

РЕШЕНИЕ

№ 6552

гр. София, 11.04.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 156 СЪСТАВ, в публично заседание на първи април през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: ВА

като разгледа докладваното от ВА Гражданско дело № 20231110121296 по описа за 2023 година

РЕШЕНИЕ

11.04.2024 г., гр. София

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, I I Г. О., 156-ти състав, в открито публично заседание на първи април през две хиляди и двадесет и четвърта година, в състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ: ВА

при секретаря ДЛ, като разгледа докладваното от съдия ВА гр. дело № 68640/2023 г. по описа на СРС, за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 124 и сл. ГПК.

Подадена е искова молба от С. Р. Д. срещу „Х 2023“ ЕООД, като се твърди, че страните се намирили в трудово правоотношение, което било възникнало по силата на трудов договор № 013/14.04.2021 г. за длъжността „монтажник“. Поддържа, че стриктно е изпълнявал трудовите си задължения въпреки, че от м.09.2022 г., работодателят не му бил възлагал на него, но и на колегите му обекти където да се явяват за извършване на уговорената работа, но сочи, че имал прави на трудово възнаграждение при условията на престой. Навежда доводи, че е прекратил трудовото възнаграждение на основание чл. 327, ал. 1, т. 2 КТ на 19.01.2023 г. Излага съображения, че работодателят бил декларирал пред различни държавни органи неверни данни във връзка с трудовото правоотношение и прекратяването му, като от 01.02.2023 г. било посочено, че трудовото правоотношение било прекратено на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ. Твърди, че наложеното дисциплинарно уволнение било незаконосъобразно, тъй като трудовото правоотношение било прекратено

преди това. Освен това сочи, че не била спазен процедурата по чл. 193 КТ. Обосновава, че уволнителната заповед била незаконосъобразна, тъй като била и немотивирана, като в случая била налице злоупотреба с право от страна на работодателя, което аргументира. Поддържа, че размера на БТВ за последния пълен отработен месец, които предхождал месеца на уволнението бил в размер на 1400,00 лева, като поради незаконосъобразност на уволнението се дължало и обезщетение по чл. 225, ал. 1 КТ. Прави доказателствени искания за приемането на писмени доказателствени средства, както и за допускането изслушването на заключението на ССЧЕ по задачи формулирани в исковата молба, както и за допускането събирането на гласни доказателствени средства чрез разпит на свидетели при режим на довеждане за обстоятелства свързани с явяването на работа и инструкциите на работодателя, както и извършената работа. Иска уволнението да бъде признато за незаконосъобразно, да бъде осъден ответника да заплати претендираното обезщетение, както и да бъде променено основанието вписано в трудовата книга за извършеното прекратяване на правоотношението.

В срока по чл. 131, ал. 1 ГПК не е подаден отговор на исковата молба и не е изразено становище по предъявените искове, като преписа от исковата молба е връчен на ответника по реда на чл. 50 ГПК.

С Определение от 08.06.2023 г., постановено по гр. д. № 21296/2023 г. по описа на СРС, II Г. О., 156-ти състав, съдът е прекратил на основание чл. 232 ГПК производството по гр. д. № 21296/2023 г. по описа на СРС, II Г. О., 156-ти състав в частта по предъявения иск от С. Р. Д., **срещу „Х 2023“ ЕООД в частта** по предъявения иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3, във вр. чл. 225, ал. 1 КТ за заплащане на сумата от 8400,00 лева, представляващи обезщетение за оставане без работа в следствие на незаконното уволнение за периода от 01.02.2023 г. до 30.07.2023 г.

С Определение от 20.06.2023 г., постановено по гр. д. № 21296/2023 г. по описа на СРС, II Г. О., 156-ти състав, съдът е прекратил на основание чл. 232 ГПК производството по гр. д. № 21296/2023 г. по описа на СРС, II Г. О., 156-ти състав в частта по предъявения иск от С. Р. Д., **срещу „Х 2023“ ЕООД в частта** по предъявения иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 4 КТ за поправка на основанието вписано в трудовата книжка за прекратяване на трудово правоотношение.

Съдът, като съобрази правните доводи на страните, събраните писмени доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност, съгласно правилата на чл. 235, ал. 2 ГПК, намира за установено следното от фактическа и правна страна:

СРС, 156-ти състав е сезиран с конститутивен иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ.

