

РЕШЕНИЕ

№ 9199

гр. София, 12.08.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 138 СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и първи юни през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: МАРИЯ Г. МЕСОВА СТОЕВА

при участието на секретаря ДИАНА К. ДИМИТРОВА
като разглежда докладваното от МАРИЯ Г. МЕСОВА СТОЕВА Гражданско дело № 20211110151719 по описа за 2021 година

Производството е по реда на глава 25 ГПК.

Образувано е по искова молба от Н. Т. АЛР. против „*****“ ЕООД, с която са предявени конститутивни иски за отмяна на уволнението на ищцата, извършено със заповед № 7/05.07.2021 г. - чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, за възстановяване на заеманата до уволнението длъжност „Преподавател, общообразователен предмет в гимназиален етап” - чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ, и осъдителни иски за заплащане на сумата от 1250 лв., представляваща обезщетение за оставане без работа в резултат от незаконното уволнение за периода от 05.07.2021 г. до 18.07.2021 г. - чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. чл. 225 КТ, ал. 1 КТ, и на сумата от 5 500 лв., представляваща обезщетение в размер на разликата между трудовото възнаграждение, което ищцата е получавала при ответника, и трудовото възнаграждение, получено по сключения след уволнението трудов договор, за периода от 19.07.2021 г. до 05.01.2022 г., ведно със законната лихва върху посочените суми от датата на предявяване на исковите до окончателното изплащане.

Твърди се в исковата молба, че по силата на трудов договор № 6/28.08.2017 г. за неопределено време ищцата е работила при ответника на длъжност „Преподавател, общообразователен предмет в гимназиален етап”, с основно брутно трудово възнаграждение от 2 500 лв. Твърди се, че дисциплинарното ѝ уволнение, извършено със заповед № 7/05.07.2021 г., е незаконно поради липса на предварително разрешение на Инспекцията по труда, с оглед наличието на бременност и закрилата по чл. 333, ал. 5 КТ, и липса на предварително разрешение на Инспекцията по труда, с оглед започнало ползване на разрешен отпуск поради временна неработоспособност и закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ. Твърди се липса на надлежно изискани обяснения съгласно чл. 193, ал. 2 КТ, тъй като не е индивидуализирано извършеното нарушение, както и наличието на пороци на заповедта, изразяващи се в липса на данни относно лицето, издало заповедта, надлежна индивидуализация на нарушението и мотиви в заповедта, непосочването на законен текст, въз основа на който се налага наказанието.

По същество се твърди, че сочените дисциплинарни нарушения не са извършени, тъй като ищцата е уведомила надлежно работодателя за отсъствията си и е ползвала платен годишен отпуск за периодите на отсъствието си, не е злепоставяла престижа на училището пред трети лица и не е отправяла заплахи за физическа саморазправа към нито един от учениците. Ищцата излага доводи, че за твърдените нарушения не може да се налага дисциплинарно наказание уволнение, като поддържа, че уволнението ѝ е незаконно поради недобросъвестно поведение на ответника. Поддържа, че в периода от 05.07.2021 до 18.07.2021 г. е останала без работа вследствие на незаконното уволнение, съответно от 19.07.2021 г. е започнала работа по трудово правоотношение на по-ниско платена длъжност. По подробно изложените съображения се претендира отмяна на уволнението като незаконно, възстановяване на заеманата до уволнението длъжност, както и присъждане на обезщетение по чл. 225, ал. 1 и ал. 2 КТ в общ размер на 6 750 лева за периода от 05.07.2021 г. до 05.01.2022 г. Претендират се и разноските по делото.

Ответникът оспорва исковете, като поддържа, че е спазил процедурата по налагане на дисциплинарното наказание. Поддържа становище, че ищцата е следвало да удостовери състоянието си пред работодателя с надлежен документ преди налагане на наказанието, за да се ползва от защитата по чл. 333, ал. 5 КТ. По същество твърди, че вмененото нарушение е извършено от ищцата виновно и наложеното наказание е съответно. Предвид неоснователността на иска за отмяна на дисциплинарното уволнение за неоснователни счита и акцесорните искове за възстановяване на предишната заемана от ищцата длъжност и за заплащане на претендираното обезщетение по чл. 225, ал. 1 и ал. 2 КТ. По подробно изложените в отговора на исковата молба съображения прави искане за отхвърляне на предявените искове, както и за присъждане на сторените по делото разноски.

