

РЕШЕНИЕ

№ 14798

гр. С.. 19.12.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 144 СЪСТАВ, в публично заседание на петнадесети ноември през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: СВЕТЛАНА Н. РАЧЕВА ЯНЕВА

при участието на секретаря ДОБРОМИРА СТ. ЗДРАВКОВА
като разгледа доклад.ото от СВЕТЛАНА Н. РАЧЕВА ЯНЕВА Гражданско
дело № 20221110144430 по описа за 2022 година

Производството по делото е по исковата молба на Б. А. П., ЕГН: ***** , с.Железница, ул.,И..." № 42 чрез адв. Ж. с адрес за книжа гр.С.. ул."Ц... 1, № 8, ет.1 спрямо „Д..." ЕООД, ЕИК:, със седалище и адрес на управление: гр. С.. район „И..“, ул. „Х.." № 15, представля.о от управителя С.Б.З. чрез адв. Ф..

Излага се, че с ответника е бил в трудово правоотношение по тр.договор от 07.12.2007г. първоначално на позиция „монтажник“, а впоследствие с ТД от 31.07.2014г. на длъжност „сервизен техник" с код по НКПД 75941021 като с ДС от 27.01.2022 г. му е било определено основно месечно БТВ в размер на 1 604.92 лв., считано от 01.01.2022 г. Излага се, че на датата 16.03.2022 г. около 06:000 ч. сутринта ищецът е бил на работа при ответника в отдел „малки части“ като при започ.е на работния процес възникнал спор между него и друг служител - И. Г.. Излага се, че при липсата на организация и план за действие ищецът е предложил на другия служител начин на изпълнение на възложената им работа за деня, но той не се е съгласил, поради което ищецът е заявил, че при липсата на консенсус досежно начина на изпълнение на работа щял да сигнализира техническия ръководител на екипа. Сочи се, че в тази ситуация другият служител – Г. изненадващо обидил ищеца и започнал да го удря като ищецът е отвърнал до степен да отбие започналото срещу него нападение. Намесили са се и други служители, но до тяхната намеса ищецът получил прорезна рана в областта на лицето и ръцете от служителя Г., от макетен нож. Твърди се, че след този инцидент П. бил отведен в „Спешен кабинет по неврохирургия“ към УМБАЛСМ при Н. И. Пирогов ЕАД, където в 06:28 ч. му бил издаден лист за преглед на пациент КДБ/СО № ЧР-09-249/14.09.2021г. и СМУ от 16.03.2022г. Въз основа на прегледа му било

поставено и заключение, а именно: „субконюнктивален кръвоизлив на ляво око; хирургически обработена порезна рана в областта на лицето, разположена в областта на дясна буза и продължаваща под дясна ноздра и повърхностни надрези на кожата в областта на втори пръст на дясната ръка и трети пръст на лявата ръка.“, получено в резултат от действието на твърдителни предмети по механизъм и по време и начин, които биха могли да се случат така, както са посочени от ищеца.

Издаден бил и БЛ с № Б22021196431 за временна нетрудоспособност за периода от 17.03.2022 г. до 28.03.2022 г.

Излага се, че работодателят е съставил Констативен протокол за установяване на настъпило събитие, а на 16.03.2022 г. ищецът е депозирал и обяснения със Заповед № 607/16.03.2022 г. и на основание чл. 193, ал. 1 КТ. Сочи, че при връщането му на работа на 29.03.2022 г. не е бил допуснат като му била връчена Заповед № 626/29.03.2022 г., с която му е бил забранен достъпа до работните помещения на дружеството за дата 29.03.2022г., включително е уведомен, че му е забранено да подава заявления за платен/неплатен отпуск, а със следваща такава с № 628/31.03.2022 г. за работни, но неприсъствени за ищеца дни са били дните от 01.04.2022 г. до 08.04.2022 г. Твърди се въпреки това, че той не е бил допуснат до работното му място и на датата 11.04.2022 г. като със Заповед № 629/11.04.2022 г. периодът за недопускане до работа е бил от 11.04.2022 г. - 15.04.2022 г. и така до дата 24.06.2022 г. И най – сетне се излага, че със Заповед № 657/24.06.2022 г., на управителя му е било наложено наказание: „дисциплинарно уволнение“ и е бил прекратен ТД помежду им като причините за това са, че на 16.03.2022 г., около 06:10 ч. сутринта, при започване на работа ищецът се е скарал и сбил със свой колега като се е стигнало до размяна на обиди и юмручни удари, прераснали в побой, с което е извършил нарушение на трудовата дисциплина по см. на чл. 190, ал. 1, т. 7 от КТ.

