

РЕШЕНИЕ

№ 7768

гр. София, 27.04.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 87 СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и първи февруари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Цветелина Ал. Костова

при участието на секретаря ИЛИАНА Б. ВАКРИЛОВА
като разгледа докладваното от Цветелина Ал. Костова Гражданско дело № 20231110121798 по описа за 2023 година

за да се произнесе, взе предвид следното:

Предявени са обективно съединени иски с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, чл. 128, т. 2 КТ и чл. 224, ал. 1 КТ:

Ищецът Я. Т. твърди да е бил в трудово правоотношение с ответника ..., по силата на което е изпълнявал длъжността „...“. Твърди, че със Заповед за налагане на дисциплинарно наказание – дисциплинарно уволнение, връчена му на 28.02.2023 г., му е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“. Сочи, че на 07.02.2023 г. му е връчено искане за обяснение. Излага, че в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание като фактическо основание и причина за налагане на уволнението е посочено „създаване на дискомфорт в колеги – служители на работодателя и систематично неизпълнение на изрични разпореждания на работодателя, както следва: На 25 януари 2023 год., по повод оплакване от страна на служители, работещи в ... по проект, служителят е потвърдил пред г-жа –, че по време на работа е убеждавал своите колеги в офиса да преминат на работа в друга компания“, както и че „г-жа е обяснила на служителя, че това не може да се прави на работното място, но на 07 февруари 2023 год. са получени още четири оплаквания по същия повод.“ Оспорва законосъобразността на издадената от работодателя заповед за налагане на дисциплинарно наказание и наложеното дисциплинарно наказание „уволнение“. На първо място, твърди, че от заповедта за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ не става ясно кое е нарушението на трудовата дисциплина, кои са фактическите му признаци и в какво се изразява то, както и кой е законният текст, на основание на който се налага наказанието. В заповедта липсвало посочване на обстоятелствата, въз основа на които е

издадена, и на доказателствата, въз основа на които е установено нарушението. На следващо място, смята, че описаните в представеното му на 07.02.2023 г. искане за обяснения констатации, впоследствие възпроизведени и в заповедта, не представляват нарушения на трудовата дисциплина. Счита, че поради неясните текстове и изопачените констатации в искането за обяснение му е нарушено правото на защита, което било равносилно на липса на искане за обяснения. По тази причина сочи, че не е спазено императивното правило на чл. 193 КТ. На следващо място, твърди, че не става ясно кое е лицето, издало и подписало заповедта за налагане на дисциплинарно наказание, и дали е имало представителна власт за тези действия. На следващо място, излага, че в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание по никакъв начин не е описано в какво се състои неизпълнението на възложена работа от служителя или неспазването от негова страна на техническите и/или технологичните правила въпреки посочването на чл. 187, ал. 1, т. 3 КТ като основание за налагане на уволнението. Соци, че не са описани и кои законни нареждания на работодателя, свързани с трудовите задължения на служителя, не са били изпълнени от ищеца, каквато е хипотезата на чл. 187, ал. 1, т. 7 КТ. Несъставомерно било и последното посочено в заповедта нарушение по чл. 187, ал. 1, т. 8 КТ – липсвали мотиви и фактически твърдения за нарушения, извършени от служителя, които биха се квалифицирали като злоупотреба с доверието и уронване доброто име на работодателя, както и разпространяване на поверителни за него сведения. Не ставало ясно на кое от трите предложения по чл. 187, ал. 1, т. 8 се позовава работодателят в заповедта. Ищецът сочи, че не е извършвал нарушения на трудовата дисциплина на нито една от посочените в заповедта две дати – 25.01.2023 г. и 07.02.2023 г. На последно място, счита, че при налагане на наказанието работодателят не е съобразил чистото дисциплинарно минало на ищеца. Твърди, че към датата на прекратяване на трудовото му правоотношение не му е изплатено трудовото възнаграждение за положения от него труд през месец февруари 2023 г., нито му е изплатено дължимото му се обезщетение за 8 дена неизползван платен годишен отпуск. Ето защо ищецът моли съда да признае уволнението му за незаконно и да го отмени, както и да осъди ответното дружество да му заплати сумата в размер на 3181,22 лв., представляваща дължимото му се от работодателя за месец февруари 2023 г. месечно брутно трудово възнаграждение, и сумата в размер на 1276,88 лв., представляваща обезщетение за 8 дена неизползван платен годишен отпуск, ведно със законната лихва върху тези суми, считано от подаване на исковата молба – 26.04.2023 г., до окончателното изплащане. Претендира разноски.