Съдът, след като взе предвид доводите на страните и след преценка на събраните по делото доказателства, намира за установено следното:

Безспорно е по делото, че между страните е съществувало валидно трудово правоотношение, въз основа на което ищцата е заемала при ответника длъжността „Преподавател, общообразователен предмет в гимназиален етап” по силата на трудов договор № 6/28.08.2017 г., както и че трудовото правоотношение е прекратено със заповед за дисциплинарно уволнение № 7/05.07.2021 г., поради което с определение от 22.03.2022 г. по делото на основание чл. 146, т.3 и 4 във вр. чл. 153 ГПК посочените обстоятелства са обявени за ненуждаещи се от доказване, а се и установяват от представените като писмени доказателства документи от личното трудово досие на ищцата, в това число трудов договор № 6/28.08.2017 г., препис от трудова книжка и заповед № 7/05.07.2021 г. на управителя на ЧСУЧП "А.Л." ЕООД.

Видно е от представения трудов договор № 6/28.08.2017 г., че е сключен на основание чл. 67, ал.1, т.1 вр. чл. 70, ал.1 КТ за неопределено време в условията на изпитателен срок от шест месеца в полза на работодателя, за пълно работно време 8 часа и петдневна работна седмица. Страните са договорили, че работодателят ще изплаща на ищцата основно месечно трудово възнаграждение в размер от 2500 лв. и допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 0,6 % за всяка прослужена година след първата година.

Видно е от представеното удостоверение за идентичност на лице с различни имена, че име Н. Т. АЛР. и имената: Н.А. А., Н.А. Т., Н.А.Р. Т., са имена на едно и също лице.

Представена е длъжностна характеристика за длъжността „ Преподавател, общообразователен предмет в гимназиален етап“, връчена на ищцата на 28.08.2017 г., от която се установяват основните трудови задължения и необходимите

компетентности за изпълнение на длъжността.

Със заповед № 7/05.07.2021 г. на управителя на ЧСУЧП " А.Л." ЕООД на основание чл. 192, ал. 1 вр. чл. 195, ал.1 КТ и във връзка с чл. 186 вр. чл. 187, ал.1, т. 1 и т.8 КТ на ищцата е наложено дисциплинарно наказание " уволнение" за следните допуснати нарушения на трудовата дисциплина и неизпълнение на трудовите задължения, а именно: на 28.06.2021 г., на 01.07.2021 г. и на 02.07.2021 г., без предварително съгласие от страна на работодателя и без основателна причина, не се е явила на работа, а на 05.07.2021 г. е напуснала работното си място преди края на работното време. На дата 25.06.2021 г. е изразила негативно отношение към училището пред свои колеги, с което си поведение е уронила престижа на училището. На дата 02.07.2021 г. е получен сигнал от родители за отправена заплаха за физическа саморазправа с ученичка в 10 клас, с което си поведение повторно е уронила престижа на училището.

Заповедта е връчена на ищцата на 05.07.2021 г. при отказ, удостоверен с подписите на двама свидетели.

Приети са по делото като писмени доказателства и докладна с изх. № 45/05.07.2021 г. от директор на ЧСУЧП „А.Л.“ до управителя на ответното дружество, с което последният е уведомен, че на 28.06.2021 г., 01.07. и 02.07.2021 г. ищцата безпричинно не се е явила на работа, за което не е информирала предварително и не е представила необходимите документи за отсъствията, както и протокол от проведена на 05.07.2021 г. среща с присъствието на ищцата, управителя на ЧСУЧП „А.Л.“, директора на училището и координатор гимназия.

Видно от представеното по делото искане за даване на обяснения по чл. 193 КТ с изх.№ 98/02.07.2021 г., работодателят е отправил покана до ищцата в срок до 10:00 часа на 03.07.2021 г. да даде писмени обяснения във връзка с думите, с които се е обърнала към ученичката Н.К. / ученичка в 10 клас/, с включване на подробна обосновка на ситуацията и думите, които е използвала в разговор с ученичката Н.К.. Не е спорно, а и се установява от представените в тази връзка като писмено доказателство обяснения от ищцата с дата 03.07.2021 г., че е депозирала такива по поставения в искането по чл. 193 КТ въпрос.