При тези твърдения се навежда, че така извършеното уволнение е незаконосъобразно тъй като не е извършено нарушение на трудовата дисциплина вкл. изразяващо се в саморазправа, прераснала в побой. Сочи се, че не той е станал причина за започване на конфликта, а дори и да се приеме, че е налице нарушение на тр. дисциплина излага се, че стореното от него е самозащита и работодателят не е взел под внимание критериите по чл.189 от КТ. Оспорва се уволнението като извършено без мотиви от страна на работодателя - не се съдържа описание на конкретни индивидуализиращи обстоятелства по чл.195, ал. 1 от КТ, нарушена е и разпоредбата на чл.193, ал.1 КТ като не са събрани достатъчно други доказателства за механизма на спора между служителите; навежда се, че заповедта е издадена след срока по чл. 194, ал. 1 КТ – двумесечен от откриване на нарушението и не покъсно от 1 година от извършването му.“ Дисциплинарното наказание е наложено на 24.06.2022 г. за твърдяно нарушение на 16.03.2022 г.

При горните твърдения и като се ангажират доказателства се желае решение на съда, с което да бъде признато извършеното със Заповед № 657/24.06.2022 г. на управителя на ответника уволнение за незаконно и да се отмени; да бъде възстановен на основание чл.344, ал. 1, т. 2 КТ ищецът на

заеманата преди уволнението длъжност "сервизен техник", на осно.ие чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ вр. чл. 225, ал. 1 КТ да бъде осъден „Д..." ЕООД да заплати на Б. обезщетение за оста.е без работа в размер на **2776,63 лв.** поради незаконно уволнение за периода от 24.06.2022 г. до 16.08.2022 г. ведно с мораторната лихва за месеците юни и юли в размер на **11.50 лв.** както и да се присъди и законовата такава от датата на пода.е на исковата молба – 16.08.2022г. до датата на окончателното изплащане на всяка една от посочените по-горе главници и да бъде осъден ответникът да плати на ищеца сумата от **1604.92 лв.** ведно със законната лихва от датата на завеждане на настоящата искова молба до окончателното изплащане на сумата като удържано от ответника на осно.ие чл. 221, ал. 2 КТ вр. чл. 55 ал. 1 пр. 3 ЗЗД обезщетение. Ангажират се доказателства и се претендират разноски.

В срока за отговор е депозиран такъв, с който се оспорват част от твърденията на ищеца досежно фактите – сочи се, че и двамата служители още на същата дата на случилото се били отстранени от работа със заповед с № 612/ 16.03.2022г. и са им били поискани обяснения. Излага се, че от извършените и на двамата служители прегледи са били установени следи от удари на всеки един от тях. Излага се, че след събиране на доказателства за случилото се, работодателят е преценил, че и двамата служители за нарушение на трудовата дисциплина и в частност на етичния кодекс на предприятието, следва и са били дисциплинарно уволнени като се навежда, че заповедта е мотивирана – като са описани действията на работника, довели до нарушение на ТД, и наказанието е съобразено с цялостното поведение на ищеца – работник, който е имал и др. провинения. Събрани са и поисканите обяснения за случилото се по чл. 193, ал.1 от КТ, а досежно наведената преклузия се излага, че не е налице такава, тъй като заповедта е издадена след разрешение на Инспекция по труда с оглед спаз.е изиск.ията за закрила на трудоустроен работник. Срокът е спазен на осно.ие чл.194, ал.4 от КТ. В подкрепа на горното се ангажират доказателства и се желае решение в този смисъл. Претендират се разноски.

Съдът, след като прецени събраните по делото доказателства и обсъди доводите на страните, с оглед разпоредбата на чл. 235, ал. 2 ГПК, приема за установено от фактическа страна следното:

Исковете са с правно осно.ие по чл.344, ал. 1, т.1, предл. първо и второ и чл. 344, ал.1, т.2 от КТ – за призна.е на уволнение за незаконно и неговата отмяна и за възстановя.е на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност, както и по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ вр. чл. 225, ал. 1 КТ за сумата от 2776,63 лв., поради незаконното уволнение за периода от 24.06.2022 г. до 16.08.2022 г. и по чл. 221, ал. 2 КТ вр. чл. 55 ал. 1 пр. 3 ЗЗД.

