

РЕШЕНИЕ

№ 615

гр. Бургас, 04.04.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – БУРГАС, XX СЪСТАВ, в публично заседание на седми март през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: ИВАН Г. ДЕЧЕВ

при участието на секретаря СВЕТЛАНА П. ТОНЕВА
като разглежда докладваното от ИВАН Г. ДЕЧЕВ Гражданско дело №
20212120103290 по описа за 2021 година

Производството по делото е образувано по исковата молба на Г. К. Б., ЕГН ***** от *** против "Верайн Лабс" ЕООД, ЕИК ***, със седалище и адрес на управление ***, представлявано от К. М. Ц. и Ф. Ф. К. Г., с която се иска да бъде признато уволнението на ищеца, извършено със заповед от 18.03.2021г., за незаконно. Твърденията са, че ищецът е работил в ответното дружество по трудов договор от 08.01.2018г. и е заемал длъжността "програмист софтуерни приложения". Работил е дистанционно от домашния си адрес в ***. Поради неплащане на трудовото възнаграждение за януари 2021г., което е следвало да се заплати до 10.02.2021г., ищецът на 18.02.2021г. е изпратил заявление до работодателя за прекратяване на трудовото му правоотношение на основание чл.327, ал.1, т.2 КТ. Заявлението е получено от ответника на 22.02.2021г. На 10.03.2021г. ответникът е поискал от ищеца да даде писмени обяснения защо не се е явил на работа от 23.01.2021г. до 08.03.2021г., защо е работил по проект, сходен с идеите на работодателя, защо работата е извършвана без знанието и съгласието на работодателя и др. На 19.03.2021г. на ищеца е връчена заповед за дисциплинарно уволнение. Ищецът заявява, че ответникът не може да прекрати вече прекратено ТПО, ето защо уволнението е незаконно. Освен това няма извършени нарушения на трудовата дисциплина. Работното място на ищеца е в неговия дом, ето защо не може да се приеме, че той не се е явявал на работа. По същото време са се водили и преговори за прекратяване на ТПО и е било съставено споразумение в този смисъл. На ищеца е бил отнет и достъп до системите на работодателя, поради което не са му възлагани задачи, които да изпълнява. Работата по проекта е била известна на работодателя и той се е съгласил с нея. Проектът е без комерсиална цел и не засяга интересите на ответника. Работодателят е знаел за дяловото участие на работника в други търговски

дружества и е заявил, че това не е пречка за изпълнението на трудовия договор. В работно време ищецът се е занимавал единствено с възложените му от работодателя задачи, а не с друга дейност. Участието на ищеца в търговски дружества не покрива договорената забрана да се сключват други трудови договори и граждански договори, по които се извършва сходна дейност. Ищецът не е имал възможност да полага труд след 22.01.2021г., тъй като му е бил отнет достъпа до системите на дружеството, ето защо не е налице отказ да полага труд. Не е дисциплинарно нарушение и заявлението на ищеца, че ще подаде молба за отпуск, а в следствие такава не е била подадена. Нарушенията не са посочени ясно, не е конкретизирано в кой период са извършени и в какво се изразяват. Не може да се ограничават правата на работника да извършва допълнителна стопанска дейност, поради което чл.12 е недействителен. Нарушенията не са достатъчно тежки, освен това не съставляват злоупотреба с доверието на работодателя. Моли се да се уважи искът. Искът е по чл.344, ал.1, т.1 КТ.