В срока по чл. 131, ал. 1 ГПК ответникът ... е депозирал отговор на исковата молба, с който оспорва изцяло исковете като неоснователни. Соци, че в заповедта подробно са изложени мотивите за уволнението на ищеца, а именно систематичните и многобройните му опити да убеждава свои колеги в офиса на дружеството да преминат на работа в друго дружество. Твърди, че това представляват увреждащи ответното дружество действия. Посочва, че процесът по убеждаване на служители на ответника да преминат към друг работодател включва изтъкване на предимствата и недостатъците на работата при ответното дружество, което представлява уронване на доброто му име. Соци, че освен в увреждане на

доброто име на ответника, вредата се състои и в това, че служителите на дружеството се чувстват незащитени и се поставя под съмнение способността на техния работодател да защити личното им пространство по време на работния процес. Излага, че нарушаването на изрични разпореждания на работодателя, в случая на прекия ръководител – служителката, представлява нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 187, ал. 1, т. 7 КТ, а извършването на няколко отделни нарушения след това разпореждане покрива изискването за систематичност по смисъла на чл. 190, ал. 1, т. 3 КТ. Отбелязва, че при налагане на наказанието е взето предвид цялостното поведение на ищеца – че първо е работил при работодателя в продължение на 7 месеца, след което е напуснал, без да спази предизвестие, като преди да напусне е бил санкциониран немалко пъти за неизпълнение на трудовите си задължения; че отново е започнал работа при ответника на 15.03.2022 г., като през м. юли 2022 г. е изчезнал от работа и е бил в самоотлъчка в продължение на почти два месеца, без да бъде окончателно уволнен; че през м. септември 2022 г. за трети път е взет на работа в дружеството с изричното условие да спазва трудовата дисциплина. По тази причина ответникът смята, че налагането на ищеца на дисциплинарно наказание от най-тежкия вид е силно закъсняло. Твърди, че в заповедта съвсем ясно са описани нарушенията на трудовата дисциплина. Посочва, че ищецът по всякакъв начин се е опитвал да не даде обяснения – оправдал се е, че е загубил искането за обяснения, а след като същото му било изпратено по имейл, изрично отказал да даде обяснения. Излага, че заповедта е подписана от изпълнителния директор на дружеството. Ето защо моли съда да отхвърли исквете като неоснователни. Претендира разноски.

Съдът, като прецени събраните по делото доказателства, както и доводите и възраженията на страните, намира за установено от фактическа и правна страна следното:

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

Дисциплинарната отговорност на служителя е уредена с разпоредбите на чл. 186-198 КТ. Дисциплинарното наказание „уволнение“ се налага за извършени тежки нарушения на трудовата дисциплина, неизчерпателно изброени в разпоредбата на чл. 190, ал. 1 КТ, при спазване на формална процедура от компетентния орган по чл. 192, ал. 1 КТ – работодателят или определено от него лице или друг орган, оправомощен от закон, с мотивирана писмена заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога е извършено, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага (чл. 195, ал. 1 КТ), в сроковете по чл. 194 КТ, като преди налагане на наказанието работодателят е длъжен да изслуша служителя или да приеме писмените му обяснения и да събере и оцени посочените доказателства (чл. 193, ал. 1 КТ).

Спазването на посочената процедура е в доказателствена тежест на работодателя, който по предявен иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ следва да установи законосъобразността на дисциплинарното уволнение на посоченото в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ основание, както и че правото на уволнение е надлежно упражнено. Нарушаване на формалната процедура по извършването на

уволнението е достатъчно основание за признаването му за незаконно, при което спорът не се разглежда по същество.