Не се спори между страните, като това се установява и от представените по делото трудов договор от 07.12.2007г. и Заповед № 657/24.06.2022 г., че те са били страни по трудово правоотношение помежду си за периода от 07.12.2007г. до датата на оспор.ата заповед – 24.06.2022г., по което ищецът е изпълнявал длъжността „монтажник“, като с анекс към трудовия договор от 30.06.2015 г. ищецът е бил преназначен на длъжност „работник, сглобя.е на детайли“. С допълнително споразумение от 27.01.2022 г. е изменен размерът

на трудовото възнаграждение на работника, като считано от 01.01.2022 г. същото е в размер на 1 604,92 лв.

Няма спор и това се установява от гореописаната заповед № 657/24.06.2022 г., че правоотношението е прекратено на основание чл.330, ал.2, т.6 от КТ – наложено на ищеца дисциплинарно наказание „уволнение“ за извършено тежко нарушение на трудовата дисциплина – чл. 190, ал.1, т.7 от КТ, изразяващо се в следното: на 16.03.2022 г., около 06:10 ч., при започване на работа в Цех „Малки части“, ищецът се е скарал и сбил със своя колега И. Г., като се е стигнало до размяна на обиди и юмручни удари, прераснали в побой. Заповедта е връчена лично на ищеца на 24.06.2022 г.

Със заповед №607/16.03.2022 г., връчена на ищеца на същата дата, работодателят е поискал обяснения от същия във връзка с нарушението, като работникът е представил писмени такива на 16.03.2022 г.

От приложените по делото заповеди № 608, № 609, № 610, № 611 от 16.03.2022 г. се установява, че работодателят е поискал обяснения и от присъстващите на случилото се други служители, включително и от другия участник в саморазправата, като същите са депозирали писмени обяснения пред работодателя.

От представените по делото лист за преглед на пациент № 046188/16.03.2022г., съдебномедицинско удостоверение № 183/2022г., болничен лист № E20211963431 се установява, че на ищеца са причинени травматични увреждания, които могат да се получат по време и начин, както съобщава пострадалия, а именно от свити в юмрук човешки ръце и от използването на макетен нож, поради което се наложило ищецът да е в отпуск от 17.03.2022 г. до 28.03.2022 г. От представените съдебномедицинско удостоверение № 184/2022 г. и болничен лист № E20220815076 се установява, че вследствие на случката от 16.03.2022 г. И. Г. е получил също травматични увреждания, които са в резултат от действието на твърди тъпи предмети, каквито могат да бъдат и свитите в юмрук ръце, и могат да се получат по време и начин, както съобщава пострадалият, същият е бил в болничен за периода от 17.03.2022 г. до 18.03.2022 г.

От представените докладна записка от 14.12.2018г. л.72 от делото л.73, заповед № 399/17.12.2018г. за искане на писмени обяснения от ищеца, представени от последния писмени обяснения на 18.12.2018 г. и заповед № 401/03.01.2019 г. л.75 е видно, че на 07.01.2019г. на ищеца е наложено дисциплинарно наказание „забележка“, поради това, че на 03.12.2018 г., по време на работна среща с колегите си, е избухнал с обиди и нецензурни изрази на висок глас и демонстративно е излязъл от срещата със затръшване на вратата, което представлявало нарушение на трудовата дисциплина по чл. 187, т. 10 КТ – нарушение на Етичния кодекс за поведение на „Д...“ ЕООД, който е представен и с който съгласно заявление – декларация от страна на ищеца от 29.03.2017 г., е бил запознат с кодекса и че ще го спазва.

От представеното ЕР на ТЕЛК № 2960/21.12.2020 г. се установява, че ищецът е освидетелстван с 30 % трайно намалена работоспособност, като е предписано, че работникът не може да изпълнява заеманата длъжност, поради

което следва да бъде трудоустроен на друга работа, като решението е с действие от 3 години до 01.12.2023г.

