

# РЕШЕНИЕ

№ 19814

гр. С, 01.12.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 126 СЪСТАВ**, в публично заседание на втори ноември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Б М

при участието на секретаря И Т Т  
като разглежда докладваното от Б М Гражданско дело № 20221110157345 по описа за 2022 година

Предявени са от Маргарит М. срещу „Г“ ООД следните

кумулятивно обективно съединени искове:

1) за признаване за незаконно на наложеното наказание дисциплинарното уволнение със заповед № 485/19-9.2022 г. и неговата отмяна – правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ;

2) за заплащане на парично обезщетение за в размер на 522,50 лева за 11 дни, следващи уволнението, през които не е полагал труд по трудово правоотношение за периода от 21.09.2022 г. до 7.10.2022 г. – чл. 344, ал. 3 вр. чл. 225, ал. 1 КТ;

3) за заплащане на трудово възнаграждение в размер на 1615 лева за периода от 01.8.2022 г. до 21.9.2022 г.;

4) за заплащане на парично обезщетение в размер на 452,38 лева за неизползван платен годишен отпуск в размер на 10 дни – чл. 224, ал. 1 КТ. Претендира разноси.

В исковата молба са изложени твърдения, че по силата на трудов договор №01412/1.2.2021г., ищецът е изпълнявал по трудово правоотношение длъжността „готвач“ в заведение за бързо хранене с код по НКПД \*\*\*\*\* в отдел „С Ж“ № 12 ЛИДЛ с адрес гр. С, ул. „Н Ж“ № 12, с основно месечно брутно възнаграждение в размер на 950 лева. На 20.07.2022 г., работодателят връчил допълнително споразумение към трудовия договор, с която се изменя длъжността на „продавач, павилион“ с код по НКПД 52111001, което споразумение работникът отказал да подпише. Поради отказ за подписване на споразумението, че е допускан до работното място. При отказ на 26.07.2022 г.

му е връчена и Заповед № 453/22.7.2022 г., с която работодателят едностранно изменил работното място от гр. С, ул. „Н Ж“ № 12 ЛИДЛ на гр. С, ж. к. „Д – 2“, ул. „Д Пв“ № 30 ЛИДЛ. След справка в регистрите на НАП, установил промяна на длъжността, въпреки отказа да подпише споразумението. Депозирал уведомление до работодателя, получено на 27.07.2022 г., в което заявил, че не е допускан до работното си място, като издадена от работодателя едностранна заповед за промяната му е незаконосъобразна и още веднъж декларира отказ си за промяна на длъжността. Получил покана за даване на обяснения за неявяването си на новото работно място, в отговор на която обяснил, че неправомерно е променено работното му място и той продължава да се явява на работа на старото такова. На 21.9.2022 г. получил заповед № 485/19-9.2022 г., с която му е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“. Счита заповедта за незаконосъобразна. Моли уволнението да бъде признато за незаконно, като бъде поправено и основанието за уволнение, записано в трудовата книжка. Претендира обезщетение за неизползван платен годишен отпуск, обезщетение за оставането без работа, поради незаконното уволнение, както и дължимо за периода от 1.8.2022 г. до 21.9.2022 г.

Ответникът „Г“ ООД депозира отговор, с който оспорва предявените искове. Не оспорва наличието на трудово правоотношение между страните. Посочва, че със заповед № 453/22.7.2022 г., връчена на служителя при отказ на 26.7.2022 г. е преместил работното място на служителя от „павилион за бързо хранене“ – С – Лидл -057 с адрес ул. „Н Ж“ № 12 ЛИДЛ в „павилион за бързо хранене“ – С – Лидл 068 - ж. к. „Д – 2“, ул. „Д Пв“ № 30 ЛИДЛ на основание чл. 118, ал. 2 КТ. Твърди, че считано от 27.7.2022 г. служителят е следвало да престои труда си в същото населено място на новото си работно място, но последният не се явил. Поради тази причина на служителя са поискани обяснения за неявяването му на работа в периода от 1.8.2022 г. до 24.8.2022 г., получени на 9.9.2022 г., след което му е наложено дисциплинарно наказание уволнение, поради тежкото изпълнение на трудовите задължения. Излага съображения, че заповедта за промяна на работното място е напълно законосъобразна, тъй като служителят е преместен на друго работно място в същото предприятие, без да се променя определеното място на работа, длъжността и размера на основата заплата. Оспорва твърденията на служителя, че се е явявал на старото си работно място. Оспорва дължимостта на претендираното трудово възнаграждение за периода от 1.8.2022 г. – 21.9.2022 г., тъй като служителят не се е явявал на работа и не му се дължи възнаграждение. Признава дължимостта на обезщетение за неизползван платен годишен отпуск в размер на 452,38 лева, но посочва, че същото е погасено чрез прихващане с насрещното вземане на работодателя по чл. 221 КТ обезщетение в размер на 950 лева за неспазено от служителя предизвестие. Претендира разноски.

