

РЕШЕНИЕ

№ 93

гр. П., 24.03.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – П., ТРЕТИ ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в публично заседание на десети март през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Андрей Ив. Николов

при участието на секретаря Величка Андреева
като разгледа докладваното от Андрей Ив. Николов Гражданско дело № 20221230101259 по описа за 2022 година
и за да се произнесе, взе предвид следното:

Предявени са обективно (кумулятивно) съединени искове по чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 във вр. с чл. 225, ал. 1 КТ.

Ищецът **И. Ф. Ф.**, с адрес в гр. П., ул. „С.“ № 8, ЕГН *****, твърди, че е работил при ответника (като негов работодател), заемайки длъжността „шофьор“, въз основа на Трудов договор № 406 от 27.11.2018 г. Поддържа, че със Заповед № 268 от 12.07.2022 г., в което е отразено, че е издадена от управител на дружеството работодател, трудовото правоотношение е било прекратено, поради налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“. Смята, че уволнението му е незаконосъобразно, тъй като: уволнителната заповед не изхожда от лице, което разполага с нужната компетентност, и не е мотивирана; самото уволнение не е предхождано от изискване на обяснения; той не е извършил нарушения на трудовата дисциплина, които да обосноват най-тежкото дисциплинарно наказание, като работодателят е злоупотребил с дисциплинарите си правомощия. Заявява, че след прекратяването на трудовоправната връзка с ответната страна е останал без работа, поради което му се полага парично обезщетение от 910,86 лв., за периода от 12.07.2022 г. до 07.08.2022 г. Иска уволнението да бъде признато за незаконно и отменено, да бъде възстановен на длъжността, от която е освободен, и да му бъде присъдено визираното обезщетение, ведно със законната лихва от датата на исковата молба – 14.09.2022 г., до погасяването. Претендира и съдебни разноски.

Ответникът „М. В.“ ЕООД, със седалище и адрес на управление в гр. Я., ул. „Я.“ № 6, ЕИК ***, намира ищцовите претенции за неоснователни, настоява за отхвърлянето им и за присъждане на съдебно-деловодните разходи, които е сторил. Излага доводи, че оспорваното уволнение е законно, понеже: ищецът е извършил нарушение на трудовата дисциплина, изразяващо се в безпричинно неявяване на работа от 22.06.2022 г. до 11.07.2022 г.; по отношение на същия са били предприети действия по изискване на обяснения, които не са дали резултат по негова вина; заповедта за налагане на дисциплинарното уволнение е мотивирана в достатъчна степен; тежестта на наказанието съответства с онази на нарушението.

Съдът приема следното:

1. От фактическа страна:

Ответното дружество развива търговска дейност с мебели.

На 27.11.2018 г. ищецът е започнал работа като „шофьор“ във „В. Г.“ ООД, което впоследствие е било преобразувано чрез промяна на правноорганизационната му форма във „В. Д. Г.“ ЕАД (със сегашно търговско наименование „В. Г.“ ЕАД). Последното дружество пък е едноличен собственик на капитала на ответното такова, а поради разпределяне на тяхната търговска дейност помежду им, считано от 01.09.2022 г. е настъпила промяна в работодателя на ищеца, при което такова качество е придобил именно ответникът.

По отношение на обсъжданото трудово отношение е бил предвиден 6-месечен срок за изпитване, уговорен в полза на работодателя, който към започване на сегашното дело е изтекъл. Местоработата на ищеца е била в „обект „Склад П.“ – гр. П., ул. „М.“ № 3, страната и чужбина“, при 8- часов работен ден. Основните му трудови задължения са били свързани с превоз на стоки до дадено местоназначение, спазване на пътните правила и на техническите изисквания за безопасна транспортна дейност, водене на необходимата документация в тази насока, както и изпълнението на други конкретни задачи, касаещи заеманата длъжност и възложени от работодателя.

Съгласно Заповед № 139 от 18.04.2022 г., издадена от управител на дружеството ответник. е наредено: във всички негови обекти да се въведе система за сумирано изчисляване на работното време, за 4-месечен период (от 01.05.2022 г. до 31.08.2022 г.); в тази връзка да се изготвят поименни месечни работни графици за всички работници и служители, които да бъдат запознати с тях; в графиците да се извършват промени при настъпване на обективни обстоятелства, наложени от изискванията на работата.

