

РЕШЕНИЕ

№ 15662

гр. София, 28.09.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 58 СЪСТАВ, в публично заседание на четиринадесети декември през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: СВЕТЛАНА Й. БЪЧЕВА

при участието на секретаря МАГДАЛЕНА ИВ. РАНГЕЛОВА
като разгледа докладваното от СВЕТЛАНА Й. БЪЧЕВА Гражданско дело № 20221110153435 по описа за 2022 година

Производството по делото е образувано по предявени от Д. В. Д. против УМБАЛ „*****“ ЕАД искове: - по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ – за установяване незаконност и отмяна на прекратяване на трудов договор, обявено със Заповед № 58/09.08.2022 г. на изпълнителния директор на ответното дружество; по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ - за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност, която съгласно допълнително направеното уточнение е „заместник-директор кризисни ситуации, медицински и административни дейности-база УРВИЧ“; по чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. чл.225, ал.1 КТ - за обезщетение в размер на 30 000 лв. и за оставане без работа в периода 30.09.2022- 30.03.2023 г. Ищецът твърди, че по време на ползван от ищеца отпуск по болест е узнал, че на неговото място е назначен нов служител; заповедта не му е връчена съобразно закона; Счита, че не са били налице условията по чл. 328, ал.2 КТ – за уволнение на ищца като служител от ръководството на ответното дружество и с оглед сключване на нов договор за управление. Конкретни съображения не се излагат.

От страна на ответника се твърди, че заповедта е връчена при отказ в присъствие на свидетели, на дата 09.08.2022г.; болничният лист, в който е посочен период на нетрудоспособност от дата 09.08.2022 г., е отменен с решение на ЛКК; Твърдения и доводи за осъществяване на основанието по чл. 328, ал.2 КТ за уволнение на ищца като служител от ръководството на ответното дружество и с оглед сключване на нов договор за управление, не са изложени в Отговора на исковата молба.

Заявеното с Отговора възражение за прихващане, което да бъде разгледано

при евентуалност, не е прието за съвместно разглеждане, тъй като от страна на ответника не е изпълнено даденото му указание да уточни размер на вземането по чл. 220 КТ, с което претендира прихващане.

Съдът, след като обсъди събраните по делото доказателства, намира от фактическа и правна страна следното:

Не се спори, че ищецът е работил при ответника на длъжност „заместник-директор кризисни ситуации, медицински и административни дейности-база УРВИЧ” (посочена в Допълнително споразумение № 779/31.08.2021 г. към трудовия договор) до прекратяването на договора с ответника.

Възражението на ищеца, че заповедта за прекратяване на трудовия договор не му е връчена съобразно закона, по същество представлява твърдение за незаконосъобразно прекратяване на трудовия договор с оглед съобщаването на волеизявлението на работодателя за прекратяване на договора.

В представеното заедно с исковата молба Заявление вх.№ 4259/27.09.2022 г. до работодателя (който документ не се ползва с обвързваща доказателствена сила) ищецът е заявил, че до 21.09.2022 г. е бил в отпуск по болест; на 23.09.23 г. се е явил на работа и бил уведомен, че на неговата длъжност е назначено друго лице; не е получил съдействие за снабдяване с документи за прекратяването на договора, нито е имал достъп до вещите си в кабинета, включително и към момента на подаване на заявлението.

Според ръкописните изявления, положени върху представения от ответника документ на Заповед № 58/09.08.2022 г. (за прекратяване на договора), „на дата 09.08.2022 г. служителят (ищецът Д. Д.) отказва да получи заповедта. Отказът е удостоверен с подписа на двама свидетели...” В документа са посочени имената на свидетелите, като същите лица, разпитани в съдебно заседание, потвърждават, че са присъствали на среща между ищеца и изпълнителния директор в кабинета на последния, където са чули/било им е казано в присъствие на ищеца и директора, че се прекратява договора на Д., а Д. бил отказал да получи заповедта.

