

# РЕШЕНИЕ

№ 3592

гр. София, 28.02.2024 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 53 СЪСТАВ**, в публично заседание на седми февруари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: **КОНСТАНТИН АЛ. КУНЧЕВ**

при участието на секретаря **БИЛЯНА ЕМ. ПЕТРОВА**  
като разгледа докладваното от **КОНСТАНТИН АЛ. КУНЧЕВ** Гражданско дело № 20231110159162 по описа за 2023 година

Производството е по Част трета, Глава двадесет и пета, чл. 310, ал. 1, т. 1 ГПК.

Образувано е по искова молба на **С. Р. Д.**, ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес: гр. София, ул. „Хубавелка“, № 10, ет. 2, ап. 8 срещу **Общинско предприятие „ГП“**, БУЛСТАТ \*\*\*\*\*, седалище и адрес на управление: гр. София, ул. „Заводска“ № 14, представлявано от директора **Я. П.П.**, с която са предявени при условията на **обективно кумулативно съединяване конститутивни иски с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ** за признаване на уволнението, извършено със Заповед за налагане на дисциплинарно наказание „Уволнение“ № ППП23-РД-235/ 21.09.2023 г., за незаконно и неговата отмяна, **с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ** за възстановяване на заеманата до уволнението длъжност Ръководител „ГП“ при ответника, както и осъдителен иск **с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ във вр. с чл. 225 КТ** за заплащане на обезщетение за времето, през което ищецът е останал без работа поради уволнението в размер на **2052,75 лв.**, ведно със законна лихва за забава от датата на подаване на исковата молба до окончателното плащане. На основание чл. 78, ал. 1 ГПК ищецът претендира присъждане в негова полза на сторените от него разноси за адвокатско възнаграждение в размер на **780 лв.** Моли на основание чл. 242, ал. 1, предл. последно ГПК съдът да постанови предварително изпълнение на решението в частта по осъдителния иск за обезщетение.

С протоколно определение от 07.02.2024 г. по реда на **чл. 214, ал. 1, изр. 3 ГПК** е допуснато изменение на предявения от ищеца осъдителен иск с правно основание **чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ във вр. с чл. 225 КТ** чрез увеличение на неговия размер от първоначално заявления от **2052,75 лв.** на **9237,37 лв.**

