

РЕШЕНИЕ

№ 154

гр. София, 05.03.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ ОКРЪЖЕН СЪД, I ВЪЗЗИВЕН ГРАЖДАНСКИ
СЪСТАВ**, в публично заседание на двадесет и втори февруари през две
хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Дора Д. Михайлова

Членове: Росина Н. Дончева
Георги Ст. Мулешков

при участието на секретаря Цветанка П. Младенова Павлова
като разгледа докладваното от Дора Д. Михайлова Въззивно гражданско
дело № 20231800500040 по описа за 2023 година

Производството е по чл. 258 и сл. от ГПК.

С решение № 126/04.08.2022 г., постановено по гр. д. № 978/2021 г. по описа на РС – гр. Ихтиман, е признато за незаконно уволнението на Д. И. Б., извършено със Заповед № РД-12-2/07.09.2021 г. и Заповед № РД-08-564/07.09.2021 г., което районният съд отменил по иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, възстановявайки ищеца на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ на длъжността „директор“ на ПГ „В. “ - гр. И., която е заемал преди уволнението. На основание чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ, във вр. с чл. 225, ал. 1 КТ ответникът ПГ „В.Л.“ е осъден да заплати на ищеца сумата от 3 052. 45лв., представляваща обезщетение за оставането му без работа поради незаконното уволнение за периода от 08.09.2021г. до 02.11.2021г., ведно със законната лихва от датата на предявяване на исковата молба-07.10.2021 г., до окончателното изплащане на дълга, като за разликата над 3 052. 45 лв. до пълния предявен размер от 10 998. 60 лв. и за периода от 03.11.2021 г. до 08.03.2022 г. този иск е отхвърлен. На основание чл. 224, ал. 1 от КТ ответникът е осъден да заплати на ищеца сумата от 1 133.04 лв., представляваща незаплатено парично обезщетение за неизползван платен годишен отпуск в размер на 12 дни, като за разликата над 1 133,04 лв. до пълния предявен

размер от 1 348.23 лв. и за периода над 12 дни до претендирания период от 13 дни този иск е отхвърлен. На основание чл. 78, ал. 1 от ГПК ответникът е осъден да заплати на ищеца сумата от 342. 19 лв., представляваща заплатено адвокатско възнаграждение, а по сметка на РС - Ихтиман - сумата от 73.57 лв., представляваща възнаграждение за вещо лице, както и сумата от 227.42 лева за държавна такса. На основание чл. 78, ал. 3 от ГПК ищецът е осъден за заплати на ответника сумата от 1 065.65 лв., представляваща разноски за адвокатско възнаграждение.

Подадена е в законоустановения срок въззивна жалба от ответника в първоинстанционното производство срещу онази част от решението, в която предявените искове са уважени. Жалбоподателят поддържа, че е неправилен изводът на районния съд, че заповедта за уволнение не била мотивирана. Задържането на ищеца от органите на досъдебното производство и отразяването на този факт в медиите накърнявало доброто име на работодателя и представлявало злоупотреба с доверието му, поради което представлявало нарушение на трудовата дисциплина, довело до уволнението на ищеца. Искането е за отмяна на решението в обжалваните части и постановяване на нов акт по съществото на спора, с който исковите да бъдат отхвърлени.

Ответникът по въззивната жалба, ищецът, я оспорва, като в срока за отговор е депозирал насрещна въззивна жалба срещу решението на районния съд в частта, в която искът по чл. 225, ал. 1 КТ е отхвърлен. Счита, че, независимо от започването на работа на нова длъжност, ответникът му дължи обезщетение за целия законов период от 6 месеца след уволнението, тъй като през този период е работил едва 8 дни. Искането е за отмяна на решението в тази част и постановяване на ново, с което искът по чл. 225, ал. 1 КТ бъде уважен в пълния предявен размер.

Ответникът по насрещната въззивна жалба я оспорва.