Свидетелката П. Т., заемаща длъжността „началник-склад“ при ответника в склада му в гр. П., е изготвила такива графици за месеците май, юни, юли и август на 2022 г., според които ищецът е трябвало да бъде на работа дневна смяна (от 08:00 ч. до 17:00 ч.) за общо 14 работни дни, през темпоралния диапазон 22.06.2022 г. – 11.07.2022

г. (22, 23, 24, 27, 28, 29 и 30 юни, както и 02, 05, 06, 07, 08, 09 и 11 юли).

Поне от декември 2019 г. до август 2022 г. фактическата организация на работата на лицата, заемащи длъжностите „шофьор“ и „разносвач“ в склада на ответника в гр. П., е била такава, че:

- всички такива работници са били включени в чат-група, достъпна през мобилните приложения „Вайбър“ и „Уатсап“;

- там свидетелката П. Т. или друг офис-служител от склада е публикувал всеки работен ден снимка, която се е отнасяла за следващия такъв;

- на снимката в хоризонтални редове са били изписвани данни за: датата на превоза, номера на превозното средство (товарен микробус), името на шофьора и името на разносвача, ведно с техните портрети, както и местоназначение, до което да бъде транспортирана стока;

- когато по този начин един шофьор и един разносвач са определени да работят заедно, защото имената и портретите им са на един хоризонтален ред, те помежду си се разбирали в колко часа на следващия ден да бъдат в склада, за да вземат превозното средство и да потеглят към мястото на доставката;

- стоката, която е трябвало да бъде превозена е била натоварена в определения микробус още предишния ден от товарачи, които предварително са определени от началник-склада да работят на товарната рампа в самия склад;

- ако даден шофьор или разносвач не са включени по описания начин в снимката на мобилното приложение, те не са били задължавани да се явяват в склада, а са били в почивка;

- шофьорите, освен да извършват транспорт на стоки, са имали и допълнителни задължения, отнасящи се до поддръжка на хигиената и на техническото състояние на превозните средства (например водене на автомивка или на сервиз), когато е имало подобна необходимост, за което са получавали устни указания от началник-склада.

На неустановена дата преди 21.06.2022 г. ищецът и свидетелят И. Д. са били определени да работят заедно – за транспортен курс с обща дължина от около 800 км. При връщане от този курс свидетелят Д. е сменил ищеца при управлението на служебното превозно средство за кратко, тъй като той е бил изморен от пътуването и е заел мястото в кабината до водача, за да си почине. Тогава ищецът е поставил единия си крак върху таблото на микробуса, при което върху него е останал отпечатък от обувката му. На следващия ден същото превозно средство е било използвано от друг шофьор и разносвач, които са оповестили в споменатата чат-група, че по таблото на микробуса има следи от замърсяване с подметка на обувка. Това е станало достояние на свидетеля В. Г., работещ като „експерт – търговия и складове“ при ответното дружество, в чиято зона на отговорност попада и складът в гр. П.. Тъй като зацапването е било в областта на мястото на пътника в кабината на превозното

средство, свидетелят Вл. Г. е решил, че то е било причинено от свидетеля Д., поради което е потърсил отговорност от него. Ищецът обаче е признал, че той го е причинил, при което между него и свидетеля Г. е възникнал конфликт в чат-групата, като първият дори е отправил нецензурен израз спрямо втория.

След възникването на посочената конфликтна ситуация и от 21.06.2022 г. нататък ищецът повече не е бил включван в снимката, която е била публикувана в съответното мобилно приложение, в резултат на което по този начин не са му били възлагани транспортни курсове.

Тъй като 22, 23 и 24 юни на 2022 г. са били работни дни, през които свидетелят Г. е замествал свидетелката Т. като „началник“ на склада на ответника в гр. П., а ищецът не се е явил там, е бил уведомен един от управителите на дружеството работодател – М. Н.. В тази връзка той е взел решение на 27.06.2022 г. да бъде проведена среща между него (участвайки по телефона), свидетеля Г., служител на отдел „Човешки ресурси“ в ответното дружество и ищеца.