С Определение № 34601/02.10.2023 г. СРС, 87 състав, са приети за безспорни и ненуждаещи се от доказване обстоятелствата, че страните са били в безсрочно трудово правоотношение, по силата на което ищецът е заемал длъжността „.....“, както и че същото е прекратено със Заповед за налагане на дисциплинарно наказание – дисциплинарно уволнение от 21.02.2023 г., връчена на ищеца на 28.02.2023 г., с която му е наложено дисциплинарно уволнение.

В конкретния случай твърденията на ищеца за незаконност на уволнението, очертаващи основанието на предявения иск и в чиито рамки е ограничена търсената съдебна защита съобразно диспозитивното начало в гражданския процес, са свързани с немотивираност на заповедта, изразяващо се в непосочване в какво се състоят нарушенията и липса на фактическо основание за налагане на наказанието; неспазване формалната процедура при издаване на заповедта, в частност, че е издадена от лице без представителна власт; несъставомерност на твърдените нарушения съгласно дадената им в заповедта правна квалификация по смисъла на чл. 187, ал. 1 и чл. 190, ал. 1 КТ; липса на нарушение на трудовата дисциплина.

Установява се от представеното по делото Искане за обяснение от 07.02.2023 г., връчено на служителя на същата дата, че преди налагане на наказанието от ищеца са изискани писмени обяснения за описаните в процесната заповед нарушения. По делото е приета и извадка от имейл кореспонденция, проведена между /служител в ответното дружество/ и ищеца, съгласно която се установява, че поради изгубване от ищеца на предоставеното му на 07.02.2023 г. искане за обяснение, копие от него му е изпратено по електронната поща. Установява се, че в отговор на съобщението по електронната поща ищецът е отказал да даде обяснение. В исковата си молба ищецът твърди, че поради неясните текстове и изопачените констатации в искането за обяснение му е нарушено правото на защита, което било равносилно на липса на искане за обяснение. Събрани са гласни доказателства чрез разпит на свидетелите и –, и двете намиращи се в трудово правоотношение с ответното дружество, снети в откритото съдебно заседание по делото на 24.01.2024 г.

Свидетелят съобщава, че на 07.02.2023 г. е връчила на ищеца официално искане за обяснение на хартия, след което ищецът излязъл в болничен до 16.02.2023 г. и едва на 18.02.2023 г. е изпратил имейл до свид., в който отказал да обясни случилото се официално на хартия.

От показанията на свидетеля се установява, че искането за обяснение било връчено лично на ищеца на 07.02.2023 г., след което той си е взел болничен. Сочи, че след като е изминал периодът на болничния, ищецът заявил, че е загубил връченото му искане за обяснение и не знае къде е, поради което същото му било снимано и изпратено по електронна поща. Твърди, че на съобщението, изпратено му по електронната поща, ищецът е отговорил, че отказва да даде обяснение. Свид. разяснява, че практиката е работодателят

да поиска обяснението да бъде дадено в рамките на един работен ден от връчване на искането.

Като съобрази гореописаните свидетелски показания и представените писмени доказателства по делото, съдът достига до извод, че процедурата по чл. 193, ал. 1 КТ е спазена и правото на защита на служителя в дисциплинарното производство е осигурено. За да се счита спазен законът, е необходимо и достатъчно работодателят да е изискал обяснения от служителя за действията или бездействията, които счита за дисциплинарни нарушения, и те да са достигнали до него (в този смисъл Решение № 226 от 22.05.2012 г. на ВКС по гр. д. № 917/2011 г., IV г. о., ГК; Решение № 309 от 14.03.2018 г. на ВКС по гр. д. № 5464/2016 г., IV г. о., ГК; Решение № 159 от 7.06.2019 г. на ВКС по гр. д. № 563/2019 г., IV г. о., ГК). Разпоредбата на чл. 193, ал. 1 КТ гарантира конституционното право на защита на служителя, чието упражняване зависи единствено от неговия титуляр, т.е., дали ще се защити и ще даде поисканото обяснение, зависи единствено от служителя. Задължението на работодателя на този етап включва да поиска обяснения от служителя и това искане да е достигнало до него преди да му бъде наложено дисциплинарно наказание, като достатъчно е по разбираем за служителя начин да бъде изложено за какво нарушение на трудовата дисциплина се изискват обясненията (в този смисъл Решение № 220 от 26.04.2011 г. на ВКС по гр. д. № 1917/2010 г., IV г. о., ГК). От представеното по делото искане за обяснение от 07.02.2023 г. се установява, че фактите, които работодателят твърди, че представляват нарушение на трудовата дисциплина, са изложени по достатъчно разбираем и ясен начин – посочени са същността на нарушението, мястото и датата на извършването му, както и по повод на какви оплаквания от страна на другите служители това нарушение е установено. Ето защо съдът не споделя тезата на ищеца, че правото му на защита в дисциплинарното производство е било нарушено поради наличие на неясни текстове и изопачени констатации в искането за обяснения, което според ищеца било равносилно на липса на искане за обяснение.