Ответникът е представил писмен отговор, с който изцяло оспорва иска. Заявление от работника по чл.327 КТ не е получавано от работодателя чрез неговите управители или упълномощен служител. Ето защо това заявление не е достигнало до адресата. Работникът не се е явявал на работа без основателна причина от 23.01.2021г. до 18.02.2021г. Подаденото заявление на прекратяване на ТПО е опит на ищеца да избегне дисциплинарно уволнение и поради това не поражда правни последици. Следователно трудовият договор не е прекратен от ищеца. На ответника е станало известно, че ищецът работи по външен проект и така нарушава трудовия договор, който му забранява да работи при друг работодател или по сходна дейност. Работодателят не се е съгласил да даде одобрението си ищецът да продължи да работи по този проект и заявил на Б., че обмисля да предяви претенции за нарушаване на авторските му права. От 23.01.2021г. ищецът спрял да се явява на работа, като е била проведена между страните кореспонденция за начина на прекратяване на ТПО. Б. не подал молба за ползване на отпуск, за да извини отсъствието си. Преговорите за прекратяване на ТПО не дали резултат, тъй като не било постигнато съгласие за съдържанието на предложеното в тази насока споразумение. Предвид липсата на ясна дата за прекратяване на ТПО, за работодателя се оказва невъзможно да изчисли и определи точния размер на дължимото на работника трудово възнаграждение. След 22.01.2021г. работникът не е полагал труд, не се е явявал на работа и не е ползвал отпуск. Тъй като са текли преговори за прекратяване на трудовия договор по взаимно съгласие, ответникът не е пристъпил към дисциплинарното уволнение на ищеца, нито е бил в състояние да определи точния размер на дължимата заплата. Освен това банковата сметка на работодателя е била внезапно блокирана и той не е можел да преведе дължимото трудово възнаграждение. Не са налице основанията за прекратяване на ТПО по чл.327 КТ, тъй като вземането на работника не е било безспорно по основание и размер. Това е така, доколкото работникът е имал изцяло недобросъвестно поведение, защото заблудил работодателя, че ще ползва отпуск, а не подал такава молба. Дисциплинарното наказание е законосъобразно, при спазена процедура по чл.193 КТ, като нарушенията са тежки и обуславят наложеното уволнение. Работодателят не е знаел за страничния проект на работника, налице е злоупотреба с доверие. Моли се за

отхвърляне на иска.

Бургаският районен съд, след като взе предвид исковата молба и изложените в нея доводи, становището на ответната страна, събраните по делото доказателства и като съобрази закона, намира следното:

Искът е неоснователен.

Фактите, свързани с прекратяване на трудовото правоотношение на ищеца се установяват от писмените доказателства по делото.

Ищецът е бил работник на ответното дружество по силата на трудов договор от 08.01.2018г.

Със свое заявление Б. е уведомил работодателя си, че към 18.02.2022г., когато заявлението е подписано от него, не му е изплатено трудовото възнаграждение за месец януари 2021г. Ето защо на основание чл.327, ал.1, т.2 КТ ищецът е заявил, че прекратява едностранно трудовото си правоотношение с Верайн Лабс ЕООД, считано от датата на получаване на заявлението, поради забавяне изплащането на трудовото възнаграждение.

В последствие, работодателят е изпратил до работника покана, изх. № ***2021г., с която на основание чл.193 КТ го е приканил да даде обяснения във връзка с допуснати нарушения на трудовата дисциплина. С тази покана е задвижена процедура по налагане на дисциплинарно наказание на ищеца. Със заповед № ***2021г. работодателят е наложил на работника дисциплинарно наказание "уволнение" и е прекратил трудовото му правоотношение. В заповедта обстойно са изложени нарушенията на трудовата дисциплина, вменени на ищеца.

Спорът по делото касае въпроса, дали нарушенията са извършени, респ. тяхната тежест, както и може ли работникът да бъде дисциплинарно уволнен, след като, по негови твърдения, той е прекратил трудовото си правоотношение преди образуване на процедурата по дисциплинарното уволнение.

