

# РЕШЕНИЕ

№ 11075

гр. София, 12.10.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 71 СЪСТАВ**, в публично заседание на двадесет и осми септември през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: ДАНИЕЛА Г. ШАНОВА

при участието на секретаря КАЛИНА Д. АНГЕЛОВА  
като разгледа докладваното от ДАНИЕЛА Г. ШАНОВА Гражданско дело № 20211110167393 по описа за 2021 година

за да се произнесе, взе предвид следното:

### **Производството е по реда на глава 25 ГПК.**

Предявени са от Д. Г. Д. срещу „ЧЕЗ Разпределение България“ АД /с правопреемник „Електроразпределителни мрежи Запад“ АД/ конститутивни иски за отмяна на уволнение, извършено със Заповед № СВ-ORD-96/12.10.2021г. – чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ, за възстановяване на заеманата до уволнението длъжност „отчетник измерване на уреди“ – чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ и за заплащане на обезщетение по чл. 225, ал.1 от КТ в размер на 6422,61 лв. /допуснато по реда на чл. 214 вр. с чл. 232 ГПК изменение в размера на иска в о.с.з. от 28.09.2022г./ за периода от 16.10.2021г. до 16.04.2022г. - чл.344, ал.1, т.3 от КТ, ведно със законната лихва от датата на депозиране на исковата молба до окончателното плащане и с разноските за производството.

Ищецът твърди, че по силата на Трудов договор № 7-1544/30.11.2016г. е заемал длъжността „отчетник измерване на уреди“, като трудовото му правоотношение е прекратено със Заповед № СВ-ORD-96/12.10.2021г. за налагане на дисциплинарно наказание уволнение. Поддържа, че заповедта не съдържа реквизитите по чл. 195 КТ и е немотивирана, не е връчена по законоустановения ред по чл. 195, ал. 2 КТ, не са спазени сроковете, предвидени в чл. 194, ал. 1 КТ, за налагане на дисциплинарно наказание, не са спазени критериите по реда на чл. 189 КТ.

В срока по чл. 131 ГПК ответникът депозира отговор на исковата молба, в който предявените иски се оспорват като неоснователни. Сочи, че заповедта е законосъобразна, като ищеца е допуснал описаните в нея нарушения на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 187, т.3, т.7, т.8 и т.10 от КТ и неизпълнение на задълженията по смисъла на чл. 126, т.4, т.5, т.7, т.9 и т.10 от КТ, за което излага подробни аргументи. Поддържа, че са спазени законовите изисквания по чл. 193-чл.195 от КТ относно дисциплинарната процедура. Моли съда да отхвърли исковите като неоснователни.

**Съдът, след като прецени събраните по делото доказателства и обсъди доводите на страните, с оглед разпоредбата на чл. 235 ГПК, приема за установено следното от фактическа и правна страна:**

**Относно иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ:**

Страните не спорят, а и от събраните по делото доказателства се установява, че по време на налагане на процесното дисциплинарно наказание ищецът е работил при ответника по безсрочен трудов договор, като е заемал длъжността „отчетник измерване на уреди”.

Със Заповед № СВ-ORD- 96/12.10.2021 г. на двама члена на Управителния съвет на ответника, на ищеца е наложено дисциплинарно наказание „уволнение” за нарушения на трудовата дисциплина на основание чл. 187, ал. 1, т. 3 и т. 7 КТ /*неизпълнение на възложената работа и законните нареждания на работодателя/*, чл. 187, ал. 1, т. 8, изр. 1 КТ /*злоупотреба с доверието на работодателя/* и чл. 187, ал. 1, т. 10 /*неизпълнение на други трудови задължения, предвидени в закони и други нормативни актове, в правилника за вътрешния трудов ред, в колективния трудов договор или определени при възникването на трудовото правоотношение/*. В заповедта са изброени нарушения, които могат да бъдат обобщени в три основни групи: 1/. Изключване на GPS агента на своето мобилно терминално устройство при отчитане на показанията на клиентите в период от 03.02.2021 г. до 21.06.2021г; 2/. осъществяване на неправилни отчети за консумиране електрическа енергия и въвеждане в мобилния терминал неточни показания за дневна и нощна тарифа в периода от 02.02.2021 г. до 10.08.2021 г. и извършване на това от разстояние, а не на място; 3/. шофиране на посочения в заповедта служебен автомобил с превишена скорост на 05.06.2021 г. и на 07.06.2021 г.

