

РЕШЕНИЕ

№ 258

гр. Пазарджик, 29.02.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ПАЗАРДЖИК, XIX ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в публично заседание на тридесет и първи януари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Ангел Ташев

при участието на секретаря Наталия Димитрова
като разгледа докладваното от Ангел Ташев Гражданско дело №
20235220102941 по описа за 2023 година

Производството е образувано по повод искова молба от Н. И. Х., ЕГН *****, с адрес: гр. С., ж.к. „Л. З. В-5“, вх. Б, ет. 6, ап. 31, чрез пълномощника си адвокат Ю. О. Г. от САК, със съдебен адрес: гр. С., ул. „И.“ №69, против „ФК Х.-1918“-Сдружение, ЕИК *****, със седалище и адрес на управление: гр. П., бул. „Г. Б.“ №200, представлявано от Е. С. С., с която се иска от съда да постанови решение, с което ответникът да бъде осъден да заплати на ищеца следните суми:

- 5 477, 58 лева, представляваща обезщетение за оставане без работа за периода, считано от 15.08.2022 г. до 15.02.2023 г., ведно със законната лихва върху главницата, считано от подаване на настоящата искова молба;

- 10 042,23 лева, представляваща обезщетение от незаконно задържане на трудовата книжка за периода, считано от 15.08.2022 г. до 15.07.2023 г., ведно със законната лихва върху главницата, считано от подаване на настоящата искова молба;

- да предаде на ищеца трудовата му книжка с вписани данни, свързани с прекратяване на трудовото му правоотношение.

- да заплати на ищеца сумата в размер общо на 3 000 лева, представляваща обезщетение за претърпените неимуществени вреди.

Претендира разноски.

В исковата молба се излагат твърдения, че страните са били в трудови правоотношения по силата на трудов договор №000000036 от 23.08.2019 г., като ищецът е заемал длъжността „треньор“. С допълнително споразумение №000000029 от 01.06.2021 г.

било постигнато съгласие за промяна на част от клаузите по първоначалния договор, а именно трудовото възнаграждение е изменено и уговорено в размер на 902,10 лева. Ищецът бил уволнен дисциплинарно със заповед №100/15.08.2022 г., като с решение постановено по гр.д. 3226/2022 г. по описа на РС Пазарджик, уволнението било признато за незаконно и отменено.

По отношение на иска с правно основание чл.344, ал.1, т.3 КТ, във връзка с чл.225, ал.1 КТ заявява, че след като уволнението е било признато за незаконно и ищецът е останал без работа, му се дължи обезщетение в размер на шест брутни трудови възнаграждения в размер 5477,58 лева, за периода от 15.08.2022 г. – датата на прекратяването на трудовото правоотношение до 15.02.2023 г..

По исковете с правно основание чл.226, ал.2, във връзка с чл.350, ал.1 КТ и чл.350, ал.1 КТ заявява, че с постъпването си на работа при ответника, ищецът е предоставил трудовата си книжка за отразяване на фактите и обстоятелствата, касаещи трудовата му дейност. Считано от този момент, трудовата книжка се намирала и е оставена за съхранение при работодателя му. Едно от задълженията на работодателя, произтичащо от закона и по-конкретно от разпоредбата на чл.350, ал.1 от КТ, е при прекратяване на трудовото правоотношение да отрази и впише в трудовата книжка данните, свързани с прекратяването му и да я предаде незабавно на работника. Смята, че при прекратяването на трудовото правоотношение, трудовата книжка е следвало незабавно да се предаде на ищеца.

Във връзка с горното счита, че неизпълнението на задължението на работодателя по чл.350, ал.1 КТ пораждало правото на работника на обезщетение за търпените от него вреди от незаконното задържане на трудовата му книжка, считано от датата на прекратяване на трудовото правоотношение до връщането ѝ. Неправомерното задържане на трудовата книжка можело да доведе до ограничаване на конституционното право на труд, защото без нея работникът или служителят не можел да постъпи на друга работа, както и до ограничаване на неговите социално осигурителни права, с оглед невъзможността да получава обезщетение за безработица, което от своя страна влече имуществена отговорност на работодателя.

Твърди, че в настоящия случай, видно от гореизложеното следва, че ищецът има право на обезщетение за вредите, които е претърпял от незаконното задържане на трудовата му книжка за периода, считано от 15.08.2022 г. /датата на прекратяване на трудовото правоотношение/ до 15.07.2023 г. в размер общо на 10 042,23 лева, ведно със законната лихва върху главницата, считано от подаване на настоящата искова молба,. Относно начина на изчисляване на дължимото обезщетение отново следвало да се вземе предвид уговореното между страните брутно трудово възнаграждение за процесния период и разпоредбата на чл.228, ал.1 от КТ.

Заявява, че основанието, което следвало да бъде посочено в трудовата му книжка е по чл.325, ал.1, т.2, предл. 1 КТ, а не по чл.330, ал.2 КТ, след което да му бъде предадена трудовата книжка.

