва да изтече на 30.10.2022 г., но от 19.10.2022 г. ищецът е излезнал в болнични и така до датата на връчване на уволнителната заповед на 16.12.2022 г., поради което съгласно чл. 194, ал. 3 КТ не е бил изтекъл срокът по ал. 1 относно тези две отсъствия. Логично и за последващите дати, на които ищецът не се е явил работа - 10.10.2022 г., 11.10.2022 г., 14.10.2022 г., 15.10.2022 г. и 18.10.2022 г., срокът по чл. 194, ал. 1 КТ също не е изтекъл. Поради това пък съдът намира, че работодателят е спазил преклузивния срок за налагане на дисциплинарното наказание. Затова възражението за изтекъл преклузивен срок по чл. 194 КТ е неоснователно.

По отношение на възражението за нарушаване на правилата за закрила по чл. 333, ал. 1, т. 3 и т. 4 КТ:

Съгласно чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ в случаите по чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ, какъвто е настоящият, работодателят може да уволни само с предварително разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай: 4. работник или служител, който е започнал ползуването на разрешения му отпуск.

В случая се установи от писмените доказателства, че такова разрешение е искано от работодателя на 15.12.2022 г. и съответно е дадено от ДИТ – Стара Загора на 16.12.2022 г., с оглед на което закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ като условна такава е преодоляна с даденото разрешение от ДИТ-Стара Загора.

По отношение на закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 3 КТ следва да се посочи, че самият ищец е декларирал пред работодателя да не страда от някоя от посочените в Наредба № 5 болести, изрично изброени в 6 точки в самата декларация /л.55/. От приетата по делото медицинска документация не се установява ищецът да страда от някое от тези 6 заболявания, поради което не се ползва от закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ, а това пък не е наложило работодателят да иска мнение на ТЕЛК. С оглед изложеното пък се налага извод, че и това възражение на ищеца за нарушена закрила по чл. 333 КТ е

неоснователно.

По същество относно извършване на описаните в заповедта нарушения:

Ищецът твърди, че на дати 30 и 31 август 2022 г. не бил на работа по устно нареждане на началника си, тъй като имал да взема компенсация от поранен период, когато замествал свои колеги. Първо по делото няма никакви доказателства в подкрепа на тези твърдения на ищеца. Второ няма подобна процедура в КТ да се дават устно компенсация на работници за работа в извънработно време. Отделно от това служебно известно е на съдията-докладчик, че работниците в рудниците работят на ненормирано работно време и биват компенсирани по съответния ред в КТ, а не чрез устно даване на разрешение за неявяване на работа. Затова съдът намира, че ищецът не установява да има оправдателна причина да не се яви на работа на дати 30 и 31 август 2022 г.

По отношение на другите дни /10.10.2022 г., 11.10.2022 г., 14.10.2022 г., 15.10.2022 г. и 18.10.2022 г./ ищецът твърди, че му била поставена ваксина на 10.10.2022 г. и имал оплаквания още тогава от влошаване на здравето му, като посетил личен лекар и бил насочен към съдов хирург и други специалисти. Съдът дори не намира за нужно да изследва в случая дали тези факти са действително осъществени, тъй като дори и да е така, ищецът е следвало да се снабди със съответния болничен лист или друг оправдателен документ, който да представи на работодателя и да го уведоми за това в 3-дневен срок. Съдът дори не би могъл да даде мотиви на ищеца на изложеното му твърдение в исковата молба, че е „имало проблем с документацията около оформянето на първия му болничен лист“, тъй като е общо и невъзможно да се отговори по какъвто и да било начин. Отделно пък от това по делото не са представени каквито и да било доказателства, сочещи на подобни проблеми, тъй като е видно, че на ищеца му е издаден болничен лист от 19.10.2022 г. Отделно от това е видно, че едва на дата 04.11.2022 г. със заявление /л.65/ ищецът е поискал от работодателя да му разреши ползването на неплатен отпуск със задна дата за 8 дни от 10.10.2022 г., която молба пък работодателят не е уважил, а това е негово правомощие, което не подлежи на съдебен контрол. Затова съдът намира, че ищецът не доказва наличие на оправдателна причина за неявяване на работа и на последващите описани в уволнителната заповед дни - 10.10.2022 г., 11.10.2022 г., 14.10.2022 г., 15.10.2022 г. и 18.10.2022 г.

