

РЕШЕНИЕ

№ 8

гр. гр. Хасково, 04.01.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ХАСКОВО, I ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в
публично заседание на деветнадесети декември през две хиляди двадесет и
втора година в следния състав:

Председател: Мария Анг. Ангелова

при участието на секретаря Павлина Ст. Николова
като разгледа докладваното от Мария Анг. Ангелова Гражданско дело №
20225640101966 по описа за 2022 година

Предявен е от М. И. П. с ЕГН *****, със съдебен адрес в гр. *****, против
„Фидлър“ ООД с ЕИК 202649295, със седалище и адрес на управление в гр. Хасково, ул. „Дунав“
№ 8 вх.А ап.47, представлявано от Димчо Иванов Дерменджиев – иск с правно основание чл.344
ал.1 т.1 от КТ.

Ищецът твърди, че по силата на трудов договор № 17/15.03.2022 г. работил при ответника на
длъжност *****, с място на работа - ***** за неопределен срок, на непълно работно време - 4
часа и с месечно възнаграждение в размер на 355 лева. Тъй като си намерил друга работа, се
срещнал с управителя и го помолил да прекратят трудовото си правоотношение по взаимно
съгласие, но той отказал под предлог, че нямал хора в момента и трябвало да работи най-малко
още три месеца и след това да напусне. Управителят не приемал молбата му и отказвал среща с
него. На 11.05.2022 г. ищецът подал пред него лично писмена молба за прекратяване на трудовия
му договор, като първоначално я приел, но впоследствие му казал, че той едностранно ще го
прекрати и буквално го изгонил от работното му място. Ищецът му оставил молбата и се прибрал.
След тази дата той неколkokратно се обаждал, за да провери дали има заповед за прекратяване,
като от колегите си разбрал, че му било изпратено писмо, което той не получил. По-късно получил
покана с изх. № 38/ 01.06.2022 г. от ответника, с която му се искали писмени обяснения за това, че
не се бил явил на работа за периода от 11.05.2022 г. до 16.05.2022 г. Веднага изпратил такива с
препоръчано писмо на адреса на дружеството, но то се върнало като непотърсено. По пощата
ищецът получил заповед № 53/ 14.06.2022 г. за налагане на дисциплинарно наказание
„дисциплинарно уволнение“ и заповед № 567/ 10.06.2022 г. за прекратяване на трудовото
отношение, на основание чл.330 ал.2 т.6, вр. чл.190 ал.1 т.2 от КТ, като причина за прекратяването
на договора му било посочено неявяване на работа за периода от 11.05.2022 г. до 16.05.2022 г.

Според ищеца, тези заповеди били неправилни и незаконосъобразни, тъй като не кореспондирали с действителното положение. Предвид изложеното, той иска, съдът да постанови решение, с което да бъде признато уволнението му, извършено със заповед № 53/14.06.2022 г. на управителя на дружеството – ответник, за незаконно и то да се отмени. Това си искане ищецът поддържа в открито съдебно заседание, чрез пълномощник – адвокат; като прави възражение за прекомерност на разноските на ответника.