По иска с правно основание чл.226, ал.1, във връзка с ал.3, във връзка с чл.350, ал.1 КТ твърди, че след като ответникът не е изпълнил задължението си да предаде незабавно на ищеца трудовата му книжка, за последния възниква правото да иска изпълнение на това му задължение.

Посочва, че ищецът с нарочно искане/молба до ответното дружество, е поискал от работодателя си на основание чл.128а КТ да му предостави заверени преписи от всички документи, находящи се в личното му трудово досие, извлечение по реда на чл.128, т.3 КТ и уведомленията по чл.62, ал.3 КТ. По така подадената молба не бил получен отговор от работодателя. Ищецът не бил канен да получи поисканите документи, нито са правени опити да му бъдат връчени лично или чрез куриер. Задължението на работодателя за предоставяне на документи било ограничено в 14-дневен срок. В резултат на неизпълнението на това задължение на работодателя, ищецът е претърпял и търпи и към настоящия момент редица неимуществени вреди, изразяващи се в чувство за малоценност в семейството му, психическо напрежение, страх и опасения, че няма да успее да издържа семейството си, неспокоен сън и постоянен дискомфорт. Ищецът и към настоящия момент се намирал в безизходица, тъй като нито му е предоставена трудовата книжка, нито служебна бележка за доходите му и това го възпрепятствало да се регистрира в Бюрото по труда, да получава обезщетение за безработица и да му бъде указано регламентираното и заложено в закона съдействие за намиране на нова работа. Оставането без работа и неиздаването на документите, касаещи трудовото му правоотношение, които са му необходими за регистриране в Бюрото по труда и за започване на нова работа, безспорно внасяли чувство на страх как ищецът ще издържа себе си и семейството си, особено когато имал малко дете, за което следвало да бъдат правени допълнителни и извънредни разходи. Ищецът и към настоящия момент се притеснявал, че без източник на доходи, в един момент семейството им ще изразходи всички спестени суми и нямало да могат да задоволяват и елементарните си ежедневни потребности. Майката на детето им била в отпуск по майчинство, което не и осигурявало високи доходи, а и не следвало едно семейство да разчита на издръжка само от единия родител. От незаконосъобразното уволнение и непредоставяне на изисканите документи, ищецът имал проблеми и със записването на детето му на детска градина, тъй като му поискали документите, касаещи трудовото му правоотношение, но същият се е намирал в обективна невъзможност да ги предостави. Възможността детето му да бъде отписано от детската градина, след като е било класирано, имайки предвид и изключителните трудности за класиране на децата в детска градина, породило у ищеца значителен стрес и притеснение. Счита, че справедливият размер на обезщетението за претърпените от Н. Х. неимуществени вреди, изчислен съобразно разпоредбата на чл.52 от ЗЗД, е в размер на 3 000 лева.

В проведеното съдебно заседание, при редовност на призоваването ищецът се явява лично и с пълномощник - адвокат В. Д. от САК. Искат от съда да постанови решение, с което искове да бъдат уважени в цялост. Депозира писмена защита в срок.

В срока по чл.131 ГПК, ответната страна депозира отговор на исквата молба, чрез

пълномощника си адвокат А. В. от АК Пазарджик, с който счита исквата претенция за допустима, неоснователна, недоказана и необоснована.

Не оспорва, че между страните е съществувало валидно трудовото правоотношение по силата на сключен трудов договор № 36 от 23.08.2019 г., по който договор ищецът е назначен на длъжността „треньор“, като с допълнително споразумение № 29/01.06.2021 г. трудовият договор е изменен в частта относно дължимото на работника трудово възнаграждение, като последното е намалено.

Не оспорва, че с Решение № 438/27.04.2023 г., постановено по гр.д. № 3226/2022 г. по описа на РС Пазарджик съдът е признал уволнението за незаконно, като уточнява, че основанийето за отмяна на уволнението не е липса на нарушение от страна на ищеца Х., а не посочване на точните дати, на които е извършено нарушение на трудовата дисциплина.

По отношение на иска с правно основание чл.344, ал.1, т.3, във връзка с чл.225, ал.1 КТ заявява, че оспорва размера на претендираното обезщетение, като намира същият за прекомерно завишен с оглед получаваното от ищеца трудово възнаграждение към момента на прекратяване на трудовия договор. В тази връзка прави и възражение за прихващане до размера на платеното от ответника обезщетение съобразно Решение № 438/27.04.2023 г..

По иска с правно основание чл.226, ал.2 вр.с. чл.350, ал.1 от КТ заявява, че го оспорва изцяло по основание и размер, тъй като ищецът не бил предоставял и оставял за съхранение трудовата си книжка, още повече след прекратяване на трудовото му правоотношение. Посочва, че на проведената среща с ищеца, на която му била предоставена заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение, получена при отказ от страна на Х., на последния му била поискана трудовата книжка за оформяне. Такава и до този момент не била предоставена. Позовава се на разпоредбата на чл.348, ал.3 КТ, като твърди, че липсвала декларация между страните, че трудовата книжка се оставя при работодателя за съхранение.