Ответното дружество предявява насрещен иск за сумата от 497,62 лева, представляваща непогасено задължение за заплащане на обезщетение по

чл.221, ал.2 от КТ след извършено прихващане с дължимото от работодателя обезщетение за неизползван платен годишен отпуск по чл.224 от КТ, ведно със законната лихва от 19.09.2022г. до окончателното плащане.

**Съдът, като взе предвид събраните доказателства и доводите на страните, приема за установено от фактическа страна следното:**

С определението по чл.140 от ГПК е прието за безспорно и ненуждаещо се от доказване наличието на трудово правоотношение, което е прекратено с посочената в исковата молба заповед за налагане на дисциплинарно наказание – уволнение, основно месечно брутно трудово възнаграждение в размер на 950 лева, едностранна промяна от работодателя на работното място, неявяването на служителя на новото работно място.

От представените писмени доказателства се установява, че въз основа на трудов договор №01412/1.2.2021 г. ищецът е изпълнявал по трудово правоотношение длъжността „готвач“, в заведение за бързо хранене с код по НКПД \*\*\*\*\* в отдел „С Ж“ № 12 ЛИДЛ с адрес гр. С, ул. „Н Ж“ № 12, с основно месечно брутно възнаграждение в размер на 950 лева, като длъжностната характеристика му е надлежно връчена. С допълнително споразумение към трудовия договор от 20.07.2022г. работодателят преназначил ищеца на длъжност продавач, павилион код по НКПД:52111001, място за изпълнение на новата длъжност се определя отдел С- ЛИДЛ-057. Установява се, че допълнителното споразумение не е подписано от работника/служителя, както и длъжностната характеристика за посочената длъжност. Същите не са му надлежно връчени и не са породили правни последици.

Със заповед № 453/22.7.2022 г., връчена на служителя при отказ на 26.7.2022 г., е преместено работното му място от „павилион за бързо хранене“ – С – Лидл -057 с адрес ул. „Н Ж“ № 12 ЛИДЛ в „павилион за бързо хранене“ – С – Лидл 068 - ж. к. „Д – 2“, ул. „Д Пв“ № 30 ЛИДЛ на основание чл. 118, ал. 2 КТ, като е посочена длъжност „Готвач, заведение за бързо хранене“. Върху заповедта се съдържа отбелязване за връчването ѝ при отказ на служителя на 26.07.2022г., удостоверен с подписа на връчителя и други две длъжностни лица. С писмо е поканен ищеца да даде обяснения във връзка с неявяването си работа на месторабота, определена в заповед №453/22.07.2022г., с която е запознат на 26.07.2022г.

Представени за дадените от ищеца писмени обяснения, в които заявява, че заповед №453/22.07.2022г. счита за незаконосъобразна, тъй като се променя мястото му на работа в другия край на С, поради което не е изпълнявал същата, а се явявал на работа на предишното си работно място, в което не бил допускан. Със заповед № 485/19-9.2022г. е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“, поради установено неявяване на работа в продължение на 18 дни от страна на ищеца в периода 01.08.2022г. до 24.08.2022г., което е определено като тежко нарушение на трудовите задължения по смисъла на чл.187, ал. 1, т.1, предл.3 от КТ и чл.190, ал.1, т.2

от КТ, считано от датата на връчване на заповедта. В същата е отбелязано, че служителят дължи обезщетение по чл.221, ал.2 от КТ в размер на 950лева за срока на предизвестие, както и че му се дължи обезщетение по чл.224, ал.1 от КТ за неизползван платен годишен отпуск за общо 10 дни в размер на 452,38лева.