Ищецът твърди, че по силата на сключен индивидуален трудов договор № РД8151-

034/01.09.2014 г. е заемал длъжността „машинен инженер“, след което заеманите от него длъжности са изменяни както следва: на 05.06.2020 г. е сключено допълнително споразумение № ПГП20-РД1552-190/05.06.2020 г., с което длъжността му е променена на „Ръководител отдел „ГП“, на 14.07.2020 г. посредством допълнително споразумение № ПГП20-РД1552-198/14.07.2020 г., длъжността му е променена на „Зам. Директор гП и търговска дейност“, на 11.02.2021 г. е сключено допълнително споразумение № ПГП21-РД1552-05/11.02.2021 г. и длъжността му е променена отново на „Ръководител отдел „ГП“. Твърди, че с последното изменение на длъжностната му характеристика ответникът е въвел клауза за изпитване в своя полза, вследствие на което на 09.08.2021 г. по реда на чл. 71, ал. 1 КТ е издал Заповед за прекратяване на трудово правоотношение № ПГП21-РД1555-023/09.08.2021 г., с която е прекратен индивидуалният трудов договор на ищеца, без да излага мотиви. Посочва, че е обжалвал така издадената заповед и производството завършва с влязло в сила Решение № 1052/ 14.02.2022 г. по гр. д. № 20211110152837 по описа на СРС, П ГО, 77 с-в, което е в негова полза. Сочи, че в изпълнение на така постановеното решение в указания в него срок е постъпил на работа, за което е издадена Заповед № ПГП23-РД-223/15.09.2023 г. от работодателя. На същия ден му е връчена Заповед за образуване на дисциплинарно производство № ПГП23-РД-225/15.09.2023 г., с която му е дадена възможност в тридневен срок да представи писмени обяснения по реда на чл. 193, ал. 1 КТ по отношение на свидетелски показания, дадени по 1) н.ч.х.д. № 202211102030563056 по описа на СРС, НО, 7 с-в, обективирани в Протокол № 2277/14.02.2023 г., 2) н.ч.х.д. № 20211110211122/ 2021 г. по описа на СРС, НО, 100 с-в, обективирани в Протокол № 5980/04.04.2023 г. и 3) н.ч.х.д. № 2155/ 2021 г. по описа на СРС, НО, 9 с-в, обективирани в Протокол от 15.11.2022 г. Същите според ответника представляват злоупотреба с доверието на работодателя и уронват престижа на предприятието. Посочва, че на 21.09.2023 г. му е връчена Заповед за налагане на дисциплинарно наказание „Уволнение“ № ПГП23-РД-235/21.09.2023 г. на основание чл. 190, ал. 1, т. 4 КТ поради злоупотреба с доверието на работодателя и уронване на престижа на предприятието чрез даване на свидетелски показания по гореописаните наказателни дела от частен характер. Отбелязва, че на същия ден му е връчена и Заповед за прекратяване на трудовото правоотношение № ПГП23-РД1555-028/21.09.2023 г. Сочи, че заповедта е незаконосъобразна поради неспазване на производството по налагане на дисциплинарни наказания. Поддържа, че същата се основава на деяния, извършени по време, когато не е имал качеството на работник по отношение на работодателя, поради обстоятелството, че към този момент не е съществувало трудово правоотношение между тях. Твърди, че заповедта не отговаря на изискванията на чл. 195, ал. 1 КТ, тъй като не е мотивирана и е издадена извън срока по чл. 194, ал. 1 КТ. Посочва, че в същата неясно е формулирано естеството на твърдяното дисциплинарно нарушение, поради което не става ясно за кое от двете нарушения (злоупотреба с доверието на работодателя и уронване на престижа на предприятието) се налага наказанието, а те представляват отделни състави на дисциплинарни нарушения и поради това отделни основания за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“. Поддържа, че поведението му не осъществява по никакъв начин състав на дисциплинарно нарушение и по

този начин работодателят не цели да дисциплинира работника, а да го потисне. Представя писмени доказателства.

В едномесечния законоустановен срок за отговор на искова молба по чл. 131, ал. 1 ГПК ответникът депозира такъв, като оспорва предявените искове и излага съображения за неоснователността им. Поддържа, че е взел предвид тежестта на нарушенията на трудовата дисциплина и обстоятелствата, при които те са извършени и е отчел поведението на работника. Счита, че въз основа на посоченото дисциплинарно наказание „Уволнение“ е наложено на основание и при спазване на изискванията на чл. 190, ал. 2, чл. 192, ал. 1, чл. 193, ал. 1 и чл. 195, ал. 1 КТ. Посочва, че подобно поведение и неистински изявления на ищеца, дадени от него в качеството му на свидетел, направени в хода на съдебни производства и след положена клетва да казва истината, са недопустими и компрометират усилията на ръководството за повишаване на качеството на работа в ОП „ГП“. Ответникът не претендира разноски.

**След преценка на събрания и проверен доказателствен материал поотделно и в съвкупност и при съобразяване становищата на страните, съдът приема за установено следното от фактическа и правна страна:**

По делото на основание чл. 153 ГПК е безспорно между страните, а и се установява от представените по делото писмени доказателства, че същите са били обвързани от трудово правоотношение, по което ответникът – работодател възлага, а ищецът - служител приема да заема длъжността Ръководител „ГП“. Така посоченото правоотношение е прекратено със Заповед за прекратяване на трудовото правоотношение № ПГП23-РД1555-028/21.09.2023 г. поради наложено дисциплинарно наказание по чл. 190, ал. 1, т. 4 КТ „уволнение“. От проверения и събран по делото доказателствен материал се установява, че същата е редовно връчена на ищеца на 25.09.2023 г.