Съгласно разпоредбата на чл. 195, ал. 2 и ал. 3 КТ изявлението на работодателя за налагане на дисциплинарно наказание поражда действие с достигане на изявлението до адресата, съобразно общите правила на ЗЗД за действие на договорите. В случая върху заповедта за налагане на дисциплинарно наказание е направено удостоверяване от двама служители на работодателя – О. К. и А.Ч., че същата е връчена при отказ на 15.10.2021 г. Тези лица са разпитани по делото, това удостоверяване кореспондира и с изложените фактически твърдения от ищеца в уточнителна молба от 11.02.2022г. във връзка с периода на обезщетението по чл. 225, ал. 1 КТ, че заповедта му е връчена от при отказ в присъствието на свидетели, а след писмена молба му е предоставен заверен препис по куриер на 27.10.2021г. Ето защо следва да се приеме, че заповедта е връчена на удостовераната в нея дата – 15.10.2021 г. Моментът на връчването на заповедта е и моментът на налагането на дисциплинарното наказание. Следва да се има предвид, че изискванията на чл. 195, ал. 2 КТ и спазването им, имат отношение към момента на прекратяване на трудовото правоотношение като последица от заповедта и давностния срок за предявяване на трудовия спор, но при иск по чл. 344, т. 1 КТ, приет за предявен в срока по чл. 358, т. 2 КТ и разгледан по същество, момента на връчването не е от значение, защото настъпилите прекратителни последици са заявени с предявяването на иска за отмяна на уволнението от самия ищец /*така определение № 1064 от 29.10.2010 г. на ВКС по гр. д. № 731/2010 г., III г. о., ГК/*.

В заповедта е отразено, че от служителя са изискани обяснения по чл. 193, ал. 1 КТ по повод констатираните нарушения с писмо изх. № СВ-DOC-2968(1)/31.08.2021г., които са представени с писмо вх. № СВ-DOC-2968(3)/10.09.2021г.

С атакуваната заповед ответникът е упражнил дисциплинарната си власт, като е наложил

на ищеца най-тежкото дисциплинирано наказание “уволнение”.

В тежест на работодателя е да установи спазването на всички императивни правни норми, съблюдаването на които е необходимо за законосъобразността на наложеното дисциплинарно наказание.

По наведените твърдения на ищеца за незаконно съобразност на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание решаващият съд намира следното:

На първо място, съгласно разпоредбата на 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. 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. Следва да се посочи, че необходимо съдържание на писмената заповед за налагане на дисциплинарно наказание по смисъла на [чл. 195, ал. 1 КТ](#), са фактическите признаци на нарушението – кога и от кого е извършено то и в какво се изразява. Задължението по посочения законов текст за мотивиране на заповедта за уволнение е въведено с оглед изискването на [чл. 189, ал. 2 КТ](#) за еднократност на наказанието, спазването на сроковете по [чл. 194 КТ](#), както и възможността на наказания работник или служител за ефективна защита в хода на съдебното производство при обжалване на наложеното наказание. Следователно достатъчно е нарушението на трудовата дисциплина да бъде посочено по разбираем за работника или служителя начин, включително и чрез позоваване на известни му обстоятелства и документи /без да е нужно удостоверяване на връчването на документите/ – същественото е работникът или служителът да узнае за фактическите и правните основания за налагане на наказанието, за да може да защити правата си, включително и по съдебен ред – като не е необходимо в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание да бъдат описвани конкретно всички действия на работника или служителя по извършване на нарушението, нито пък да бъдат възпроизведени всички направените от него твърдения в буквалния им смисъл; достатъчно е в заповедта да са описани извършените от работника или служителя нарушения, такива каквито са според оценката на работодателя и да е посочена датата или периода на извършването им. Когато изложените мотиви са достатъчни за удовлетворяване на тези изисквания, заповедта отговаря на изискванията на [чл. 195, ал. 1 КТ](#) /в този смисъл *Решение № 676 от 12.10.2010 г. на ВКС по гр. д. № 999/2009 г., IV г. о., ГК, Решение № 128 от 28.05.2013 г. на ВКС по гр. д. № 726/2012 г., IV г. о., ГК, Решение № 339 от 19.11.2012 г. на ВКС по гр. д. № 1688/2011 г., III г. о., ГК, Решение № 213 от 8.10.2015 г. на ВКС по гр. д. № 7372/2014 г., III г. о., ГК*/.