Събрани са гласни доказателства, чрез разпит на свидетели, от които се установява следното:

Свидетелката Александра Руменова, която живее с ищеца на семейни начала дава показания, че всеки ден го закарвала до работното му място, докато работел в ответното дружество и не разбрала какъв е повода за отстраняването му. Един ден отишъл на работа и на обекта имало хора, изпълняващи длъжността, които му казали, че вече не е на работа и няма нужда да е на обекта, намиращ се на паркинга на „Лидл“ в кв. „Свобода“. Всеки ден ходел на работа, но не го допусkali. Свидетелства за провеждани разговори с прекия ръководител на ищеца за прекратяване на трудовия му договор, с което той не бил съгласен. Недопускането започнало на 18 или 19 юли 2021 г. и продължило доста дълго време защото се явявал по график и дори в дните, когато не бил по предвидения график, бил не в самия обект, а на масите отстрани, но не го допусkali вътре, където се извършва работният процес.

Свидетелят Пламен Гърбович, който работи в „Г“ като управител на павилион, специалист контрол и функции, около 2 години. Познава ищеца, с който работили заедно в заведение за бързо хранене през месец юли, август и част от септември, миналата година. През август 2022г. М. не бил на работа, но свидетелят не знаел, че е преместен да работи на друг обект в кв. „Д“. Според него е преместен заради създаваните от него конфликти. Напрягал колегите си, говорел лошо за тях, вдигнал скандал, защото свидетелят му направил забележка, че седи повече време отколкото трябва и злоупотребява с търпението му, защото работата им била обща- един работи на скарата, а другият работи в павилиона, разпределяли си задачите, което не се получавало когато един от екипа стои твърде дълго навън. Казал на М. за този проблем, но той се опитал да вдигне скандал, обадил се на шефа и се опитал да го очерни. Свидетелят уведомил управителя за проблема и поведението му. Регионалната управителка се наложило да дойде, за да види какво става, но след нейното посещение, той си хванал багажа и заминал. Преди това вдигали скандали пред павилиона и започнали да говорят лошо за другите колеги.

Свидетелят Петър Иванов Джиговски познава ищеца от работното му място, тъй като бил клиент на павилиона в кв. „Н 4“, бл. 430, това било едно капанче за меса- кебапчета и други меса. Когато ходел там, по различно време на деня, все М. бил на работа, имало и друго момче, но по-често бил той. Последно когато ходил там имало една госпожица, която му крещяла да напусне, че не е на работа, а той стоял и не знаел какво става. След това не го виждал да работи там, а все още продължава да ходи. През периода когато

ходел там, близо 3–4 години, го виждал обикновено да седи вътре. Единствено когато жената му крещяла през лятото бил извън работното си място.

Свидетеля Елка Александрова Тодорова, която работи в „Г“ от 16.03.2021 г. на обект кв. „Овча купел“ на длъжност консултант-продавач, при която ролята ѝ е да работи на скара, с клиенти и да поддържа хигиената и реда в павилиона, познава М., работили два или три пъти на обекта в кв. „Н“ 057 към „Г“, където била командирована като помощник от обект в ж.к. „М“ 4. По време на съвместната им работа ѝ направило впечатление, че спазва една част от работата, като в часовете, когато било необходимо да работят заедно, той провеждал телефонни разговори по служебния телефон. В тези часове имало пик, по обедно време, когато е било необходимо всички заедно да работят. Според свидетелката провежданите от него разговори не били служебни, тъй като онлайн поръчки се давали само и единствено през платформата “Glovo”.

**При така установената фактическа обстановка съдът намира от правна страна следното:**

**Относно иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ**

Процесното трудово правоотношение е прекратено на основание чл. 330, ал. 2 т. 6 КТ със Заповед №485/19.09.2022г. на управителя на ответното дружество. Твърденията за незаконност на уволнението, очертаващи основанията на предявения иск и в чиито рамки е ограничена търсената съдебна защита съобразно диспозитивното начало в гражданския процес, са свързани с твърденията, че ищецът не бил извършил твърдяните нарушения на трудовата дисциплина, както и че наложеното му наказание не съответствало на тежестта на извършените нарушения.

Съгласно чл. 194 КТ правото на работодателя да наложи дисциплинарно наказание е ограничено до 2 месеца от откриване на нарушението и не по-късно от 1 година от извършването му. Сроковете са преклузивни и неспазването им отнема възможността работодателят да ангажира дисциплинарната отговорност на работника или служителя, а наказание наложено след изтичането им подлежи на отмяна. Под извършване на нарушението се разбира осъществяване в обективната действителност на виновно и противоправно деяние (действие или бездействие) от работника или служителя, което го квалифицира от обективна и субективна страна като нарушение на трудовата дисциплина по чл. 186 КТ. Съответно под откриване на нарушението се разбира узнаване или установяване от органа на

дисциплинарна власт фактическите обстоятелства, покриващи признаците на извършено от работника или служителя нарушение на трудовата дисциплина. Сроковете по чл. 194 КТ не са алтернативни и не текат последователно и независимо един от друг, а се намират в определено съотношение помежду си - ако е изтекъл двумесечния срок от откриване на нарушението е неприложим едногодишния срок от извършването, а ако е изтекъл едногодишния срок, не може да се приложи самостоятелно двумесечния от откриването на нарушението, защото се поглъща от първия. Меродавен за преценката спазени ли са сроковете по чл. 194 КТ е денят на връчване заповедта за налагане на дисциплинарно наказание.