С протоколно определение от 07.02.2024 г. е установено като безспорно и ненуждаещо се от доказване обстоятелството, че брутното трудово възнаграждение за последния пълен отработен месец, а именно юли 2021 г., е в размер на 2052,75 лева.

Съгласно чл. 154, ал. 1 ГПК всяка страна е длъжна да установи фактите, на които основава своите искания и възражения. С изготвения по делото доклад по чл. 146, ал. 1, т. 5 ГПК в тежест на ищеца е разпределено да докаже при условията на пълно и главно доказване наличието на трудово правоотношение с ответника, което не се оспорва от последния и е установено от събраните по делото писмени доказателства, както и че в причинната връзка с уволнението, чиято законност оспорва, е останал без работа за сочения период, за който претендира обезщетение.

В тежест на ответника е да докаже, че законосъобразно е упражнил материалното си субективно потестативно право да наложи дисциплинарно наказание „уволнение“ на ищеца, включително спазване на процедурата по чл. 193 КТ за поискване от стана на ищеца обяснения за конкретните дисциплинарни нарушения и това, че ищецът е депозирал такива в писмена форма, че в производството по налагане на дисциплинарно наказание е спазил

преклузивните срокове по чл. 194 КТ, в това число датата, на която управителят на ответното дружество, респ. упълномощеният от него е узнал за извършеното нарушение, действията и бездействията (чрез доказване на задължението за действие) на ищеца, описани в заповедта, в описаното време и по описания начин на извършване, както и тежестта на извършените нарушения на трудовата дисциплина и съответствието им с наложеното наказание, съдържанието на трудовото правоотношение и най-вече трудовите задължения, които не са били изпълнени виновно от ищеца.

Дисциплинарната отговорност е една от четирите вида юридическа отговорност, чиято основна характеристика е, че тя е лична отговорност, която се носи за противоправно и виновно неизпълнение на трудовите задължения на работника по индивидуалното му трудово правоотношение с работодателя. Тя представлява самостоятелен вид отговорност, която може да бъде ангажирана независимо от останалите видове юридическа отговорност (арг. от чл. 186, изр. 2 КТ). Тази отговорност се реализира в извънсъдебно производство чрез налагане на предвидено в закона дисциплинарно наказание, съответно на извършеното дисциплинарно нарушение, което потвърждава санкционния характер на производството. Дисциплинарното производство е динамичен фактически състав, което означава, че законодателят императивно урежда броя и вида на етапите, последователността им, както и актът, с който всеки един от тях трябва да завърши, за да може следващият да бъде законосъобразно реализиран.

От представените писмени доказателства се установява, че Заповедта по чл. 190 КТ за налагане на дисциплинарно наказание „Уволнение“ № ПГП23-РД-235/ 21.09.2023 г. и Заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение № ПГП23-РД1555-028/21.09.2023 г. от формална страна са издадени от компетентен орган – носител на работодателската власт, а именно представителен орган на работодателя – директор на ОП „ГП“, за което между страните не се спори.

Съдът намира за установено от събрания и проверен по делото доказателствен материал, че Заповедта за образуване на дисциплинарно производство № ПГП23-РД-225/15.09.2023 г. е издадена от компетентния за това орган, разполагащ с работодателска власт и е връчена надлежно на ищеца на 15.09.2023 г., което не се оспорва от последния. С посочената заповед е предоставена уредената в чл. 193, ал. 1 КТ възможност на работника да предостави писмени обяснения, които съгласно посочената императивна разпоредба работодателят трябва да приеме предварително преди да наложи дисциплинарно наказание. В изпълнение на предоставената му от работодателя възможност ищецът депозира писмени обяснение по реда на чл. 193, ал. 1 КТ на 20.09.2023 г. Правото на работника да бъде изслушан или да предостави писмени обяснение за извършените от него деяния представлява реализация на закрепеното на конституционно ниво право на защита на всеки гражданин по чл. 56 от Конституцията на Република България. На база гореизложеното настоящият съдебен състав приема, че при провеждане на производството за налагане на дисциплинарно наказание императивното правило на чл. 193, ал. 1 КТ е спазено от работодателя.