Решаващият съд намира, че процесната заповед, с която на ищеца е наложено дисциплинарното наказание – уволнение, отговаря на изискванията за мотивиране по [чл. 195, ал. 1 КТ](#). В нея е посочен периодът /в т. ч. и конкретни дати/, през който работодателят твърди, че са извършени нарушенията, описани са обстоятелствата, при които те са извършени и в какво се изразяват същите. Работодателят е посочил и законовите текстове, под които счита, че се подвежда описаните нарушения – [чл. 187, ал. 1, т.т. 3, 7, 8 и 10 КТ](#). Следва да се има предвид и, че евентуалното несъответствие между описаното нарушение и правната му квалификация само по себе си не води до незаконност на уволнението, а е от

значение за това дали визираното деяние принципно представлява нарушение на трудовата дисциплина, обосноваващо дисциплинарно уволнение /в този смисъл Решение № 318 от 21.06.2010 г. на ВКС по гр. д. № 120/2009 г., III г. о., ГК/.

На следващо място, видно е от разпоредбата на чл. 193, ал. 1 КТ, че законът поставя акцент на задължението на субекта на дисциплинарна власт за реално предварително изслушване или приемане на писмени обяснения от работника или служителя. Достатъчно е по разбираем за работника начин да бъде изложено за какво се искат обясненията, без да е необходимо да са посочени обективните и субективни елементи на изпълнителното деяние или правната му квалификация. Целта на предварителното изслушване или приемане на писмени обяснения е работникът или служителят да има възможност да изложи пред субекта на дисциплинарна власт своята защитна позиция по твърдяните дисциплинарни нарушения и ако това реално е станало, то правото му на защита е било надлежно упражнено. За да изпълни това свое задължение работодателят следва да покани служителя да даде такива обяснения за конкретно посочено нарушение, като поканата следва да достигне до знанието на адресата, за да породи последиците на чл. 193, ал. 1 КТ.

В частност е несъмнено установено, че обяснения са били поискани от ищеца преди издаване на процесната заповед за налагане на дисциплинарно наказание – уволнение. Ищецът се е възползвал от правото си на защита и в рамките на определения му срок е депозирал писмени обяснения, с които е оспорил извършването на сочените от работодателя дисциплинарни нарушения, /противно на твърденията в писмения отговор, че нарушенията се признават от ищеца/. Доколкото работодателя е приел тези писмени обяснения, то съдът приема, че това е достатъчно за извода, че задължението по чл. 193 КТ е изпълнено /изслушването на работника или служителя и приемането на писмените му обяснения са алтернативни форми за защита/. Следва да се посочи също така, че работодателят не е длъжен да възприема защитната позиция на работника или служителя, като очевидно налагането на дисциплинарно наказание свидетелства, че той не е приел обясненията за оневиняващи, а дали те действително са такива е въпрос, който е относим към законосъобразността по същество на наказанието, а не представлява формално нарушение на процедурата по чл. 193, ал. 1 КТ.

Спазен е и срокът относно налагане на дисциплинарното наказание, тъй като е наложено в рамките на двумесечния срок от откриването на нарушенията и в едногодишния срок от извършването на всяко едно от тях. Според установената съдебна практика /решение № 256/18.05.2012 г. по гр. д. № 1036/2011 г. на ВКС, IV г. о., решение № 266/2011 по гр. д. № 311/2011 ВКС, IV г. о., решение № 1686/2005 гр. д. 3106/2003 ВКС, III г.о./ двумесечният срок за налагане на дисциплинарно наказание тече от датата, на която субектът на дисциплинарна власт е узнал за извършеното нарушение. От данните по делото е видно, че служителите на ответника са констатирали нарушенията на трудовата дисциплина /неясно кога, доколкото представените доклади л.67-л.74 не носят изх. № и дата/, но работодателят е уведомен за това с доклад № СВ-DOC-2968/31.08.2021 г. на директора на дирекция „Мерене и управление на данните“, в който са посочени конкретните нарушения на трудовата дисциплина и настъпилите неблагоприятни последици за дружеството, за които на ищеца е искано писмено обяснение по реда на чл. 193, ал. 1 КТ. Съгласно цитираното решение № 256/18.05.2012 г. по гр. д. № 1036/2011 г. на ВКС, IV г. о., „откриване на нарушението“, по смисъла на чл. 194, ал. 1 КТ, означава узнаване от субекта на дисциплинарната власт на нарушаването на трудовата дисциплина, установено в съществените му признаци – субектът на нарушението, времето и мястото на извършването му, съществените индивидуализиращи признаци на деянието от обективна и субективна страна, които го квалифицират като нарушение. В случая, дисциплинарните нарушения са установени от