Районният съд намира, че Б. законосъобразно е бил наказан с дисциплинарно наказание "уволнение". Спазена е процедурата по налагане на дисциплинарното наказание, тъй като надлежно са изискани обяснения от ищеца по реда на чл.193 КТ. Поканата да даде тези обяснения е връчена преди налагането на самото наказание. Заповедта за налагане на наказанието и за прекратяване на ТПО съдържа всички законови реквизити по чл.195 КТ. В нея ясно, подробно и безпротиворечиво са описани вменените на ищеца нарушения на трудовата дисциплина. Те всъщност основно представляват два вида, а именно невявяване на работа от 23.01.2021г. до 08.03.2021г. и злоупотреба с доверието на работодателя в периода от 27.06.2020г. до 08.03.2021г., изразяващо се в работа по проект NetClave, съдържащ съществени сходства с идеите, концепциите и разработките на работодателя и разработвания от него продукт, работа по горепосочения проект, извършвана без знанието и съгласието на работодателя /нарушение на чл.12 от трудовия договор/, като част от работата е извършвана в работно време и проектът на ищеца е разработен от дружеството *** ЕООД, с едноличен собственик и управител самия ищец, като дружеството е регистрирано в ТР без

предварително да е поискано съгласието на работодателя и без той да бъде уведомен за наличния конфликт на интереси, изразяващ се в работа за дружество, извършващо сходна дейност.

Дори и да се счете за недоказано първото нарушение, а именно неявяването на работа на ищеца за повече от два дни, доколкото той като компютърен специалист е можел, а и вероятно е работел дистанционно от дома си, съдът намира, че другото нарушение, а именно злоупотребата с доверието на работодателя, се установява от данните по делото. Няма спор всъщност, че Б. е разработил и използвал компютърния проект NetClave, представляващ софтуерен и хардуерен кибер ключ за сигурност, базиран на самоличността на потребителя. Според изготвената техническа експертиза, профилът на проекта е създаден в интернет през 2020г., като файловете са качени от Б.. Вещото лице е категорично, че проектът на ищеца използва дигитална самоличност за удостоверяване, ето защо той може да се квалифицира като проект, конкурентен на тези, разработени от работодателя. Също според вещото лице, като собственик на проект се посочва дружеството “****” ЕООД. За авторството на Б. по отношение на проекта показания са дали и свидетелите Маркова и В..

Работата на ищеца по този проект е в нарушение на сключения трудов договор. Според чл.12 от договора, служителът е длъжен да работи изключително за работодателя по време на действието на договора и няма право да сключва трудови договори с други работодатели по смисъла на чл.111 от КТ, както и граждански договори, по които се осъществява сходна с описаната в този трудов договор дейност, освен след предварително писмено съгласие на работодателя. Тази разпоредба на трудовия договор е нарушена, защото ищецът е разработил и използвал проекта NetClave, за който експертизата е установила, че е конкурентен на проектите, разработени от работодателя. Освен това собственик на проекта е *** ЕООД, което дружество е еднолична собственост на Б. и е създадено през 2020г., след подписване на трудовия договор. Създаването на това дружество, което оперира с проекта е дейност, сходна с дейността на ищеца като служител на работодателя. Всъщност ищецът не е довел до знанието на работодателя си разработването и използването на проекта паралелно с неговата дейност по трудовия договор. Доколкото проектът е конкурентен на дейността на самия работодател и последният не е знаел за този факт, налага се извод, че ищецът е извършил дисциплинарно нарушение по чл.187, ал.1, т.8, пр. 1 КТ, а именно злоупотреба с доверието на “Верайн Лабс“ ЕООД. Според чл.190, ал.1, т.4 КТ за злоупотреба с доверието може да се налага дисциплинарно уволнение. В случая БРС е на мнение, че нарушението е достатъчно тежко тъй като самата дейност на ответното дружество, видно от записването в ТР, е свързана с разработване на интегрирани хардуерни и софтуерни решения и приложения и предоставяне на услуги, свързани с дигиталните технологии. Разработвайки проекта си в същата област, като конкурентен на дейността на “Верайн Лабс“ ЕООД, без последният да знае за този факт и отчитайки, че проектът е записан като собствен на дружеството на Б., съдът намира, че ищецът е извършил сериозна злоупотреба с доверието на работодателя. Налице е конфликт на интереси, допуснат от Б., като работодателят е разбрал за

конкурентния проект едва през януари 2021г. Нарушението на трудовата дисциплина е съществено и оправдава наложеното дисциплинарно уволнение. Периодът на нарушението е изрично записан в заповедта за уволнение, поради което законът е спазен и по отношение на това изискване.

