

# РЕШЕНИЕ

№ 61

гр. Разлог, 06.06.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – РАЗЛОГ** в публично заседание на двадесет и трети май през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Велина Ив. Полежанова

при участието на секретаря Анелия Р. Татарска

разглежда докладваното от Велина Ив. Полежанова Гражданско дело № 20221240100114 по описа за 2022 година

Производството по делото е образувано по искова молба, подадена от Л.С.С., ЕГН\*, чрез адв. М.П. от Бл.АК, съд. адрес: г.Р., у., „Я.С.“ №34, о.5, **против** „Х.С.-Б.“ ЕООД, ЕИК\*, с адрес: с.Б., о.Р., у., „В.“ №43, представлявано от Я.Д.К..

Твърди се в исковата молба, че ищцата е работила по трудово правоотношение в „Х.С.-Б.“ ЕООД, като е заемала длъжността „сервитьор“.

Със заповед №71 от 29.11.2021 г. на ищцата е наложено наказание „дисциплинарно уволнение“ и е прекратено трудовото ѝ правоотношение.

Л.С. оспорва законосъобразността на уволнението си като твърди, че не е извършила нарушенията, описани в заповедта и в този смисъл тя е немотивирана. Позовава се на предварителна закрила по чл.333, ал.5 от КТ, като твърди, че е била в напреднал етап на лечение ин-витро, а работодателят не е изискал съответните съгласия и мнения преди да наложи на ищцата най-тежкото дисциплинарно наказание.

С тези обстоятелства Л.С. обосновава правния си интерес от предявяването на обективно кумулативно съединените иски с правно основание чл.344, ал.1, т.т.1 и 2 от КТ, като моли да бъде отменено като незаконно уволнението ѝ и да бъде възстановена на заеманата преди прекратяването на трудовия договор длъжност.

С исковата молба ищцата ангажира писмени и гласни доказателства.

В съдебно заседание Л.С. - чрез процесуалния си представител, поддържа предявените иски и направените доказателствени искания. Моли допълнително за събирането на писмени доказателства.

В срока по чл.131 от ГПК ответникът, чрез законния си представител, представя писмен отговор на исковата молба, с който изразява становище за допустимост, но неоснователност на предявените иски. Представяващият работодателя не оспорва факта, че Л.С. е работила по трудово правоотношение в ответното дружество, като е заемала длъжността „сервитьор“. Сочи се, обаче, че ищцата е извършила дисциплинарни нарушения, за които ѝ е наложено най-тежкото дисциплинарно наказание и в този смисъл изложените в исковата молба, твърдения не съответстват на обективната истина. Законният представител излага твърдения, че Л.С. не се ползва с предварителната закрила, предвидена в чл.333, ал.5 от КТ. Работодателят изрично е изискал информация от Л.С. относно наличието на обстоятелства,

които да предпоставят наличието на предварителна закрила. В определения срок ищцата не е посочила наличието на заболявания, които да обусловят приложението на чл.333 от КТ. В отговора се излагат твърдения за спазване на процедурата по налагане на дисциплинарното наказание.

С отговора ответникът представя писмени доказателства, моли за събирането на гласни такива.

В съдебно заседание, ответното дружество, чрез законния и договорния си представител, поддържа направените в отговора възражения и доказателствени искания.

Съдът, след като обсъди събраните по делото доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност, приема за установено от фактическа страна, следното:

Не се спори между страните, а и от писмените доказателства се установява, че ищцата е работила в ответното дружество, като е заемала длъжността „сервитьор“.

Със заповед №71 от 29.11.2021 г. на Управителя на „Х.С.-Б.“ЕООД, чиято законосъобразност е предмет на настоящето производство, на Л.С. е наложено най-тежкото дисциплинарно наказание – уволнение, за злоупотреба с доверието и уронване на доброто име на предприятието – чл.187, т.8 от КТ.

Зам. управителят К.И.П. изготвил Доклад от 15.11.2021 г., с който уведомил управителя на ответното дружество, че на 05.11.2021 г. получил информация от служителите К.П.Г. и М.М.К., че ищцата предложила да им осигури фалшиви сертификати за ваксинация против Covid-19, срещу заплащане на цена от 500.00 лева за сертификат. При проведена полицейска акция на територията на хотела ищцата била задържана в момента на получаване на втората вноска от 250.00 лева, която К.Г. е трябвало да ѝ заплати.