служители на работодателя, които не могат да упражнят дисциплинарна власт, независимо от заеманата от тях длъжност в предприятието, поради което дисциплинарно-наказващият орган е узнал за нарушаване на трудовата дисциплина с доклада до Управителния съвет на дружеството от 31.08.2021г., поради което следва да се приеме, че работодателя е наложил дисциплинарното наказание в двумесечния срок. Същевременно към датата на налагане на дисциплинарното наказание не е бил изтекъл и едногодишния срок от извършването на констатираните нарушения. Предвид това възраженията на ищеца, че заповедта за налагане на дисциплинарното наказание е издадена след изтичане на двумесечния срок по [чл. 194 КТ](#) съдът намира също за неоснователни.

С оглед на изложеното съдът приема, че от формална страна атакуваната заповед е законосъобразна.

При това положение следва да бъдат разгледани твърденията на ищеца за незаконност на уволнението, които са свързани с неизвършването на посочените в заповедта дисциплинарни нарушения, както и с нарушение на чл. 189, ал. 1 КТ при определяне на дисциплинарното наказание.

В производството по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, когато предмет на делото е спор относно законността на наложено дисциплинарно наказание и ищеца оспорва, че е извършил дисциплинарната простъпка, в тежест на работодателя е да установи, че описаните в заповедта дисциплинарни нарушения са извършени от работника или служителя. В разглеждания случай такова доказване от страна на ответника не е проведено успешно по делото.

Съгласно възприетото от константната съдебна практика в разясненията, дадени с *решение № 68/03.05.2012 г. по гр. д. № 1808/2010 г. на ВКС, IV ГО; решение № 94/30.05.2013 г. по гр. д. № 646/2012 г. на ВКС, ГК, IV ГО и др., постановени по реда на [чл. 290 ГПК](#)*, при трудов спор за законността на наложеното дисциплинарно нарушение в доказателствена тежест на работодателя е да установи, че е упражнил законно субективното си право да ангажира дисциплинарната отговорност на служителя. С оглед на това същият следва да докаже в хода на съдебното производство, че служителят е извършил нарушенията на трудовата дисциплина, за което е наказан. За установяване на дисциплинарното нарушение са допустими всички доказателствени средства. За да докаже факта на извършеното действие, което е в нарушение изискванията за спазване на трудовата дисциплина или осъщественото от работника неправомерно бездействие, работодателят може да поиска разпит на свидетели, да предостави писмени доказателства, изслушване на експертиза и други доказателствени средства в зависимост от характера на нарушението. В случая ищецът отрича да е извършил виновно, както и изобщо да е извършил, сочените в заповедта нарушения на трудовата дисциплина, поради което в доказателствена тежест на ответника е да установи при условията на пълно и главно доказване наличието на виновното неизпълнение на трудовите задължения от ищеца, за което е ангажирана дисциплинарната му отговорност.

В изпълнение на доказателствената си тежест за установяване на сочените в заповедта нарушения на ищеца, ответното дружество - работодател е представило изготвени справки и електронни разпечатки /л.75, л.77-л.84/. Същите съставляват частни свидетелстващи документи, изготвени от служител на работодателя /като за някои от тях не е ясно от кого са изготвени/, удостоверяващи изгодни за последния обстоятелства. На основание [чл. 180 ГПК](#) частните документи, подписани от лицата, които са ги издали, съставляват доказателство за това, че изявленията, които се съдържат в тях, са направени от тези лица, а когато не са подписани – че а