Относно претендираното от ищеца прекратяване на ТПО с негово заявление, съдът намира следното:

Както стана ясно, Б. е изпратил до ответния работодател заявление, че прекратява трудовия си договор на основание чл.327, ал.1, т.2 КТ. Това заявление е получено от управителя К. Ц. на 22.02.2021г., видно и от признанието му в съдебното заседание. Принципно, с получаване на заявлението, отправено от Б., трудовото му правоотношение следва да се счита за прекратено без предизвестие, независимо от това дали са били налице предпоставките на чл.327, ал.1, т.2 КТ. БРС обаче взема предвид съдебната практика, обективизирана с решение № 289/18.11.2014г. на ВКС по гр.дело № 1289/2014г. и определение № 1071/15.10.2010г. на ВКС по гр.дело № 562/2010г., според която трудовото правоотношение не се прекратява, ако работникът злоупотреби с правото си по чл.327 КТ, например за да избегне налагането на дисциплинарно наказание за нарушение, което е извършено преди отправянето на едностранното заявление. Случаят на настоящото дело е именно такъв. След като работодателят е разбрал за конкурентния проект на Б., между тях е започнала от края на януари 2021г. интензивна електронна кореспонденция, която е имала за цел да се намери начин за прекратяване на трудовия договор, максимално изгоден и за двете страни. Било е предложено на ищеца да се прекрати ТПО по взаимно съгласие, но в крайна сметка до това не се е стигнало, след като ищецът е поискал в споразумението да се включат клаузи, неизгодни за ответника. Междувременно ответникът на няколко пъти е искал от ищеца обяснения за проекта му и за това защо не си подава молба за ползване на отпуск, като същевременно не престира труд, указал му е, че ако отношенията не се уредят по взаимно съгласие, ще предприеме действия по налагане на дисциплинарно уволнение. Следователно ищецът е бил съвсем наясно, че ще му бъде потърсена дисциплинарна отговорност и за да избегне този развой на събитията, е подал заявление да прекрати ТПО по чл.327 КТ. Налице е случай на превратно и недобросъвестно упражняване на правата на ищеца, в нарушение на чл.8 КТ, поради което неговото заявление за прекратяване на трудовия му договор не следва да се счита за породило правни последици. След като това заявление не е породило последици, ТПО не е било прекратено от ищеца. То е останало да съществува и е прекратено от работодателя с процесната заповед за дисциплинарно уволнение.

Както стана ясно, извършено е сериозно нарушение на трудовата дисциплина, поради което ищецът правилно е наказан с уволнение. Искът за отмяната на уволнението е неоснователен и като такъв трябва да бъде отхвърлен.

На основание чл.78, ал.3 ГПК ищецът трябва да бъде осъден да заплати на ответника разноски от 1950 лева за адвокатско възнаграждение и експертиза.

Мотивиран от горното, Бургаският районен съд

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ иска на Г. К. Б., ЕГН ***** от *** против ”Верайн Лабс” ЕООД, ЕИК ***, със седалище и адрес на управление ***, представлявано от К. М. Ц. и Ф. Ф. К. Г. с правно основание чл.344, ал.1, т.1 КТ за признаване за незаконно и за отмяната на уволнението му, извършено със заповед № ***2021г. за налагане на дисциплинарно наказание “уволнение“ и прекратяване на трудовото правоотношение.

ОСЪЖДА Г. К. Б., ЕГН ***** от *** да заплати на ”Верайн Лабс” ЕООД, ЕИК ***, със седалище и адрес на управление ***, представлявано от К. М. Ц. и Ф. Ф. К. Г. сумата от **1950 лева** /хиляда деветстотин и петдесет лева/ разноси по делото.

Решението подлежи на обжалване пред Бургаския окръжен съд в двуседмичен срок от връчването му на страните.

Съдия при Районен съд – Бургас: ((П)