По делото са приложени писмени обяснения от 10.11.2021 г. от К.П.Г. и М.М.К., съдържащи данни за предлагането на „фалшиви сертификати за ваксинация" от страна на ищцата.

Представена е Покана за даване на писмени обяснения по чл.193, ал.1 от КТ, връчена на Л.С.С. на 18.11.2021 г. лично срещу подпис, без подпис на управителя на ответното дружество. Представена е и декларация за обстоятелства по чл.333 от КТ, в която не се съдържа текст за деклариране на обстоятелствата нпо чл.333, ал.5 от КТ.

По делото е приложен Болничен лист №Е20212125492 за временна неработоспособност на ищцата за периода от 13.11.2021 г. до 26.11.2021 г.

Представени са Протокол от 24.11.2021 г., в 14.50 ч., Протокол от 19.11.2021 г., съставен в 18.00 часа и Протокол от 02.12.2021 г., в 18.00 часа за удостоверяване на посочените в тях факти.

Според съдържанието на Подробна епикриза изх.№1978/12.11.2021 г., издадена от Медицински център И.Т. е видно, че към датата на уволнението ищцата е в напреднал етап на лечение ин-витро.

За изясняване на делото от фактическа страна са събрани гласни доказателства чрез разпит на свидетели – К.П., К.Г., М.К. и М.П..

При така установената фактическа обстановка, съдът намира предявените искове с правно основание чл.344, ал.1, т.1 и т.2 от КТ за основателни, предвид следните съображения:

Уволнението на ищцата, извършено със заповед №71 от 29.11.2021 г. е незаконно, тъй като не е спазена процедурата, предвидена в чл.333, ал.5 от КТ. Съгласно чл.333, ал.5 от КТ бременна работничка или служителка, както 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 от КТ, както и без предизвестие на основание чл.330, ал.1 и ал.2, т.6 от КТ, като в последния случай, уволнението може да се извърши само след предварително разрешение на инспекцията по труда. В същото време разпоредбата на чл.313а от КТ задължава работничката или служителката да уведоми работодателя с надлежен документ за обстоятелството, че е в напреднал етап на лечение ин-витро, за да се ползва от правото по чл.333, ал.5 от КТ. В Решение №342 от 02.01.2013 г. по гр. д. №240/2012 г. на III г. о. на ВКС, се съдържа принципното разрешение на въпроса кога възниква задължението на

работничката или служителката за уведомяване на работодателя. Поради личния характер на това обстоятелство, работничката или служителката може да не иска ненужно да го разгласява, само за да се ползва от другите права, посочени в чл.313а от КТ. Затова задължението, свързано със закрилата по чл.333, ал.5 от КТ, възниква от момента, в който работничката или служителката бъде известена от работодателя за такива факти, от които за нея настъпват и съответните права. В практиката на ВКС се приема, че задължението за работничката или служителката по чл.313а от КТ да уведоми работодателя за факта на напреднал етап на лечение ин-витро се поражда, когато работодателят я уведоми за намерението си да прекрати трудовото ѝ правоотношение. Когато прекратяването се извършва с предизвестие, служителката може да изпълни задължението си по чл.313а от КТ след връчване на предизвестieto, в срока на неговото изтичане.