На 26.06.2022 г. свидетелката Т. се е свързала с ищеца посредством мобилното приложение „Вайбър“, уведомявайки го, че на следващия ден е необходимо в 11:30 ч. да се яви в склада на ответника в гр. П., за провеждане на срещата.

На 27.06.2022 г. ищецът не се е появил в склада на ответното дружество, поради което ответникът е изпратил до него нарочно писмо, в което е било посочено, че го кани в 3-дневен срок да изяснят обстоятелствата около отсъствието му от работа след 21.06.2022 г. Писмото е било изпратено с куриер, до адреса на ищеца в гр. П., ул. „С.“ № 8, а като телефонен номер за връзка на куриера с него е бил отразен такъв (0893 04 70 70), който той е ползвал като служебен при ответника до 27.06.2019 г. Пратката е била върната от куриера в цялост, като „непотърсена“.

За времето от 28.06.2022 г. до 11.07.2022 г. ищецът е продължил да не се явява в склада на ответника в гр. П., през което време отново не е бил включван в графика за работа, разпространяван през мобилното приложение.

С упоменатата вече Заповед № 268 от 12.07.2022 г., в която е вписано, че изхожда от управител на „М. В.“ ЕООД, на ищеца е била наложена дисциплинарната санкция „уволнение“, заради неявяване на работа от 22.06.2022 г. до 11.07.2022 г. В заповедта не е посочено името на управителя на ответното дружество, който я е издал, но с писмена декларация от 15.11.2022 г., с нотариална заверка на подписа, единият от управителите му – М. Н., е потвърдил авторството си спрямо този документ.

На 14.07.2022 г. ответникът е изпратил до ищеца ново уведомително писмо, връчено му чрез куриер на 15.07.2022 г., според което в 3-дневен срок трябва да се яви в склада на първия в гр. П., за да получи „оформената си трудова книжка“. Ищецът се е отзовал на тази покана още същия ден, при което свидетелката Т. му е връчила заповедта за налагане на дисциплинарното уволнение.

Последният пълен отработен месец на ищеца при ответника, предхождащ

уволнението, е май 2022 г., за който му е било начислено брутно трудово възнаграждение от 910,84 лв., включващо: 850 лв. – за основна заплата, 15,30 лв. – за клас прослужено време от 1,8 %, и 45,54 лв. – за труд, положен през официални празници.

2. По доказателствата:

С доклада по делото, на основание чл. 146, ал. 1, т. 3 и т. 4 ГПК, са били отделени за ненуждаещи се от доказване признатите от страните обстоятелства по възникването на процесното трудово правоотношение и неговото прекратяване.

Данните, отнасящи се до конкретните параметри на трудовоправната връзка, както и до причините и механизма за финализирането ѝ, се изясняват и от документите, материализиращи: трудовия договор, заповедта за наложеното дисциплинарно наказание, длъжностната характеристика на ищеца и копия на страниците от трудовата му книжка (14, 15, 16 и 17 страница), в които са направени отбелязвания за процесното трудово правоотношение, включително и за станалата промяна в работодателя, при която трудовото правоотношение е било запазено, съгласно чл. 123, ал. 1, т. 3 КТ.

Копие от писмената декларация, с която М. Н., в качеството му на управител на дружеството ответник, е потвърдил, че е издател на заповедта, с която трудовият договор на ищеца е бил прекратен, поради дисциплинарно уволнение, също е приобщена към доказателствения материал.

Сведенията, обхващащи фактическата организация на работата в склада на ответника в гр. П., уведомяването на работниците и на служители кога са на работа и кога почиват, възникналите пререкания между ищеца и свидетеля Г., както и последващото невключване на ищеца в мобилното приложение, чрез което се разпределя работата между шофьорите, се верифицират от показанията на свидетелите И. Д. и И. Г.. Гласните доказателствени средства, създадени с тяхното участие, са последователни, логични и непротиворечиви, базират се изцяло на лични впечатления, доколкото и двамата са бивши служители на ответното дружество, и по никакъв начин не се опровергават от другите елементи на доказателствената съвкупност.