Счита, че са налице обосновани съмнения, че ищецът е в хипотезата на загубена трудова книжка и след издаването на нова следва да я представи на работодателя.

Оспорва твърдението, че ищецът е претърпял вреди по смисъла на чл.226 КТ.

В условията на евентуално намира размера на претенцията за прекомерно завишен.

По отношение на иска с правно основание чл.226, ал.1, във връзка с ал.3, във връзка с чл.350, ал.1 КТ заявява, че липсва неправомерно задържане на трудовата книжка, а е налице предаване на трудовата книжка от страна на ищеца. Оспорва така предявения иск, тъй като не е възможно да се впишат каквито и да е било обстоятелства в трудовия документ, тъй като същият не се намира във владение на работодателя. Задължение на работника е да съхранява трудовата си книжка и да я предаде при поискване, каквото било направено на 15.08.2022 г. - датата на връчване на заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение, получена при отказ. Смята, че задължението на работодателят става изискуемо след деня, в който работникът предаде трудовата си книжка за оформяне

Оспорва твърдението, че с нарочна молба, входирана по надлежния ред, ищецът е поискал преписи от документи, находящи се в трудовото му досие.

Оспорва твърдението, че ищецът търпи вреди, изразяващи се в „чувство за малоценност в семейството, психическо напрежение, страх и опасение...“, както и оспорва наличието на причинно-следствена връзка между твърдените вреди и непопълнена трудова книжка.

В условията на евентуално намира размера на претенцията за прекомерно завишен.

Претендират разноски. Правят доказателствени искания.

В проведеното съдебно заседание, при редовност на призоваването, ответникът изпраща процесуален представител – адвокат А. В. от АК Пазарджик, който, която моли съда да отхвърли исковата претенция. Депозира писмени бележки по съществото на спора в срок.

Съдът, като съобрази доводите на страните и събраните писмени доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност, намира за установено следното от фактическа страна:

Не се спори по делото, че е съществувало валидно трудовото правоотношение по силата на сключен трудов договор № 36 от 23.08.2019 г., по който договор ищецът е назначен на длъжността „треньор“, като с допълнително споразумение № 29/01.06.2021 г. трудовият договор е изменен в частта относно дължимото на работника трудово възнаграждение, че със заповед за налагане на дисциплинарно наказание № 100/15.08.2022 г., трудовото правоотношение между страните е прекратено на основание чл. 330, ал.2, т.6 КТ, както и че с Решение № 438/27.04.2023 г., постановено по гр.д. № 3226/2022 г. и влязло в сила на 27.04.2023 г. по описа на РС Пазарджик, съдът е признал уволнението за незаконно. Горното се установява и от представените по делото доказателства – трудов договор № 00000036/23.08.2019 г., допълнително споразумение № 00000029/01.06.2021 г. към трудов договор № 36/23.08.2019 г., заповед за налагане на дисциплинарно наказания № 100/15.08.2022 г..

От представената справка от ТД на НАП, офис Оборище се установява, че ищецът има регистрирани следните трудови договори: с ответника, сключен на 23.08.2019 г. и прекратен на 19.08.2022 г., както и действащ трудов договор с ФК „Н.“ гр. С., сключен на 11.05.2023 г..

Представена е служебна бележка, неоспорена от ответната страна, от ФК „Н.“ гр. С., в която е посочено, че Н. Х. е започнал работа в дружеството на 11.05.2023 г., без да е представил трудова книжка, понеже не му била върната от предходния работодател.

За изясняване фактическата страна на спора, в качеството на свидетел е разпитан Християн И. Х. – брат на ищеца. От показанията му се установява, че е работил при ответника, като е започнал работи един месец след брат му. Посочва, че в средата на м. януари 2020 г. е занесъл своята трудова книжка и тази на брат си. Казали му, че ще ги оставят при счетоводителя. Свидетелят посочва, че е взел само своята трудова книжка при напускането от ответното дружество през лятото на 2021 г., като трудовите правоотношения на брат му продължили. Изяснява, че отношенията между брат му и ответното дружество

били много обтегнати. Споделя, че много трудно брат му успял да си намери работа, тъй като му искали навсякъде трудовата книжка, за да подпише договор, но той не можел да я представи. Посочва, че в личен план също имал затруднения от връщането на трудовата книжка, тъй като му я искали от детската градина на детето му, за да запише детето си, но все пак успял със служебна бележка да го направи това. Твърди, че другото, което не може да направи брат му без трудова е да подаде заявление до Министерството на спорта, за да се регистрира, че е треньор по футбол, тъй като за да може да практикува се изисквало трудов стаж и трудова книжка. Сочи, че брат му бил доста разочарован, тъй като въпреки успехите, които направили го уволнили дисциплинарно.

Съдът кредитира показанията на свидетеля като логични, последователни и кореспондиращи с останалите доказателства по делото, като съобрази и разпоредбата на чл.172 ГПК.

