

# РЕШЕНИЕ

№ 6570

гр. С., 11.04.2024 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 153 СЪСТАВ**, в публично заседание на дванадесети март през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: НИКОЛАЙ Н. ЧАКЪРОВ

при участието на секретаря НЕЛИ М. ШАРКОВА  
като разглежда докладваното от НИКОЛАЙ Н. ЧАКЪРОВ Гражданско дело № 20231110151490 по описа за 2023 година

Производството по делото е образувано по искова молба на М. Г. В. срещу „Й.“ ООД, с която са предявени при условията на обективно кумулативно съединяване конститутивни иски по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за отмяна на дисциплинарно уволнение, извършено със заповед № ... на управителя на Й.“ ООД; по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ за възстановяване на заеманата до уволнението длъжност „Т.“ и осъдителни иски по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ за заплащане на сумата 274,14 лв., представляваща обезщетение за оставане без работа в резултат от незаконното уволнение за период от 17.07.2023г. до 27.07.2023 г. и по чл. 55, ал. 1 ЗЗД, вр. чл. 221, ал. 2 КТ за заплащане на сумата 780 лв., ведно със законна лихва от датата на завеждане на делото до окончателното изплащане на главниците.

Ищецът твърди, че между него и ответника е съществувало трудово правоотношение, въз основа на което заемал длъжността „Т.“ в ответното дружество. Със заповед № ... на управителя на Й.“ ООД трудовото му правоотношение е прекратено на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ. Счита уволнителната заповед за немотивирана и неясна, а наложеното с нея дисциплинарно наказание за несъответно на нарушението, като твърди, че такова не е извършено. Твърди, че не му е дадена възможност да даде обяснения и да се защити.

Ответникът счита дисциплинарното уволнение за законосъобразно, наложено с мотивирана заповед, след извършена цялостна проверка на случая и изискани обяснения по реда на чл. 193 КТ. Твърди, че на ищеца са давани множество възможности да поправи качеството на работата си без от страна на работодателя да са предприемани дисциплинарни постъпки, въпреки това ищецът не е посочил причина, защо не е уведомил работодателя за получена покана за доброволно изпълнение срещу дружеството, като е отказал изобщо да даде обяснения по чл. 193 КТ. Такова поведение на ищеца работодателят намира за грубо нарушение на трудовата дисциплина, което е наложила налагането на най – тежкото дисциплинарно наказание.

Съдът, като взе предвид доводите на страните и въз основа на доказателствата по делото, намира следното от фактическа страна:

По силата на трудов договор № ... ищецът е изпълнявал при ответника длъжността “Т.”, на пълно работно време при 8-часов работен ден, с място на работа в гр. С., при уговорено основно месечно възнаграждение в размер на 610,00 лв., което е увеличено на 780 лв., считано от 01.01.2023 г., съгласно представеното копие от трудовата книжка на ищеца. Страните са уговорили срок за изпитване от 6 месеца в полза на ответника. Ищецът е постъпил на работа на 01.10.2020 г.

В чл. 10 от договора е уговорено а/ ищецът да изпълнява стриктно устните и писмени указания и нареждания на работодателя, които се отнасят до трудовите му функции; б/ да съобразява поведението си със стила на представяне на дружеството пред клиентите и трети лица; в/ да не укрива или премълчава обстоятелства или събития, които могат да доведат до неблагоприятия в текущата работа; г/ да не подписва договори, да не поема писмени и устни задължения от името на работодателя без да е упълномощен за това и д/ да пази фирмената тайна.

Съгласно представената и приета по делото длъжността характеристика на длъжността “Т.” в ответното дружество, строителният техник упражнява контрол на строителната площадка, проучва работни чертежи, разглежда и предава работните проекти на изпълнителите, организира воденето и съхранението на техническата документация на строителния обект, контролира и координира работата на подизпълнителите, планира техническото обслужване, води инструктажи и осигурява предпазни средства

на работниците, приема от бригадирите извършената работа по количество и качество, въз основа на което извършва отчет за изпълнение, съгласува го с контролните органи, участва при съставянето на актове и протоколи за отделните етапи на строежа и пр.