С исковата молба са представени като писмени доказателства амбулаторен лист № 61131 от 19.05.2021 г., амбулаторен лист № 68254 от 09.06.2021г., амбулаторен лист № 76664 от 01.07.2021 г., амбулаторен лист № 77672 от 05.07.2021г., всички издадени от ДКЦ „ В.“, и болничен лист за временна неработоспособност № ***** от 05.07.2021 г., видно от който на ищцата е разрешен отпуск поради временна неработоспособност за периода от 05.07.2021 г. до 18.07.2021 г., с поставена диагноза „ заплашващ аборт“. Представени са и амбулаторни листове за периода от 15.07.2021г. до 07.12.2021г. От приетите по делото справка от ДКЦ „ В.“ и удостоверение с изх. № 1029-21-4846-1 от 04.05.2022 г. от ТП на НОИ – София град се установява, че данните от болничен лист с № ***** за периода на временната неработоспособност от 05.07.2021 г. до 18.07.2021 г. на Н. Т. АЛР. са постъпили в Електронния регистър на болничните листове и решенията по обжалването ми / ЕРБЛРО/ на 05.07.2021 г., в 5:02:31 PM.

Като безспорно с доклада по делото е обявено и обстоятелството, че за разрешения на ищцата отпуск работодателят е уведомен по електронна поща в 13:01 часа на 05.07.2021 г., което обстоятелство се и установява от представеното извлечение от електронна кореспонденция / л. 27 – 28 от делото/.

Представени са електронна кореспонденция относно отсъствия на ищцата на дати 28.06.2021 г., 10.05.2021 г. и 28.05.2021 г., както и дванадесет бр. молби от ищцата за ползване на отпуск, съответно заповеди за разрешаване на отпуск, както и

молба за ползване на отпуск за периода от 01.07.2021 г. до 31.08.2021 г., по която е постановен отказ от работодателя, както и електронна кореспонденция от 30.06.2021 г. и 02.07.2021 г. относно същата / л. 94 – 100 от делото/.

Представен е Правилник за дейността на ЧСУЧП „А.Л.“.

Видно от представения трудов договор № 2 от 19.07.2021 г., сключен с „*****“ ЕООД, между ищцата и посоченото дружество е сключен безсрочен трудов договор със срок за изпитване в полза на работодателя за длъжността „Координатор, дейности“, с основно месечно трудово възнаграждение в размер на 1500 лв. и допълнително възнаграждение по 0,6 % за всяка година трудов стаж и професионален опит. Като безспорно по делото е обявено и обстоятелството, че по последващото трудово правоотношение основното месечно трудово възнаграждение на ищцата възлиза в размер на 1500 лв.

От представените по делото копие от трудова книжка и извършената в съдебното заседание на 12.04.2022 г. констатация по оригинала на трудовата книжка на ищцата се установява, че след прекратяване на правоотношението между страните на 05.07.2021 г. до 19.07.2021 г. / датата на постъпване на работа при последващия работодател/, ищцата не е работила по друго трудово правоотношение, като е извършено отбелязване за започване на трудово правоотношение с „*****“ ЕООД на 19.07.2021 г.

От приетото по делото заключение на изслушаната съдебно-медицинска експертиза, което съдът кредитира като обективно, безпристрастно и компетентно дадено, се установява, че към 05.07.2021 г. ищцата е била бременна, в 16 гестационна седмица / четвърти месец от бременността/. Съобразно експертното заключение, с оглед етапа на бременността, същата би следвало да е видима и без извършване на специални действия за трети лица.

Събрани са по реда на чл. 176 ГПК обяснения от ищцата относно обстоятелствата по уведомяване на работодателя относно бременността, както и гласни доказателства чрез разпит на свидетелите В. Н. Ан. и Д.Н.И.У..

Останалите представени по делото писмени доказателства, които съдът не обсъжда, не установяват релевантни за решаването на повдигнатия правен спор факти.

При така приетото за установено от фактическа страна съдът формира следните правни изводи:

По иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ.