Ответникът депозира отговор на исковата молба в срока по чл.131 ал.1 от ГПК, като оспорва изцяло предявените искове. Признава, че ищецът започнал работа при него, въз основа на цитирания в исковата молба трудов договор и при посочените параметри. С допълнително споразумение от 29.04.2022 г. към този договор, бил определен срок от 90 дни или три месеца на предизвестие при прекратяване на трудовия договор. На 11.05.2022 г. в ***** - Хасково ищецът започнал работа и работил заедно със С.Х.Х., Д. Х. Т. и Д.П.Г.. В 19:30 ч. същия ден без причина и без да уведоми работодателя или негов представител, той напуснал работното си място и в течение на два и повече последователни дни не се явил на работа, като не посочил уважителни причини за това. Тези действия на ищеца представлявали виновно неизпълнение на трудовите задължения, по смисъла на чл.186 КТ и нарушение на трудовата дисциплина по чл.187 ал.1 т.1 пр.3 от КТ – неявяване на работа. С покана изх. № 29/ 16.05.2022 г., изпратена чрез куриер "Спиди" и лично получена от ищеца на 17.05.2022 г. срещу подпис, той бил поканен, да се яви на 20.05.2022 г. в 10:30 часа или в 7-дневен срок от получаване на поканата в периода от 10:30 до 17:30 часа в офиса на фирмата, намиращ се в гр. Хасково, ***** - ***** , за представяне на писмени обяснения относно неявяването му на работа два и повече последователни дни. Той бил уведомен още, че неявяването на работа без уважителни причини за два и повече последователни дни, е основание за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение” по чл.190 ал.1 т.2 от КТ. Въпреки това, нито в указания срок, нито впоследствие, ищецът се явил за предоставяне на обяснения, нито депозирал обяснения по друг начин, нито се явил на работа. На основание чл.193 ал.1 от КТ, до него била изпратена покана с изх. № 38/ 01.06.2022 г., чрез куриер "Спиди" и лично получена на 02.06.2022 г. срещу подпис, да се яви на 06.06.2022 г. в 10:30 часа или в 7-дневен срок от получаване на поканата от 10:30 до 17:30 ч. в офиса на фирмата, за изслушване от работодателя или приемане на писмените обяснения на работника, преди налагане на дисциплинарно наказание „уволнение", на основание чл.190 ал.1 т.2 от КТ, за това че не се е явил на работа два и повече последователни работни дни, считано от 11.05.2022 г., без да сочи уважителни причини за това. Това той не сторил. На основание чл.189 ал.1 от КТ, тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които било извършено, както и поведението и отношението на ищеца към извършеното нарушение – напускане на работното си място на 11.05.2022 г., самоволно, без да уведоми никого и без уважителни причини, с което затруднил работния процес – със заповед № 53/ 14.06.2022 г. на същия било наложено дисциплинарно наказание „уволнение", на основание чл.190 ал.1 т.2, вр. чл.188 т.3, вр. чл.187 ал.1 т.1 пр. 3 от КТ. Заповедта била изпратена чрез куриер "Спиди" и лично получена от ищеца на 15.06.2022 г. срещу подпис, като на основание чл.330 ал.2 т.6 от КТ, считано от тази дата било прекратено трудовото му правоотношение. Ответникът оспорва изцяло твърденията на ищеца, че е подал писмена молба за напускане или за прекратяване на договора, че се е срещал с управителя и му е предал молбата, която той приел и изгонил ищеца; както и че е получавал писмени обяснения от ищеца с препоръчано писмо, което не било потърсено. Ответникът не знаел, кой е издал посочената в исковата молба заповед № 567/ 10.06.2022 г. и в каква връзка се сочала. Предвид изложеното, той иска отхвърлянето на предявения иск изцяло,

като му се присъдят направените по делото разноски. Това си искане ответникът поддържа в открито съдебно заседание, чрез пълномощник – адвокат. Допълнително сочи, че заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение била според изискванията на закона- подробна, изчерпателна, мотивирана, съдържаща всички необходими реквизити, като изложени били всички факти и обстоятелства, така че ищецът да разбере, в каква връзка му е наложено дисциплинарното наказание уволнение и е прекратено трудовото му правоотношение.

Съдът, като прецени събраните по делото доказателства, поотделно и в съвкупност, приема за установено следното:

Ищецът, като работник, е сключил с ответника, като работодател, трудов договор № 17/ 15.03.2022 г., на основание чл.67 ал.1 т.1 от КТ, за длъжността *****, с място на работа - *****-Хасково, за неопределен срок, на непълно работно време - 4 часа; като на основание чл.138 ал.1 от КТ е определена първа смяна от 11 до 15 часа и втора смяна от 18 до 22 часа; със срок на предизвестие при прекратяване на договора – 30 дни, еднакъв за двете страни. Последният срок е увеличен на 90 дни, по силата на допълнително споразумение от дата 29.04.2022 г. към договора, сключено между страните. За прекратяването на това правоотношение между страните по делото, ответникът представи заповед за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ и прекратяване на трудовото правоотношение № 53/ 14.06.2022 г. на управителя на „Фидлър“ ООД – Хасково. В нея се сочи, че ищецът на 11.05.2022 г. се явил на работното си място, но го напуснал в 19,30 ч. без причина и без да уведоми работодателя си, след което и до момента не се явил на работа два и повече последователни дни, без да посочи уважителни причини за това. В заповедта се излага фактологията по случая, дословно преповторена в отговора на исковата молба, отразена по-горе. С оглед на това и на основание чл.190 ал.1 т.2, вр. чл.188 т.3, вр. чл.187 ал.1 т.1 пр.3 от КТ, на ищеца е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ и на основание чл.330 ал.2 т.6 от КТ, считано от датата на връчване на заповедта, е прекратено трудовото му правоотношение. Тази заповед е била изпратена на ищеца по куриер на 14.06.2022 г. и получена лично от него на 15.06.2022 г., видно от представените обратни разписки – екземпляр на подател № 1000503132874080060005351525 и № 1000503132874080060003331515 на куриерска фирма „Спиди“ АД. Преди това ответникът е изпратил до ищеца покана с изх. № 29/ 16.05.2022 г. да се яви на 20.05.2022 г. в 10:30 часа или в 7-дневен срок от получаване на поканата в периода от 10:30 до 17:30 часа в офиса на фирмата, намиращ се в гр.Хасково, ***** - *****, за представяне на писмени обяснения относно неявяването му на работа два и повече последователни дни – 11.05.2022 г. – 16.05.2022 г. Той е бил уведомен още, че неявяването на работа без уважителни причини за два и повече последователни дни, е основание за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ по чл.190 ал.1 т.3 от КТ; като обясненията си следва да предостави, на основание чл.193 ал.1, вр. чл.190 ал.2 т.2 от КТ. Поканата е била получена лично от ищеца на 17.05.2022 г., видно от обратна разписка – екземпляр на получател № 1000503132533100060003331713 на куриерска фирма „Спиди“ АД. В аналогичен смисъл е изпратената му втора покана с изх. № 38/01.06.2022 г. - да се яви на 06.06.2022 г. в 10:30 часа или в 7-дневен срок от получаване на поканата от 10:30 до 17:30 ч. в офиса на фирмата, за изслушване от работодателя или приемане на писмените обяснения на работника, преди налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“, на основание чл.190 ал.1 т.2 от КТ, за това че не се е явил на работа два и повече последователни работни дни, считано от 11.05.2022 г., без да сочи уважителни причини за това. Поканата е била получена лично от ищеца на 02.06.2022 г., видно от представените обратни разписки – екземпляр на подател № 1000503132713030060005350228 и №

1000503132713030060003330219 на куриерска фирма „Спиди“ АД. Ищецът представи по делото писмени обяснения по втората от поканите, в които излага тезата си, според изложеното и в исковата му молба до съда. На 11.05.2022 г. оставил при управителя на дружеството молба за напускане по взаимно съгласие и си тръгнал. След като получил първата покана от ответника, се свързал с колеги, за да разбере, дали го търсят. Ищецът е настоял, ответникът да счете, че му е прекратил едностранно трудовия договор без предизвестие, считано от 11.05.2022 г. Обясненията си той е изпратил по пощата до управителя на ответното дружество на адреса му на управление - гр. Хасково, ул. „Дунав“ № 8 вх.А ап.47; с пощенско клеймо от 03.06.2022 г., върнато като непотърсено на 27.06.2022 г.; видно от представените в оригинал пощенски плик и известие за доставяне R PS6303001C1Z6.