Видно от приетата като доказателство по делото Заповед за налагане на дисциплинарно наказание – дисциплинарно уволнение от 21.02.2023 г., съдържанието на последната е достатъчно конкретно и ясно и покрива изискването за мотивираност, предвидено в разпоредбата на чл. 195, ал. 1 КТ, както и изискването за детайлно описание на вменените нарушения на трудовата дисциплина от обективна и субективна страна, целта на което е осигуряване на възможността на уволнения служител да узнае за какви нарушения е наказан, за да може да се защити пълноценно при оспорване на наложеното му наказание.

Ищецът твърди, че не става ясно кое е лицето, издало и подписало заповедта за налагане на дисциплинарно наказание, и дали същото е имало представителна власт за тези действия. Съгласно чл. 192, ал. 1 КТ дисциплинарни наказания се налагат от работодателя или от определено от него длъжностно лице с ръководни функции или от друг орган, оправомощен със закон. Доколкото по делото не се установи ответното дружество в качеството си на работодател да е определило длъжностно лице с ръководни функции, което

да разполага с работодателска власт да налага дисциплинарни наказания, нито в случая е налице хипотезата друг орган, оправомощен със закон, да налага дисциплинарни наказания, то съдът приема, че заповедта за налагане на дисциплинарно уволнение е подписана от един от двамата представляващи ответното дружество към датата на издаване на заповедта – 21.02.2023 г., изпълнителни директори. Съгласно чл. 235, ал. 2 ТЗ съветът на директорите, съответно управителният съвет с одобрение на надзорния съвет, може да овласти едно или няколко лица от съставите им да представляват дружеството, като на основание чл. 235, ал. 3 ТЗ имената на лицата, овластени да представляват дружеството, се вписват в търговския регистър. Към 21.02.2023 г. по партидата на ответното дружество са вписани двама изпълнителни директори, които представляват дружеството поотделно - ... и Доколкото съгласно актуалния устав на ответното дружество липсва нарочна разпоредба, която да разпределя работодателската власт, настоящият съдебен състав приема, че заповедта е подписана от един от двамата изпълнителни директори. За пълнота, следва да се спомене разпоредбата на чл. 35, ал. 2, т. 14 от актуалния устав на ответното дружество, съгласно която съветът на директорите е компетентен да определи структурата и щата на дружеството, приема ред за подбор, назначаване и освобождаване на служителите му и утвърждава вътрешни правила за работната заплата, като на основание чл. 37 от устава изпълнителните директори ще управляват дружеството в съответствие с този устав, като ще им бъдат предоставени и ще упражняват всички правомощия на съвета на директорите, без ограничение, във връзка с управлението на Дружеството.