За основателността на предявения иск в тежест на ищцата е да докаже съществувало между страните трудово правоотношение, по силата на което е заемала сочената в исковата молба длъжност, прекратяване на трудовото правоотношение, както и да докаже твърденията си за наличие на основанията за закрила, които твърди да са били налице по отношение на нея. В тежест на ответника е да докаже, че ищцата виновно е извършила нарушението на трудовата дисциплина, описано в заповедта, че наложеното за него наказание е съответно, както и осъществяване на предварителна закрила, в случай че са били налице предпоставките за нея, вкл. получаване на съгласие от Инспекцията по труда.

По делото е безспорно, а и се установи от представените писмени доказателства, че между страните е съществувало безсрочно трудово правоотношение, по силата на което ищцата е заемала при ответното дружество длъжността „Преподавател, общообразователен предмет в гимназиален етап“ по трудов договор № 6/28.08.2017 г., както и че трудовото правоотношение е прекратено със заповед за дисциплинарно уволнение № 7/05.07.2021 г., с която на основание чл. 192, ал. 1 вр. чл. 195, ал.1 КТ и във връзка с чл. 186 вр. чл. 187, ал.1, т. 1 и т.8 КТ на ищцата е наложено

дисциплинарно наказание " уволнение" за конкретно посочени в заповедта нарушения на трудовата дисциплина.

При налагането на дисциплинарно наказание работодателят следва да проведе дисциплинарно производство, състоящо се от няколко етапа: установяване факта на извършване нарушение на трудовата дисциплина, определяне вида на дисциплинарното наказание и издаване на заповед за налагането му, съответно връчване на тази заповед на лицето, извършило нарушението.

Разпоредбата на чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ предвижда, че трудовият договор се прекратява от работодателя без предизвестие, когато работникът или служителът бъде дисциплинарно уволнен. Тълкуването на посочената норма води до извода, че наложеното дисциплинарно наказание уволнение има като своя последица прекратяване на трудовия договор, в този смисъл дисциплинарното уволнение е едновременно дисциплинарно наказание и акт на прекратяване на трудовото правоотношение, настъпването на който факт се констатира със заповед по чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ, като в случая предмет на заявеното с исковата молба оспорване е законосъобразността на уволнението, извършено с атакуваната заповед.

Твърденията за незаконност на уволнението, очертаващи основанията на предявения иск и в чиито рамки е ограничена търсената съдебна защита съобразно диспозитивното начало в гражданския процес, в случая са обосновани с доводи за липса на предварително разрешение на Инспекцията по труда, с оглед наличието на бременност и закрилата по чл. 333, ал. 5 КТ, и липса на предварително разрешение на Инспекцията по труда, с оглед започнало ползване на разрешен отпуск поради временна неработоспособност и закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ, допуснати нарушения на формалните изисквания на закона в процедурата по налагане на дисциплинарно наказание и с неизвършване на визираните в заповедта дисциплинарни нарушения. Проверката на законността на уволнението, съобразно принципа на диспозитивното начало в гражданския процес, следва да бъде осъществена в рамките на твърденията от ищеца основания за незаконност. При оспорване на уволнение като незаконно съдът се произнася само по наведените от ищеца фактически основания, които /според уволненото лице/ опорочават волеизявлението за прекратяване на трудовото правоотношение. Съдът не може да основе решението си по иск за признаване на уволнението за незаконно по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ на факти, които опорочават, отлагат или погасяват оспорваното потестативно право, но не са посочени от ищеца в исковата молба, защото по иска за незаконност на уволнението съдът няма служебно задължение да следи за нито един факт, който поражда правото на уволнение или надлежното му упражняване / така, например, решение № 23 от 02.02.2016 г. по гр. д. № 4553/ 2015 г. на Върховен касационен съд, 4-то гр. отделение, постановено по реда на чл. 290 ГПК/.

Ето защо и с оглед наведените основания за незаконност, преимуществено следва да бъдат разгледани възраженията на ищцата за законосъобразност на уволнението, свързани с липсата на предварително разрешение на Инспекцията по труда, т.е. с неспазване реда за предварителна закрила по чл.333, ал.5 КТ и чл. 333, ал.1, т.4 КТ.

Както се посочи по-горе, в тежест на ищцата е да докаже, че към момента на връчване на уволнителната заповед е било налице основание за предварителна закрила, а в тежест на ответника, при доказване на този факт, е да докаже, че е поискал предварително разрешение от Инспекцията по труда.