За установяване на процесното нарушение на ищеца, ответникът представи по делото три броя писмени сведения от 12.05.2022 г. от негови служители - Д.П.Г. /готвач – топла кухня/, Д. Х. Т. /мияч/ и С.Х.Х. /готвач/; както и се събраха гласни доказателства, чрез разпита на първите две и на А.Й.Й. /салонен управител на ресторант *****/. Тези доказателства са еднопосочени, че около 19,30- 20 ч на 11.05.2022 г. ищецът напуснал работното си място в ресторант ***** – Хасково и си тръгнал, без колегите му да разберат причината за това. Това създавало проблеми в работния процес, т.к. заведението останало без готвач, без пицар, какъвто бил ищецът. На следващия ден и никога повече той не дошъл на работа, като въобще не разбрали причината за напускането му. За случилото се съобщили първо на салонния управител А.Й.. Преди да напусне, ищецът не бил споделял за проблеми с раководството на фирмата, бил изпълнителен, макар и малко сприхав, били доволни от него. Във въпросния ден, св. Й. бил през целия ден в ресторанта, но ищецът не бил ходил при него, да говорят. Не бил ходил повече там, след като напуснал. Св. Й. не знае за искане на ищеца към ръководството, да бъде освободен, защото си е намерил по-добра работа.

При така установената фактическа обстановка, съдът достига до следните правни изводи по основателността на предявения иск:

Преди всичко, същият е процесуално допустим, като подаден от надлежна и активно легитимирана страна и в законоустановения за това срок – чл.358 ал.1 т.2 пр. посл. от КТ. Не е спорно по делото, а и се установи, че ищецът, като работник, е сключил с ответника, като работодател, трудов договор № 17/ 15.03.2022 г., на основание чл.67 ал.1 т.1 от КТ, за длъжността *****, с място на работа - *****, за неопределен срок, на непълно работно време - 4 часа; като на основание чл.138 ал.1 от КТ е определена първа смяна от 11 до 15 часа и втора смяна от 18 до 22 часа; със срок на предизвестие при прекратяване на договора – 90 дни, последното според допълнително споразумение от 29.04.2022 г. към договора. Не е спорно още, че това правоотношение е било прекратено с атакуваната в настоящото производство заповед за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ и прекратяване на трудовото правоотношение № 53/ 14.06.2022 г. на управителя на ответното дружество, считано от датата на получаването ѝ от ищеца на 15.06.2022 г. Основният спор по делото е, дали при издаването ѝ са били спазени всички законови изисквания за това, на който въпрос следва да се отговори положително, въз основа на съвкупния анализ на събраните по делото доказателства, във връзка с разпределението на доказателствената тежест в процеса. В заповедта като фактически обстоятелства, свързани с извършеното нарушение се сочи, че ищецът на 11.05.2022 г. в ***** – Хасково се явил и започнал работа като готвач, но към 19:30 ч. същия ден без причина и без да уведоми работодателя или негов представител, той напуснал работното си място и в течение на два и