От приетото по делото заключение на назначената съдебно-счетоводна експертиза, което съдът кредитира като компетентно изготвено, даващо отговор на поставените задачи и неоспорено от страните се установява, че брутното трудово възнаграждение на ищеца е било в размер на 912,93 лева, като размерът на обезщетението по чл.225, ал.1 КТ за периода от 15.08.2022 г. до 15.02.2023 г. е в размер на 5477,58 лева. Вещото лице е посочило, че размерът на обезщетението за периода от 15.08.2022 г. до 15.07.2023 г. е 10042,23 лева.

В проведеното съдебно заседание вещото лице поддържа заключението си

Съдът, като съобрази доводите на страните и събраните писмени доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност, намира за установено следното от правна страна:

Районен съд Пазарджик, 19 състав, е бил сезиран с обективно кумулативно съединени иски с правно основание чл.344, ал.1, т.3, във връзка с чл.225, ал.1 КТ; чл.226, ал.2, във връзка с чл.350, ал.1 КТ и чл.226, ал.1, във връзка с ал.3 и чл.350, ал.1 КТ.

По иск с правно основание чл.344, ал.1, т.3, във връзка с чл.225, ал.1 КТ.

За да бъде уважен искът с правно основание чл.344, ал.1, т.3 КТ, във връзка с чл.225, ал.1 КТ трябва да се установи, че в обективната действителност са настъпили три юридически факта: 1. да е налице противоправно поведение на работодателя, изразяващо се в незаконно упражняване на потестативното право да прекрати с едностранно волеизявление съществуващото с ищеца трудово правоотношение; 2. ищецът да е претърпял вреди под формата на пропуснати ползи, изразяващи се в невъзможността да полага труд по трудово правоотношение в продължение на шест месеца след уволнението и 3. причинно-следствена връзка между незаконното уволнение и оставането без работа.

В конкретния случай уволнението е признато за незаконно и е отменено с влязло в сила Решение № 438/27.04.2023 г., постановено по гр.д. № 3226/2022 г. по описа на РС Пазарджик.

Не е спорно между страните, че в процесния период ищецът е останал без работа. Следователно, доказано е оставянето на ищеца след уволнението без работа за периода от 15.08.2022 г. до 15.02.2023 г., което е в пряка причинно-следствена връзка с незаконното

прекръпяване на трудовото правоотношение от работодателя.

Съгласно чл.228 КТ, във вр. с чл.225, ал.1 КТ брутното трудово възнаграждение на работника или служителя се определя за месеца, предхождащ месеца, в който е възникнало основанието за съответното обезщетение, или последното получено от работника или служителя месечно брутно трудово възнаграждение, получено през календарния месец, предхождащ месеца, в който е възникнало основанието за съответно обезщетение. От неоспореното от страните заключението на ССЧЕ се установява, че е в размер на 5477,58 лева.

При уважаването на осъдителния иск е настъпило вътрешно процесуалното условие за разглеждане на наведеното под евентуалност компенсаторно възражение. С оглед на релевираните фактически твърдения ответникът не е представил доказателства, че по сметка на ищеца е постъпила сума, която следва да се бъде прихваната и не бяха ангажирани други доказателства установяващи твърдените с ОИМ плащане направено към ищеца.

Водим от горното възражението за прихващане следва да се остави без уважение като недоказано.

Съгласно чл. 242, ал. 1 от ГПК решението подлежи на предварително изпълнение по отношение на присъденото обезщетение за работа.

Във връзка с горното, предявената искова претенция следва да се уважи в цялост.

По отношение на исковите претенции с правно основание чл.226, ал.2, във връзка с чл.350, ал.1 и чл.350, ал.1 КТ. За уважаване на исковите претенции ищецът следва да установи, че е прекратено трудово правоотношение, незаконното задържане на трудовата книжка от работодателя, а по иска с правното основание чл.226, ал.2 КТ и размера на претендираните вреди и причинната връзка между вредите и незаконното задържане.

Съгласно чл.226, ал.2 КТ работодателят и виновните длъжностни лица отговарят солидарно към работника или служителя за вредите, които той е претърпял поради незаконно задържане на трудовата му книжка, след като трудовото правоотношение е било прекратено, като съгласно ал.3 изр. второ, обезщетението по ал.2 е в размер на брутното му трудово възнаграждение от деня на прекръпяването на трудовото правоотношение до предаване на трудовата книжка на работника или служителя. Предвидено е, че съгласно чл.348, ал.1 КТ работникът или служителят при постъпване на работа е длъжен да представи на работодателя трудовата си книжка, а съгласно ал.3 трудовата книжка се съхранява от работника или служителя, който е длъжен да я представи на работодателя при поискване, както и за вписване на нови обстоятелства в нея. Съгласно чл.350, ал.1 КТ при прекръпяване на трудовото правоотношение работодателят е длъжен да впише в трудовата книжка данните, свързани с прекръпяването, и да я предаде незабавно на работника или служителя.