Съществен етап от развитието на дисциплинарното производство е откриването на

елементите от състава на дисциплинарно нарушение. Откриване на нарушението означава узнаване на факта на неговото осъществяване и съществените му белези от обективна и субективна страна от лицето, разполагащо с работодателска власт. Значението на този етап се проявява в обстоятелството, че един от преклузивните срокове по чл. 194, ал. 1 КТ (двумесечен) за налагане на дисциплинарното наказание тече именно от момента на откриване на нарушението. Посочената разпоредба е императивна и съдът следи служебно за нейното точно прилагане при проверка на законосъобразността на заповедта, с която се налага дисциплинарно наказание – в този смисъл Решение № 1506 от 10.12.1999 г. на ВКС по гр. д. № 408/99 г., III г. о., докладчик Ценка Георгиева. С оглед на преклузивния характер на сроковете по чл. 194, ал. 1 КТ с изтичането им се погасява възможността за налагане на дисциплинарно наказание, изразяваща се в материално потестативно субективно право на работодателя да наложи дисциплинарно наказание. В обстоятелствената част на исковата молба ищецът навежда твърдения, че така издадената заповед за налагане на дисциплинарно наказание е издадена в нарушение на императивното правило на чл. 194, ал. 1 КТ, поради което заповедта следва да се отмени на това основание. В мотивите на заповедта е посочено, че тя е изготвена въз основа на представен на 07.09.2023 г. от заместник-директора на ОП „ГП“ Димитър С.ов Хаджикотев Доклад № 1445/07.09.2023 г. относно извършени нарушения на трудовата дисциплина от страна на ищеца С. Р. Д. в качеството на свидетел по горепосочените наказателни дела от частен характер. Протоколите от заседанията по цитираните съдебни производства са приложени към представения доклад.

От своя страна ищецът поддържа, че заместник-директорът на ОП „ГП“ Димитър С.ов Хаджикотев, изготвил горепосочения доклад, е имал процесуалното качество на частен тъжител по посочените три наказателни дела от частен характер, като посочва, че същият е натоварен с осъществяването на директен контрол върху заповедта за възстановяване в длъжност на ищеца. Видно от представеното по делото писмено доказателство Протокол № 2277/14.02.2023 г., в което е обективизирано съдебно заседание по 202211102030563056 по описа на СРС, НО, 7 с-в, субектът, разполагащ с дисциплинарна власт да наложи дисциплинарно наказание в качеството си на директор на ОП „ГП“ Я. П.П. е била конституирана като свидетел по цитираното дело. С оглед на участието си в същите наказателни дела от частен характер на 15.11.2022 г., 14.02.2023 г. и 04.04.2023 г. в посочените процесуални качества директорът и заместник-директорът са узнали за осъщественото от ищеца още към момента на излагането на неговите свидетелски показания, а не към момента на изготвянето на посочения доклад на 07.09.2023 г. Именно това са моментите на откриването на нарушението по смисъла на чл. 194, ал. 1 КТ, в които субектите, натоварени с осъществяването на дисциплинарната власт, са могли да узнаят всички съществени индивидуализиращи белези на деянията от обективна и субективна страна – в този смисъл Решение № 81 от 12.05.2021 г. на ВКС по гр. д. № 2618/2020 г., IV г. о., ГК, докладчик съдията Боян Цонев. С оглед на това съдът счита, че към момента на налагане на дисциплинарното наказание преклузивният двумесечен срок по чл. 194, ал. 1 КТ е изтекъл и с това се е погасило преобразуващото субективно право на работодателя да реализира дисциплинарната отговорност на работника.