От разпита на свидетелите В. Г., П. Т. и ЛИ. А., които няма основание да не бъдат възприети в тази им част, се черпи доказателствената информация за: въвеждането на системата за сумирано изчисляване на работното време; графиците, които са били съставени по този повод; неявяването на ищеца в склада на ответника в гр. П. от 22.06.2022 г. до 11.07.2022 г.; явяването му на 15.07.2022 г., когато му е била връчена уволнителната заповед; опита да бъде организирана среща между ищеца и представители на ответника на 27.06.2022 г., на която ищецът не е отишъл. Копия на заповедта за въвеждане на системата за сумарно изчисляване на работното време, на самите графици за месеците от май до август на 2022 г., както и на разпечатка от електронната кореспонденция, водена между ищеца и свидетелката Т. на 26.06.2022 г.,

са приобщени към доказателствената маса.

Липсват фактически данни ищецът да е бил запознаван с коментираните писмени графици, както и да е бил уведомяван, че след 21.06.2022 г. има промяна в организацията на работния му процес, при която за явяването си на работа вече не трябва да се ръководи от информацията, публикувана в мобилното приложение, а от писмени графици. Тук е нужно допълнително да се изтъкне, че от показанията на свидетеля Ив. Г., който е работил при ответника като „шофьор“ от декември 2019 г. до август 2022 г., допълнително става ясно, че едва през месец август на 2022 г. и съответно след уволнението на ищеца на табла, разположени в склада на ответника в гр. П., са били залепени месечни графици, отнасящи се до въведеното сумирано изчисляване на работното време.

Двете уведомителни писма на ответника до ищеца (от 27.06.2022 г. и от 14.07.2022 г.) също са част от писмените доказателства по делото, а данните за невръчването на първото и за връчването на второто от тях се съдържат в придружаващите ги разписки от куриерската компания „Спиди“ АД. От информацията по чл. 192 ГПК, постъпила от тази куриерска компания, се установява още кой е телефонният номер, който ответникът е посочил като такъв за връзка на куриера с ищеца, както и че първата пратка се връща, тъй като не е била потърсена от адресата й. Отсъства обаче яснота какви действия е извършил куриерът, за да уведоми адресата, че има пратка за получаване, преди да я върне като „непотърсена“.

С нарочна писмена молба, подадена по чл. 190 ГПК, ответникът е признал, че след 27.06.2019 г. ищецът вече не е ползвал телефонния номер, отразен в куриерската товарителница, с която е направен опит за връчване на писмото от 27.06.2022 г.

Последният пълен отработен месец на ищеца при ответника, начисленото за този месец брутно трудово възнаграждение и компонентите, от които то е формирано, се установяват от заключението на изслушаната съдебно-счетоводна експертиза.

До изтичането на срока по чл. 312, ал. 2 във с чл. 313 ГПК, не са ангажирани надлежни доказателства, от които да е видно, че ищецът е останал без работа, след като трудовото му правоотношение с ответника е било прекратено. Единственото допустимо доказателство в тази насока е частичното копие от трудовата книжка на ищеца, от което обаче не може да се направи фактически извод дали след датата на уволнението му от ответника има или няма отбелязвания за започване на работа при друг работодател.

3. От правна страна:

3.1. Относно иска за признаване на уволнението за незаконно и за отмяната му (чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ):

За да бъде законосъобразно прекратено от работодателя едно трудово правоотношение, е необходимо да са налице предпоставките, които пораждат

потестативното му право на уволнение. Фактическият му състав в хипотезата на дисциплинарното уволнение (чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ) включва кумулативно следните условия: 1./ виновно изпълнение на трудовите задължения от страна на работника или служителя; 2./ съответствие между извършеното дисциплинарно нарушение и наложеното наказание; 3./ съблюдаване на особените процедурни изисквания преди налагане на уволнението, свързани с: 3.1./ изслушване на обясненията на дисциплинарно-отговорното лице, 3.2./ спазване на преклузивните срокове по чл. 194 КТ, 3.3./ мотивиране на уволнителната заповед и 3.4./ получаване на разрешение, респ. мнение на компетентни органи, когато такова се изисква.

Съобразно правилата, уреждащи разпределението на доказателствената тежест в исковото гражданско съдопроизводство (чл. 154, ал. 1 ГПК), изпълнението на тези изисквания се доказва от работодателя, докато работникът или служителят трябва само да установи, че се е намирал в трудово правоотношение с него, което е прекратено.