Съгласно чл.194, ал.3 КТ сроковете по ал. 1 не текат през времето, когато работникът или служителят е в законоустановен отпуск или участва в стачка, но доказателства в тази връзка не са представени, поради което следва да се приеме, че процесното дисциплинарно наказание е наложено преди изтичане на регламентираните в чл.194 КТ срокове.

На следващо място, съгласно 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 нарушава правото на защита срещу уволнението на служителя, а от друга страна прави невъзможна проверката на законосъобразността на заповедта за наказание, която следва да извърши съдът. Съдът не би могъл да разгледа спора по същество, ако не е ясен и точно определен предметът на съдебния контрол, поради което следва служебно да следи за наличието на задължителната форма по чл. 195, ал. 1 КТ ( в този смисъл решение № 1506/10.12.1999 г. по гр. дело № 408/99 г., решение № 23 от 13.04.2001 г., ВКС, III г. о. и др. ) Особено съществено изискване към мотивирането на заповедта е ясното индивидуализиране с всичките му обективни и субективни признаци на извършеното нарушение, посочването на обстоятелствата, при които е извършено, както и времето на извършването му. Съдът намира, че процесната Заповед №485/19.09.2022г. на управителя на ответното дружество, с която на ищеца е наложено дисциплинарното наказание, отговаря на посочените изисквания.

На следващо място, съгласно чл. 154, ал. 1 от ГПК в доказателствена

тежест на ответника е да установи, че ищецът е извършил вменените му с процесната заповед дисциплинарни нарушения. В тази връзка се установява, че със заповед № 453/22.07.2022г. на основание чл.118, ал.2 от КТ е преместен ищеца да изпълнява длъжността „Готвач, заведение за бързо хранене“ в павилион за бързо хранене С-ЛИДЛ-068-гр.С, ж.к.“Д 2“, ул.“Д Пв“№30ЛИДЛ. Заповедта е връчена при отказ на 26.07.2022г., удостоверен с подписа на юрисконсулт и двама други служители.

Съгласно чл. 118, ал. 2 КТ не се смята за изменение на трудовото правоотношение, когато работникът или служителят е преместен на друго работно място в същото предприятие без да се променят определеното място на работа, длъжността и размерът на основната заплата на работник или служителя. Съдът намира, че преместването в друг обект на същия работодател в същото населено място, не представлява изменение на трудовото правоотношение, а промяна работното място, което може да се определя от работодателя по целесъобразност с оглед конкретната ситуация. Преместването на местоработата в същото населено място е въпрос на вътрешна организация. Издавайки заповед за промяна на местоработата на ищеца, работодателят не е нарушил на чл.118, ал.1 от КТ. От показанията на свидетелите Гърбович и Тодорова, които следва да се преценяват по реда на чл.172 от ГПК, като се има предвид, че са служители на ответното дружество и да се кредитират в частите, които са непротиворечиви, се установява че двамата са работили с ищеца по различно време и са имали идентични проблеми, свързани с това, че по време на общата им работа, ищецът говорел по телефона или не работел, като стоял извън павилиона, с което оставял другия служител от екипа да върши по-голяма част от общата им работа. Подобно било поведението на ищеца и в пикови часове, когато са имали повече работа, като същият говорел по телефона, а според показанията на свидетелката Тодорова разговорите не били служебни. Поведението на ищеца дало основание на свидетеля Гърбович да уведоми управителя за това, че ищецът не полага труд наравно с него, а при отправена забележка вдига скандали. Посоченото поведение на ищеца, което е дало повод за напрежение в трудовия колектив е вероятната и логична причина работодателят да предприеме действия за промяна местоработата му, при същите условия.