При тези доказателства относно и във връзка с връчването на заповедта/уведомяването на ищеца за прекратяване на трудовия му договор, съдът намира, че трудовият договор на ищеца е незаконосъобразно прекратен по следните съображения:

Известна е на съда в настоящия състав установената практиката на ВКС, в това число и Решение № 386/31.10.2011 г. по гр.дело № 1309/2010 г. на ВКС, IV Г.О., с която практика се приема, че е допустимо така нареченото връчване при отказ на заповедта за уволнение, както и че законът – чл.335 КТ не предвижда изискване отказът на работник да получи заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение задължително да бъде отразен върху самата заповед; че отказът може да бъде установен с всички доказателствени средства, а когато такива средства бъдат свидетелски

показания, то свидетелите следва да могат да установят пред съда, че писменото изявление на работодателя за прекратяването е достигнало до адресата.

Съгласно чл. 335, ал. 1, т. 3 КТ обаче, трудовият договор се прекратява **писмено**, като при прекратяване без предизвестие трудовият договор се прекратява от момента на **получаването на писменото изявление за прекратяването на договора**.

Съдът в настоящия състав намира, че след отмяната на ГПК от 1952г. (отм. от 01.03.2008 г.) на още по-голямо основание не следва да се приема за редовно връчване на заповед за уволнение, когато връчването е при отказ, макар и в присъствие на свидетели, с чийто подпис върху документа е удостоверен отказът. Макар да не бе правно издържана (от гледна точка на различието между процесуални и материално правни отношения), тази възможност – за връчване при отказ, следваше от стария ГПК от 1952г. (отм. от 01.03.2008 г.), който в чл. 47, ал. 1 допускаше връчване при отказ, при условие че отказът бъде удостоверен с подписа на поне на един свидетел и при отбелязани от връчителя три имена на свидетеля. Действащият ГПК от 2008 г. не допуска свидетели в процедурата по връчване, именно защото такава възможност компрометира сигурността на връчването.

От друга страна, формулировката на цитираната норма на чл. 335, ал. 1, т. 3 КТ не допуска разширително тълкуване. Нормата е ясна – за да се счита, че изявлението на работодателя за прекратяване на трудовия договор е достигнало до служителя, съответно – че е произвело прекратяващ трудовото правоотношение ефект, не е достатъчно на служителят да му бъде съобщено, че има издадена заповед за уволнение или на служителя да бъде показана заповедта за уволнение, а е необходимо според чл. 335, ал. 1, т. 3 КТ служителят **фактически да получи** писмената заповед за уволнение. В случая на връчване при отказ, обстоятелствата са различни – **служителят не получава заповедта за уволнение, а отказва да я получи**, и поради това не е допустимо практиката на връчване при отказ да се обосновава с нормата на чл. 335, ал. 1, т. 3 КТ

Изискването на закона, служителят **фактически да получи** писмената заповед, е съществено с оглед правото на защита на служителя (и като се има предвид другата установена съдебна практика – за изчерпателност на възраженията на служителя срещу уволнението при евентуален иск за отмяна на уволнението).

Следва да се има предвид, че установената съдебна практика, която допуска връчване на заповед за уволнение при отказ (с подпис на свидетели) нарушава баланса в правоотношението на двете страни по трудово правоотношение, в което правоотношение по правило двете страни са равнопоставени като страните по всички други материално правни отношения на частното право.

Същият извод се налага за настоящия съдебен състав и при тълкуване съобразно чл. от Закона за нормативните актове. Съгласно **чл. 46, ал. 1 ЗНА**, *разпоредбите на нормативните актове се прилагат според точния им*

смисъл, а ако са неясни, се тълкуват в смисъла, който най-много отговаря на други разпоредби, на целта на тълкувания акт и на основните начала на правото на Република България. Съгласно чл. 46, ал. 2 ЗНА, когато нормативният акт е непълен, за неуредените от него случаи се прилагат разпоредбите, които се отнасят до подобни случаи, ако това отговаря на целта на акта.