повече последователни дни /считано до издаване на заповедта/ не се явил на работа, като не посочил уважителни причини за това. Тези обстоятелства не се оспорват от ищцовата страна, а и се доказаха по категоричен начин от събраните по делото доказателства. Ищецът не ангажира каквито и да било доказателства в подкрепа на тезата си, че основание да напусне и да не се яви повече на работа бил фактът, че си намерил друга работа, срещнал се с управителя и го помолил да прекратят трудовото си правоотношение по взаимно съгласие, но той отказал, не приемал молбата му, отказвал среща с него, а на 11.05.2022 г. ищецът подал пред него лично писмена молба за прекратяване на трудовия му договор, като първоначално я приел, но впоследствие му казал, че той едностранно ще го прекрати и буквално го изгонил от работното му място; като ищецът му оставил молбата и се прибрал. Но дори и да се приеме, че описаното се е случило, то не дава основание на ищеца, повече да не се явява на работа при ответника. Дори и ищецът да е бил отправил до ответника волеизявление за прекратяване на трудовото правоотношение, като на основание чл.325 ал.1 т.1 от КТ е поискал съгласието му за това, липсват твърдения, а още по-малко и доказателства, да е получил такова съгласие; при което фактическият състав на цитираната норма е останал недовършен. Въпреки, че е бил наясно с това, ищецът самоволно и без основателна причина е преустановил да се явява на работа при ответника и да изпълнява трудовите си задължения, считано от 11.05.2022 г. и до прекратяване на трудовото им правоотношение. Дори и да е била налице конкуренция между насрещни волеизявления за прекратяване на трудовото правоотношение, конститутивно действие има това, чийто фактически състав е настъпил по-рано и това в случая е дисциплинарното уволнение на ищеца, към който момент по изложените съображения трудовият договор между страните не е бил прекратен. В тежест на ответника - работодателя в това производство бе да докаже законосъобразността на уволнението, като в тази насока той проведе пълно и главно доказване. За да е законосъобразна, уволнителната заповед следва да е изцяло съобразена с установения в КТ ред за ангажиране дисциплинарната отговорност на работника или служителя, което в случая се доказва от ответника в производството. Нормата на чл.195 ал.1 от КТ е императивна и сочи, че дисциплинарното наказание се налага с мотивирана писмена заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога е извършено, наказанието и законовия текст, въз основа на който се налага. Законът изисква заповедта да е мотивирана, което в случая е било съобразено. Тя съдържа конкретно описание на вмененото на ищеца нарушение на трудовата дисциплина, респ. неявяването му на работа при ответника, считано от 11.05.2022 г. и до 14.06.2022 г. /датата на издаване на заповедта/. Предвид гореизложените съображения, по делото по категоричен начин се установи извършването на това нарушение от ищеца. Съгласно чл.126 т.1 от КТ, работникът е длъжен да се явява навреме на работа и да бъде на работното си място до края на работното време. Това е негово основно задължение, като неизпълнението му е скрепено с най-тежката санкция по чл.190 ал.1 т.2 от КТ - само на това основание - неявяване на работа в течение на два последователни работни дни, работодателят да може да наложи дисциплинарно наказание уволнение, както е сторило ответното дружество. В случая е била съобразена и императивната норма на чл.193 ал.1 от КТ, вменяваща задължение за работодателя, преди налагане на дисциплинарното наказание, да изслуша работника или служителя или да приеме писмените му обяснения и да събере и оцени посочените доказателства. Ответникът е отправил до ищеца покана от 16.05.2022 г., да се яви на 20.05.2022 г. в 10:30 часа или в 7-дневен срок от получаване на поканата в периода от 10:30 до 17:30 часа в офиса на фирмата, намиращ се в гр. Хасково, ***** - ***** , за представяне на писмени обяснения относно неявяването му на работа два и повече последователни дни – 11.05.2022 г. – 16.05.2022 г. Той е бил уведомен още, че неявяването на работа без уважителни причини за два и повече

последователни дни, е основание за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение” по чл.190 ал.1 т.2 от КТ; като обясненията си следва да предостави, на основание чл.193 ал.1, вр. чл.190 ал.2 т.2 от КТ. Поканата е била получена лично от ищеца на 17.05.2022 г. , което той и признава с писмените си обяснения, но на изпратената му втора покана от дата 01.06.2022 г. - да се яви на 06.06.2022 г. в 10:30 часа или в 7-дневен срок от получаване на поканата от 10:30 до 17:30 ч. в офиса на фирмата, за изслушване от работодателя или приемане на писмените обяснения на работника, преди налагане на дисциплинарно наказание „уволнение", на основание чл.190 ал.1 т.2 от КТ, за това че не се е явил на работа два и повече последователни работни дни, считано от 11.05.2022 г., без да сочи уважителни причини за това. Поканата е била получена лично от ищеца на 02.06.2022 г., който обаче не предприема действия, според подробно указаното му, в т.ч. с указание на точния адрес и времеви диапазон за представяне на обяснения. Вместо това, той изпраща по пощата обяснения на 03.06.2022 г. на друг адрес - по седалището и адреса на управление на работодателя, върнати като непотърсени на 27.06.2022 г. Тези действия на ищеца следва да се тълкуват като злоупотреба с права, в опит да се предпостави незаконосъобразност на уволнителната заповед на процесуално основание. Така приложение следва да намери разпоредбата на [чл.193 ал.3 от КТ](#), според която [чл.193 ал.2 от КТ](#) не се прилага, когато обясненията на работника или служителя не са били изслушани или дадени по негова вина. Искането за даване на обяснения за констатираното дисциплинарно нарушение не е формален акт, а е въведено с оглед осигуряване възможност на защита на работника и същевременно - с оглед възможност на работодателя да прецени всички обстоятелства, свързани с констатираното дисциплинарно нарушение. Взаимоотношението работодател - работник е двустранно и предпоставя добросъвестно поведение и от двете страни. Когато е установено, че работникът съзнателно възпрепятства работодателя в усилията му да изиска от него обяснения и не желае да му предостави информация във връзка с констатираното нарушение, приложение намира нормата на чл.193 ал.3 от КТ. Нещо повече, когато обясненията са за действия или бездействия, които не налагат извършването на някаква обстойна проверка, то наказанието може да бъде наложено и непосредствено след като работодателят е поискал от работника обяснения и такива не са били дадени. Ето защо в случая приложение следва да намери разпоредбата на чл.193 ал.3, вр. ал.2 от КТ, т.к. безспорно е установено, че работодателят е поискал обяснения за неявяването в продължение на повече от два последователни работни дни на работа и не е получил такива от работника. В изложения смисъл е трайната съдебна практика на ВКС по реда на чл.290 от ГПК, в т.ч. и по-новата по решение № 6/ 06.02.2020 г. по гр.дело № 1912/2019 г., III ГО, и решение № 96/22.07.2019 г. по гр. дело № 2116/ 2018 г., III ГО. Но дори и да не се приемат горните съображения, касаещи обясненията на ищеца по втората, изпратена му от ответника покана; то несъмнено той не е дал обяснения в указания му срок още на първата такава покана, с която ответникът вече е бил изпълнил вмененото му от закона задължение. Най-сетне, по делото дори няма оплаквания от страна на ищеца, че в случая е била нарушена законоустановената процедура по издаването на уволнителната заповед, по причина на непоискани му предварително обяснения.