Съгласно трайно установената съдебна практика, по иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, съдът проверява законността на прекратяването на трудовото правоотношение само въз основа на конкретните факти, заявени от работника или служителя (като ищец) в исковата молба, които според него опорочават, отлагат или погасяват правото на работодателя да го уволни (вж. *Решение № 665 от 01.11.2010 г. по гр. д. № 242/2009 г., IV г. о. на ВКС, Решение № 176 от 08.06.2011 г. по гр. д. № 1281/2010 г., III г. о. на ВКС, Решение № 503 от 05.01.2012 г. по гр. д. № 77/2011 г., IV г. о. на ВКС, Решение № 84 от 28.02.2012 г. по гр. д. № 1430/2011 г., IV г. о. на ВКС, Решение № 385 от 12.10.2012 г. по гр. д. № 531/2012 г., IV г. о. на ВКС, Решение № 87 от 10.07.2018 г. по гр. д. № 3468/2017 г., III г. о. на ВКС, Решение № 195 от 12.10.2018 г. по гр. д. № 3092/2017 г., IV г. о. на ВКС и Решение № 213/18 от 29.01.2019 г. по гр. д. № 4469/2017 г., IV г. о. на ВКС*). Логиката на така даденото разрешение се обосновава с диспозитивното начало в гражданския процес (чл. 6, ал. 2 ГПК), поради което се приема, че съдът не може да признае уволнението за незаконно, основавайки се на негови пороци, които не са надлежно релевирани от ищцовата страна (вж. също *Решение № 19 от 18.02.2014 г. по гр. д. № 4322/2013 г., IV г. о. на ВКС и Решение № 64 от 22.05.2019 г. по гр. д. № 1414/2018 г., III г. о. на ВКС*).

Първото оплакване срещу уволнението, оспорвано по сегашното дело – за издаването на уволнителната заповед от лице, което не имало легитимация да осъществи подобно правно действие, не може да бъде споделено.

Работодателската правоспособност, в това число и във връзка с прекратяване на трудовоправната връзка, може да бъде делегирана. Делегацията се подчинява на нормативния регламент, въведен с разпоредбите на чл. 36 и сл. ЗЗД (вж. *Тълкувателно решение № 6 от 11.01.2013 г. по тълк. дело № 6 от 2012 г., ОСГК на ВКС*). След като управител на ответното дружество впоследствие по несъмнен начин (с декларация, в която подписът му е с официална заверка) е потвърдил, че е авторът на заповедта, с

която на ищеца е било наложено дисциплинарното уволнение, не е необходимо друго специално доказване в този аспект. Такъв извод се налага по аргумент за по-силното основание от чл. 42, ал. 2 ЗЗД, който нормативен текст предоставя възможност на работодателя да потвърди действията по прекратяване на едно трудово правоотношение дори и първоначално да са били направени от лице без представителна власт (вж. *Решение № 442 от 11.01.2013 г. на ВКС по гр. д. № 439/2012 г., IV г.о. на ВКС*).

Второто възражение против дисциплинарното уволнение – за неизискване на обяснения преди налагането му, е основателно.

Работодателят е длъжен преди налагане на дисциплинарно наказание да изслуша работника или служителя или да приеме писмените му обяснения, иначе съдът отменя дисциплинарното наказание, без да разглежда спора по същество (чл. 193, ал. 1 и ал. 2 КТ). Снемането на обясненията може да бъде направено и/или прието не само лично от работодателя (респ. от законния му представител, ако той е юридическо лице), но и от друго лице по поръка на работодателя (например от непосредствения ръководител на работника или служителя или от друг служител), без да е необходимо формално упълномощаване (вж. *Решение № 232 от 20.07.2012 г. по гр. д. № 1008/2011 г., III г. о. на ВКС* и *Решение № 82 от 21.07.2017 г. по гр. д. № 3249/2016 г., III г. о. на ВКС*). Нужно е то да е станало преди налагането на дисциплинарното наказание, като не се изисква спазването на някаква специална процедура, но следва да се предостави разумен срок за тяхното депозиране (вж. и *Решение № 237 от 24.06.2010 г. по гр. д. № 826/2009 г., IV г. о. на ВКС*). Надлежното искане на обяснения предполага работодателят точно да посочи на работника или служителя нарушението, за което търси неговите обяснения (вж. *Решение № 432 от 26.05.2010 г. по гр. д. № 1322/2009 г., III г. о. на ВКС*).