Нещо повече към момента на осъществяване на претендираните дисциплинарни нарушения между ищец С. Д. и ответника ОП „ГП“ не е съществувало индивидуално трудово правоотношение, тъй като видно от представените писмени доказателства по делото на 09.08.2021 г. със Заповед за прекратяване на трудово правоотношение № ПП21-РД1555-023/09.08.2021 г. същото е прекратено от страна на работодателя без мотиви. Ищецът е възстановен на работа по смисъла на чл. 345, ал. 1 КТ на 15.09.2023 г. в изпълнение на Решение № 1052/ 14.02.2022 г. по гр. д. № 20211110152837 по описа на СРС, II ГО, 77 с-в. Силата на пресъдено нещо на цитираното решение следва да бъде зачетена на основание чл. 297 ГПК от настоящия съдебен състав, тъй като последното е постановено между същите страни и те са обвързани от субективните предели на силата на пресъдено нещо по смисъла на чл. 298, ал. 1, предл. 1 ГПК. На това основание съдът счита, че не е реализиран състав на дисциплинарно нарушение, тъй като за да е налице такова, следва да е осъществено виновно и противоправно деяние (арг. от чл. 186 КТ). Белегът противоправност се свързва с разминаване между императивно дължимото от работника и реално осъщественото от него. Обемът на трудовите задължения произтича от съдържанието на конкретното индивидуално трудово правоотношение - това са задълженията, които работникът се е задължил да извършва по трудов договор при спазване на трудовата дисциплина – в този смисъл **Решение № 81 от 22.04.2015 г. на ВКС по гр. д. № 5838/2014 г., IV г. о., ГК, докладчик председателят Светла Цачева.** Източник на трудови задължения са и императивните разпоредби на закона, тъй като съгласно чл. 126, ал. 1, т. 9 КТ работникът е длъжен да не злоупотребява с доверието на работодателя и да не уронва доброто му име. Липсата на валидно обвързващо го правоотношение с работодателя към моментите на претендираното реализиране на извършените от ищеца деяния дисквалифицира белега противоправност, тъй като не са били налице трудови задължения към работодателя - ответник, които ищецът да следва да съблюдава, което е самостоятелно основание за отмяна на уволнението на ищеца като незаконно.

На следващо място, дисциплинарното наказание „уволнение“ е наложено на ищеца поради изложени пред съдебните състави по посочените три наказателни дела от частен характер негови свидетелски показания, съдържащи изявления относно политическо влияние при вземането на решение за назначаване на определени лица на дадена длъжност в ОП „ГП“, както и критики относно начина на функциониране на последното. Посочените теми са от значим обществен интерес с оглед на извършваната от работодателя дейност.

Настоящият съдебен състав счита, че при преценка на конкуриращи се интереси възражението на ответника, че посочените изявления на ищеца компрометират усилията на ръководството на работодателя да подобри условията на работа са неоснователни, тъй като ищецът упражнява правото си на свободно изразяване по смисъла на чл. 10 ЕКПЧ, чл. 19 МПГПП, чл. 11 ХОПЕС и чл. 39, ал. 1 КРБ. Свободата на изразяването е фундаментален принцип, върху който се основава съществуването и развитието на всяко демократично общество, то предполага утвърдено вътрешно чувство у гражданина за свобода на мисълта, убежденията и мненията. Налагането на най-тежкото дисциплинарно наказание по

действащия КТ при изразяване на гражданска позиция, която съдържа критични изявления относно управлението на предприятието работодател, би имало т.н. „смразяващ ефект“ („chilling effect“) според практиката на **Европейския съд по правата на човека, тъй като това би обезсърчило не само самия ищец по настоящия спор**, но и останалите работници и служители на работодателя да участват в публичен дебат по теми, свързани с политически влияния и други проблеми в организацията на дейността на предприятието при вземане на решения от органите на работодателя – **в този смисъл дело „Данилет срещу Румъния“ (жалба № 16915/21)**. Свободата на изразяване е приложима не само относно информация и идеи, които се приемат благосклонно или се разглеждат с безразличие, но и такива, които представляват критики, дори и сурови такива. Поради това съгласно практиката на Европейския съд по правата на човека не следва да се налагат наказания за критики към държавни и местни власти, тъй като същите следва да се разглеждат като неизменна част от политическия плюрализъм и различията на мненията в демократичното общество – **в този смисъл дело „Кастелс срещу Испания“ (жалба № 11793/85)**.