В настоящия случай трудовото правоотношение е прекратено без предизвестие с налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“. В този случай правните последици от уволнението настъпват в момента на връчване на уволнителната заповед – по аргумент от чл.335, ал.2, т.3 от КТ. Следователно преценката за наличие на закрилата по чл.333, ал.5 от КТ следва да се извърши към този момент. При прекратяване на трудовия договор без предизвестие работничката или служителката е лишена от възможността да изпълни задължението си за уведомяване по чл.313а от КТ преди да настъпи действието на уволнението. Следователно, тя е могла да съобщи на работодателя за обстоятелството, че е в напреднал етап на лечение ин-витро и да представи съответния документ едва след като уволнението е породило правното си действие. Ето защо нейното поведение не може да се преценява като отказ, умишлено затаяване на информация или умишлено въвеждане в заблуждение на работодателя, както се приема в Решение №246 от 12.07.2013 г. по гр. д. №711/2012 г. на IV г.о. на ВКС, Решение №492 от 17.06.2010 г. по гр. д. №477/2010 г. на IV г.о. и не представлява недобросъвестно упражняване на правото ѝ по чл.333, ал.5 от КТ. Същевременно не може да се приеме, че изискването на обяснения по реда на чл.193 от КТ, поражда за работничката или служителката задължение за уведомяване на работодателя за напреднал етап на лечение ин-витро. Това е така, доколкото в отправената покана за даване на обяснения не се съдържа воля на работодателя непременно да прекрати трудовото правоотношение. КТ е предоставил на работодателя право на преценка след запознаване с обясненията на работника или служителя да прецени извършено ли е дисциплинарно нарушение, следва ли да бъде наложено дисциплинарно наказание и какво да е то, като не е задължително това да е най-тежкото дисциплинарно наказание. Поради това към момента на искане на обяснения по чл.193 от КТ волята на работодателя все още не е ясна, а в тежест на работника или служителя не може да се вменява задължение да предвиди изхода на дисциплинарното производство, за да уведоми работодателя за наличието на обстоятелства, ползващи го от закрила при уволнение. Нещо повече съдът намира за необходимо да отбележи, че процедурата по чл.193 от КТ в настоящия случай е изцяло нарушена, тъй като представената неподписана от работодателя покана за даване на обяснения се приравнява на липса на такава покана. При тези изводи съдът приема, че в настоящия случай и доколкото ищцата е била уволнена дисциплинарно без предизвестие – на основание чл.330, ал.2, т.6 от КТ, за нея е възникнало задължението по чл.313а от КТ да уведоми работодателя си, че е в напреднал етап на лечение ин-витро, не по-рано от датата на връчване на заповедта за дисциплинарно уволнение и не е имала задължение да уведомява работодателя за това преди датата на уволнението.

Дори да се приеме, че ищцата е имала преди уволнението задължение за уведомяване, неизпълнението на това задължение няма правно значение за действието на закрилата и тя се прилага независимо от това дали работодателят е бил уведомен (в този смисъл Решение №246 от 12.07.2013 г. по гр. д. №711/2012 г. на IV г.о. на ВКС). Такъв извод следва от обективния характер на закрилата по чл.333 от КТ, която има за цел да запази работника или служителя от неблагоприятните последици на уволнението по социални и хуманни

критерии. В този смисъл е трайната практика на ВКС, отразена в решение №492 от 17.06.2010 г. по гр. д. №477/2010 г. на IV г.о.

Предвид тези съображения съдът счита, че уволнението на ищцата е незаконосъобразно, тъй като не е изпълнена процедурата по предварителната закрила на работник или служител, за която са налице фактическите основания. С оглед приложението на разпоредбата на чл.344, ал.3 от КТ, прекратяването на трудовото правоотношение следва да бъде отменено само на това формално основание, без да се разглежда трудовия спор по същество.

Само за пълнота, съдът намира за необходимо да отбележи, че от страна на работодателя са допуснати съществени нарушения, касаещи изискванията за реквизити и мотивиране на заповедта.

Съгласно разпоредбата на чл.195, ал.1 от КТ, дисциплинарното наказание се налага с мотивирана писмена заповед, в която се посочват нарушителя, нарушението и кога е извършено, наказанието и законния текст, въз основа на който се налага.

С атакуваната заповед на ищцата е наложено дисциплинарно наказание за допуснатото нарушение на чл.187, т.8 от КТ.

Дисциплинарното наказание се налага във формата на писмена заповед с определени реквизити - данни относно нарушителя, нарушението с неговите обективни и субективни признаци, времето на извършване, вида на наказанието и правното му основание. В случая заповедта за уволнение не съдържа данни за страните, липсват ясни мотиви и индивидуализация на извършеното дисциплинарно нарушение, липсва дата и място на извършване на нарушението. Мотивирането на заповедта за уволнение се изисква с оглед организиране на защитата на работника или служителя при незаконно уволнение, така и с оглед осъществяване на съдебен контрол за законност на уволнението /Решение №377/26.10.2011 г. по гр. д. №1962/2010 г. на IV г.о., решение №322/7.11.2012 г. по гр. д. №278/2011 г. на III г.о. на ВКС/. Заповедта, с която се налага дисциплинарно наказание, следва да бъде ясно мотивирана и по начин, че да са ясни съществените признаци на деянието от обективна страна, времето и мястото на извършването му. Важното е от съдържанието на заповедта да следва несъмненият извод за същността на фактическото основание, поради което е прекратено трудовото правоотношение и работникът или служителят да има възможност да разбере причината, поради която трудовото правоотношение е прекратено, а съдът да може да извърши проверка и, въз основа на това, да заключи дали уволнението е законосъобразно. Горното е достатъчно основание за отмяна на заповедта като незаконосъобразна, като съдът няма задължение да извършва проверка, която стои извън данните в уволнителната заповед и да преценява законността на уволнението чрез събиране на доказателства, неотнормирани към конкретния състав на уволнението. В противен случай ще се наруши изискването за равнопоставеност на страните в процеса, тъй като ще се затрудни защитата на работника или служителя. Той трябва да знае обстоятелствата, на които се основава неговото уволнение, за да има възможност да ги обори при оспорването на законността му пред съда.