В исковата си молба ищецът излага, че е налице несъставомерност на твърдените нарушения на трудовата дисциплина съгласно дадената им в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание правна квалификация по смисъла на чл. 187, ал. 1 и чл. 190, ал. 1 КТ. Императивната разпоредба на чл. 195, ал. 1 от КТ въвежда изискване за мотивиране на заповедта за дисциплинарно наказание. Тя трябва да съдържа данни за нарушителя, в какво се състои нарушението, датата на която е констатирано, наказанието и законния текст, въз основа на който се налага. Смисълът на тази разпоредба е работникът или служителят да знае конкретната причина за дисциплинарното си уволнение. Той трябва да получи пълна информация за обстоятелствата, на които се основава уволнението, за да може евентуално да организира съдебната си защита. Неправилната правна квалификация, дадена от работодателя в заповедта, не се отразява върху законността на уволнението при доказване на осъществените от ищеца и подробно описани в заповедта нарушения. В този смисъл настоящият съдебен състав приема за релевантна практиката на ВКС, според която съдът не е обвързан от правната квалификация на нарушението на трудовата дисциплина, посочено в заповедта за уволнение (така Решение № 177 от 11.07.2012 г. на ВКС по гр. д. № 193/2011 г., IV г. о., ГК; Решение № 464 от 26.05.2010 г. на ВКС по гр. д. № 1310/2009 г., IV г. о., ГК; Решение № 943 от 12.06.2006 г. по гр. д. № 2777/2003 г., III г. о. на ВКС; Определение № 3 от 6.01.2021 г. на ВКС по гр. д. № 2973/2020 г., III г. о., ГК).

Предвид всичко изложено съдът намира, че не се установяват твърдените от ищеца в исковата молба формални нарушения на дисциплинарната процедура, свързани с

осигуряване на правото му на защита, респ. съдът приема за установено, че работодателят е провел производството по налагане на дисциплинарното наказание на ищеца съобразно изискванията на закона.

В тежест на ответника е да докаже при условията на пълно и главно доказване, освен законосъобразното провеждане на процедурата, и извършване на вменените на служителя нарушения на трудовата дисциплина: убеждаване на останалите служители в офиса на работодателя да преминат на работа в друга компания; изрична забрана, отправена от прекия ръководител към служителя, да не извършва повече подобни действия; след изричната забрана служителят да е продължил систематично и многократно да извършва действия по убеждаване на останалите служители в офиса на работодателя да преминат на работа в друга компания.

В чл. 190, ал. 1, т. 4, предл. 1 вр. чл. 187, ал. 1, т. 8 КТ е предвидено, че нарушение на трудовата дисциплина представлява злоупотреба с доверието на работодателя. Този състав е предвиден с цел да гарантира регламентираното в чл. 126, т. 9 КТ задължение на служителя да бъде лоялен към работодателя. В закона липсва легална дефиниция на понятието "злоупотреба с доверие на работодателя", като настоящият съдебен състав възприема тълкуването, дадено с Решение № 80/26.03.2010 г. по гр. дело № 4679/2008 г. по описа на ВКС, I ГО, според което, за да е налице злоупотреба с доверието на работодателя, не е необходимо да е установено извличане на материална облага за служителя или негов близък, а съставлява всяко действие, което е израз на несъблюдаване на дължимото поведение на добросъвестност и доверие в отношенията между служител и работодател. Съгласно Решение № 56 от 12.03.2014 г. на ВКС по гр. д. № 4607/2013 г., IV г. о., ГК, и Решение № 86 от 25.05.2011 г. на ВКС по гр. д. № 1734/2009 г., IV г. о., ГК, несъмнено злоупотреба с доверието на работодателя е налице, когато служителят, възползвайки се от служебното си положение, е извършил преднамерени действия с цел извличане на имотна облага. Злоупотреба с доверието на работодателя е налице и в случаите, когато без да е извлечена имотна облага, служителят, възползвайки се от служебното си положение, е извършил действия, компрометиращи оказаното му доверие; когато с действията си е злепоставил работодателя пред трети лица, независимо дали действията са извършени умишлено.

В чл. 190, ал. 1, т. 3 е предвидено, че дисциплинарно уволнение може да се налага и за системни нарушения на трудовата дисциплина. Понастоящем в закона липсва легална дефиниция на понятието "системни нарушения". Теорията и практиката приемат, че системност по смисъла на чл. 190, ал. 1, т. 3 КТ представлява извършването на три нарушения на трудовата дисциплина (без значение дали са еднородни или разнородни по характера си) в сроковете по чл. 194, ал. 1 КТ, за които не е наложено дисциплинарно наказание или срокът на наложеното дисциплинарно наказание по някое от тях не е изтекъл (в този смисъл Решение № 55 от 1.03.2011 г. на ВКС по гр. д. № 1972/2009 г., IV г. о., ГК; Решение № 1718 от 9.12.2002 г. на ВКС по гр. д. № 2050/2001 г., III г. о.).