Представени са още искане за получа.е на разрешение от ИТ за уволнение на ищеца от 18.03.2022 г., писмо от ИА „ГИТ“ във връзка с исканото разрешение от 24.03.2022 г., искане до ТЕЛК за изда.е на ЕР от 30.03.2022 г., ЕР на ТЕЛК № 1439/20.05.2022г., допълнение към искане за получа.е на разрешение за уволнение от 14.06.2022 г. и становище на ИА „ГИТ“ от 23.06.2022 г., от които е видно, че доколкото с ЕР на ТЕЛК № 2960/21.12.2020 г. ищецът бил трудоустроен, работодателят поискал разрешение от ИА „ГИТ“ за уволнението на същия, като с първоначалното си писмо ИА „ГИТ“ предписала на работодателя, че следва да изиска и мнението на ТЕЛК във връзка с уволнението, като видно от ЕР на ТЕЛК № 1439/20.05.2022 г. л. 93 от делото заболя.ията на ищеца не били включени в списъка на Наредба № 5, същият не бил трудоустроен, поради което не се ползвал със закрилата на чл. 333 КТ, поради което с последващо писмо ИА „ГИТ“ л. 96 от делото е дала становище, че за уволнението на ищеца не се изисква предварително разрешение от ИА „ГИТ“.

Събрани са гласни доказателствени средства, като разпитаният на страната на ищеца свидетел Николай Божидаров Венев заявява, че работи при ответника, като същият е бил очевидец на случилото се на 16.03.2022 г. Посочва, че при постъп.е на работната смяна в 06:05 ч./06:10 ч. е станало спор за дадено работно място между И. и Б., като Б. предложил да се обалят на прекия им ръководител, който да каже кой на коя позиция да работи. Посочва, че И. излязъл извън контрол, доближил се до Б. и го ударил в лицето, ударил го с два юмрука в лицето, при което Б. се е защитил, като и той го е ударил. Свидетелят посочва, че е застанал между тях, за да ги разтърве, при което не е видял как е станало, но И. извадил макетен нож и ръгнал Б. в лицето, след което е нямало повече съприкосновение между двамата. Заявява, че преди това И. е псувал Б., а последният не е отвърщал по никакъв начин.

Разпитаният на страната на ответника свидетел К.Н.Г.а заявява, че работи при ответника, както и че е била на смяна същата сутрин на 16.03.2022г. Посочва, че е станало спор за работното място между Б. и И., същите си казали по-остри думи, застанали почти един върху друг, като са продължили да си разменят остри думи, след което последвало размах.е с ръце и допир между двамата, при което свидетелката заедно със служителя Венев се намесили, за да ги разтърват. Заявява, че в един момент И. бил в краката ѝ, при което Б. я преборил и успял да нанесе един удар на И. в лицевата част, докато същият е бил на земята. Посочва, че не знае кой е започнал пръв, но и че двамата взаимно си разменяли юмруци по време на спора. След инцидента Б. тръгнал към болницата, а на И. бил разбит нос.

С оглед на така установената фактическа обстановка, съдът намира от правна страна следното:

В тежест на ответника е да установи законосъобразността на уволнението – наличие на соченото в заповедта осно.ие – прекратя.е на ТД

със спаз.е на процедурата по чл.190 и следващите от КТ. В тежест на ищеца е да установи наличието на трудово правоотношение – за което няма спор.

На първо място, съдът намира за неоснователно възражението на ищеца, че заповедта е незаконосъобразна, поради допуснати формални нарушения по смисъла на чл. 195, ал. 1 КТ, като настоящият състав счита, че по делото се установява при налагане на процесното дисциплинарно наказание работодателят да е спазил изиск.ията на закона относно мотивиране на заповедта съобразно посочената норма. По въпроса за тълку.ето разпоредбата на чл. 195, ал. 1 КТ практиката на ВКС е последователна и непротиворечива, като се приема, че законодателното изиск.е за мотивиране на заповедта за уволнение е въведено с цел преценка на изиск.ето за еднократност на наказанието, за съобразя.е на сроковете по чл. 194, ал. 1 КТ и за възможността наказаният работник или служител да се защити ефективно. Изяснено е, че когато изложените в заповедта мотиви са достатъчни за удовлетворя.е на тези изиск.ия, заповедта отговаря на чл. 195, ал. 1 КТ. Следва да са ясни същественият признаци на деянието от обективна страна, времето и мястото на извърш.ето му, като важното е от съдържанието на заповедта да следва несъмненият извод за същността на фактическото осно.ие за прекратя.е на трудовото правоотношение и работникът или служителът да има възможност да разбере причината за това, а съдът да може да извърши преценка относно законосъобразността на уволнението. Приема се, освен това, че в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание се посочва нарушението и кога е извършено, но не е необходимо тя да съдържа всички обективни и субективни елементи на изпълнителното деяние, деня и часа на осъществя.ето им, кои задължения по длъжностната характеристика не са изпълнени, кои разпоредби на вътрешния трудов ред са нарушени и какво дисциплинарно нарушение според класификацията е извършено. Както в искането на обяснения, така и в заповедта за налагане на дисциплинарното наказание е достатъчно нарушението на трудовата дисциплина да бъде посочено по разбираем за работника начин. В посочения смисъл изрично решение № 213 от 8.10.2015 г. по гр. д. № 7372/2014 г. на ВКС, III г. о., както и цитираните в същото решение № 339/19.11.2012 г. по гр. д. № 1688/2011 г. на ВКС, III г.о., решение № 128/28.05.2013 г. по гр. д. № 726/2012 г.