съставени. Когато частен свидетелстващ документ съдържа удостоверително изявление на издателя му за неизгодни за него факти този документ има силата на извънсъдебно признание и е противопоставим относно тези факти срещу своя издател. Частният свидетелстващ документ не доказва нито фактите, които са предмет на направеното изявление за знание, нито датата и мястото на съставянето на документа, като същият не се ползва с материална доказателствена сила. С оглед на това съдът е длъжен да прецени доказателственото значение за удостоверените факти с оглед на всички доказателства по делото /така решение № 197/23.12.2014 г. по гр. д. № 7364/2013 г. на ВКС, ГК, III ГО; решение № 92/07.09.2011 г. по т. д. № 478/2010 г. на ВКС, ТК, II ТО, постановени по реда на чл. 290 ГПК/. В случая в представените справки не се съдържат неизгодни за издателя факти. С оглед на това въз основа на тях не би могло да се приеме, че се установяват сочените в заповедта нарушения. Следва да се съобразят също така и ангажираните в тази насока гласни доказателства. От събраните гласни доказателствени средства – разпит на св. Кузманов и св. Чаушев - служители на ответника, чиито показания следва да се ценят съобразно изискванията на чл. 172 ГПК, при отчитане евентуалната тяхна заинтересованост от изхода на делото, се установи, че терминалните устройства на отчетниците се зачисляват с приемо-предавателен протокол. Безспорно налице е заповед CD-ORD-4543/17.08.2015г., с която ищеца е запознат срещу подпис на 13.12.2019г., с която се нарежда отчитането да се извършва с индивидуални ръчни терминали, както и се регламентира реда и начина за работа с тях. В доказателствената съвкупност по делото, обаче не се съдържа документ, от който да се установи по несъмнен начин зачисляване на конкретно терминално устройство на ищеца, с посочен модел, номер и др., както и че констатираните и описани в заповедта за уволнение действия/бездействия на ищеца, квалифицирани от работодателя като дисциплинарни нарушения са извършени именно посредством това терминално устройство.

От събраните гласни доказателствени средства се установява още, че абонатите, които следва да се отчитат, се подават предходния ден на отчетника – св. Кузманов: „Всеки един отчетник в края на предходния работен ден прави синхронизация с мобилното устройство, по което получава работата за следващия ден, т.е. колко абоната, в кой регион трябва да отчете. Получава я от прекия си ръководител.....На терминала/мобилното устройство получава работата си за следващия ден“; св. Чаушев: „Процесът на отчитане е програмиран за цялата година по дати и обема е един и същ всеки месец. .... Броят на отчетниците е свързан с обема на абонатите. Този обем от работа за деня се разпределя поравно на всички отчетници. Това е групова работа. ....Този обем е разпределен в отчетни единици, които са „п“ на брой. Всяка група има координатор, който следи всеки ден от вечерта да насочи отчетната единица през компютъра към всеки терминал и отчетника съответно, като направи синхронизация и се свърже със сървъра получава си отчетната единица.....Всеки един отчетник получава отчетна единица от сървъра през компютъра, синхронизира се и му се явява на личното му негово терминално устройство след синхронизирането“. Няма по делото представени доказателства тези абонатни номера, посочени в уволнителната заповед, да са подадени за отчитане на ищеца за посочените в същата дни.

По отношение на третата група нарушения в заповедта - шофиране на посочения в заповедта служебен автомобил Дачия Дъстър ерг. № СВ 2519 РС с превишена скорост – липсва спор, че на ищеца, както и на още 10 бр. служители на ответното дружество е зачислен за ползване срещу

подпис служебен автомобил Дачия Дъстър ерг. № СВ 2519 РС /л.41-л.45/. Не се установява, обаче именно ищеца да у управлявал служебния автомобил на сочените в уволнителната заповед две дати, а още по- малко пък – с превишена скорост. Следва да се има предвид, че дори от справката на л. 77, която по изложените по-горе мотиви няма обвързваща съда доказателствена сила, е видно, че за водач на този автомобил на процесните дати е посочено лицето Веселин Кръстев Върбанов. Наред с това не са представени актове, наказателни постановления и/или фишове, издадени на името на ищеца по повод управление на сочения автомобил не само за посочените в заповедта дати, а и изобщо.