На 19.06.2023 г. на ищеца М. Г. В., в качеството му на служител на ответното дружество „Й.“ ООД е връчена покана за доброволно изпълнение /ПДИ/ с изх. № ... по изп. дело № ... на Ч., рег. № ..., с район на действие С., с която ответното дружество се уведомява, че във връзка с вписано пристъпване към изпълнение по първоначално вписване на договор за залог за сумата 937 000 лв., в срок до 05.07.2023 г. и на основание чл. 10, ал. 2 вр. чл. 44а ЗОЗ и чл. 18 ЗЧСИ ответното дружество следва да предаде парични средства, представляващи вземания по договори за банкови сметки и банкови касети във всички банки относно вложените в тях настоящи, налични и бъдещи парични средства на дружеството, както и пари в брой, находящи се в касета на дружеството и/или лично съхранявани от управителя А.В.Д. и/или вложени от управителя в личните й банкови сметки и касети, както и по клиентски сметки ведно с привилегиите, обезпеченията, лихвите и другите принадлежности.

С уведомление от 11.07.2023 г. съдебният изпълнител е наредил на „Ю.“ АД да преведе по негова сметка паричните средства по посочените вземанията на „Й.“ ООД и управителя А.В.Д.. Идентични уведомления са изпратени от съдебния изпълнител и до „И.“ АД, „П.“ АД и „О.“ АД.

На 17.07.2023 г. управителят на „Й.“ ООД А.В.Д. е потърсила ищеца на работното му място на строителен обект в гр. С., кв. Д., за да му връчи покана за писмени обяснения, защо не е довел до знанието й получената от съдебния изпълнител покана за доброволно изпълнение, декларация по чл. 333 КТ и заповед за уволнение. Ищецът отказал да получи тези книжа, с оглед на което връчването било оформено при отказ, с подписи на двама свидетели – Х.Х. и Е.К.. Последният е разпитан като свидетел по делото, като от показанията му се установява, че ищецът отказал да получи, каквито и да е било документи от управителя на дружеството, като между двамата възникнал скандал, след което ищецът Н.уснал работното си място – строителния обект в кв. Д., където свидетелят оглеждал апартамент в груб строеж с цел закупуване. Поради това последният бил помолен от управителя на А.В.Д. да се подпише

като свидетел на представените и приети по делото заповед за уволнение, писмени обяснения и декларация по чл. 333 КТ.

На 18.07.2023 г. в Н. е подадено уведомление по чл. 62, ал. 5 КТ за прекратяване на трудовия договор на ищеца с ответното дружество. Видно от справка от Н. С. ищецът е започнал работа по друго трудово правоотношение на 27.07.2023 г.

При тези данни съдът намира от правна страна следното:

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

Основателността на иска предпоставя съществуване на трудово правоотношение между страните, което е прекратено, наличие на основанията за уволнение, посочено в заповедта – нарушаване на трудовата дисциплина от страна на работника, надлежно упражнено право на уволнение от страна на работодателя – с мотивирана заповед по чл. 195, ал. 1 КТ, след поискване на обяснения по чл. 193 КТ от работника и в сроковете по чл. 194, ал. 1 КТ, както и че тежестта на наложеното дисциплинарно наказание съответства на нарушението на трудовата дисциплина.

Съдът се произнася само по въведените от ищеца с исковата молба доводи за незаконност на уволнението, тъй като няма задължение да следи служебно за нито един факт, който поражда правото на уволнение или надлежното му упражняване.

По делото не е спорно, че между страните е съществувало процесното трудово правоотношение, както и че същото е било прекратено чрез ангажиране на дисциплинарната отговорност на ищеца със заповед № ... на управителя на “Й..” ООД.

Заповедта е мотивирана с посочване на разбираем начин на нарушението и кога е извършено. На ищеца е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ за това, че на 19.06.2023 г., в качеството на служител на “Й..” ООД, с ЕИК ..., по време на изпълнение на служебните му задължения, е получил покана за доброволно изпълнение, адресирана до дружеството, представлявано от управителя А.В.Д., по И.. по описа на Ч., с изх. № ..., със задължение да я предаде на управителя, до когото е адресирана, но не е сторил това, не е уведомил управителя А.Д. за получената покана за доброволно изпълнение, в резултат на което на 12.07.2023 г. всички банкови

сметки на “Й..” ООД, както и личните банкови сметки на Д. са запорирани, което е довело до невъзможност за заплащане на трудовите възнаграждения на служителите на дружеството в срок, включително до невъзможност за извършване на плащания към подизпълнителите и доставчици на дружеството.