Съгласно разпоредбата на чл. 333, ал. 5 КТ бременна работничка или служителка, както и работничка и служителка в напреднал етап на лечение ин-витро, може да бъде уволнена с предизвестие само на основание чл. 328, ал. 1, т. 1, 7, 8 и 12,

както и без предизвестие на основание чл. 330, ал. 1 и ал. 2, т. 6. В случаите на чл. 330, ал. 2, т. 6 уволнението може да стане само чрез предварително разрешение на инспекцията по труда. Съгласно ал. 7 на посочения законов текст закрилата по този член се отнася към момента на връчването на заповедта за уволнение.

Разпоредбата на чл. 313а, ал. 1 КТ предвижда, че бременната работничка или служителка, както и работничка и служителка в напреднал етап на лечение ин-витро, ползва права по чл. 140, ал. 4, т. 2, чл. 147, ал. 1, т. 2, чл. 157, ал. 2, чл. 307, 309, 310 и чл. 333, ал. 5 след удостоверяване на състоянието си пред работодателя с надлежен документ, издаден от компетентните здравни органи.

В разглеждания случай от приетата по делото съдебно-медицинска експертиза, както и от представената медицинска документация, се установява, че към момента на връчване на уволнителната заповед ищцата е била бременна, в 16 гестационна седмица / четвърти месец от бременността/. От доказателствата по делото не се установява ищцата да е уведомила работодателя за състоянието на бременност чрез представяне на надлежен документ, издаден от компетентните здравни органи, в момент, предхождащ връчване на уволнителната заповед. Не се установява и ответникът да е събрал информация от ищцата за наличие на основания за предварителна закрила, както и да е искал предварително разрешение на Инспекцията по труда.

Спорен по делото въпрос е дали липсата на уведомяване по посочения начин на работодателя води до отпадане на предварителната закрила по чл. 333, ал. 5 КТ, като за отговор на този въпрос настоящият съдебен състав намира, че следва да бъде съобразена практиката на Върховния касационен съд, постановена в производство по реда на чл. 290 ГПК и обективирана в решение № 342 от 02.1.2013 г. по гр.д. № 240/2012 г. на ВКС, III г.о., според което задължението за уведомяване по чл. 313а КТ е свързано с личния характер на обстоятелството, подлежащо на съобразяване от работодателя, затова задължението на ползващата се със закрила работничка или служителка възниква от момента, в който бъде известена от работодателя за такива факти, от които за нея настъпват и съответните права. Заявлението на работодателя, че прекратяването на трудовото правоотношение ще настъпи след изтичане на срока на предизвестието, е такъв факт.

В случая условното задължение за уведомяване по чл. 313а КТ и за представяне на надлежен документ, удостоверяващ, че е в състояние на бременност, е възникнало за ищцата именно в момента на връчване на уволнителната заповед, в която е обективирано изявление на работодателя за прекратяване на трудовото правоотношение поради налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“. Доколкото процесното трудово правоотношение се прекратява без предизвестие / с връчване на уволнителната заповед – чл. 335, ал. 2, т. 3 КТ/ ищцата не би могла да изпълни задължението си по чл. 313а КТ - да уведоми работодателя и да представи надлежния документ, издаден от компетентните здравни органи, т.е. правото ѝ да се ползва от закрилата, респ. задължението за уведомяване възниква едновременно с прекратяването на трудовото правоотношение. Следва да се посочи, че писменото искане за даване на обяснения от ищцата по реда на чл. 193 КТ не е факт, който да породява правото на закрила, респ. задължението за уведомяване, защото в поканата не е обективирана волята на работодателя да прекрати правоотношението, а на ищцата не би могло да се вмени задължение да предвиди изхода на дисциплинарното производство / същото може да приключи без налагане на наказание или с налагане на друго дисциплинарно наказание, различно от уволнение/.