За доказване на извършените от ищеца нарушенията на трудовата дисциплина по

делото са ангажирани гласни доказателства чрез разпит на свидетеля Установява че, че свид. все още работи при ответното дружество и познава ищеца, тъй като са работили съвместно по проект на дружеството, като тя е била негов пряк ръководител по този проект. Разказва, че докато е работел в дружеството, ищецът е рекрутирал нейни служители по проекта. Сочи, че по информация, която е дошла до нея от другите служители, ищецът е изпращал съобщения на същите, гласящи, че могат да бъдат назначени към друга фирма за по-голямо заплащане. Твърди, че на 25.01.2023 г. е била първата среща, в която го е конфронтирала с така получената от нея информация и му е казала, че работодателят не иска това от него и че се очаква единствено да си върши работата, за която е назначен, при което ищецът е признал, че извършва такИ. дейности, обещал е, че няма да ги повтаря и се е извинил. Свид. изяснява, че първият път към нея в качеството □ на ръководител са се обърнали трима-четирима служители с оплаквания, че ищецът им пише през служебните канали „....“, назначени от дружеството за работно устройство, както и че ги е търсил по същата причина в личните им профили във Фейсбук, по-конкретно в Месинджър. Сочи, че един от тези служители е разговарял с нея и е споделил, че не приема такова поведение за нормално, както и че се чувства притеснен от присъствието на друг служител, който рекрутира служители за друго работно място. Свид. посочва, че въпреки изричното обещание на ищеца, след няколко дена пак се е получило същото нещо, но с други четирима служители, които са се обърнали към нея с оплаквания, че действията на ищеца продължават. Споделя, че ищецът е споменал за някакво финансово възнаграждение, което би получил, ако докара служители при въпросния друг работодател.

В конкретния случай ответникът в действителност навежда твърдения по отношение поведението на ищеца, които биха могли да се квалифицират под хипотезите на чл. 190, ал. 1, т. 4, предл. 1 вр. чл. 187, ал. 1, т. 8 КТ вр. чл. 190, ал. 1, т. 3 КТ. Въпреки това настоящият съдебен състав счита, че свидетелски показания не подкрепят категорично така наведените от ответника твърдения, като намира показанията на свид. за субективни и недостатъчни да докажат по несъмнен начин извършването на нарушенията на трудовата дисциплина, така както са описани в процесната заповед. Ответникът не е ангажирал по делото никакви други доказателства, в т.ч., писмени такИ., с които да установи, че ищецът наистина е изпращал на останалите служители съобщения по работния канал „....“ на дружеството с цел да ги убеди да преминат на работа при друг работодател и че служители на дружеството действително са отнесли оплакванията си в тази връзка до прекия ръководител в лицето на свид. Твърденията, че ищецът е извършвал систематични и многобройни опити да убеждава колеги в офиса да преминат на работа в друго дружество, че поради това доброто име на фирмата е увредено, че убеждаването на тези служители да преминат на работа в друга компания неминуемо включвало изтъкването на предимства и недостатъци в работата при текущия работодател, ответникът не успява да докаже в условията на пълно и главно доказване по делото. За пълнота, съдът следва да отбележи, че са налице противоречия между описаните нарушения в процесната заповед и показанията на свид. Последната твърди, че няколко дена по-късно след първата конфронтация, случила се на 25.01.2023 г., тя е получила още четири-пет оплаквания от служители на дружеството, а на 07.02.2023 г. е

конфронтирала ищеца за същото, но вече с официален документ, а именно искането за обяснение. Противно на това, в заповедта изрично е записано, че едва на 07.02.2023 г. са получени въпросните четири оплаквания.

С оглед на изложеното, искът за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна следва да бъде уважен.

По иска с правно основание чл. 128, т. 2 от КТ:

В тежест на ищеца е да докаже съществуването на трудово правоотношение през периода, за който се претендира възнаграждение, полагането на труд през този период и уговорения размер на трудовото възнаграждение.

В тежест на ответника е да докаже погасяване на дълга.