В издадената въз основа на тези разпоредби Наредба за трудовата книжка и трудовия стаж, приета с ПМС № 227 от 23.11.1993 г., обн., ДВ, бр.102 от 03.12.1993 г., с последващи изменения и допълнения, последното с ДВ, бр.2 от 03.01.2018 г., са разпределени задълженията на работника или служителя от една страна и на работодателя от друга страна

и неговите длъжности лица по предоставянето и оформянето на трудовата книжка и връщането ѝ на работника. Така в чл.2, ал.1 от Наредбата е предвидено, че необходимите данни за работника или служителя се вписват в трудовата книжка, подписват се и се подпечатват от работодателя или от упълномощено от него лице, като съгласно ал.2, вписванията в трудовата книжка се правят въз основа на оригинални документи или на заверени по установения ред преписи от тях. В ал.3 е предвидено, че работникът или служителят е длъжен да представя трудовата книжка на работодателя при поискване, както и за вписване на нови обстоятелства в нея. От своя страна като изрично задължение на работодателя /ал.4/ е вменено да поиска от работника или служителя в 5-дневен срок трудовата книжка, за да впише настъпилите изменения в трудовото правоотношение и промени на данните по чл.349, ал.1 КТ, включително и в хипотезата на прекратяване на трудовото правоотношение с работника или служителя. В чл.6, ал.1 е предвидено, че при прекратяване на ТПО продължителността на трудовия стаж, придобит от работника или служителя при работодателя към датата на прекратяване на трудовото правоотношение, се записва с цифри и думи и се подписва от главния счетоводител и от работодателя, като се подпечатва с печата му, тоест предвидено е полагането поне на два подписа на длъжностни лица при оформяне на трудовата книжка плюс печат на фирмата. В ал.2 на чл.6 е предвидено, че при прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят е длъжен да представи трудовата книжка на работодателя, който да отрази необходимите данни и да я върне незабавно срещу подпис на работника или служителя, като датата на предаване на трудовата книжка от работодателя на работника или служителя се отбелязва в дневника за издаване на трудови книжки по приложение № 1.

От друга страна съгласно постановките на Тълкувателно решение № 1 от 2.12.2019 г. на ВКС по т. д. № 1/2019 г., ОСГК, задължението по чл.350, ал.1 КТ на работодателя да предаде незабавно на работника или служителя надлежно оформената трудова книжка при прекратяване на трудовото правоотношение възниква в момента на прекратяване на трудовото правоотношение.

В хипотеза когато трудовата книжка се намира при работодателя, неговото задължение става изискуемо и той изпада в забава от деня на прекратяване на трудовото правоотношение. В хипотеза когато трудовата книжка се съхранява от работника или служителя, задължението на работодателя по чл.350, ал.1 КТ става изискуемо от момента на предоставяне на трудовата книжка за оформянето ѝ.

Посочено е още, че когато в деня на прекратяване на трудовото правоотношение трудовата книжка не се намира при работодателя, той изпада в забава за изпълнение на задължението по чл.350, ал.1 КТ от деня на предоставяне на трудовата книжка за оформянето ѝ и за да се освободи от последиците на забавата си, той следва да изпълни процедурата по чл.6, ал.3 от НТКТС, като съобщи на работника или служителя с писмо с обратна разписка да се яви, за да получи лично трудовата си книжка.

В т.2 от Тълкувателното решение е посочено, че незаконно задържане на трудовата книжка по смисъла на чл.226, ал.2 КТ е налице, когато работникът или служителят е

предоставил на работодателя трудовата си книжка за вписване на необходимите данни и работодателят не я е върнал незабавно; че за работодателя възниква задължение да заплати обезщетение по чл.226, ал.2 и ал.3, изр. 2-ро от КТ от деня на прекратяване на трудовото правоотношение, когато трудовата книжка се намира при него, и от деня на предоставяне на трудовата книжка за оформянето ѝ, когато тя се съхранява от работника или служителя. Обезщетението се дължи до предаването на трудовата книжка, съответно до изпълнение на процедурата по чл.6, ал.3 от Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж.

Няма спор в правната доктрина и теория, че трудовата книжка е официален удостоверяващ документ за вписаните в нея обстоятелства, свързани с трудовата дейност на работника или служителя, залягало и в разпоредбата на чл.347 КТ, като КТ и НТКТС изрично уреждат въпросите относно съдържанието и формата на трудовата книжка, данните, които подлежат на вписване и лицата, които са компетентни да извършват вписването. Според постановките на цитираното ТР, при прекратяване на трудовото правоотношение, съгласно чл.350 КТ и чл.6, ал.3 от НТКТС, за работодателя възникват две задължения - да впише данните, свързани с прекратяването и да предаде трудовата книжка на работника или служителя; че данните, подлежащи на вписване са посочени в чл.6, ал.1 от цитираната наредба, като след вписването им, работодателят следва да предаде, тоест фактически да предостави във владение на работника или служителя трудовата му книжка. Посочено е, че двете задължения са взаимно свързани и обусловени и че те следва да се изпълнят от и при работодателя, в мястото, където работникът или служителят е престирал работната си сила, като изпълнението им следва да е "незабавно", тоест веднага, бързо, без отлагане, което означава в деня на прекратяване на трудовото правоотношение. Този срок за предаване на трудовата книжка при прекратяване на трудовото правоотношение е императивно определен