Законността на дисциплинарното наказание не се опорочава, ако неизслушването или недаването на обясненията е по вина на работника или служителя (чл. 193, ал. 3 КТ), а сред проявленията на такова виновно поведение са отказът за приемане на писмено изявление на работодателя, с което се търсят обяснения, и отказът за даването им, когато те са били надлежно поискани (вж. *Решение № 257 от 22.05.2012 г. по гр. д. № 985/2011 г., IV г. о. на ВКС*).

За приетото от работодателя нарушение, че ищецът безпричинно не се явил на работа от 22 до 24 юни на 2022 г. не може да се счита, че надлежно са искани обяснения от ищеца, респективно, че той виновно се е поставил в ситуация да не му бъдат поискани такива. Комуникацията, която е била проведена между ищеца и свидетелката Т. на 26.06.2022 г. няма подобно значение, защото от нея не може да се направи извод, че на ищеца ще се търсят обяснения за конкретно дисциплинарно нарушение. Не може да се смята и че невръчването на писмото от 27.06.2022 г., с което ответникът изрично е изискал обяснения от ищеца за неявяване на работа, се дължи на

виновно поведение на последния. Не е установено дали адресът на ищеца е бил посетен от служител на куриерската компания и на коя дата (дати), нито дали е било спазено изискването на чл. 5, ал. 3 от ОПУДППК, приети от Комисията за регулиране на съобщенията, на основание чл. 36, ал. 2 ЗПУ, според което служителят на куриерската компания, при ненамиране на адресата или на друго лице, на което може да връчи пратката, следва да остави в пощенската му кутия писмено служебно известие с покана получателят да се яви за получаване на пратката в куриерската служба. От друга страна, самият ответник е предоставил на куриера телефонен номер, който ответникът не е ползвал от 3 години.

За останалата част от сочената от ответника дисциплинарна простъпка – неявяване на работа от 28.06.2022 г. до 11.07.2022 г., изобщо пък не са били искани никакви обяснения.

Дори да се приеме, че електронната кореспонденция между ищеца и свидетелката Т., проведена на 26.06.2022 г., все пак изпълнява ролята на покана за даване на обяснения относно първата част на дисциплинарното обвинение, която покана ищецът необосновано е отказал, налице е последното поддържано основание за незаконност на уволнението. В тази връзка няма как да се приеме, че ищецът е осъществил нарушение на трудовата дисциплина, което да предизвика най-тежкото дисциплинарно наказание, като има основания да се смята, че работодателят е злоупотребил с дисциплинарните си правомощия.

Вярно е, че неявяването на работника или служителя на работа в течение на два последователни работни дни е нарушение на трудовата дисциплина, което само по себе си е достатъчно, за да доведе до дисциплинарно уволнение (чл. 190, ал. 1, т. 2 КТ). Такова обаче неявяване трябва да касае дни, в които работникът или служителят е бил длъжен да е на работа, както и да няма причина, оправдаваща отсъствието му (по аргумент от принципното положение, въведено с чл. 186, изр. 1 КТ, че всяко дисциплинарно нарушение е виновно неизпълнение на трудови задължения). Както беше изяснено, работният процес на ищеца при ответника е бил организиран така, че явяването на първия в предприятието на втория е било предпоставено от включването му в особен график, предоставян посредством мобилно приложение, или от устни указания на неговия пряк ръководител. Ето защо и в тази хипотеза няма как да се постави въпросът за виновно нарушение на трудовата дисциплина, щом като неявяването е за дни, за които ищецът не е бил включен в специалния график, нито пък са му били дадени указания от прекия ръководител за лично явяване. Същевременно не беше доказано, че след 21.06.2022 г. ищецът е бил уведомен, че вече е длъжен да спазва не графика от мобилното приложение, а онзи, който е бил изготвен за сумираното изчисляване на работното време.