При спазване условията на чл. 118, ал. 2 КТ работодателят има право едностранно да промени работното място на работника, но като всяко

потестативно право, за да поради действие то трябва да бъде упражнено с едностранна правна сделка, която да достигне до насрещната страна по правоотношението. В този смисъл Определение № 497 от 30.12.2008 г по ч.гр.д.№ 1947/08 г на ВКС, III ГО. За да се явява навреме на работа и да бъде на работното си място до края на работното време, промяната на работното място трябва да бъде доведена до знанието на работника, като това е негово задължение.

Доказването на това обстоятелство, че работодателят е упражнил свое потестативно право по чл. 118, ал.2 КТ и е уведомил работника за промяната на работното му място е в тежест на ответника. В случая се установява, че ищецът е уведомен за заповед №453/22.07.2022г., тъй като същата му е връчена при отказ на 26.07.2022г., удостоверен с подписа на връчителя - юрисконсулт и двама свидетели, служители на ответното дружество. Връчването на книжа при отказ е регламентирано в чл.44, ал.1 от ГПК, в който е предвидено отказът да се приеме съобщението да се отбелязва в разписката и удостоверява с подписа на връчителя, като отказът на получателя не засяга редовността на връчването.

В случая заповедта е надлежно връчена, при отказ на служителя, и е породила правни последици. Не е спорно, че ищецът след 26.07.2022г. не се е явявал на работа на определеното му работно място. Това обстоятелство се установява и от показанията на свидетелката Руменова, според която ищецът продължил да се явява на първоначално определеното му работно място, като не е допускан до него. В тази част показанията й следва да се кредитират, тъй като съответстват на останалите събрани доказателства, от които се потвърждава констатацията на работодателя, обективизирана в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание, а именно, че в периода от 01.08.2022г. до 24.08.2022г. ищецът не се е явявал на работа на определеното му със заповед №453/22.02.2022г., работно място. Този извод не се опровергава от факта, че ищецът се е явявал на работа на предишното работно място, тъй като работодателят е определил друго място на работа при същите условия, на което ищецът не се е явявал за изпълнение на трудовите си задължения.

При налагането на дисциплинарно наказание работодателят е длъжен да прецени освен в какво се изразява конкретното нарушение, и при какви обстоятелства е извършено, какви са били подбудите на нарушителя,

поведението и личността му, настъпили ли са вредни последици от деянието му. И само когато така индивидуализираното нарушение на трудовата дисциплина се оцени като тежко, работодателят може да наложи най-тежкото - дисциплинарно уволнение. При определяне на дисциплинарното наказание, съгласно чл. 189, ал.1 КТ, работодателят е длъжен да съобрази наказанието с тежестта на нарушението, обстоятелствата при които е извършено, но съобразявайки всички тези обстоятелства с цялостното поведение на работника. Тази преценка следва да се основава на всички обстоятелства, имащи отношение към извършеното дисциплинарно нарушение, в това число значимостта на неизпълнените задължения по трудовото правоотношение с оглед настъпилите или възможните неблагоприятни последици за работодателя, обстоятелствата, при които е осъществено неизпълнението, както и субективното отношение на работника/служителя към конкретното неизпълнение и въобще поведението му при полагането на труд /Решение № 372/01.07.2010 г. по гр.д. № 1040/2009 г. IV ГО на ВКС, постановено по реда на чл. 290 ГП/.

Съдът, като обсъди вида на нарушението, намира че наложеното дисциплинарно наказание "уволнение" е съответно на тежестта на извършеното нарушение. Съобразена е тежестта на нарушенията, обстоятелствата, при които са извършени, и поведението на ищеца. Именно поведението на ищеца и неактивното му включване в работния процес, по време на съвместната работа със свидетеля Гърбович, е довело до конфликт с него и сигнализиране на работодателя за това, че ищецът не участва активно в изпълнение на общата им работа. Този начин на работа на ищеца се потвърждава от показанията на свидетелката Тодорова, която е имала идентични проблеми с него, но не му отправила забележка, тъй като не желала да влиза в конфликт с него. Въпреки това и направило негативно впечатление това, че той говори по служебния телефон, без да има такава служебна работа, дори и в най-натоварените часове от работния ден.

Съдът отчита субективното отношение на ищеца към конкретното неизпълнение на трудовите му задължения, както и че демонстративно не е изпълнявал връчената му при отказ заповед за промяна на местоработата, като се е явявал на старото си работно място, от което е преместен поради неразбирателство с колегата му, породени от липсата на съпричастност при изпълнение на общи трудови функции и несъобразяването му с възражението,

че колегата му е поставен в положение сам да изпълнява общата им трудова дейност. С оглед на това съдът приема, че тежестта на наказанието е съобразено с критериите, предвидени в разпоредбата на чл. 189, ал.1 КТ.