В настоящия случай не е спорно, че трудовото правоотношение между страните е прекратено, считано от 15.08.2022 г. В този смисъл следва да се посочи, че Заповед № 100 от 15.08.2022 г. издадена от председателя на УС на ответното дружество е отменена с Решение № 438/27.04.2023 г., постановено по гр.д. № 3226/2022 г. и влязло в сила на 27.04.2023 г. по описа на РС Пазарджик, като работникът не е възстановен на заемната работа, тъй като не е предявен иск с правно основание чл.344, ал.1, т.2 КТ. За пълнота следва да се посочи и че според трайно установената съдебна практика и правна доктрина /ТР № 2/ 23.10.2012 г. по т. д. № 2/2012 г. на ОСГК на ВКС; ТР № 1/ 12.05.2015 г. по т. д. № 1/2014 г. на ОСГК на ВКС, ако работникът или служителят не предяви иск за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност, той не може да бъде възстановен. Уважаването на иска по чл. 344, ал.1, т.1 КТ за отмяна на уволнението, като незаконно не е достатъчно условие за възстановяване на работника или служителя на длъжността преди уволнението. Искът за отмяна на уволнението, като незаконно единствено установява и прогласява незаконността на уволнението. Този иск обаче не може да възстанови прекратеното трудово правоотношение.

От събраните по делото доказателства по категоричен начин се установява, че

трудова книжка на ищеца е предадена на работодателя-ответник. Последното се установява от показанията на разпитания свидетел – Християн Х. – брат на ищеца. При анализа на показанията му съдът съобрази родствената връзка с ищеца, но следва да се посочи, че тяхната доказателствена стойност не бе разколебана по никакъв начин от събраните доказателства по делото. Ответното дружество не ангажира никакви доказателства, а само и единствено твърдения.

От показанията на свидетеля се установи и че трудовата книжка все още се намира при работодателя и не е върната на ищеца. В подкрепа на този извод е и бездействието на ответника, а именно: когато трудовата книжка не се намира у него, но същият има вменено задължение незабавно да впише в ТК определени факти и обстоятелства касаещи трудовото правоотношение на работника, да поиска от работника или служителя в 5-дневен срок трудовата книжка, за да впише настъпилите изменения в трудовото правоотношение и промени на данните по чл.349, ал.1 КТ, включително и в хипотезата на прекратяване на трудовото правоотношение с работника или служителя. /чл.2, ал.4 НТКТС/. Тоест, на работодателя се вменява извършване на незабавни правни и фактически действия, когато трудовата книжка не е у него, като поиска от работника да му я предаде в изключително кратък срок. Данни по делото, че към момента на прекратяване на трудовото правоотношение работодателят изрично е поискал от работника в законово предвидения срок да му предостави за оформяне на трудова книжка няма. Няма и ангажирани доказателства към този правнорелевантен момент работодателят да е отправил такова изрично искане към ищеца и последният да е разбрал за това и да е отказал да я предаде. Липсата на такива безспорни данни и доказателства означават, че трудовата книжка на ищеца вече е била у работодателя към този момент и той не е имал основание да я изиска, но в същност не я е оформил и предал на ищеца при прекратяване на трудовото правоотношение, тъй като е имал интерес да я задържи неправомерно, за да не получи ищецът възможност да реализира конституционното си право на труд при друг работодател поради липса на трудова книжка.

Във връзка с гореизложеното следва извод, че по време на висящността на трудовото правоотношение ищецът е предоставил трудовата си книжка на работодателя си, но последният е отказал да я оформи и предаде. В случая е налице едно трайно, последователно, продължително /продължава и към момента на приключване на съдебното дирене/ и противоправно поведение на неотстъпчивост и отказ на работодателя да изпълни законовите си задължения по незабавното оформяне и предаване на трудовата книжка на уволнения работник. Налице са настъпили и претърпени от ищеца имуществени вреди съизмерими за посочения в исковата молба период – 15.08.2022 г. до 15.07.2023 г. с размера на трудовото възнаграждение, което би получил в размер на 10042,23 лева и в такъв би следвал да се уважи. Размерът се установява и от заключението на вещото лице по приета ССЧЕ.