В разглеждания случай тези изиск.ия са спазени, тъй като в процесната заповед е описано нарушението на трудовата дисциплина, както го е оценил работодателят, като са ясни същественият му признаци от обективна страна / време, място и начин на извърш.е/ и е посочен законовият текст, под който същият счита, че се подлежда описаното нарушение - по чл. 190, ал. 1, т. 7 КТ. Извършеното нарушение е конкретизирано, като е изложено, че на 16.03.2022 г., около 06:10 ч., при започ.е на работа в Цех „Малки части“, ищецът се е скарал и сбил със своя колега И. Г., като се е стигнало до размяна на обиди и юмручни удари, прераснали в побой, поради което съдът намира, че дисциплинарното нарушение е индивидуализирано в достатъчна степен служителът да има възможност да разбере причините и осно.ията за налагане на дисциплинарното наказание. В обобщение заповедта за уволнение отговаря на изиск.ето за описание на нарушението до степен, даваща

възможност както да се проведе защита срещу уволнението от страна на служителя, така и да се направи съдебна преценка относно спазване на преклузивните срокове, съответствие на наложеното наказание и еднократност на наказанието, като конкретизацията на допуснатото нарушение на трудовата дисциплина е достатъчна според изискванията на цитираната разпоредба и дава възможност на съда да разгледа спора по същество.

Не е извършено нарушение и на чл.193, ал. 1 КТ, съобразно която разпоредба работодателят е длъжен преди налагането на дисциплинарното наказание да изслуша работника или да приеме писмените му обяснения и да събере и оцени посочените доказателства, доколкото безспорно се установи, че в процесния случай работодателят е поискал писмени обяснения от ищеца в рамките на започналото дисциплинарно производство по повод решаване на въпроса за дисциплинарната отговорност и налагане на дисциплинарно наказание за извършено конкретно нарушение, като обясненията са поискани преди връчване на заповедта за налагане на дисциплинарното наказание, като работодателят е събрал и други доказателства за извършеното нарушение, доколкото се установи, че е поискал и съответно са били представени обяснения и от очевидци на случилото се, включително и от другия участник в саморазправата.

На следващо място, работодателят е спазил формалните изисквания на закона относно срока за налагане на наказанието по чл. 194, ал. 1 КТ, която норма предвижда, че дисциплинарите наказания се налагат не по-късно от два месеца от откриване на нарушението и не по-късно от една година от извършването му. От представения по делото констативен протокол от 16.03.2022 г. се установява, че работодателят е разбрал за нарушението на същата дата, а именно на 16.03.2022 г. Съгласно ал. 3 на чл. 194 КТ сроковете по ал. 1 не текат през времето, когато работникът или служителят е в законоустановен отпуск или участва в стачка. От представения по делото болничен лист № E20211963431 се установи, че ищецът е ползвал отпуск за временна неработоспособност в периода от 17.03.2022 г. до 28.03.2022 г., съответно срокът по чл. чл. 194, ал. 1 КТ не е текъл за посочения период от 12 календарни дни. Съгласно ал. 3 на чл. 194 КТ сроковете по ал. 1 не текат и през времето от подаване на искането до получаване на мнението на трудово-експертната лекарска комисия и/или на предварителното разрешение за уволнение от инспекцията по труда в случаите по чл. 333, ал. 1 КТ. Не се спори между страните, а и видно от представеното по делото ЕР на ТЕЛК № 2960/21.12.2020г. ищецът е освидетелстван с 30 % трайно намалена работоспособност, като са посочени и противопоказните условия на труд: ТФР, вдигане и преместване на предмети над 5 кг., резки и усукващи движения в кръста, продължително ходене, неблагоприятни външни климатични условия. Когато с решението на ТЕЛК е определен процент на намалена работоспособност и са посочени противопоказни условия на труд, работникът е трудоустроен по смисъла на чл. 333, ал. 1, т. 2 КТ - наличието на заболяване, налагащо трудоустройство е установено по законния ред и от органа по чл. 1, ал. 1 от Наредбата за трудоустройство (ДВ, бр.7 от 27.01.1987 г.). От този момент