Затова, дори и да се приеме, че КТ не урежда хипотезите на връчване на заповедта за уволнение, когато служителят отказва да я получи, то приложимо следва да е нормата на чл.195, ал. 2 КТ, която урежда най-близката по смисъл хипотеза - случаите на връчване на заповед за дисциплинарно наказание – „заповедта се **връчва** срещу подпис на работника или служителя, като се отбелязва датата на връчването. При невъзможност заповедта да бъде връчена на работника или служителя работодателят му я изпраща с препоръчано писмо с обратна разписка“.

По повод второто възражение на ищеца срещу законосъобразността на уволнението - че е узнал за заповедта по време на ползване на отпуск по болест:

Пропуснато е да бъдат дадени указания на ищеца да уточни кога и как конкретно по време на отпуск е узнал, че на неговото място е назначен нов служител, съответно е узнал за прекратяването на трудовия му договор. При липсата на посоченото уточнение и с оглед писмените доказателства съдът намира това възражение на ищеца за неоснователно. Според представения от ищеца болничен лист № Е20221145709, ищецът е ползвал отпуск за временна нетрудоспособност от 09.08.2022 г. (дата на издаване и връчване при отказ на заповедта) до 19.08.2022 г., като в приетото по почин на самия ищец цитирано по-горе Заявление вх.№ 4259/27.09.2022 г. до работодателя, ищецът е заявил със същото, че до 21.09.2022 г. е бил в отпуск по болест, а след изтичането му, когато на 23.09.23 г. се е явил на работа, ищецът е бил уведомен, че на неговата длъжност е назначено друго лице. Следва, че според представените от самия ищеца доказателства, той е получил в устна форма сведения за уволнението му, след като се е бил върнал на работа след изтичане на срока на отпуск. Независимо от изложеното, ползването на отпуск при уволнение е факт с правно значение с оглед закрилата по чл. 333 КТ, но тази закрила не обхваща всички случаи на уволнение, както не обхваща и основаниято, на което е прекратен трудовия договор на ищеца (по чл. 328, ал. 2 КТ), а обхваща само уволненията, извършени на основанията по [чл. 328, ал. 1, точки 2, 3, 5 и 11](#) и [чл. 330, ал. 2, т. 6](#), видно от нормата на чл. 333, ал. 1 КТ, поради което съдът намира това възражение на ищеца срещу уволнението за неоснователно.

Относно възражението на ищеца, че не са били налице условията по чл. 328, ал.2 КТ – за уволнение на ищеца като служител от ръководството на ответното дружество и с оглед сключване на нов договор за управление. Съгласно чл. 328, ал.2 КТ, освен в случаите по ал. 1, служителите от ръководството на предприятието могат да бъдат уволнени с предизвестие в сроковете по [чл. 326, ал. 2](#) и поради сключването на договор за управление на предприятието. Уволнението може да бъде извършено след започване на

изпълнението по договора за управление, но не по-късно от 9 месеца.

От страна на ответника, чиято е доказателствената тежест, не е проведено убедително за съда доказване, че е осъществено посоченото в заповедта основание за уволнение по чл. 328, ал. 2 КТ. Отговорът на исковата молба не съдържа каквито и да било твърдения, обосноваващи хипотезата на чл. 328, ал. 2 КТ – например: защо се счита, че ищецът е заемал длъжност, с оглед която се явява служител от ръководството на предприятието и конкретно с функции по смисъла на § 1, т. 3 от ДР на КТ; с кого е бил сключен предходния договор за управление, съответно защо именно посоченият в заповедта Договор № РД-16-657/18.11.2021 г. за възлагане на управлението (с дата, далеч преди уволнението) е причина за прекратяване на договора с ищеца.

Съдът няма задължение да проверява дали с Отговора ответникът заявява твърдения/възражения по всички обстоятелства, посочени в исковата молба. След като подаденият от ответника Отговор съдържа изискуемите от чл. 132, ал. 2, т. 4 и т. 5 *„становище по обстоятелствата, на които се основава искът и възражения на ответника срещу иска и обстоятелствата, на които те се основават“*, съдът няма задължение да указва на ответника, че не е изложил становище, съответно не е възразил по едно от всички оплакванията на ищеца в исковата молба срещу уволнението.