Ето защо, правилно и законосъобразно е извършеното от ответника дисциплинарно уволнение на ищеца със заповед № 53/ 14.06.2022 г. на управителя на ответното дружество. Предвид на това, искът - да се признае това уволнение за незаконно и да отмени заповедта, като неправилна и незаконосъобразна, на основание чл.344 ал.1 т.1 от КТ; като неоснователен и недоказан следва да се отхвърли.

На основание чл.78 ал.3 и 4 от ГПК, ищецът следва да бъде осъден да заплати на ответника

деловодни разноси за адвокатско възнаграждение в размер на 1 080,70 лв. /710 лв. + 370,70 лв./.

При съобразяване на възражението за прекомерност на уговореното и заплатено от ответника адвокатско възнаграждение на пълномощника му от общо 1 200 лв., без указания, каква част от него по кой от първоначално предявените два иска се отнася; съдът определя дължимото адвокатско възнаграждение по правилата на чл.7 ал.1 т.1 /дължими 710 лв. за иска по чл.344 ал.1 т.1 от КТ/ и чл.7 ал.2 т.1 /дължими общо 370,70 лв. за иска по чл.344 ал.1 т.3, вр. чл.225 ал.1 от КТ, в която част производството по делото е прекратено, на основание чл.232 от ГПК/ от Наредба № 1/09.07.2004 г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения /редакция - изм. и доп. ДВ. бр.68 от 31 юли 2020 г./.

Мотивиран така, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявения от М. И. П. с ЕГН *****, със съдебен адрес в гр. *****, против „Фидлър“ ООД с ЕИК 202649295, със седалище и адрес на управление в гр. Хасково, ул. „Дунав“ № 8 вх.А ап.47, представлявано от Димчо Иванов Дерменджиев – иск с правно основание чл.344 ал.1 т.1 от КТ, а именно: да се признае уволнението на ищеца за незаконно и да се отмени заповед за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ и прекратяване на трудовото правоотношение № 53/ 14.06.2022 г. на управителя на ответното дружество.

ОСЪЖДА М. И. П. с ЕГН ***** **ДА ЗАПЛАТИ** на „Фидлър“ ООД с ЕИК 202649295 сумата от **1 080,70 лева**, представляваща деловодни разноси за адвокатско възнаграждение.

Решението подлежи на въззивно обжалване пред Окръжен съд - Хасково в двуседмичен срок, считано от датата на обявяването му – 04.01.2023 г.

Съдия при Районен съд – Хасково:/п/ не се чете

Вярно с оригинала!

Секретар: М.Д.