Софийски окръжен съд, след като прецени събраните по делото доказателства и взе предвид наведените във въззивната жалба пороци на атакувания съдебен акт и възраженията на насрещната страна, намира за установено следното.

Първоинстанционният съд е сезиран от Д. И. Б. с искова молба, с която против ПГ „В. .“ - гр. И. са предявени обективно съединени искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ за отмяна на уволнение на ищеца, извършено със заповед на началника на РУО – С. о., за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност "директор", за заплащане на сумата от

10 998. 60 лв., представляваща обезщетение за оставане без работа за периода от 08.09.2021 г. до 08.03.2022 г., ведно със законната лихва върху тази сума, считано от датата на подаване на исковата молба до окончателното ѝ изплащане, както и иск с правно основание чл. 224, ал. 1 КТ за заплащане на обезщетение в размер на 1 348. 23 лева за неизползван платен годишен отпуск за 13 дни за 2019 година, ведно със законната лихва върху тази сума, считано от датата на подаване на исковата молба до окончателното ѝ изплащане

В исковата молба се твърди, че уволнението е незаконно, тъй като заповедта за уволнение не съдържа описание на фактическите признаци на нарушението, за което ищецът бил уволнен.

Не се спори между страните, а това е видно и от представените по делото допълнителни споразумения, че до 07.09.2021 г. между тях е съществувало трудово правоотношение, по което ищецът заемал длъжност “директор”. Със Заповед № РД-12- 2/07.09.2021 г. и Заповед № РД-08-564/07.09.2021 г. на началник РУО – С. о., връч ена на ищеца на 08.09.2021 г., трудовото правоотношение било прекратено на основание чл. 330, ал. 2, т. 6, вр. чл. 187, ал. 1, т. 8 от КТ. В мотивите към заповедта е посочено, че на 29.12.2019 г. в средствата за масова информация е изнесена информация, че ищецът в качеството си на директор на ПГ „В. .“ - гр. И. е задържан на 27.12.2019 г. от ГДБОП за престъпление по чл. 301, ал. 1, вр. чл. 20, ал. 2 от НК, като фактът на задържането на ищеца накърнявал „доброто име на институцията, разколебавал обществено доверие, морала и професионализма на педагогическата професия, като се формирала представа за корупционно поведение и накърняване на имиджа на учебното заведение“. Посочено е още, че задържането на ищеца от ГДБОП и шумното медийно отразяване довели до съмнения за корупционни практики и вземане на подкуп от директор на образователна институция, което представлявало злоупотреба с доверието на работодателя и уронване на доброто име на предприятието[1] образователна институция пред трети лица. Посочено е в заповедта, че съмненията за подобни практики, независимо дали са установени с влязла в сила присъда или не, касаят хипотези, в която ищецът, възползвайки се от служебното си положение, е извършил действия, компрометиращи оказаното му доверие, и zlepоставящи предприятието пред трети лица, като се сочи, че така са нарушени чл. 258, ал. 1 от ЗПУО и чл. 19 и чл. 37 от Етичния кодекс на работещите с деца. Част от мотивите за уволнението е заключението, че ищецът е създал съмнение за участие

в корупционни практики, опасни и вредни за физическото и емоционалното развитие на децата и учениците в учебното заведение, уронил е престижа и авторитета на персонала в учебното заведение, което съставлявало тежко нарушение на трудовата дисциплина по чл. 187, ал. 1, т. 8, вр. чл. 190, ал. 1, т. 4 от КТ.

Преди да наложи дисциплинарното наказание работодателят изискал от ищеца писмени обяснения по чл. 193 от КТ, които той депозирал на 07.09.2021 година.

Видно е от писмо от 26.02.2021г. на О. п. - гр. С., че ищецът е привлечен в качеството на обвиняем за престъпление по чл. 301, ал. 1, вр. чл. 20, ал. 2 от НК.

От служебна бележка от Агенция по заетостта се установява, че към 07.03.2022 г. ищецът е бил регистриран като търсещо работа лице, като след процесното уволнение не е бил регистриран единствено в период от 19.10.2021г. до 08.11.2021 година.