Тежестта на доказване, тоест задължението за установяване законността на уволнението носи ответникът по настоящото дело, който по силата на § 1, т. 1 КТ е работодател на ищец. А законността на дисциплинарното наказание „дисциплинарно уволнение“ се обуславя от проявлението на обстоятелствата, предвидени чл. 195 КТ, във вр. чл. 194, ал. 1 КТ, във вр. чл. 193, ал. 1 КТ и чл. 192 КТ. След установяването факта на нарушението на трудовата дисциплина, нарушителя, времето и мястото на извършване на противоправното неизпълнение на трудовите задължения, работодателят е длъжен да субсумира тези обстоятелства под диспозицията на правната норма, регламентирана в чл. 195 КТ, във вр. чл. 186 и чл. 187 КТ, вследствие на което може да упражни своето потестативно субективно право да наложи дисциплинарно наказание на виновния работник или служител.

Приложен е Трудов договор № 013/14.04.2023 г., сключен между „ФПГ“ ЕООД от една страна в качеството на работодател и С. Р. Д. от друга страна, в качеството на служител. По силата на договора работодателят възлага, а служителят приема да извършва длъжността „Монтажник“ срещу заплащането на уговореното по договора трудово

възнаграждение.

Трудовият договор е частен диспозитивен документ, който е подписан от страните, поради което при липсата на доказателства по отношение неговата неавтентичност, последният обвързва страните във връзка с обективизираните в договора изявление и произтичащите от това права и задължения – арг. чл. 180 ГПК.

Приложено е Уведомление от 16.01.2023 г., с което ищеца е отправил едностранно адресирано изявление до работодателя, като е прекратил трудовото правоотношение на основание чл. 327, ал. 1, т. 2, пр. 1 КТ.

От неоспорена справка от електронната система на „Спиди“ (л. 10-11 в кориците на делото се установява, че Уведомление от 16.01.2023 г. е било връчено на ответника на 19.01.2023 г.

Представена е Заповед № 27/31.01.2023 г., с която е прекратено трудовото правоотношение на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ, поради дисциплинарно уволнение.

От извършени служебно справки по реда на чл. 23, ал. 6 ЗТРЮЛНЦ се установява, че ответника е променил търговската си фирма (т.е. налице е несъщинско правоприемство), като същата от „ФПГ“ ЕООД е „Х 2023“ ЕООД.

С оглед гореизложеното, съдът намира, че в случая страните са се намирали в трудово правоотношение.

Предвид разпределената доказателствена тежест, съдът намира, че ответника по делото, който се явява работодател по смисъла на § 1, т. 1 ДР на КТ не е провел пълно и главни доказване, за да се установи, че надлежно е извършено дисциплинарно уволнение. Нито е доказано, че са поискани обяснения по чл. 193 КТ, нито заповедта за уволнение е мотивирана по смисъла на чл. 195 КТ.

При налагане на съответното дисциплинарно наказание работодателят трябва да индивидуализира противоправното дисциплинарно деяние, както и субекта на нарушението – арг. чл. 189, ал. 1 КТ. Законосъобразното развитие на процедурата по налагане на дисциплинарното наказание – дисциплинарно уволнение, е предпоставена от спазването на определен ред, който да обезпечи и правото на защита на уволнения работник, както предписва правната норма, регламентирана в чл. 193, ал. 1 КТ.

Съгласно чл. 195, ал. 1 КТ дисциплинарното наказание се налага с мотивирана заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога е извършено то, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага. Чрез очертаване на фактическите и правните основание за налагане на дисциплинарното наказание се осигурява защитата на работника или служителя, който трябва да знае за какво нарушение на трудовата дисциплина се налага наказанието, а от друга страна, по този начин се очертава предметът на съдебния контрол за законосъобразност в случай на съдебно оспорване на дисциплинарното наказание.

Според нормата на чл. 195, ал. 1 КТ дисциплинарното наказание се налага с мотивирана заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога е извършено то, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага. Чрез очертаване на фактическите и правните основания за налагане на най-тежкото дисциплинарно наказания се осигурява защитата на работника или служителя, който трябва да знае за какво нарушение на трудовата дисциплина се налага наказанието, а от друга страна, по този начин се очертава предметът на съдебния контрол за законосъобразност в случай на съдебно оспорване на уволнението. Следва да се отбележи, че изискванията на чл. 195 КТ относно съдържанието на заповедта за дисциплинарно наказание са изпълнени, когато нарушението е