Не на последно място, видно от събраните гласни доказателствени средства отчитането на работата на терминалните устройства и на GPS на автомобилите, както и изготвянето на отчетите е напълно автоматизирано и се осъществява за цялата територия на ЧЕЗ в централата на бул. „Цариградско шосе“ от служител „Анализ на отчетите“ от системата „Май авис“ /My avis/. В този смисъл и предвид коментираната по-горе доказателствена стойност на представените от ответника справки и отчети следва да се има предвид и това, че по делото не е изслушана експертиза, която да провери достоверността на съдържащите се в изготвените справки данни. Както стана ясно от показанията на разпитаните свидетели не може да се направи извод, че същите се отнасят за процесния период и съответно, че имат отношение към конкретните нарушения на трудовата дисциплина, за които ищеца е наказан.

При наличие на оспорване от страна на ищеца на извършването на сочените с оспорената заповед нарушенията на трудовата дисциплина, за които е наказан, не би могло да се приеме въз основа на горепосочените доказателства, че работодателят е изпълнил доказателствената си тежест да установи сочените в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание нарушения на трудовата дисциплина, през исковия период на посочените в заповедта дати.

По изложените съображения въззивният съд счита, че жалбоподателят не е изпълнил доказателствената си тежест да проведе пълно главно доказване на посочените в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание нарушения на трудовата дисциплина. Следва да се съобрази и обстоятелството, че с изготвения доклад по делото решаващият съд е разпределил доказателствената тежест между страните в производството, като е указал на ответника, че следва да докаже осъществяването на нарушенията на трудовата дисциплина от служителя, за което е ангажирана дисциплинарната му отговорност. За съда не е налице задължение да указва на страната доколко посочените от нея доказателства са достатъчни за установяване на фактите, за които носи доказателствена тежест, както и да указва посредством какви доказателства и доказателствени средства може да стори това. С оглед на това следва да се приеме, че процесното уволнение се явява незаконосъобразно, а искът по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ – основателен.

#### **Относно иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ:**

За да бъде уважен конститутивният иск за възстановяване на работника или служителя на предишната работа, предвид акцесорния му характер, следва уволнението да бъде отменено като незаконно. Наред с това трудовото правоотношение следва да може да бъде възстановено такова, каквото е било преди уволнението. Тъй като извършеното уволнение е незаконно, а страните са били обвързани от трудов договор за неопределено време/*за последното не се спори между страните*/, съдът приема, че ищецът е носител на потестативното право за възстановяване на предишната работа. При това положение предявеният иск се явява основателен и следва да бъде уважен.

### **Относно иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ:**

Отговорността на работодателя по чл. 225, ал. 1 КТ е договорна и е за имуществени вреди /пропуснати ползи/, като обезщетението се съизмерва с пропуснатото брутно трудово възнаграждение за времето, през което работникът или служителят е останал без работа поради незаконното уволнение, но за не повече от 6 месеца.

Доказването на вредата – оставането без работа по трудово правоотношение, е в тежест на ищеца /така Тълкувателно решение № 6/2013 г. на ВКС по тълк. дело № 6/2013 г., ОСГК/. Това доказване може да се осъществи с всички доказателствени средства – най-често на практика – с трудова книжка и удостоверение от бюро по труда. Съгласно разпоредбата на чл. 347 КТ трудовата книжка е официален удостоверяващ документ за вписаните в нея обстоятелства, свързани с трудовата дейност на работника и служителя, в който съгласно чл. 349, ал. 2 КТ всеки работодател е длъжен да вписва точно и своевременно данните по чл. 349, ал. 1 КТ. Трудовата книжка се съхранява от работника или служителя съгласно чл. 1, ал. 2 Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж /ДВ, бр. 102/1993 г. / – в този смисъл Решение № 707 от 22.12.2009 г. на ВКС по гр. д. № 3164/2008 г., II г. о., ГК и Решение № 299 от 4.07.2011 г. на ВКС по гр. д. № 1279/2010 г., IV г. о., ГК, Решение № 272 от 31.05.2011 г. на ВКС по гр. д. № 30/2011 г., IV г. о., ГК, Решение № 129 от 20.05.2019 г. на ВКС по гр. д. № 4466/2018 г., IV г. о., ГК.