Направените от ищеца изявления са в процесуалното му качество на конституиран по наказателни дела от частен характер свидетел. По силата на чл. 120, ал. 1 НПК свидетелят е длъжен да се яви пред съответния орган, когато бъде призован; да изложи всичко, което знае по делото, и да отговаря на поставените му въпроси, както и да остане на разположение на органа, който го е призовал, докато това е необходимо. Свидетелите са задължени да казват истината под страх от наказателна отговорност по чл. 290, ал. 1 НК, поради което не следва да се вменява за виновно поведението на ищеца, с което той излага устно данни за факти, които е възприел и са от значение за разкриване на обективната истина. Ищецът не попада в кръга лица, които не могат да бъдат свидетели по чл. 118 НПК или такива, които могат да откажат да свидетелстват по чл. 119 и чл. 121 НПК. Следва и да се направи преценка за баланс между конкуриращи се интереси, преценен спрямо евентуално уронващата престижа на работодателя или злоупотребяваща с доверието му информация, която свидетелят би разпространил пред трети лица и целта на процеса да се разкрие обективната истина, което е изведено като принцип на наказателния процес в чл. 13 НПК.

Чл. 189, ал. 1 КТ вменява в задължение на работодателя да прецени тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено, както и поведението на работника или служителя (т.е. включително наличието на вина и нейната форма). Като с оглед задължителното свидетелстване под страх от наказателна отговорност отлъжесвидетелстване и глоба и принудително довеждане при неявяване извършеното не следва да се счита за виновно извършено дисциплинарно нарушение. В случай, че при съобразяване на обстоятелствата по чл. 189, ал. 1 КТ, съдът констатира несъответствие между наложеното наказание и извършеното нарушение, дисциплинарното наказание следва да се отмени – в този смисъл Решение № 293 от 21.11.2011 г. на ВКС по гр. д. № 238/ 2011 г., III, ГО, ГК.

За пълнота, тъй като за спазването на императивното правило на чл. 195, ал. 1 КТ съдът следи служебно – в този смисъл Решение от 3.08.2003 г. на ВКС по гр. д. № 3124/2001 г., III

г. о., докладчик съдията Галина Михайлова, съдът следва да се произнесе и относно въпроса спазени ли са предписанията на цитираната разпоредба. Разпоредбата на чл. 195, ал. 1 КТ предвижда точно определени изисквания към съдържанието на заповедта за дисциплинарно наказание. Касае се до задължителни реквизити и липсата само на един от тях е достатъчно, за да се приеме, че заповедта за налагане на дисциплинарно наказание е незаконосъобразна – в този смисъл Решение № 372 от 17.03.2014 г. на ВКС по гр. д. № 3731/2013 г., IV г. о., ГК, докладчик съдията Василка Илиева. Ответникът е упражнил претендираното си потестативното субективно право да наложи наказание „уволнение“ поради злоупотреба с доверие по смисъла на чл. 190, ал. 1, т. 4, предл. 1 КТ и уронване на доброто име на предприятието по смисъла на чл. 187, ал. 1, т. 8, предл. 2 КТ. Ищецът поддържа, че се касае за два отделни състава на дисциплинарно нарушение, а заповедта на работодателя е издадена само на основание чл. 190, ал. 1, т. 4 КТ. Следва да се има предвид, че въпросът определил ли е работодателят точна правна квалификация на дисциплинарното нарушение е без отношение към законността на уволнението, тъй като предмет на установяване в съдебното производство е извършено ли е дисциплинарно нарушение съобразно фактическите основания, изложени в заповедта за уволнение – в този смисъл Решение № 205 от 4.07.2011 г. на ВКС по гр. д. № 236/2010 г., IV г. о., ГК, докладчик председателят Светла Цачева. Въпреки това обаче дисциплинарите нарушения в заповедта не са индивидуализирани, тъй като са посочени два отделни състава на нарушения, без да е ясно определено с кое точно си действие или бездействие при даване на свидетелските показания по трите посочени наказателни дела от частен характер ищецът е нарушил трудовите си задължения относно спазване на трудовата дисциплина, като е разпределено в тежест на ответника именно да докаже при условията на пълно и главно доказване тези факти. На това основание съдът следва да приложи последиците на доказателствената тежест по чл. 154, ал. 1 ГПК и да приеме, че не е налице виновно и противоправно поведение от страна на ищеца, тъй като в настоящото производство ответникът не успя да докаже по несъмнен начин, че е налице такова поведение – в този смисъл Решение № 94 от 30.05.2013 г., по гр. д. № 646/2012 г., Г. К., IV Г. О. на ВКС. На база посоченото съдът счита, че е налице отделно основание за отмяна на заповедта за уволнение като незаконна наред с липсата на валидно договорно обвързване с ответника за спазване на трудовата дисциплина.