За пълнота следва да се посочи, че според константната практика на съдилищата /в това число и на ВКС/ закрилата по чл. 333 КТ има обективен характер и цели да запази работника или служителя от неблагоприятните последици на уволнението по

социални съображения. Според последната във всички хипотези на чл. 333 КТ работодателят е длъжен да събере информация за евентуалното наличие на предпоставки, пораждащи право на предварителна закрила. Практиката допуска само едно изключение от принципа, че закрилата има обективен характер и то е когато работникът умишлено е въвел работодателя в заблуждение, че не страда от заболяване или не е в състояние, за което се предвижда закрила. Във всички други случаи приема, че неизпълнението на задължението на работника да уведоми работодателя за наличието на обстоятелства по чл.333 КТ, както и да представи документи за това, няма правно значение за действието на закрилата по чл. 333 КТ. Тя се прилага независимо от това, дали работодателят е бил уведомен за заболяването или за положението на служителката - бременност или лечение ин-витро. Ответникът е следвало да изиска от служителя информация относно това ползва ли се от закрила и на какво основание, доколкото при всяко прекратяване на трудовото правоотношение в случаите, при които е предвидена закрила, работодателят следва да се информира за наличието на такава. В посочения смисъл изрично решение № 66 от 12.02.2014 г. по гр.д. № 5417/2013 г. на ВКС, IV г.о., постановено по реда на чл. 290 ГПК, с което е прието, че ако незнанието на работодателя е резултат на липса на отправено питане до работника или служителя за наличието на закрила, то тогава работникът се ползва от закрилата.

С други думи, доколкото работодателят е този, който носи отговорността за законосъобразното упражняване на правото за едностранно прекратяване на трудовия договор, е задължен да събере данни дали по отношение на работника са налице предпоставките по чл. 333 КТ или не. Той може да бъде освободен от отговорност за неспазване на разпоредбата на чл. 333 КТ, само в случай че е положил усилия за събиране на такива данни, но те не са достигнали до него поради вина на работника.

При тези съображения съдът намира, че към датата на уволнението ищцата се е ползвала от предварителната закрила по чл. 333, ал. 5 КТ. Същата не е била преодоляна от ответника, който не твърди и не ангажира доказателства да е искал разрешението на Инспекцията по труда за уволнението на ищцата.

Съгласно разпоредбата на чл. 344, ал. 3 КТ при липса на съгласие на Инспекцията по труда съдът отменя заповедта за уволнение само на това основание, без да разглежда спора по същество. Следователно, заповедта за уволнението на ищцата следва да бъде отменена само на това основание, без да е необходимо съдът да разглежда останалите наведени доводи в тази насока по съществото на трудовия спор. По тези съображения предявеният иск по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ е основателен и следва да бъде уважен.

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

Елемент от основателността на посочените искове е признаване на уволнението за незаконно и отмяната му, което в случая е налице. С оглед формираните правни изводи за основателността на иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, доказани по основание са и обективно съединените обусловени претенции по чл. 344, ал. 1, т. 2 и чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 и ал. 2 КТ.

Предвид извода за безсрочния характер на правоотношението между страните ищцата следва да бъде възстановена на заеманата преди уволнението длъжност.

Оставането без работа поради уволнението е правнорелевантен факт, елемент от хипотезата на правната норма на чл.344, ал.1, т.3 КТ. От факта на безработица през шестмесечния период след незаконно уволнение за ищеца възниква право на обезщетение. Поради това и на основание чл.154, ал.1 КТ, съгласно който всяка страна е длъжна да установи фактите, на които основава своите искания, като елемент на правната норма фактическото твърдение, че е останал без работа поради уволнението,

трябва да се докаже от ищеца, който се позовава на тази норма. В посочения смисъл е задължителното за съдилищата тълкуване, дадено с ТР № 6 от 15.07.2014 г. по тълк. дело № 6/2013 г. на ОСГК на ВКС.

Последният елемент се установи по делото от извършената констатация по оригинала на трудовата книжка в проведеното съдебно заседание на 12.04.2022 г., при която се установи, че след датата на прекратяване на процесното трудово правоотношение на 05.07.2021 г. е извършено вписване за започване на работа по трудово правоотношение при друг работодател – „ *****“ ЕООД, на 19.07.2021 г., с основно трудово възнаграждение в размер на 1500 лв. Ето защо, установява се, че за периода от 05.07.2021 г. до 18.07.2021 г. ищцата е останала без работа, а от 19.07.2021 г. е започнала по-нископлатена работа.