В тази процесуална ситуация – липса на твърдения, които да обосновават осъществяване на основанието, на което е прекратен договора на ищеца, за съда единственото, което се изяснява от представения от ответника в първо съдебно заседание документ на Договор № РД-16-657/18.11.2021 г. за възлагане на управлението (посоченият в заповедта за уволнение), е съдържанието на този договор, в това число, че на посочената дата е сключен договор с три лица (сред които и подписалият заповедта за уволнение д-р Дечо Дечев), които заедно сформират Съвет на директорите на ответното дружество, като на Съвета на директорите е възложено управлението на дружеството. Не е ясно дали посочените в договора лица са различни от предходните, които са изпълнявали задачите по управление – което е едната хипотеза по чл. 328, ал. 2 КТ, когато е обосновано правото на новите управляващи по своя самостоятелна преценка да подберат служителите от ръководния екип, съответно да бъдат прекратени договорите на досегашните подчинени служители с ръководни функции. Или е налице хипотеза, в която се сключва нов договор за управление с досегашните управляващи, като е възложена нова бизнес задача.

В случая в договора не е определена конкретна бизнес задача, а вместо това е с клаузата на т. 5.2 от представения Договор № РД-16-657/18.11.2021 г. за възлагане на управлението (л. 54 от делото) определените членове на Съвета на директорите са задължени „да разработят и предложат на принципала“ на лечебното заведение бизнес програма и да я представят на принципала за одобрение. При липсата на доказателства по делото, които да установяват, че е била разработена и одобрена от принципала нова бизнес програма, при така формулираното в т. 5.2 от договора следва да се приеме, че нова бизнес програма няма приета от принципала, съответно не е възложена на новите управляващи за изпълнение нова програма, която да налага преценка на подходящите за изпълнение на тази програма служители от ръководния екип, от което пък следва, че фактическият състав на основанието за уволнение по чл. 328, ал. 2 КТ не е напълно завършен. Защото дори и предвиденото за членовете на Съвета на директорите задължение да разработят нова бизнес програма да бъде изпълнено от тях и такава програма да бъде изготвена, тази програма подлежи на последваща преценка и одобрение от принципала, като е възможно и да не бъде одобрена -хипотеза, в която отново основанието за уволнение по чл. 328, ал. 2 КТ за уволнение не е осъществено, защото не се установява към датата на връчване на заповедта (дори и условно да се приеме, че е посочената в документа – 09.08.2022 г.) да има възложена конкретна нова бизнес задача, именно с оглед която да е била направена преценката на работодателя, че ищецът не е подходящ като служител от ръководния екип.

По тези съображения – липса на твърдения, обосноваващи основанието за уволнение, съдът не обсъжда останалите доказателства (сведения в свидетелските показания, събрани по почин на ответника, и извадка от ТР, представена от ищеца) - поради неяснота, твърдения за какви фактически обстоятелства да изследва съда, за да установи дали се подкрепят от доказателствата. Недопустимо е съдът да обсъжда дали са доказани направените за първи път с Писмената защита (което е след приключване на съдебното дирене) твърдения на ответника за фактически обстоятелства, които ответникът счита, че обосновават хипотезата на чл. 328, ал. 2КТ.

Изложеното мотивира съда да приеме, че извършеното със Заповед № 58/09.08.2022 г. на изпълнителния директор на УМБАЛ „*****

*****“ ЕАД уволнение на ищеца е незаконно и като такава следва да бъде отменено – поради незаконосъобразно прекратяване на трудовия договор чрез връчване на заповедта за уволнение при условията на отказ с участие на свидетели, както и поради това, че не е осъществено посоченото в заповедта за уволнение основание по чл. 328, ал. 2 ГПК за уволнение. **Предявеният иск по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ се явява основателен.**

Незаконността на извършеното уволнение и това, че прекратеният трудов договор е бил за неопределено време, представляват основание за уважаване на предявения иск по **чл.344, ал.1, т.2 КТ** - за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „заместник-директор кризисни ситуации, медицински и административни дейности-база УРВИЧ”, поради което и този иск се преценява за основателен.