Дисциплинарно наказание се налага при нарушение на трудовата дисциплина – чл. 186 КТ. То по същността си е виновно неизпълнение на трудовите задължения от страна на работника и принципно следва да се тълкува в по – широк аспект. По делото се установява, че ищецът се е съгласил да получи покана за доброволно изпълнение, адресирана до неговия работодател, със задължение да я предаде. Това е установен от закона начин на връчване съгласно чл. 50, ал. 3 ГПК, който се прилага и от частните съдебни изпълнители – чл. 43 ЗЧСИ. Съгласно чл. 187, т. 10 КТ нарушение на трудовата дисциплина е и неизпълнение на други трудови задължения, предвидени в закони и други нормативни актове. В този смисъл описаното в заповедта за уволнение поведение на ищеца, изразяващо се в бездействие, представлява нарушение на трудовата дисциплина.

Съгласно чл. 186, изр. 2 КТ нарушителят на трудовата дисциплина се наказва с дисциплинарни наказания, които са *numerus clausus*. Но преди да се стигна до налагане на наказание законът поставя неформални изисквания, касаещи изслушването на служителя, спазване на преклузивни срокове и получаване на разрешение/мнение от компетентни органи, когато са налице предпоставките за това, като тежестта на доказване относно спазването на тези изисквания е за работодателя. Работодателят е длъжен, съгласно изискването на чл. 193, ал. 1 КТ, преди налагане на дисциплинарно наказание да изслуша работника или да приеме писмените му обяснения и да събере и оцени посочените доказателства. Искането и вземането на устни или писмени обяснения от работника не е подчинено на никакви формални изисквания. Единственото съдържателно изискване е работникът да е разполагал с възможност да даде обясненията си, след като се е ориентирал в обстоятелствата (вж. решение № 722/03.01.2011г. по гр.д. № 518/2009г., ВКС, IV ГО). Преценката, дали на работника е предоставена реална възможност да даде обяснения за нарушението, се преценява с оглед обстоятелствата на всеки конкретен случай, като срокът за обяснения трябва да е съобразен с реалните възможности на работника да ги даде (вж. решение №

137/2.03.2010г. по гр.д. № 20/2009г. на IV, ВКС). В случая в поканата за писмени обяснения е посочено, че е връчена при отказ на работника на 17.07.2023 г. в 09,40 часа, а заповедта за уволнение – на 17.07.2023 г. в 09,48 часа, като обясненията са поискани да бъдат представени незабавно. Поканата не съдържа разумен срок за даване на обяснения, като посоченият срок “незабавно” не е осигурил реална възможност на ищеца да даде обяснения за конкретното нарушение. Обстоятелството, че ищецът е отказал получаването на писмената покана не означава автоматично и отказ за даване на обяснения. Работникът следва да е наясно, че разполага с определен период от време за даване на обяснения по смисъла на чл. 193, ал. 1 КТ и едва след изтичане на този период, ако работникът не е дал писмени или устни обяснения може да намери приложение разпоредбата на чл. 193, ал. 3 КТ. В случая, както се установява и от показанията на разпитания свидетел, искането за обяснение и заповедта за уволнение са връчени на ищеца по едно и също време. Принципно създаването на проект на заповед преди изслушване на работника не води до незаконосъобразност на уволнението ако същата се връчи в един разумен срок след изслушване или след предоставяне възможност на работника да се защити извънсъдебно срещу ангажиране на дисциплинарната му отговорност, което в случая очевидно не е сторено от ответника. Това е достатъчно основание за отмяна на уволнението съгласно чл. 193, ал. 2 КТ.

Независимо от това и във връзка с доводите за незаконосъобразност на уволнение, посочени в исковата молба, следва да се посочи, че съгласно разпоредбата на чл. 189, ал. 1 КТ при определяне на дисциплинарното наказание се вземат предвид тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено, както и поведението на работника или служителя, а съгласно чл. 190, ал. 2 КТ дисциплинарно уволнение по ал. 1 се налага при съобразяване с критериите по чл. 189, ал. 1 КТ. Следователно тежестта на наказанието следва да е съответно на тежестта на нарушението. Тежестта на нарушението принципно се обуславя от това какво задължение е нарушено, характера на извършваната дейност и значимостта на неизпълнените задължения по трудовото правоотношение, дали нарушението е извършено умишлено или по небрежност, има ли вредни последици от него за работодателя и какви са те по размер, поправими ли са или не, дали нарушението е извършено еднократно или многократно и пр.