Съгласно разпоредбата на чл. 228 КТ база за определяне размера на обезщетението е полученото от ищеца брутно трудово възнаграждение за последния пълен отработен месец преди уволнението. Ответникът не е оспорил иска по размер, като с доклада по делото съдът е обявил за безспорни обстоятелствата, че брутното трудово възнаграждение на ищцата възлиза в размер на 2 500 лева, а по последващото трудово правоотношение основното месечно трудово възнаграждение на ищцата е от 1500 лв. Следователно, обезщетението по чл. 225, ал. 1 КТ, определено от съда при условията на чл. 162 ГПК на база брутно трудово възнаграждение на ищцата, за процесния период от 05.07.2021 г. до 18.07.2021 г. възлиза в размер на 1250 лв., а на обезщетението по чл. 225, ал. 2 КТ за периода от 19.07.2021 г. до 05.01.2022 г. – в размер на 5500 лв. При това положение предявеният иск по чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 и ал. 2 КТ е основателен и следва да бъде уважен в пълния предявен размер.

Върху главниците се дължи и законната лихва, считано от датата на подаване на исковата молба – 03.09.2021 г., до окончателното изплащане.

Относно разноските в производството.

При този изход на спора право на разноски има ищцата, поради което и на основание чл. 78, ал. 1 ГПК в тежест на ответника следва да се възложат разноски за адвокатско възнаграждение в размер на 1560 лв. по договор за правна помощ от 13.08.2021 г. Съдът приема за неоснователно възражението на ответника за прекомерност на адвокатското възнаграждение, като в тази връзка съобрази фактическата и правна сложност на делото, обема на извършените от адвоката действия по осъществяване на процесуална защита и съдействие, броя на проведените открити съдебни заседания, както и разпоредбите на чл. 7, ал. 1, т. 1, ал. 2, т. 3 и § 2а от Наредба № 1 от 9.07.2004 г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения.

На основание чл. 78, ал. 6 ГПК ответникът следва да бъде осъден да заплати в полза на бюджета на съдебната власт по сметка на Софийския районен съд дължимата държавна такса по делото от 430 лв. / по 80 лв. за всеки неоценяем иск и 270 лв. – за иска по чл. 344, ал.1, т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 и ал. 2 КТ/, както и разноски за депозит за експертиза в размер на 700 лв.

Така мотивиран, съдът

РЕШИ:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО И ОТМЕНЯ на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ уволнението на **Н. Т. АЛР., ЕГН *******, с адрес: гр. *****, извършено със заповед № 7/05.07.2021 г. на управителя на ЧСУЧП „ А.Л.“ ЕООД,

издадена на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ.

ВЪЗСТАНОВЯВА на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ **Н. Т. АЛР., ЕГН *******, на заеманата преди уволнението длъжност „Преподавател, общообразователен предмет в гимназиален етап” при „**ЕООД, ЕИК *******”.

ОСЪЖДА „**ЕООД, ЕИК *******”, със седалище и адрес на управление: с. *********, да заплати на **Н. Т. АЛР., ЕГН *******, с адрес: гр. *********, на основание чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 и ал. 2 КТ **сумата от 1250 лв.**, представляваща обезщетение за оставане без работа в резултат от незаконното уволнение за периода от 05.07.2021 г. до 18.07.2021 г., и **сумата от 5500 лв.**, представляваща обезщетение в размер на разликата между трудовото възнаграждение, което ищцата е получавала при ответника, и трудовото възнаграждение, получено по сключения след уволнението трудов договор, за периода от 19.07.2021 г. до 05.01.2022 г., ведно със **законната лихва**, считано от 03.09.2021 г. до окончателното изплащане, както и на основание чл. 78, ал. 1 ГПК **сумата от 1560 лв.**, представляваща разноси по делото за адвокатско възнаграждение.

ОСЪЖДА „**ЕООД, ЕИК *******”, със седалище и адрес на управление: с. *********, да заплати на основание чл. 78, ал. 6 ГПК в полза на бюджета на съдебната власт по сметка на Софийския районен съд **сумата от 430 лв.**, представляваща дължимата по делото държавна такса, и **сумата от 700 лв.**, представляваща депозит за експертиза.

Решението подлежи на обжалване с въззивна жалба пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от връчването му на страните.

Съдия при Софийски районен съд: _____