Поради гореизложеното съдът счита, че не е възникнало материалното потестативно субективно на работодателя да уволни работника си, като прекрати индивидуалния трудов договор на това основание, тъй като е установено, че последният при даване на свидетелските си показания по трите посочени наказателни дела от частен характер е упражнил правото си на свободно изразяване по смисъла на чл. 10 ЕКПЧ, чл. 19 МПГПП, чл. 11 ХОПЕС и чл. 39, ал. 1 КРБ. Поради това обстоятелство Заповед за налагане на дисциплинарно наказание „Уволнение“ № ПГП23-РД-235/ 21.09.2023 г. е незаконосъобразна и като такава следва да бъде отменена. Предвид това предявеният иск по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ е основателен.

Предпоставка за уважаване на иска по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ е признаването на уволнението



за незаконно и неговата отмяна. Предвид направените по-горе констатации и обстоятелството, че ответникът е прекратил незаконосъобразно трудовото правоотношение с ищеца, предявеният иск за възстановяване на ищеца на предишната работа е основателен и доказан и следва да бъде уважен. Уволненият работник С. Р. Д., с ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес: гр. София, ул. „Хубавелка“, № 10, ет. 2, ап. 8 следва да бъде възстановен на заеманата преди незаконосъобразното уволнение длъжност „Ръководител „ГП“.

По отношение на иска по **чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ във вр . с чл. 225, ал. 1 КТ** следва да се установи, че е налице незаконосъобразно прекратяване на трудовото правоотношение с едностранно волеизявление по смисъла на чл. 44 ЗЗД от страна на работодателя, вследствие на което ищецът да е претърпял имуществени вреди под формата на пропуснати ползи, изразяващи се в невъзможността да упражнява конституционно установеното си право на труд по чл. 48, ал. 1 КРБ, престирайки наемна работна сила по трудово правоотношение в продължение на претендирания период след уволнението и неполучаването на трудово възнаграждение през този период. Следва да се установи и причинно-следствена връзка между незаконосъобразното уволнение и оставането без работа за претендирания период, респ. липсата на получаването на трудово възнаграждение за това.