работникът се ползва от закрила при уволнение. Ето защо съдът намира, че работодателят е имал вменените му с чл. 333, ал. 1 и ал. 2 задължения за искане на разрешение от ИА „ГИТ“ и мнение от ТЕЛК за предстоящото уволнение, като едва в хода на процедурата по искане на разрешение се установява, че работникът не се ползва с предварителна закрила по чл. 333 КТ. Ето защо съдът намира, че наказанието е наложено в рамките на 2-месечния преклузивен срок по чл. 194, ал. 1 КТ, доколкото за периода от 18.03.2022 г. до 23.06.2022 г. не е текъл срокът по чл. 194, ал. 1 КТ и наказанието е наложена на 24.06.2022 г.

Ето защо, съдът приема, че от формална страна атакуваната заповед е законосъобразна.

При това положение следва да бъде разгледано твърдението на ищеца за незаконност на уволнението, което е свързано с неизвършеното на посоченото в заповедта дисциплинарно нарушение. В производството по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, когато предмет на делото е спор относно законността на наложено дисциплинарно наказание и ищецът оспорва, че е извършил дисциплинарната простъпка, в тежест на работодателя е да установи, че описаното в заповедта дисциплинарно нарушение е извършено от работника или служителя.

В разглеждания случай такова доказателство от страна на ответника е проведено, доколкото от събраните писмени и гласни доказателства безспорно се установи ищецът да е извършил вмененото му нарушение, като на процесната дата по време на работа е проявил физическа и вербална агресия спрямо друг служител на работодателя, съответно по този начин е нарушил задълженията си по трудовия договор. Работодателят е преценил, че в случая следва да бъде наложено дисциплинарно уволнение за други тежки нарушения на трудовата дисциплина, като е квалифицирал нарушението като такова по смисъла на чл. 190, ал. 1, т. 7 КТ, която разпоредба е бланкетна и не установява специфичен състав на дисциплинарно нарушение, а единствено насочва към възможността дисциплинарното уволнение да се наложи в други случаи, в които съгласно критериите по чл. 189, ал. 1 КТ нарушението е достатъчно тежко. Нарушение на трудовата дисциплина, като основание за налагане на санкция от страна на работодателя, е неизпълнение на трудовите задължения, т.е. на което и да е от задълженията на работника или служителя по трудовото правоотношение / арг.чл. 186 КТ/. Несъмнено физическата и вербалната агресия на работното място, размяната на обиди и юмручни удари представляват не само нарушение на задълженията на ищеца, предвидени в Кодекса на поведение на „Дормакаба“, по-конкретно в точки В. 1, В. 2 и В. 3, а поведение, несъвместимо с добрите нрави и такова, което е в разрез с общите задължения на работниците / служителите по трудовите правоотношения, изброени в чл. 126, т. 6 и т. / 10, предл. първо от КТ, а именно нарушил е безопасните условия на труд като е участвал в сбиване с друг колега на работното място и така е поставил в опасност своето и на колегите си здраве и живот, както и не е спазил регламентирани вътрешни правила на работодателя по Кодекса на работодателя – точките, изброени по – горе.