Поради изложеното съдът счита, че наложеното дисциплинарно наказание е съобразено с материалноправните и процесуалноправните норми, поради което уволнението на ищеца е законосъобразно, което води до неоснователност на иска за отмяната му, който следва да бъде отхвърлен.

Искът с правно основание чл. 344, ал.1, т.3 вр. чл. 225, ал.1 КТ за заплащане на парично обезщетение в размер на 522,50 лева за 11 дни, следващи уволнението, през които ищецът не е полагал труд по трудово правоотношение за периода от 21.09.2022 г. до 7.10.2022 г. е неоснователен поради акцесорния му характер по отношение претенцията за незаконосъобразност на уволнението.

От доказателствата по делото се установява, че след 01.08.2022г. ищецът не се е явявал на работа и не е изпълнявал трудовите си функции, поради което е неоснователна претенцията за заплащане на трудово възнаграждение в размер на 1615,00 лева за периода от 01.8.2022 г. до 21.9.2022г. Напротив съгласно чл 221, ал.2 от КП при дисциплинарно уволнение работникът или служителът дължи на работодателя обезщетение в размер на brutното си трудово възнаграждение за срока на предизвестieto - при безсрочно трудово правоотношение, и в размер на действителните вреди - при срочно трудово правоотношение.

Ответното дружество не оспорва, че дължи на ищеца обезщетение по чл.224, ал.1 от КТ за неизползван платен годишен отпуск за общо 10 дни в размер на 425,38 лева, което е отбелязано и в заповед №485/19.09.2022г., но е направено изявление за прихващане на същото със задължението на ищеца по чл.221, ал.2 от КТ, след което остава непогасен остатък от 497,62 лева.

В тази връзка съдът приема за основателен предявения от ответника насрещен иск за сумата от 497,62 лева, представляваща непогасено задължение за заплащане на обезщетение по чл.221, ал.2 от КТ след извършено прихващане с дължимото от работодателя обезщетение за неизползван платен годишен отпуск по чл.224 от КТ, който следва да бъде уважен.

По делото не са ангажирани доказателства за връчване на заповед № 485/19.09.2022г. преди датата на исковата молба, поради което претенцията за заплащане на законна лихва върху тази сума следва да се уважи за периода от датата на предявяване на насрещния иск, обективиран в отговора на исковата молба, представен на 22.02.2023г. до окончателното плащане.

При този изход на спора на ищеца на основание чл. 78, ал. 3 от ГПК ищецът дължи на ответника направените по делото разноски в поисканите

разноски по производството в размер на 1008,00лв. – за адвокатско възнаграждение с включен ДДС и 50лева държавна такса по насрещния иск.

Така мотивиран, *съдът*

## РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявените от М. Ч. М. с ЕГН\*\*\*\*\* срещу „Г“ ООД с ЕИК\*\*\*\*\* следните кумулативно обективно съединени иски:

1) за признаване за незаконно на наложеното наказание дисциплинарното уволнение и неговата отмяна – правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ;

2) за заплащане на парично обезщетение за в размер на 522,50 лева за 11 дни, следващи уволнението, през които не е полагал труд по трудово правоотношение за периода от 21.09.2022 г. до 7.10.2022 г. – чл. 344, ал. 3 вр. чл. 225, ал. 1 КТ;

3) за заплащане на трудово възнаграждение в размер на 1615 лева за периода от 01.8.2022 г. до 21.9.2022 г.;

4) за заплащане на парично обезщетение в размер на 452,38 лева за неизползван платен годишен отпуск в размер на 10 дни – чл. 224, ал. 1 КТ. Претендира разноски.

ОСЪЖДА М. Ч. М. с ЕГН\*\*\*\*\* да заплати на „Г“ ООД с ЕИК\*\*\*\*\* на основание чл.221, ал.2 от КТ сумата от 497,62лева, представляваща непогасено задължение за заплащане на обезщетение по чл.221, ал.2 от КТ след извършено прихващане с дължимото от работодателя обезщетение за неизползван платен годишен отпуск по чл.224 от КТ, както и на основание чл. 78, ал. 3 ГПК направените по делото разноски в размер на 1008,00лв. за адвокатско възнаграждение с включен ДДС и 50лева държавна такса по насрещния иск.

Решението може да се обжалва пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от уведомяването на страните.

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