Доказателствената тежест да установи, че в претендирания период е останал без работа и не е получавал поради това трудово възнаграждение вследствие на незаконното уволнение като отрицателни факти е разпределена от съда на ищеца поради задължителната практика на ВКС в този смисъл – Тълкувателно решение № 6/ 2013 г. на ОСГК на ВКС по тълк. дело № 6/ 2013 г. на ОСГК на ВКС. Въз основа на проверения по делото доказателствен материал съдът констатира, че не е налице вписан нов работодател в трудовата книжка на ищеца, обективизирано в протоколно определение от 07.02.2024 г. Както се приема в мотивите на Тълкувателно решение № 2/ 2016 г. на ОСГК на ВКС по тълк. дело № 2/ 2015 г. на ОСГК на ВКС трудовата книжка е официален удостоверителен документ по смисъла на чл. 179, ал. 1 ГПК и се ползва в материална доказателствена сила, тъй като чл. 349, ал. 1 КТ дава удостоверителна компетентност на работодателя за удостоверяване на тези обстоятелства, макар да е частноправен субект. Поради това съдът счита, че искът е основателен и доказан по основание и размер. На база гореизложеното служителят има право на обезщетение от работодателя в размер на brutното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа поради това уволнение в периода 21.09.2023 г. до 07.02.2024 г. за сумата от **9237,37 лв.**

Ищецът претендира и заплащането на разноски за адвокатско възнаграждение, приложил е като писмено доказателство договор за правна защита, видно от който е заплатено адвокатско възнаграждение в размер от **780 лв.** В този случай посоченият договор съгласно задължителната практика на ВКС има значението на разписка, с която се удостоверява, че ищецът е заплатил съответната сума – Тълкувателно решение № 6/ 2012 г. на ОСГК на ВКС по тълк. д. № 6/ 2012 г. на ОСГК на ВКС. На основание чл. 78, ал. 1 ГПК ответникът следва да заплати посочената сума на ищеца с оглед изхода на настоящия правен спор.

Водим от горното съдът

## РЕШИ:

**ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО** уволнението на **С. Р. Д.**, ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес: гр. София, ул. „Хубавелка“, № 10, ет. 2, ап. 8 и **ОТМЕНЯ** на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ Заповед за налагане на дисциплинарно наказание „Уволнение“ № ПГП23-РД-235/21.09.2023 г., с която на **С. Р. Д., Д.**, ЕГН \*\*\*\*\* с адрес: гр. София, ул. „Хубавелка“, № 10, ет. 2, ап. 8 е наложено дисциплинарно наказание **УВОЛНЕНИЕ**, като незаконосъобразно.

**ВЪЗСТАНОВЯВА** на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ **С. Р. Д.**, ЕГН \*\*\*\*\* с адрес: гр. София, ул. „Хубавелка“, № 10, ет. 2, ап. 8 на заеманата преди уволнението длъжност „Ръководител „ГП“.

**ОСЪЖДА** на основание чл. 344, ал. 3, т. 3 КТ във вр. с чл. 225, ал. 1 КТ **Общинско предприятие „ГП“** с БУЛСТАТ \*\*\*\*\*, седалище и адрес на управление: гр. София, ул. „Заводска“ № 14, представлявано от директора Я. П.П. да заплати на **С. Р. Д.**, ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес: гр. София, ул. „Хубавелка“, № 10, ет. 2 сумата от **9237,37 лв.** – обезщетение за оставяне без работа за периода 21.09.2023 г. до 07.02.2024 г., ведно със законна лихва за забава върху присъдената сума от предявяване на иска – 27.10.2023 г. до окончателното плащане.

**ОСЪЖДА** на основание чл. 78, ал. 1 ГПК КТ **Общинско предприятие „ГП“** с БУЛСТАТ \*\*\*\*\*, седалище и адрес на управление: гр. София, ул. „Заводска“ № 14, представлявано от директора Я. П.П. да заплати на **С. Р. Д.**, ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес: гр. София, ул. „Хубавелка“, № 10, ет. 2 сумата от **780 лв.** – адвокатско възнаграждение.

**ДОПУСКА** предварително изпълнение на съдебното решение в частта, относно присъденото обезщетение за оставане без работа, на основание чл. 242, ал. 1, предл. последно ГПК.

Решението подлежи на въззивно обжалване пред **СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД** в **ДВУСЕДМИЧЕН СРОК**, считано от датата на връчването му на страните.

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