За пълнота следва да се посочи, че наличието на данни, че лицето през част от този период – 11.05.2023 г. до 15.07.2023 г. е работил при друг работодател не променят тези

изводи за дължимо обезщетение и за този период, при липса на предадена трудова книжка от бившия работодател и невъзможност това трудово правоотношение да бъде отразено в същата. Освен това обезщетението при незаконно задържане на трудова книжка не се свързва само и единствено с пречката работника или служителя да започне работа при друг работодател, а изобщо с пречката за възможността на реализира трудовите си и осигурителни права, гарантирани му от Конституцията на Р. България и законите в страната. Следва да се отбележи и съдебната практика според която, в хипотеза на започната работа при друг работодател след прекратяване на трудовото правоотношение, за да отпадне отговорността на бившия работодателя за обезщетение при незаконно задържане на трудовата книжка, следва последният да установи и да докаже какъв осигурителен доход през претендиращия период е реализирал ищеца, претендиращ обезщетението по чл.226, ал.2 КТ. В случая ответникът не е установил със съответните доказателства за посочения период ищецът да е реализирал социално осигурен доход във футболен клуб „Н.“ гр. С.. Не бяха въведени дори и твърдения в този смисъл. В подкрепа на горното е и практиката на ВКС - определение № 183 от 22.02.2017 г. на ВКС по гр. д. № 3782/2016 г., IV г. о., ГК; решение № 519 от 09.01.2012 г. по гр. д. № 1741/2010 г. на ВКС, IV г. о., решение № 73 от 13.03.2014 г. по гр. д. № 1372/2011 г. на ВКС, IV г. о. и решение № 606 от 27.09.2010 г. по гр. д. № 908/2009 г. на ВКС, IV г., в които се приема, че работодателят дължи обезщетение по чл.226, ал.2 КТ, без да е необходимо да се доказват вредите от несвоевременното предаване на трудовата книжка освен, ако в периода на задържането на трудовата книжка работникът е реализирал социално осигурен доход и работодателят установи неговия размер. В случая, не е установен размера на реализирания от ищеца доход при новия работодател от страна на ответника, следователно отговаря и за този период от време и дължи обезщетение по чл.226, ал.2 КТ.

Като законова последица от уважаване на осъдителните искове, след в полза на ищеца да се присъди и законната лихва от датата на депозиране на исковата молба – 08.08.2023 г. до окончателното изплащане на сумите.

От гореизложеното се установи и че трудовата книжка все още не е върната на ищеца, поради което следва да се уважи и исковата претенция по чл.350, ал.1, КТ, като ответникът върне на ищеца трудовата му книжка с вписани данни, свързани с прекратяването му на трудовото правоотношение.

По отношение на исковата претенция с правно основание чл.226, ал.3, предл. 1, във връзка с ал.1 КТ.

Ищецът твърди в исковата молба, че с нарочно искане/молба до ответното дружество, е поискал от работодателя си на основание чл.128а КТ да му предостави заверени преписи от всички документи, находящи се в личното му трудово досие, извлечение по реда на чл.128, т.3 КТ и уведомленията по чл.62, ал.3 КТ, като по така подадената молба не бил получен отговор от работодателя. Не бил канен да получи поисканите документи, нито са правени опити да му бъдат връчени лично или чрез куриер. Задължението на работодателя за предоставяне на документи било ограничено в 14-дневен срок. В резултат на

неизпълнението на това задължение на работодателя, ищецът е претърпял, търпи и към настоящия момент редица неимуществени вреди.

От събраните по делото доказателства не се установява, че ищецът е отправил искане до работодателя да му представи горепосочените документи. Единственото ангажирано от страна на ищеца доказателство е приложен на л.10 от делото лист, в който е посочено, че изхожда от ищеца и е адресиран до ответника. Никъде няма посочен входящ номер или друга индичия, че е постъпило в ответното дружество. Поради тази причина съдът счита, че след като ищецът не доказва, че е поискал тези документи касаещи трудовото правоотношение, няма как да се претендират имуществени вреди от работодателя, за който не е възникнало задължението му да ги предаде.

На следващо място по делото не се установи, че не представянето на посочените от ищеца документи са довели до невъзможността да бъде записано детето му в детска градина в гр. С.. От единствените ангажирани доказателства - разпита на свидетеля Х. се установи, че е имал трудности, но не се изяснява, че ищецът е отговарял на всички други изисквания.

Важно е да се отбележи, че към това обезщетение според съда не следва да се включват и причинените вреди от задържането на трудовата книжка на ищеца, тъй като това е съобразено и е предмет на предходния иск.

Във връзка с изложеното съдът счита, че исковата претенция следва да се отхвърли като неоснователна и недоказана.

На основание чл.78, ал.1 ГПК, във връзка с чл.38, ал.2 ЗА ответникът следва да бъде осъден да заплати на адвокат В. Т. Д. САК, за оказана безплатна адвокатска помощ и съдействие на ищеца в производството, определена в размер на 3151,56 лева / чл.7, ал.1, т.4 и чл.7, ал.2, т.2 и т.3/ от Наредба № 1/2004 г. на ВАДС.