конкретизирано в достатъчна степен – с оглед защитата на работника или служителя и за да бъде осъществен съдебния контрол за законност на наложеното наказание. Тези изисквания са налице когато – в искането за даване на обяснения и в заповедта за налагане на наказание – нарушението е посочено по разбираем за работника начин и когато в отношенията между работника и работодателя е ясно за какво е наложено наказанието. Наличието на яснота се установява от поставените от работодателя въпроси по повод на дисциплинарното нарушение и дадените от работника или служителя отговори по чл. 193 КТ. Липсата на дадени писмени обяснения от страна на работника (по връченото му искане за даване на обяснения), когато в искането – нарушението на трудовата дисциплина е било посочено по разбираем за работника начин, са достатъчни да установят, че същият е бил наясно с причините за уволнението му. – така напр. **Решение № 7 от 23.01.2018 г. на ВКС по гр. д. № 1393/2017 г., III г. о., ГК; Решение № 66 от 25.03.2016 г. на ВКС по гр. д. № 3298/2015 г., IV г. о., ГК; Решение № 388 от 4.10.2012 г. на ВКС по гр. д. № 205/2012 г., IV г. о., ГК.**

Според нормата на чл. 193, ал. 2 КТ, когато работодателят предварително не е изслушал работника или служителя или не е приел писмените му обяснения, съдът отменя дисциплинарното наказание, без да разглежда спора по същество.

Отделно от горното, както е отбелязано по-горе доказателствения стандарт по чл. 154, ал. 1 ГПК не е изпълнен, поради което съдът е длъжен да приеме недоказания факт за неосъществил се в обективната действителност – арг. чл. 154, ал. 1 ГПК.

За пълнота трябва да бъде отбелязано и обстоятелството, че връчването на заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение, издадена от работодателя, автоматично води до прекратяване на трудовото правоотношение, независимо от това дали са били налице посочените в нея основания за уволнение, така и писменото изявление на работника за прекратяване на трудовото му правоотношение на някое от основанията по чл. 327, ал. 1 КТ води до автоматично прекратяване на трудовото правоотношение, независимо от това дали е налице посоченото в изявлението на работника или служителя основание. При незаконно (без основание) прекратяване на трудово правоотношение по чл. 327, ал. 1 КТ, работодателят разполага само с възможност да претендира от работника или служителя обезщетение за вредите, които е понесъл от неоснователното прекратяване на трудовия договор, но не и с право да иска възстановяването на вече прекратеното трудово правоотношение – така **Решение № 289 от 18.11.2014 г. на ВКС по гр. д. № 1289/2014 г., IV г. о., ГК**. Следователно, доколкото в случая е доказано, че работника или служителя е прекратил по-рано трудовото правоотношение по чл. 327, ал. 1, т. 2 КТ, то същото е прекратено, като работодателят има право само на обезщетение, доколкото по делото нито се твърди, нито се доказва наличието на злоупотреба с права. При това положение – при прекратено по-рано трудово правоотношение, последващото дисциплинарно уволнение се явява незаконосъобразно.

С оглед изложеното, съдът намира, че претенцията по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ е основателна, като уволнението следва да бъде признато за незаконно и да бъде отменено.

При този изход на правния спор с правна възможност да претендира разноси разполагат и двете страни.

Ищецът е поискал присъждането на деловодни разноси, като е доказал, че е сторил такива, поради което съобразно уважената част от исковете и прекратената част от производството на основание чл. 78, ал. 1 ГПК следва да се присъди сумата от 200,00 лева, представляващи дължимо адвокатско възнаграждение за първоинстанционното производство.

Ответникът не е поискал присъждането на разноси по прекратената част от

производството (арг. чл. 78, ал. 4 ГПК), нито е доказал, че действително е сторил такива, поради което не следва му се присъждат деловодни разноси.

Така мотивиран, Софийският районен съд

РЕШИ:

РЕШИ:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО уволнението извършено по отношение на С. Р. Д., ЕГН: *****, с адрес: гр. извършено със Заповед № 27/31.01.2023 г., с която е прекратено трудовото правоотношение на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ, поради дисциплинарно уволнение, издадена от управителя на „Х 2023“ ЕООД (с предишна търговска фирма „ФПГ“ ЕООД), ЕИК:, със седалище и адрес на управление: гр., като **ГО ОТМЕНЯ** по иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ.

ОСЪЖДА на основание чл. 78, ал. 1 ГПК „Х 2023“ ЕООД, ЕИК: **да заплати на С. Р. Д., ЕГН: *****, сумата от 200,00 лева**, представляващи дължимо адвокатско възнаграждение за първоинстанционното производство.

РЕШЕНИЕТО може да се обжалва в двуседмичен срок от 15.04.2024 г., на основание чл. 315, ал. 2 ГПК, пред Софийският градски съд с въззивна жалба.

РАЙОНЕН СЪДИЯ:

Съдия при Софийски районен съд: _____