Между страните няма спор, а и от събраните писмени доказателства се установява, че на 15.03.2022 г. същите са сключили Трудов договор № 1189/15.03.2022 г., по силата на който ответникът е възложил, а ищецът е приел да изпълнява длъжността „...“ с основно месечно трудово възнаграждение в размер на 750 лв. и допълнително месечно трудово възнаграждение с постоянен характер в размер на 2035,12 лв. Уговорено е още, че работната сила се полага при условията на пълно работно време – 8 часа дневно, 40 часа седмично, а работодателят е длъжен да заплаща трудовото възнаграждение на служителя до 20-то число на следващия календарен месец.

В откритото съдебно заседание, обективизирано в Протоколно определение № 30523/13.12.2023 г., е отделено като безспорно и ненуждаещо се от доказване обстоятелството, че ищецът е полагал труд през месец февруари 2023 г. при ответника и не е бил в самоотлъчка, т.е., бил е на работното си място.

По делото е приета съдебно-счетоводна експертиза, която да отговори на въпроса какъв е размерът на трудовото възнаграждение, дължимо на ищеца за месец февруари 2023 г., като дължимото трудово възнаграждение да се определи в следните два възможни варианта: за пълен отработен месец февруари 2023 г. и за непълен отработен месец февруари 2023 г. с оглед наведените от ответника твърдения, че ищецът е представил болнични листове за периода 07.02.2023 г. – 15.02.2023 г. и за периода 16.02.2023 г. – 20.02.2023 г. Заключение на вещото лице е изготвено на база предоставеното от ответника Допълнително споразумение № 1189/15.11.2022 г., сключено с ищеца, съгласно което допълнителното месечно възнаграждение с постоянен характер, се променя на 2335, 12 лв., считано от 01.12.2022 г.

Съгласно заключението на вещото лице брутното трудово възнаграждение на ищеца, което същият би получил при пълен отработен месец февруари 2023 г., е в размер на 3153,63 лв., а брутното трудово възнаграждение на ищеца, което същият би получил при непълен отработен месец февруари 2023 г., с оглед наведените от ответника твърдения, че ищецът е представил болнични листове за периода 07.02.2023 г. – 15.02.2023 г. и за периода 16.02.2023 г. – 20.02.2023 г., е в размер на 1902,70 лв.

Настоящият съдебен състав счита, че доколкото по делото не се ангажираха доказателства в обратния смисъл, ищецът е ползвал отпуск поради временна неработоспособност в периода 07.02.2023 г. – 20.02.2023 г., за което е представил болнични листове, поради което съдът следва да уважи иска за сумата в размер до 1902,70 лв., представляващ брутно трудово възнаграждение, дължимо на ищеца за непълен отработен месец февруари 2023 г., като отхвърли останалата част до претендираната сума в размер от 3181,22 лв., като върху уважената сума следва да бъде присъдена и законната лихва, считано от датата на подаване на исковата молба – 26.04.2023 г. до окончателното ѝ изплащане.

По иска с правно основание чл. 224, ал. 1 от КТ:

В тежест на ищеца е да докаже, че между страните е съществувало трудово правоотношение, обстоятелството, че същото е прекратено, както и размерът на дължимото се обезщетение за неизползван платен годишен отпуск в размер на 8 дена.

В тежест на ответника е да докаже, че е платил дължимото се на ищеца обезщетение или че ищецът е използвал полагащия му се платен годишен отпуск.

Ищецът твърди, че по време на действие на трудовия договор между страните не е използвал полагащия му се платен годишен отпуск в размер на 8 дни, поради което претендира от ответника обезщетение в размер на 1276,88 лв.