Ответникът трябва да бъде осъден по правилата на чл.78, ал.6, във вр. с чл.83, ал.1, т.1 ГПК да заплати в полза на РС Пазарджик дължимите държавни такси в размер на 700,79 лева, (включително 80 лева за разглеждане на неоценяеми иска с правно основание чл.350, ал.1 КТ). Следва да бъде осъден да заплати и сторените разноски касаещи съдебната експертиза в размер на 187,20 лева /като съдът съобрази, че ССЧЕ се отнася само до уважените икове, т.е. отхвърления иск за неимуществени вреди не следва да бъде съобразяван/.

На основание чл.78, ал.3 ГПК, във връзка с чл.38, ал.2 ЗА ищецът следва да бъде осъден да заплати на адвокат А. В., за оказана безплатна адвокатска помощ и съдействие на ищеца в производството, определена в размер на 600 лева /чл.7, ал.2, т.2 от Наредба № 1/2004 г. на ВАДС.

Воден от горното, съдът

РЕШИ:

ОСЪЖДА „ФК Х.-1918“-Сдружение, ЕИК *****, със седалище и адрес на

управление: гр. П., бул. „Г. Б.“ №200, представлявано от Е. С. С., **ДА ЗАПЛАТИ** на Н. И. Х., ЕГН *****, с адрес: гр. С., ж.к. „Л. З. В-5“, вх. Б, ет. 6, ап. 31, сумата от 5 477,58 лева, представляваща обезщетение за оставане без работа за периода, считано от 15.08.2022 г. до 15.02.2023 г., ведно със законната лихва върху главницата, считано от подаване на настоящата искова молба – 08.08.2023 г. до окончателното изплащане на сумата.

ОСЪЖДА „ФК Х.-1918“-Сдружение, ЕИК *****, със седалище и адрес на управление: гр. П., бул. „Г. Б.“ №200, представлявано от Е. С. С., **ДА ЗАПЛАТИ** на Н. И. Х., ЕГН *****, с адрес: гр. С., ж.к. „Л. З. В-5“, вх. Б, ет. 6, ап. 31, сумата от 10042,23 лева, представляваща обезщетение от незаконно задържане на трудовата книжка за периода, считано от 15.08.2022 г. до 15.07.2023 г., ведно със законната лихва върху главницата, считано от подаване на настоящата искова молба – 08.08.2023 г. до окончателното изплащане на сумата.

ОСЪЖДА „ФК Х.-1918“-Сдружение, ЕИК *****, със седалище и адрес на управление: гр. П., бул. „Г. Б.“ №200, представлявано от Е. С. С., **ДА ПРЕДАДЕ** на Н. И. Х., ЕГН *****, с адрес: гр. С., ж.к. „Л. З. В-5“, вх. Б, ет. 6, ап. 31 трудовата му книжка с вписани данни, свързани с прекратяване на трудовото му правоотношение.

ОТХВЪРЛЯ предявения Н. И. Х., ЕГН *****, с адрес: гр. С., ж.к. „Л. З. В-5“, вх. Б, ет. 6, ап. 31, против „ФК Х.-1918“-Сдружение, ЕИК *****, със седалище и адрес на управление: гр. П., бул. „Г. Б.“ №200, представлявано от Е. С. С., иск за заплащане на сумата в размер на 3 000 лева, представляваща обезщетение за претърпените неимуществени вреди, във връзка с непредаване от ответника на заверени преписи от всички документи, находящи се в личното му трудово досие, извлечение по реда на чл.128, т.3 КТ и уведомленията по чл.62, ал.3 КТ, като неоснователен и недоказан.

ОСЪЖДА „ФК Х.-1918“-Сдружение, ЕИК *****, със седалище и адрес на управление: гр. П., бул. „Г. Б.“ №200, представлявано от Е. С. С. да заплати на адвокат В. Т. Д. САК, основание чл.38, ал.2, във връзка с чл.38, ал.1, т.2 от ЗАдв. сумата в общ размер на 3151,56 лева, представляващо адвокатско възнаграждение.

ОСЪЖДА Н. И. Х., ЕГН *****, с адрес: гр. С., ж.к. „Л. З. В-5“, вх. Б, ет. 6, ап. 31 да заплати на адвокат А. В. от АК Пазарджик, основание чл.38, ал.2, във връзка с чл.38, ал.1, т.2 от ЗАдв. сумата в общ размер на 600 лева, представляващо адвокатско възнаграждение.

ОСЪЖДА на основание чл.78, ал.6 ГПК, във вр. с чл.83, ал.1, т.1 ГПК „ФК Х.-1918“-Сдружение, ЕИК *****, със седалище и адрес на управление: гр. П., бул. „Г. Б.“ №200 да заплати по сметка на РС Пазарджик сумата от 887,99 лева, представляваща дължимата държавна такса за производството и сторени разноски за експертиза.

ПОСТАНОВЯВА предварително изпълнение на решението по отношение на присъденото обезщетение по чл.344, ал.1, т.3, във връзка с чл.225, ал.1 КТ.

РЕШЕНИЕТО може да се обжалва пред Окръжен съд Пазарджик в двуседмичен срок от съобщаването му на страните.

Съдия при Районен съд – Пазарджик: _____