Трайна е практиката на ВКС по тълкуване на чл. 189, ал. 1 КТ, че за всеки отделен случай съдът дължи преценка за тежестта на нарушението, като се вземат предвид значимостта на неизпълненото задължение, преценено с оглед трудовата функция на работника/служителя, обемът на неизпълнение, съобразяват се и последиците от допуснатото нарушение и доколко тези последици са повлияли или могат да повлияят върху дейността на работодателя, доколко от неизпълнението им за работодателя биха могли да настъпят неблагоприятни последици, съобразяват се конкретните условия и обстановка в предприятието, възприети практики и норми на очаквано поведение, отражението върху останалите работници и служители, а при оценката на поведението на работника/служителя се взема предвид формата на вината, мотивите за извършване на деянието, осъзнава ли неправомерността на същото и неговите последици /вж. решения № 109 от 13.08.2018г. по гр. д. № 3323/2017г. на IV г. о., № 227 от 29.06.2012г. по гр. д. № 1417/2011г. на III г. о., № 156 от 03.07.2018г. по гр. д. № 4920/2017 г. на IV г. о. /.

Извършеното от ищеца в случая нарушение на трудовата дисциплина не е “тежко” по смисъла на чл. 190 КТ. Същото не касае неизпълнение на същински трудови задължения на ищеца, вменени му с трудовия договор и трудовата характеристика за длъжността. Отделно по делото не се установява това неизпълнение да е довело до сериозни последици за дейността на работодателя, претърпени загуби или пропуснати ползи. По делото не се установява и конкретното поведение, бездействие на ищеца, да е било насочено към увреждане на работодателя. Касае за еднократно деяние на ищеца, което не е свързано със същинските му ежедневни задължения на технически ръководител на строителен обект, като ответникът не ангажира доказателства във връзка с твърденията си, че в рамките на текущата ежедневна работа на ищеца са правени забележки от управителите на ответното дружество и му е предоставяна възможност да се поправи, без да са предприемани последващи действия по търсене на дисциплинарна отговорност. В тази връзка следва да се отбележи, че нито в заповедта за уволнение, нито в отговора на исковата молба, са изложени конкретни твърдения относно предходни нарушения на трудовата дисциплина. Ето защо

наложеното на ищеца най – тежко дисциплинарно наказание “уволнение” не съответства на нарушението, съобразно критериите за индивидуализация на дисциплинарната отговорност по чл. 189, ал.1 КТ.

Всичко изложено дотук налага уважаване на иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ

По иска по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ.

Уважаването на този иск е обусловено от отмяната на уволнението.

По делото се установява незаконосъобразността на процесното уволнение. Предвид това и с оглед безсрочния характер на трудовото правоотношение, искът за възстановяване на ищеца на заеманата при ответника преди уволнението длъжност “Т.” също следва да се уважи като основателен.

По иска по чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ.

Основателността на иска изисква оставане без работа на работника за съответния период, което е в причинна връзка с незаконното уволнение, както и размера на brutното трудово възнаграждение, получено за последния пълен отработен месец преди уволнението.

Посочените предпоставки са налице. Ищецът е останал без работа вследствие на уволнението в периода 17.07.2023 г. - 27.07.2023 г., което се установява от удостоверенията от Н.. Видно от приетото по делото копие от трудовата книжка на ищеца, последното уговорено между страните основно трудово възнаграждение е било в размер на 780 лв.

С оглед на изложеното на ищеца следва да му бъде заплатено обезщетение по чл. 225, ал. 1 КТ за оставане без работа за периода 17.07.2023 г. 27.07.2023 г., което изчислено от съда по реда на чл. 162 ГПК, при съобразяване размера на последното основно трудово възнаграждение и уговореното в трудовия договор допълнително възнаграждение за стаж, възлиза на 297,14 лева., което налага уважаване на претенцията в пълен размер.

На ищеца следва да бъде присъдена и поисканата законна лихва върху присъдената сума, считано от 18.09.2023 г. /датата на предявяване на иска/ до окончателното изплащане.

По иска по чл. 55, ал. 1 ЗЗД, вр. чл. 221, ал. 2 КТ:

Най – общо при престационните кондикции в доказателствена тежест на ищеца е да установи предаване на сумата, а на ответника да докаже основанието да я задържи.



Съгласно разпоредбата на чл. 221, ал. 2 КТ при дисциплинарно уволнение работникът или служителът дължи на работодателя обезщетение в размер на brutното си трудово възнаграждение за срока на предизвестieto - при безсрочно трудово правоотношение, и в размер на действителните вреди - при срочно трудово правоотношение.

В случай че дисциплинарното уволнение бъде отменено, отпада и задължението за обезщетение, което има за цел да възмезди работодателя за прекратяването на трудовото правоотношение без предизвестие.

