

РЕШЕНИЕ

№ 111

гр. Разград, 24.02.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – РАЗГРАД в публично заседание на двадесет и трети февруари през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: СВЕТЛАНА К. ЧОЛАКОВА

при участието на секретаря СРЕБРЕНА СТ. РУСЕВА
като разгледа докладваното от СВЕТЛАНА К. ЧОЛАКОВА Гражданско дело
№ 20213330102529 по описа за 2021 година

Производството е с правно основание чл.344 ал.1 т.1, 2 и 3 от КТ, чл.128 т.2КТ.

Депозирана е искова молба от А.. М. Х., с която са предявени обективно съединени искове срещу Евробус ЕООД гр.Русе, за отмяна на заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение, за възстановяване на преди заеманата длъжност и за заплащане на обезщетение за период от 21.01.2021г. до постановяване на решението - времето, през което ищеца е останал без работа в резултат на уволнението, а именно за периода 21.10.2021г. – 21.01.2022г. в размер на 915лв. , сумата 65 лв. представляваща неизплатено трудово възнаграждение за м. септември 2021г., законната лихва. Иска разноси. Сочи се, че със Заповед №82/21.10.2021г. трудовият договор с дружеството е прекратен, поради дисциплинарно уволнение, считано от връчване на заповедта. Твърди, че заповедта е незаконосъобразна, като в същата са изложени конкретни мотиви свързани с нарушения на трудовата дисциплина както следва: по чл.190 ал.1 т.4 КТ - злоупотреба с доверието на работодателя; чл.190 ал.1 т.7 КТ вр. с чл.187 ал.1 т.3, т.7 т.9 КТ - неизпълнение на възложената работа, неспазване на техническите и технологични правила; неизпълнение на законовите нареждания на работодателя и увреждане на имуществото на работодателя и разпиляване на материали, суровини, енергия и други средство. Твърди, че описаните нарушения са посочени бланкетно, няма мотиви в какво се изразява неспазването на техническите и технологичните правила; в какво се изразява разпиляването на материали, енергия и т.н. Като основание за налагане на дисциплинарно наказание се изразявало в следното: В дадените обяснения по реда на чл.193 КТ получила от касата на дружеството сумата 240 лв. на два пъти - първо 200лв., на 01.10.2021г. след това на 02.10.2021г. още 40лв. Всичко това е станало със знанието на работодателя и в присъствието на колегата Х.. Дори втората сума получила по уведомяване и покана на г-жа Х.. Сумата 240 лв. била

дължима и представлява трудово възнаграждение за м. септември 2021г., което следвало да се изплати в размер на 305лв., съобразно сключен анекс към трудов договор. В анекса нямало посочена дата за изплащане на трудовото възнаграждение след като е извършено двукратното му намаляване. Практиката била точно такава както при получаването на сумата 240лв. От момента на сключване на трудовия договор - 15.07.2020г. всеки месец ищцата е получавала трудовото си възнаграждение "на ръка"-или изпратено в плик по някой от шофьорите на автобуси или в брой от касата на дружеството. Както, че ищцата страдала от онкологично заболяване и е трудоустроена, попада под закрилата на чл.33 ал.1 т.2 КТ, което обстоятелство било известно на работодателя още при сключване на трудовия договор. Брутното трудово възнаграждение за месец предхождащ уволнението е в размер на 305лв. Ответникът уведомен по реда на чл.50 ал.2 ГПК не депозира отговор.

След преценка на събраните по делото доказателства, съдът установи следните фактически обстоятелства: Ищцата работила в ответното дружество по трудово правоотношение назначена с трудов договор №015 от 14.07.2020г. на длъжност-продавач на билети.

Със заповед №82 от 21.10.2021г., трудовото правоотношение на ищцата е прекратено, поради нарушение по чл.190 ал.1 т.4 от вр. с чл.187 ал.1 т.3 т.7 и т.9 КТ, считано от датата на връчване. В обстоятелствената част на заповедта е посочено, че са установени безспорно нарушенията на 02.10.2021г., изразяващи се в това, че на 01.10.2021г. работникът взел от касата на дружеството сумата 200лв., за да си плати заплата за м. септември, въпреки изричната забрана за това на управителя на дружеството. Като е имало писмена кореспонденция между страните. На следващия ден работникът отишъл на работното си място, и взел 40лв. в присъствието на другия работник, което е отчетено при остатъка от дневния оборот както, че е открита дисциплинарна процедура по чл.193 КТ, като е поканен да даде обяснения с уведомление от 14.10.2021г. връчена от куриер на 15.10.2021г. Депозирани писмени обяснения от работника, в които признава фактите на вземане то касата на дружеството на сумите, с които твърди, че си е платила трудовото възнаграждение за м. септември 2021г. Както, че с действията е осъществил състава на няколко дисциплинарни нарушения-злоупотреба с доверието на работодателя по чл.190 ал.1 т.4 КТ и по чл.190 ал.1 т.7 вр. с чл.187 ал.1 т.3 т.7 и т.9 КТ - други тежки нарушения на трудовата дисциплина, изразяващи се в неизпълнение на възложената работа по отчитане на получените парични ценности, неизпълнение на законните разпореждания на работодателя, увреждане имуществото на работодателя.

По делото е приложено ЕР на ТЕЛК, допълнително споразумение към трудов договор, справка за актуалното състояние на трудовите договори.