В процесната заповед липсват мотиви, които да обосноват становището на работодателя, че нарушенията, извършени от Л.С. са с тежест, предполагащи налагането на най-тежкото дисциплинарно наказание при липса на данни за налагани предходни наказания.

Като взе предвид гореизложените аргументи, решаващият състав намира за незаконосъобразно уволнението на С.С.

Изводът за основателност на иска за обявяване за незаконно и отмяна на уволнението обуславя уважаването и на иска за възстановяването на ищцата на заеманата от нея длъжност преди уволнението – „сервитър“ в „Х.-Б.“ЕООД, ЕИК\*.

При този изход на делото и на основание чл.78, ал.1 ГПК, ответникът следва да бъде осъден да заплати на ищцата деловодните разноски за адвокатско възнаграждение съразмерно с уважената част от исковите претенции. Направеното възражение за прекомерност на адвокатското възнаграждение на пълномощника на ответника е неоснователно по следните

съображения:

Според нормата на чл.7, ал.1, т.1, пр.1 от Наредба №1/2004 г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения, в случаи като настоящия, когато съдът се произнася по предявен иск за отмяна на уволнение и възстановяване на работа, минималното адвокатско възнаграждение следва да се определи в размер, не по-малък от размера на минималната работна заплата за страната към момента на сключване на договора за правна помощ – т.е. в случая 650.00 лв. Изхождайки от горното и предвид факта, че в случая съдът е сезиран и се произнася по два обективно съединени иска, то претендираното от процесуалния представител на ищцата адвокатско възнаграждение не е прекомерно.

Ето защо ответната страна следва да бъде осъдена да заплати на ищеца сумата от 850.00 лв. – направени от него разноски по делото за възнаграждение на процесуалния представител.

На основание чл.78, ал.6 от ГПК, ответното дружество следва да бъде осъдено да заплати по сметка на Рг.РС държавна такса общо от 60.00 лв. – по 30.00 лв. за двата неоценяеми иска.

Водим от гореизложеното съдът

### **Р Е Ш И:**

**ПРИЗНАВА** за незаконно и **ОТМЕНЯ** уволнението на Л.С.С., ЕГН\*, извършено със заповед №71 от 29.11.2021 г. на Управителя на „Х.С.-Б.“ЕООД, ЕИК\*, с която е наложено на ищцата, на основание чл.330, ал.2, т.6 от КТ, дисциплинарно наказание „уволнение”.

**ВЪЗСТАНОВЯВА** ищцата Л.С.С., ЕГН\*, на заеманата от нея длъжност преди уволнението „сервитьор“ в „Х.С.-Б.“ЕООД, ЕИК\*.

**ОСЪЖДА** „Х.С.-Б.“ЕООД, ЕИК\*, да заплати на Л.С.С., ЕГН\*, сумата от 850.00 лв., представляваща направени от ищцата разноски за заплащането на възнаграждение за един адвокат.

**ОСЪЖДА** „Х.С.-Б.“ЕООД, ЕИК\*, да заплати по сметка на Рг.РС сумата от 60.00 лв. – държавна такса, както и 5.00 лв. за издаване на изпълнителен лист.

Решението подлежи на обжалване с въззивна жалба, подадена чрез Рг.РС до Бл.ОС в двуседмичен срок, считано от деня в който е посочено, че ще бъде обявено решението – 06.06.2022 г.

**Съдия при Районен съд – Разлог:** \_\_\_\_\_