Страните не спорят, а и от удостоверение от „Л. ..“ ЕООД се установява, че за периода от 20.10.2021 г. до 02.11.2021 г. ищецът е бил зает по трудово правоотношение за длъжността „крупие“ и е получил брутен доход от 413. 85лева.

От заключението към изготвената в хода на първоинстанционното производство съдебно-счетоводна експертиза, неоспорено от страните, се установява, че за период от шест месеца след уволнението (от 08.09.2021 г. до 08.03.2022 г.) дължимото обезщетение по чл. 225, ал. 1 от КТ е в размер на 10 998.60 лв., както и че размерът на дължимото обезщетение по чл. 224, ал. 1 от КТ е общо 1 348.23 лв., от които 1 133.04 лв. се дължат за 12 дни неизползвания платен годишен отпуск за 2019 година.

От показанията на свидетелите Б., изпълняваща длъжността „директор“ след уволнението на ищеца, М. и Г. се установява, че в края на 2019 г. в средствата за масова информация била изнесена информация, че ищецът в качеството си на директор на ПГ „В. .“ - гр. И. бил задържан от органите ГДБОП.

При така установената фактическа обстановка съдът намира от правна страна следното.

Съгласно разпоредбата на чл. 269 ГПК въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта - в обжалваната му част, като по останалите въпроси е ограничен от посоченото в жалбата.

Първоинстанционното решение е валидно и допустимо.

Твърденията в исковата молба за незаконност на уволнението, очертаващи основанието на предявения иск, и в чиито рамки е търсената съдебна защита съобразно диспозитивното начало в гражданския процес, са свързани с това, че заповедта за уволнение не била мотивирана и не били налице твърдените от работодателя нарушения на трудовата дисциплина. Предявеният иск не може да бъде разгледан на основание, което не е посочено от ищеца, а основание на предявения иск са фактите и обстоятелствата, от които произтича претендираното право - при предявен иск за признаване на уволнение за незаконно ищецът трябва да посочи всички факти, които опорочават, отлагат или погасяват оспорваното потестативно право на работодателя, а ответникът - всички факти, които пораждат това право, или имат значение за надлежното му упражняване.

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.

Въззивният съд намира, че процесната заповед, с която е наложено дисциплинарното наказание, не отговаря на изискванията за мотивиране по чл. 195, ал. 1 КТ и това е така, тъй като не е налице индивидуализация на нарушенията чрез описание на техните фактически признаци. В заповедта работодателят е описал не действия/или бездействия на ищеца, а на трети за процеса лица – органи на досъдебно производство, медийни организации и прочее. Работодателят не е посочил каквото и да било конкретно и лично извършено от ищеца деяние – действие или бездействие, с което същият да е нарушил трудовите си задължения.

Във връзка с доводите във въззивната жалба на работодателя и поддържаната от него както в дисциплинарното, така и в съдебното производство теза, че фактът на задържане на ищеца автоматично уронвал престижа на институцията и бил приравнен по значение на нарушение на трудовата дисциплина, пораждащо правото му на уволнение, следва да се отбележи следното.

Съгласно чл. 31, ал. 3 от Конституцията на Р България, както и чл. 6, пар. 2 ЕКПЧ, обвиняемият се смята за невинен до установяване на

противното с влязла в сила присъда. Отнесено към разглеждания случай, конституционното правило означава, че до постановяване на влязла в сила осъдителна присъда спрямо ищеца същият е невинен по повдигнатото му обвинение за извършено престъпление и такъв следва да бъде третиран от всички правни субекти.

Ето защо наложеното на ищеца дисциплинарно наказание – уволнение, се явява незаконосъобразно и подлежи на отмяна. Искът по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ е основателен. Поради това и с оглед обстоятелството, че трудовото правоотношение между страните е безсрочно, основателен се явява и искът по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ за възстановяване на ищеца на предишната работа.