Въз основа на така установените фактически обстоятелства, Съдът направи следните правни изводи: Предявените обективно съединени иски за признаване, че уволнението, осъществено със заповед за прекратяване на трудовото правоотношение е незаконно, както и постановяване да бъде възстановена на заеманата длъжност са основателни. При спор за това, работодателят е този, който следва да докаже, че упражненото от него потестативно

право на прекратяване на трудовото правоотношение е законосъобразно - че са били налице предвидените в закона материално правни предпоставки за това и че при осъществяването му са спазени всички правила. Наказанието е наложено за извършено нарушение по чл.190 ал.1 т.4 КТ и чл.187 ал.1 т.3 т.7 и т.9 от КТ. За установяване на фактическия състав на злоупотреба с доверието на работодателя - съгласно чл.126 т.9 от КТ работникът и служителят е длъжен да бъде лоялен към работодателя си, като не злоупотребява с неговото доверие и пази доброто име на предприятието. Неизпълнението на задължението за лоялност към работодателя съставлява дисциплинарно нарушение по чл.190 т.4 от КТ – злоупотреба с доверието оказано при възлагане изпълнението на работата за длъжността. Нарушението може да е в различни форми, чиято обща характеристика е злепоставяне на отношенията на доверие между работник и работодател, компрометиращи действия от страна на работника, когато с действията е злепоставил работодателя пред трети лица, или пред работниците и служителите в предприятието, независимо дали тези действия са извършени умишлено. Не е необходимо, да е била извлечена имотна облага. От събраните доказателства не се доказва ищцата да е извършила дисциплинарното нарушение, за което е наказана. Обект на дисциплинарното нарушение са трудовите задължения на работника, които следва да изпълнява точно и добросъвестно. /чл.125 КТ/ Техния обем произтича от съдържанието на конкретното индивидуално трудово правоотношение, като при изпълнението им работника е длъжен да спазва законните нареждания на работодателя съгласно разпоредбата на чл.126 т.7 от КТ. В случая в тежест на ответника е доказването на сочените обстоятелства в заповедта, а доказателства за това не са представени. Не е ясно и дали е спазена процедурата по реда на чл.333 КТ от работодателя, за разрешение от ДИТ във връзка със заболяването на ищцата, за което е приложено ЕР ТЕЛК от 14.07.2020г. След като ответникът не доказва всички елементи от състава на дисциплинарното нарушение - фактическия състав в процесната заповед, остана не доказано извършено нарушение на трудовата дисциплина, както и че описаните действия на ищцата в същата, са осъществени от нея. Предвид основателността на първия иск, следва да бъде уважен и вторият иск, като ищцата следва да бъде възстановена на преди заеманата длъжност – “продавач билети”.

По отношение на иска за заплащане на обезщетение по чл.225 ал.1 от КТ, в тежест на ищеца е да докаже, че е претърпял имуществени вреди /пропуснати ползи/ в резултат на незаконното уволнение, изразяващи се в правото на получава трудово възнаграждение и периода за това. В случая ищецът черпи права от настъпването на тези имуществени вреди – в случай, че те са настъпили, на работника се дължи обезщетение по чл.225 ал.1 от КТ, в този смисъл е и практиката на ВКС. По делото ищцата е ангажирала доказателства за това обстоятелство, като се установява от приложената справка от НАП, че на 24.01.2022г. е регистрирано трудовото и правоотношение с друг работодател, като от 21.10.2021г. до този момент няма отразяване за такова правоотношение. Поради което се установи, че за процесните три месеца същата е останала без работа. Поради което искът за заплащане на сумата 915лв./3х305лв./ е доказан. Ответникът от своя страна не е ангажирал доказателства за изплащане на претендирано възнаграждение за м. септември 2021г. в размер на 65лв., поради което намира, че тази претенция е основателна.

С оглед основателността на претенциите ответникът следва да заплати на ищеца на основание чл.78 ал.1 от ГПК, сумата 350лв. заплатено адвокатско възнаграждение съразмерно уважените искове.

За уважените двата оценяеми и един неоченяеми иска ответникът следва да заплати държавна такса в размер на 130лв. по сметка на РС Разград

Разноски по делото от бюджета на съда не са направени.

Воден от гореизложеното, Разградският районен съд

РЕШИ:

ПРИЗНАВА уволнението, наложено на А.. М. Х., ЕГН*****, адрес гр.***** със Заповед №82/21.10.2021г. на управителя на Евробус ЕООД, ЕИК123119349, адрес гр.Русе, област Русе, бул. Цар Освободител №155 за **НЕЗАКОНОСЪОБРАЗНО** и **Я ВЪЗСТАНОВЯВА** на преди заеманата от нея длъжност “продавач билети”.

ОСЪЖДА Евробус ЕООД, ЕИК123119349, адрес гр.Русе, област Русе, бул. Цар Освободител №155 да заплати на А.. М. Х., ЕГН*****, адрес гр.***** сумата 915лв./деветстотин и петнадесет лева/ обезщетение по чл.225 ал.1 от КТ за оставането и без работа за периода от 21.10.2021г. до 23.01.2022г., сумата 65лв./шестдесет и пет лева/ представляваща незаплатено трудово възнаграждение за месец септември 2021г., ведно със законната лихва, считано от 03.12.2021г. до изплащането на сумите както и сумата 350лв. /триста и петдесет лева/ за разноски.

ОСЪЖДА Евробус ЕООД, ЕИК123119349, адрес гр.Русе, област Русе, бул. Цар Освободител №155 **ДА ЗАПЛАТИ** по сметка на РРС държавна такса 130лв. /сто и тридесет лева/.

Решението подлежи на обжалване пред Разградския окръжен съд в двуседмичен срок от 10.03.2022 г.

Съдия при Районен съд – Разград: _____