Няма съмнение, че работодателят е този, който има право да организира работата в предприятието си, според особеностите на дейността му (чл. 181, ал. 1 КТ),

което означава, че при необходимост може да въвежда и промени в работния процес. Принципът на добросъвестността в трудовото право (чл. 8, ал. 1 КТ) обаче предполага измененията в изискванията, които работодателят има към работника или служителя, да бъдат съобщени на последния. Не кореспондират с обсъжданото принципно положение действията на ответника да уволни ищеца дисциплинарно поради неявяване на работа за три работни дни, съгласно график, за който няма данни да е бил прилаган до този момент и най-вече без работникът да е бил уведомен, че следва да се съобразява с него, а не с досегашната практика в предприятието.

3.2. Относно иска за възстановяването на работника на длъжността, от която е бил незаконно уволнен (чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ):

Преобразуващото право на уволнения работник или служител да бъде възстановен на предишната работа предполага: 1./ незаконност на уволнението и 2./ трудово правоотношение, което би съществувало, ако не беше незаконното уволнение (съобр. *мотивите към Тълкувателно решение № 2 от 23.10.2012 г. по тълк. дело № 2/2012 г., ОСГК на ВКС*). Логиката е, че с отмяната на незаконното уволнение и възстановяването на работника или служителя на длъжността, от която е бил освободен, не възниква ново трудово правоотношение, а се възстановява прекратеното такова, в състоянието му към момента на прекратяването (вж. *Решение № 181 от 17.07.2013 г. по гр. д. № 1240/2013 г., III г. о. на ВКС и Определение № 586 от 07.05.2013 г. по гр. д. № 1290/12 г., IV г. о. на ВКС*).

Сегашната отмяна на незаконосъобразното уволнение на ищеца създава основание за уважаване и на конститутивната му искова претенция за възстановяване длъжността, която е заемал, след като трудовото му правоотношение е придобило безсрочен характер, при условията на чл. 71, ал. 2 КТ.

3.3. Относно иска за обезщетението за оставане без работа заради незаконното уволнение (чл. 344, ал. 1, т. 3 във вр. с чл. 225, ал. 1 КТ):

За да бъде уважена претенцията с посочената правна квалификация, е необходимо да се констатира кумулативната даденост на следните предпоставки: 1./ незаконно прекратяване на трудовото правоотношение от страна на работодателя; 2./ уволненият работник или служител да е останал без работа след уволнението; 3./ оставането без работа да се дължи на незаконното уволнение и 4./ да са настъпили вреди за работника или служителя от загубеното брутно трудово възнаграждение, което е щял да получи.

Основателността на иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ показва, че процесното уволнение е било незаконосъобразно, но липсата на надлежни доказателства за последващото оставане на ищеца без работа прави тази искова претенция неоснователна.

4. По съдебните разноски и дължимата държавна такса:

Изходът от спора дава право на съдебни разноси и на двете насрещни страни (чл. 78, ал. 1 и ал. 2 ГПК).

Съдебно-деловодните разходи на ищеца, съразмерно с основателната част от исковите, са 1 040 лв. и изчисляването им е на база заплатено възнаграждение за един адвокат от 1 560 лв. Не може да бъде възприето оплакването на ответника, заявено по чл. 78, ал. 5 ГПК за прекомерност на разноските за адвокатското възнаграждение, платено от ищеца. Неговият размер не е значително непропорционален спрямо минималния такъв, предвиден в чл. 7, ал. 1, т. 1 от Наредба № 1 от 09.07.2004 г. на Висшия адвокатски съвет, на фона на особеностите на делото от фактическо и правно естество и реално осъществените процесуални действия.

На ответника не могат да бъдат присъдени разноси, тъй като доказателствата за действителното им извършване не са депозираны до приключване на устните състезания, а с писмената защита по чл. 149, ал. 3 ГПК (*вж. Определение № 844 от 19.12.2013 г. по ч. гр. д. № 4592/2013 г., IV г. о. на ВКС, Определение № 412 от 04.12.2014 г. по т. д. № 539/2012 г., I т. о. на ВКС и Определение № 52 от 30.01.2017 г. по ч. т. д. № 1496/2016 г., I т. о. на ВКС*).