По отношение на исковете по чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ настоящият съдебен състав приема, че са налице основанията за ангажиране отговорността на работодателя по чл. 225, ал. 1 и ал. 2 КТ, която е договорна и е за имуществени вреди – пропуснати ползи, а именно осуетено от незаконното уволнение увеличение на имуществото на работника или служителя.

Доказано е по несъмнен начин по делото, че през периода от 20.10.2021 г. до 02.11.2021 г. ищецът е работил при друг работодател по силата на трудов договор. За периода преди това – от уволнението на 08.09.2021 г. до 19.10.2021 г., както и за времето след това – от 03.11.2021 г. до края на процесния период (до края на шестмесечния период), ищецът е останал без работа – обстоятелство, което също е безспорно по делото.

В Решение № 169 от 29.03.2011 г. на ВКС по гр. д. № 1699/2009 г., IV г.о., ГК, постановено по реда на чл. 290 ГПК, е прието, че ако в рамките на шестмесечния период след незаконното уволнение, работникът или служителят е постъпил на работа при нов работодател по трудов договор за неопределено време, обезщетение по чл. 225, ал. 1 КТ се дължи за периода от уволнението до постъпването на новата работа, а след постъпването, ако тази работа е по-ниско платена, се дължи обезщетение по чл. 225, ал. 2 КТ до изтичане на шестмесечния срок. В този случай работодателят, прекратил незаконно трудовото правоотношение, не дължи обезщетение след постъпване на работника на новата работа, независимо дали новото трудово правоотношение е прекратено в рамките на шестмесечния срок след незаконното уволнение. В случая липсват доказателства трудовото правоотношение на ищеца с „Л. ..“ ЕООД да е било срочно и да е продължило да съществува след 02.11.2021 година. Само, ако в шестмесечния период незаконно уволненият работник е започнал

работа при друг работодател по срочен трудов договор, първоначалният работодател (в частност ответникът) дължи обезщетение по чл. 225, ал. 1 КТ за периода след времетраенето на срочния трудов договор, а по време на изпълнението му, ако работата е била по-ниско платена – и обезщетение по чл. 225, ал. 2 КТ. Както бе посочено по-горе, доказателства трудовото правоотношение на ищеца с „Л. ..“ ЕООД да е било срочно не са ангажирани. Ето защо искът с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ, във вр. с чл. 225, ал. 1 и ал. 2 КТ е основателен за периода от 08.09.2021 г. до 02.11.2021 г., като за периода от 20.10.2021 г. до 02.11.2021 г. ответникът дължи разликата над получаваното при новия работодател възнаграждение. По делото липсва спор, че размерът на brutното възнаграждение на ищеца за последния пълен отработен месец при ответника, предхождащ датата на уволнението, е 1 833.10 лева, поради което и с оглед изводите на вещото лице при условията на чл. 162 ГПК размерът му и периодът на дължимост правилно са определени от районния съд.

Доколкото не е установено в производството ищецът да е използвал полагащите му се 12 работни дни платен годишен отпуск за 2019 г., за него се е породило правото на обезщетение по чл. 224, ал. 1 КТ. Изводите на районния съд, че претенцията е основателна и доказана за установения размер от 1 133, 04 лв. за 12 дни, представляващ неползван платен годишен отпуск за 2019 г., настоящият състав намира за правилни.

Тъй като изводите на настоящата инстанция съвпадат с тези на районния съд в обжалваното решение, то следва да бъде потвърдено.

С оглед изхода на спора пред въззивния съд – неоснователност като на въззивната жалба, така и на насрещната въззивна жалба, разноси на страните не следва да се присъждат.

Така мотивиран, Софийски окръжен съд

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решение № 126/04.08.2022 г., постановено по гр. д. № 978/2021 г. по описа на РС – гр. Ихтиман, в обжалваните части.

Решението подлежи на обжалване пред ВКС на Р България при условията на чл. 280, ал. 1 ГПК в едномесечен срок, считано от 08 март 2023 година.

Преписи от решението да се връчат на страните.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____