Съгласно чл. 190, ал. 2 КТ и чл. 189, ал. 1 КТ при преценка съответствието на наложеното и оспорено пред съда наказание с извършеното

от ищеца нарушение, съдът следва да изследва, наред с обективните и субективни характеристики на деянието, обстоятелствата, при които е извършено, и поведението на работника, както и неговото дисциплинарно минало. С оглед задължителната съдебна практика по приложението на чл.189, ал.1 КТ при определяне тежестта на извършеното нарушение от съществено значение е значимостта на неизпълненото задължение, степента на неизпълнението - пълно или частично, настъпили ли са неблагоприятни последици за работодателя. В случая дисциплинарното нарушение е тежко по см. на чл. 190, ал. 1, т. 7 КТ и с оглед настъпилите или възможни негативни последици за работодателя, характера и значимостта на извършеното от ищеца, обстоятелствата, при които е извършено нарушението - на работното място по време на работа и в присъствието на други колеги, каквото поведение не следва да бъде толерирано в обществото, още повече на работното място, тъй като разстройва трудовия процес и влияе негативно на доброто име на работодателя, които обстоятелства, поотделно и съвкупно, съдът намира за относими към въведените с разпоредбата на чл. 189, ал. 1 КТ критерии при определяне вида на дисциплинарното наказание, съответно обосновават извода, че наложеното с оспорената заповед дисциплинарно наказание е съразмерно на извършеното нарушение. Още повече в дадените пред работодателя обяснения по реда на чл. 193 КТ не се наблюдава критична оценка от страна на ищеца за извършеното от същия нарушение. Предвид изложеното настоящият състав намира, че при определяне вида на наложеното дисциплинарно наказание работодателят е спазил принципа за съответствие на тежестта на наказанието с тежестта на нарушението, което обуславя законност на заповедта, издадена в съответствие с разпоредбата на чл. 189 КТ.

По изложените съображения съдът намира, че посоченото в атаку.ата заповед деяние е извършено от ищеца, същото съставлява дисциплинарно нарушение, наказанието е наложено при спаз.е изиск.ията на чл. 193 и чл. 195 КТ, в сроковете по чл. 194, ал. 1 КТ, като наложеното дисциплинарно наказание се явява съответно на нарушението съгласно разпоредбата на чл. 189 КТ. Ето защо, уволнението е законосъобразно и искът за отмяната му следва да бъде отхвърлен като неоснователен.

По исковете по чл. 344, ал. 1, т. 2 и т. 3 вр. чл. 225 КТ.

Елемент от основателността на тези искове е незаконност на уволнението. Доколкото съдът не достигна до такъв правен извод, исковете следва да бъдат отхвърлени.

Доколкото се доказва законосъобразността на уволнението, неоснователен се явява и искът по чл. 221, ал. 2 КТ вр. чл. 55 ал. 1 пр. 3 ЗЗД.

По разноските:

При този изход на спора право на разноски има единствено ответникът, доколкото обаче същият не представя доказателства за реално извърш.е на такива, то и не следва да му се присъждат разноски.

Мотивиран от горното Софийски районен съд,

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявените от **Б. А. П., ЕГН: *******, с. Железница, ул. „И...“ № 42 чрез адв. Ж. с адрес за книга гр. С.. ул. „Ц... 1, № 8, ет. 1 спрямо „Д...” ЕООД, ЕИК:, със седалище и адрес на управление: гр. С.. район „И...“, ул. „Х...“ № 15, представля.о от управителя С.Б.З. чрез адв. Ф., обективно съединени иски по чл. 344, ал. 1, т. 1, предл. първо и второ и чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ – за призна.е на извършеното със заповед с № 657/24.06.2022 г. уволнение за незаконно и неговата отменя; за възстановя.е на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност „работник, сглобя.е на детайли“, по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ вр. чл. 225, ал. 1 КТ за осъждане на „Д...” да заплати на Б. сумата от **2776,63 лв.** като обезщетение поради незаконното уволнение за периода от 24.06.2022 г. до 16.08.2022 г. ведно със законовата лихва за забава от датата на пода.е на исковата молба до окончателното плащане, както и за сумата от **1604.92 лв.** по чл. 221, ал. 2 КТ вр. чл. 55 ал. 1 пр. 3 ЗЗД ведно със законовата лихва за забава от датата на пода.е на исковата молба до окончателното им плащане.

ОСТАВЯ БЕЗ УВАЖЕНИЕ молбата на „Д...” ЕООД, ЕИК:, със седалище и адрес на управление: гр. С.. район „И...“, ул. „Х...“ № 15, представля.о от управителя С.Б.З. чрез адв. Ф. за присъждане на разноски по делото.

РЕШЕНИЕТО може да се обжалва пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от съобщението до страните за неговото постановя.е.

Съдия при Софийски районен съд: _____