Това обосновава законосъобразност на уволнителната заповед за всички посочени в нея дати, на които ищецът не се е явявал на работа, което като краен резултат обосновава законосъобразност на уволнението от към извършеност на твърдените деяния.

Самото нарушение е от такава категория с оглед природата му, че за да бъде квалифицирано като нарушение на трудовата дисциплина, не е необходимо да бъде посочено в някакъв вътрешен акт на работодателя като такова. Неявяването на работа е тежко нарушение на трудовата дисциплина съгласно чл. 187, ал. 1, т. 1 КТ и чл. 190, ал. 1, т. 2 КТ, което обосновава предпоставките за налагане на дисциплинарно уволнение.

Относно тежестта на извършените от ищеца нарушения и съответността на наложеното дисциплинарно наказание по смисъла на чл. 189, ал. 1 от КТ, съдът намира, че работодателят законосъобразно е преценил тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено, както и поведението на ищеца. Ответното дружество е от стратегически важно значение, а видно от представените графици на работа не е възможно самоволно отлъчване от работа на работниците, тъй като ще се компрометира работния процес, а от това ще се застраши не само дейността на дружество в аспект трудова дисциплина, но и в аспект, че дейността му е обвързана с производството на електричество, което е в значителен процент от общия процент за страната.

От изложеното следва извод, че наложеното с процесната заповед дисциплинарно наказание „уволнение“ съответства на тежестта на извършеното нарушение на трудовата дисциплина.

Поради изложените съображения съдът намира, че наложеното на ищеца дисциплинарно наказание „уволнение“ е законосъобразно, а предявеният иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за отмяната му е неоснователен и следва да се отхвърли.

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ:

Отхвърлянето на иска с правна квалификация чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ обуславя неоснователност на иска за възстановяване на работа, поради което искът за възстановяване на заеманата до уволнението работа също следва да бъде отхвърлен.

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ вр. чл. 225 КТ:

Отхвърлянето на иска с правна квалификация чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ обуславя неоснователност на иска за обезщетение поради незаконност на уволнението, поради което също следва да бъде отхвърлен.

По разноските:

При този изход на спора ответникът има право на разноси съгласно чл. 78, ал. 3 ГПК. Следва на основание чл. 78, ал. 8 ГПК във вр. чл. 37 ЗПП във вр. чл. 23, т. 1 от Наредбата за заплащане на правна помощ на ответното дружество да се присъди юрисконсултско възнаграждение в размер на 200 лв. общо за двата иска /100 лв. за иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, 50 лв. за иска по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ и 50 лв. за иска по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ с оглед правната и фактическа сложност по делото/.

Водим от горното съдът

**РЕШИ:**

**ОТХВЪРЛЯ** като неоснователни предявените от В. М. М., ЕГН \*\*\*\*\*, от гр. Стара Загора, ул. \*\*\*\*\*, действащ чрез адв. К., срещу Рудник „Трояново-север“, клон на „Мини Марица-изток“ ЕАД, вписано в търговския регистър с ЕИК 8330175520038, с адрес на управление с. Ковачево, община Раднево, обективно кумулативно съединени иски с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 КТ вр. чл. 225 КТ за признаване за незаконно на наложеното със заповед № ЧР-02-247 от 14.12.2022 г. на управителя на рудника, дисциплинарно наказание „уволнение“ на ищеца В. М. М. и за отмяна на заповедта, за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „машинен оператор ТТМ – ГТЛ1800“ в участък „РТНК-1“ при ответното дружество и за осъждане на ответника да заплати обезщетение по чл. 225 КТ в размер на 16800 лв. за периода от 16.12.2022 г. до 16.06.2022 г.

**ОСЪЖДА** В. М. М., ЕГН \*\*\*\*\*, от гр. Стара Загора, ул. \*\*\*\*\*, действащ чрез адв. К., да заплати на Рудник „Трояново-север“, клон на „Мини Марица-изток“ ЕАД, вписано в търговския регистър с ЕИК 8330175520038, с адрес на управление с. Ковачево, община Раднево, на основание чл. 78, ал. 3 вр. ал. 8 ГПК сумата от 200 лв. /двеста лева/ за

юрисконсултско възнаграждение.

Решението може да бъде обжалвано пред Окръжен съд – Стара Загора в двуседмичен срок от 30.05.2023 г. съгласно чл. 315, ал. 2 ГПК.

**Съдия при Районен съд – Раднево:** \_\_\_\_\_