При правилно разпределена доказателствена тежест ищецът не представи доказателства ответникът реално да е удържал едно трудово възнаграждение на ищеца на основание чл. 221, ал. 2 КТ, нито ищецът да му е заплатил доброволно 780 лева на посоченото основание. Последиците от това са, че този факт следва да се приеме за неосъществен по делото, като при липсата на такава престация, искът по чл. 55 ЗЗД следва да се отхвърли изцяло.

#### По разноските:

Право на разноски при този изход от спора имат и двете страни.

Ищецът е поискал присъждането на разноски, но не е доказал действително да е сторил такива.

На основание чл. 78, ал. 3 ГПК на ответника, следва да бъдат присъдени разноски за адвокатско възнаграждение съобразно отхвърлената част от исковете. Ответникът е сторил разноски за адвокатско възнаграждение в размер на 1 800,00 лева, платено изцяло в брой при подписване на договор за правна защита и съдействие от 13.11.2023 г. /лист 46/. Доколкото не е посочено каква част от сумата представлява договорено и заплатено адвокатско възнаграждение по всеки от предявените искове, то следва да се приеме, че по всеки иск ответникът е уговорил и заплатил адвокатско възнаграждение съобразно минималните размери по Наредбата. За защита по конститутивните искове за отмяна на уволнението и възстановяване на работа и при съобразяване на размера на минималната работна заплата през 2023 г. адвокатското възнаграждение възлиза общо на 1 560 лв., като за осъдителните остава сумата 240 лв. следователно за отхвърления иск по чл. 55 ЗЗД ищецът следва да заплати на ответника на основание чл. 78, ал. 3 ГПК адвокатско възнаграждение в размер на 120 лв.

На основание чл. 78, ал. 6 КТ ответникът следва да бъде осъден да заплати по сметка на Софийски районен съд държавна такса в общ размер на 210 лв. за уважените иски с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, 2 и 3 КТ.

С аргумент от чл. 78, ал. 6 ГПК разноските за държавна такса за иска по чл. 55, ал. 1 ЗЗД, вр. чл. 221, ал. 2 КТ остават за сметка на съда.

Така мотивиран, съдът

## **РЕШИ:**

**ОТМЕНЯ** на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ уволнението на М. Г. В., ЕГН \*\*\*\*\*, извършено със заповед № ... на управителя на “Й.” ООД, ЕИК .., на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ и чл. 187, ал. 1, т. 10 КТ, вр. чл. 190, ал. 1, т. 7 КТ и чл. 188, т. 3 КТ.

**ВЪЗСТАНОВЯВА** на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ М. Г. В., ЕГН \*\*\*\*\* на заеманата до уволнението длъжност „Т.” в “Й.” ООД, ЕИК ...

**ОСЪЖДА** на основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ “Й.” ООД, ЕИК .., със седалище и адрес на управление: гр. С., район “В.”, бул. “Ч.” № .., да заплати на М. Г. В., ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес : гр. С., кв. “Д.”, ул. “В.” № .., сумата 297,14 лв., представляваща обезщетение за оставане без работа в резултат от незаконното уволнение за периода 17.07.2023 г. – 27.07.2023 г., ведно със законната лихва, считано от 18.09.2023 г. /датата на предявяване на иска/ до окончателното изплащане на сумата, като **ОТХВЪРЛЯ** предявения от М. Г. В., ЕГН \*\*\*\*\* срещу “Й.” ООД, ЕИК .. иск по чл. 55, ал. 1 ЗЗД, вр. чл. 221, ал. 2 КТ за заплащане на сумата 780,00 лв., представляваща платено без основание обезщетение при дисциплинарно уволнение, като недоказан.

**ОСЪЖДА** М. Г. В., ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес : гр. С., кв. “Д.”, ул. “В.” № .., да заплати на основание чл. 78, ал. 3 ГПК на “Й.” ООД, ЕИК .., със седалище и адрес на управление: гр. С., район “В.”, бул. “Ч.” № .., сумата 120 лв. разноски за адвокатско възнаграждение.

**ОСЪЖДА** “Й.” ООД, ЕИК .., със седалище и адрес на управление : гр. С., район “В.”, бул. “Ч.” № .., да заплати на основание чл. 78, ал. 6 ГПК по сметка на Софийски районен съд сумата 210 лв. държавна такса за уважените иски по чл. 344, ал. 1, т. 1, 2 и 3 КТ.

Решението може да бъде обжалвано пред С.. в двуседмичен срок от връчването му на страните.

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