Относно иска по чл.344, ал.1, т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 КТ - за заплащане на обезщетение в размер на 30 000 лв. и за оставане без работа в периода 30.09.2022- 30.03.2023 г.

Въз основа на извършена в съдебно заседание констатация от Трудова книжка, при която е установено, че след датата вписаната като дата на прекратяване на трудовия договор с ответника в трудовата книжка е отбелязано започване на работа при нов работодател на дата 07.12.2022 г., съдът намира, че ищецът има право на обезщетение за оставане без работа по трудов договор поради спорното уволнение за периода 30.09.2022 г.- 06.12.2022 г. За остатъка от време до края на 6-месечния период след уволнението, не се твърди и ищецът не претендира обезщетение за получаване по-ниско възнаграждение при новия работодател. По делото не е назначена експертиза, поради което по реда на чл. 162 ГПК и въз основа на неоспорените фишове за заплати, от които е видно, че последен пълен отработен месец е месец юни 2022 г., през който месец брутно трудово възнаграждение е в размер на 7 444 лв. (с 338,36 лв. среднодневно възнаграждение на база 22 работни дни от м.6.2022г.), съдът намира, че следващото се за 48 работни дни оставане без работа обезщетение е в размер на **16 241,45 лв.** (48 x 338,36 лв.), **за колкото искът по чл.344, ал.1, т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 КТ се явява частично основателен.**

При този изход на спора и на основание чл. 78, ал. 1 ГПК на ищеца се следва присъждане на **1270,70 лв.** като разноски за адвокатско възнаграждение (от претендирани и доказани в размер на 1500 лв., след като се приеме, че по 1/3 част от хонорара на адвоката е платена за всеки от трите иска, съответно по 500 лв. за всеки от трите).

На основание чл. 78, ал. 3 ГПК ответникът има право на разноски съответно на отхвърлената част от иска по чл.225, ал. 1 КТ, но разноски не се претендират.

На основание чл. 78, ал. 6 ГПК ответникът следва да заплати в полза на съда сумата **749,66 лв.** - държавни такси за исковете по чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т.3 КТ (съответно: 80 лв., 80 лв., 649,66 лв.)

Мотивиран от изложеното, СЪДЪТ

РЕШИ:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО И ОТМЕНЯ, на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, уволнението на Д. В. Д. с ЕГН *****, извършено със Заповед № 58/09.08.2022 г. на изпълнителния директор на УМБАЛ „*****“ ЕАД.

ВЪЗСТАНОВЯВА, на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ, Д. В. Д. с ЕГН *****, на заеманата преди уволнението длъжност в УМБАЛ „*****“ ЕАД.

ОСЪЖДА, на основание чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 КТ, УМБАЛ „*****“ ЕАД с ЕИК *****54 да заплати на Д. В. Д. с ЕГН ***** сумата **16 241,45 лв.** – обезщетение за оставане без работа в периода 30.09.2022 г.- 06.12.2022 г., ведно със **законната лихва**, считано от датата на исквата молба (03.10.2022 г.) до окончателното изплащане, както и сумата **1270,70 лв.** – съдебни разноски.

ОТХВЪРЛЯ предявения от Д. В. Д. против УМБАЛ „*****“ ЕАД иск по чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 КТ – за разликата над **16 241,45 лв.** до пълния претендиран размер от **30 000 лв.**, както и за периода **07.12.2022 г. - 30.03.2023 г.**

ОСЪЖДА УМБАЛ „*****“ ЕАД с ЕИК *****54 да заплати в полза на СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, на основание чл. 78, ал. 6 ГПК, сумата **749,66 лв.** – държавни такси.

Решението може да бъде обжалвано пред Софийски градски съд с въззивна жалба в 2-седмичен срок, считано от датата на връчване на препис от решението.

Съдия при Софийски районен съд: _____