Ответното дружество дължи в полза на бюджета на съдебната власт (чл. 78, ал. 6 във вр. с чл. 83, ал. 1, т. 1 ГПК), по бюджетната сметка на Районен съд – гр. П., държавната такса за уважените ищцови претенции, която е 160 лв.

Разходите за вещо лице, направени от съдебния бюджет, се отнасят до неоснователния иск по чл. 344, ал. 1, т. 3 във вр. с чл. 225, ал. 1 КТ, но не могат да бъдат възложени в тежест на ищеца. По аргумент от правилото на чл. 359 КТ, по трудови спорове работникът или служителят не дължи държавна такса и разноси към съда, дори при изход, който е неблагоприятен за него (*вж. Решение № 76 от 16.02.1995 г. по гр. д. № 1442/1994 г., III г. о. на ВС и Решение № 271 от 30.03.2009 г. по к. гр. д. № 123/2008 г. на Апелативния съд в гр. София*).

Ръководейки се от изложените съображения, Районен съд – гр. П., Гражданско отделение, Трети състав

РЕШИ:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО и ОТМЕНЯ, на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, **уволнението на И. Ф. Ф.**, с адрес в гр. П., ул. „С.“ № 8, ЕГН *****, **от длъжността „шофьор“, заемана при „М. В.“ ЕООД**, със седалище и адрес на управление в гр. Я., ул. „Я.“ № 6, ЕИК ***, което уволнение е **извършено по чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ и със Заповед № 268 от 12.07.2022 г. на М. Н. – управител на дружеството работодател.**

ВЪЗСТАНОВЯВА, на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ, **И. Ф. Ф.**, с адрес в гр. П., ул. „С.“ № 8, ЕГН *****, **на длъжността, заемана преди това незаконно уволнение – „шофьор“, при „М. В.“ ЕООД**, със седалище и адрес на управление в гр. Я., ул. „Я.“ № 6, ЕИК ***.

ОТХВЪРЛЯ иска по чл. 344, ал. 1, т. 3 във вр. с чл. 225, ал. 1 КТ, **предявен от И. Ф. Ф.**, с адрес в гр. П., ул. „С.“ № 8, ЕГН *****, **срещу „М. В.“ ЕООД**, със седалище и адрес на управление в гр. Я., ул. „Я.“ № 6, ЕИК ***, **с който се претендира последното да заплати на първия сумата от 910,86 лв.**, представляваща обезщетение за оставане без работа, **за периода от 12.07.2022 г. до 07.08.2022 г.**, поради незаконното му уволнение от длъжността „шофьор“, заемана при „М. В.“ ЕООД, извършено по чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ, ведно със законната лихва върху тази сума, считано от датата на подаването на исковата молба – 14.09.2022 г., до погасяването.

ОСЪЖДА, на основание чл. 78, ал. 1 ГПК, **„М. В.“ ЕООД**, със седалище и адрес на управление в гр. Я., ул. „Я.“ № 6, ЕИК ***, **да заплати на И. Ф. Ф.**, с адрес в гр. П., ул. „С.“ № 8, ЕГН *****, **сумата от 1 040 лв.**, представляваща съдебни разноски за първоинстанционното производство по делото, съразмерно с уважената част от предявените искове.

ОСЪЖДА, на основание чл. 78, ал. 6 във вр. с чл. 83, ал. 1, т. 1 ГПК, **„М. В.“ ЕООД**, със седалище и адрес на управление в гр. Я., ул. „Я.“ № 6, ЕИК ***, **да заплати в полза на бюджета на съдебната власт, по бюджетната сметка на Районен съд – гр. П., сумата от 160 лв.**, представляваща държавната такса, дължима за първоинстанционното производство по делото, относно уважените искове.

Решението **подлежи** на обжалване от страните, пред Окръжен съд – гр. Благоевград, в 2-седмичен срок, считано от 24.03.2023 г., която дата е била обявена от съда, на основание чл. 315, ал. 2 ГПК.

Да се връчи, на основание чл. 7, ал. 2 ГПК, препис от съдебния акт на страните, като **в съобщението**, с което се извършва връчването, **изрично да се отбележи**, че решението подлежи на обжалване, както е посочено в него.

Съдия при Районен съд – П.: _____