В разглеждания случай оставането без работа на ищеца през процесния период е доказано по несъмнен начин въз основа на представения от него за констатация оригинал на трудовата му книжка в о.с.з. на 08.06.2022г., като вписванията в същата дават достатъчно основание този факт да се счете за установен.

При наличието на доказателства, че последното получено от ищеца брутно трудово възнаграждение е в размер на 1074,70 лв. /така приетата без възражения ССЕ/, то за периода от 16.10.2021 г. до 16.04.2021 г. обезщетението по чл. 225, ал. 1 КТ възлиза на 6422,61 лв., в който и размер претенцията по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ се явява основателна, ведно със законната лихва, считано от датата на подаване на исковата молба до окончателното и изплащане.

### **Относно отговорността за разноските:**

При този изход на правния спор и на основание чл. 78, ал. 1 ГПК на ищеца следва да се присъдят своевременно поисканите разноски за производството. Ищецът установява разноски в размер на 1500 лв. – заплатено адвокатско възнаграждение по договор за правна защита с адв. Сачева. Неоснователно е възражението на ответната страна по чл. 78, ал. 5 ГПК за прекомерност на адвокатското възнаграждение на ответника, доколкото неговият размер не надвишава минималния размер на възнаграждението по обективно съединените искове съгласно чл. 7, ал. 1, т. 1, изр. първо и изр. последно във вр. с ал. 2, т. 4 от Наредба № 1 за минималните размери на адвокатските възнаграждения и при съобразяване с броя и вида на исковите претенции, фактическата и правна сложност на делото и извършените от пълномощника на ищеца процесуални действия.

Ответникът следва да бъде осъден да заплати в полза на СРС на основание чл. 78, ал. 6 ГПК държавна такса за уважените искове в размер на 526,90 лв. /2х60 лв. за неоценяемите искове по чл. 344, ал. 1, т. 1 и 2 КТ и 256,90 лв. за оценяемия иск по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ, както и сумата от 150 лв. - разноски за съдебно – счетоводна експертиза/.

Така мотивиран Софийският районен съд,



## РЕШИ:

**ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО И ОТМЕНЯ** на основание чл. 344, ал.1, т.1 КТ уволнението на Д. Г. Д. с ЕГН \*\*\*\*\* от длъжността „отчетник измерване на уреди” при „Електроразпределителни мрежи Запад“ АД /правоприемник на „ЧЕЗ Разпределение България“ АД/, извършено със № СВ-ORD-96/12.10.2021г.

**ВЪЗСТАНОВЯВА** на основание чл. 344, ал.1, т.2 Д. Г. Д. с ЕГН \*\*\*\*\* на длъжността „отчетник измерване на уреди” при „Електроразпределителни мрежи Запад“ АД /правоприемник на „ЧЕЗ Разпределение България“ АД/.

**ОСЪЖДА** „Електроразпределителни мрежи Запад“ АД /правоприемник на „ЧЕЗ Разпределение България“ АД/, ЕИК 130277958, със седалище и адрес на управление гр. София, р-н Младост, БенчМарк Бизнес Център, бул. „Цариградско шосе“ № 159, да заплати на Д. Г. Д. с ЕГН \*\*\*\*\* и съдебен адрес гр. София, ул. „Цар Шишман“ № 3, вх. Б, ет. 5 – чрез адв. Сачева, на основание чл. 78, ал. 1 ГПК сумата от **1500 лв.** – разноски за производството пред СРС.

**ОСЪЖДА** „Електроразпределителни мрежи Запад“ АД /правоприемник на „ЧЕЗ Разпределение България“ АД/, ЕИК 130277958, със седалище и адрес на управление гр. София, р-н Младост, БенчМарк Бизнес Център, бул. „Цариградско шосе“ № 159 да заплати по сметка на Софийския районен съд сума в размер на **526,90 лв.** – държавна такса за производството и разноски за вещо лице.

**ОТХВЪРЛЯ** искането на „Електроразпределителни мрежи Запад“ АД /правоприемник на „ЧЕЗ Разпределение България“ АД/, ЕИК 130277958 за присъждане на разноски за производството.

**РЕШЕНИЕТО** може да бъде обжалвано пред Софийски градски съд в двуседмичен срок, считано от 12.10.2022 г., за което страните са надлежно уведомени в о.с.з. от 28.09.2022г.

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