Съгласно Раздел III, чл. 1 от трудовия договор, служителят има право на 20 работни дни платен годишен отпуск за календарната година. По делото е приета съдебно-счетоводна експертиза, която да отговори на въпроса какъв е размерът на обезщетението за неизползван платен годишен отпуск по чл. 224, ал. 1 КТ, дължимо на ищеца. Съгласно заключението на вещото лице за периода 15.03.2022 г. – 28.02.2023 г. ищецът е имал право на общо 17 дена платен годишен отпуск, пропорционално на отработеното време, от които за 2022 г. – 14 дена платен годишен отпуск, а за 2023 г. – 3 дена платен годишен отпуск. От заключението се установява, че ищецът е използвал 9 дена платен годишен отпуск, поради което остават 8 дена неизползван платен годишен отпуск. Обезщетението за неизползван платен годишен отпуск е изчислено по реда на чл. 177 КТ, съгласно който за базов месец се взима предходния календарен месец, през който ищецът е отработил най-малко 10 работни дена, като такъв се явява месец януари 2023 г., през който се установява, че ищецът е отработил 17 работни дена. Вещото лице е изчислило обезщетението за неизползван платен годишен отпуск в размер на 1522,16 лв. Настоящият състав кредитира напълно заключението на вещото лице, поради което следва изцяло да уважи предявения иск за пълната претендирана сума в размер от 1276,88 лв., като върху уважената сума следва да бъде присъдена и законната лихва, считано от датата на подаване на исковата молба – 26.04.2023 г., до окончателното ѝ изплащане.

По разноските:

Предвид изхода на делото, и двете страни имат право на разноски.

На основание чл. 78, ал. 1 ГПК, ищецът има право на разноски съразмерно с уважената част от иска. Видно от представения на лист 91 по делото Списък на разноските

по чл. 80 ГПК, ищецът е извършил разноси за адвокатско възнаграждение в размер на 1 000 лв., поради което има право на разноси в размер на **сумата от 713,21 лв.**

На основание чл. 78, ал. 3 от ГПК, ответникът има право на разноси съразмерно с отхвърлената част от иска, но доколкото по делото не са представени доказателства такИ. да са извършени, то не следва да му бъдат присъждани.

На основание чл. 78, ал. 6 ГПК, ответникът следва да бъде осъден да заплати съразмерно с отхвърлената част от иска в полза на Софийски районен съд **сумата от 421,14 лв.** – изплатените от бюджета на съда държавна такса в размер на 207,18 лв. и възнаграждение на вещото лице, изготвило приетата по делото съдебно – счетоводна експертиза в размер на 213,96 лв..

Така мотивиран, съдът

РЕШИ:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ уволнението на Я.. Т., ЛНЧ *********, извършено със Заповед за налагане на дисциплинарно наказание – дисциплинарно уволнение от 21.02.2023 г. на Изпълнителния директор на ..., ЕИК ..., с която на ищеца е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“, както и със Заповед № 2700/27.02.2023 г. на Изпълнителния директор на ..., ЕИК ..., с която е прекратено трудовото правоотношение между страните на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ, и като такова го **ОТМЕНЯ**.

ОСЪЖДА на основание чл. 128, т. 2 КТ ..., ЕИК ..., със седалище и адрес на управление:, **да заплати на Я.. Т., ЛНЧ *******, с адрес за връчване на съобщения: ..., сумата в размер на **1902,70 лева**, представляваща дължимо трудово възнаграждение за м.02.2023 г., **ведно със законната лихва върху тази сума, считано от датата на подаване на исковата молба в съда – 26.04.2023 г., до окончателното ѝ изплащане**, като **ОТХВЪРЛЯ** иска до пълния претендиран размер, като неоснователен.

ОСЪЖДА на основание чл. 224, ал. 1 КТ ..., ЕИК ..., със седалище и адрес на управление:, **да заплати на Я.. Т., ЛНЧ *******, с адрес за връчване на съобщения: ..., сумата в размер на **1276,88 лева**, представляваща дължимо обезщетение за неизползван платен годишен отпуск в размер на 8 работни дни, **ведно със законната лихва върху тази сума, считано от датата на подаване на исковата молба в съда – 26.04.2023 г., до окончателното ѝ изплащане**.

ОСЪЖДА на основание чл. 78, ал. 1 от ГПК ..., ЕИК ..., **да заплати на Я.. Т., ЛНЧ *******, **сумата от 713,21 лв.** – разноси по делото.

ОСЪЖДА на основание чл. 78, ал. 6 ГПК ..., ЕИК ..., **да заплати в полза на Софийски районен съд сумата от 421,14 лв.**, представляваща държавна такса и възнаграждение за вещо лице.

Решението може да бъде обжалвано с въззивна жалба пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от връчване на препис на страните.

Съдия при Софийски районен съд: _____