

РЕШЕНИЕ

№ 17934

гр. София, 02.11.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 180 СЪСТАВ, в публично заседание на
шести октомври през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: АСПАРУХ ЕМ. Х.

при участието на секретаря ПАОЛА ЦВ. РАЧОВСКА
като разгледа докладваното от АСПАРУХ ЕМ. Х. Гражданско дело №
20231110100132 по описа за 2023 година

Производството по делото е образувано по подадена от Л. А. П. искова молба и уточнителна такава /л. 42/, срещу „Й“ ЕАД, с която са предявени **обективно кумулативно съединени искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 3 във вр. с чл. 225 КТ** с искане да се постанови решение, с което да бъде отменена Заповед № .../03.11.2022г., с която трудовото правоотношение между страните е прекратено на основание чл. 190, ал.1, т. 7 КТ и ответникът да бъде осъден да заплати на ищеца сумата от **6 600.00 лева** – обезщетение за времето през което е останал без работа след незаконното прекратяване на трудовото правоотношение за периода 03.11.2022 г. – 03.05.2023 г., ведно със законната лихва считано от дата на предявяване на иска до окончателно изплащане, **иск с правно основание чл. 220, ал. 1 КТ** за осъждане на ответника да заплати на ищеца сумата в размер на **1 100 лева**, представляваща обезщетение за неспазен срок на предизвестие и **иск с правно основание чл. 55, ал. 1, пр. 3 ЗЗД** за осъждане на ответника да заплати на ищеца сумата от **1 100 лева**, представляваща заплатена от ищеца сума като обезщетение на основание чл. 221, ал. 2 КТ при дисциплинарно уволнение .

Ищецът извежда съдебно предявените си субективни права при твърдения, че страните са се намирали в трудово правоотношение по силата на трудов договор № ... от 28.02.2022 г., въз основа на който е изпълнявал длъжността „продавач консултант“. Сочи, че на 03.11.2022 г., след преминат шест месечен изпитателен срок, му е наложено дисциплинарно наказание уволнение на основание чл. 190, ал. 1, т.7 КТ, което счита за незаконно. Излага, че според работодателя му на 13.06.2022 г. е извършено нарушение, изразяващо се в продажба на мобилен телефон, който клиент е пожелал да закупи на лизинг, но ищецът погрешно отразил в система плащане в брой. Аргументира, че описаното представлява техническа грешка, която била отстранена, а освен това не били настъпили негативни последици за работодателя. Твърди, че е изтекъл и срокът за налагане на дисциплинарно наказание. Досежно второто нарушение, посочено в заповедта за уволнение, ищецът излага, че на 02.11.2022 г. в Дирекция „Управление на хора и култура“, бил получен доклад за извършване на телекомуникационна измама – клиент на оператора, уведомил ответника, че вследствие на смяна на SIM карта, било проникнато в електронното банкиране на друг клиент на ответника – Й. М. Т., която претърпяла финансова загуба. Аргументира, че в

случая се касаело за недобросъвестен клиент с фалшиво пълномощно, който заявил преиздаване на SIM карта. Описва подробно случилото се на 27.10.2022 г., като в заключение сочи, че управителят е дал пълномощното на ищеца с думите „пълномощното е редовно, вкарай го в системата и преиздай картата.“ Впоследствие се установило, че пълномощното е неистинско. Аргументира, че действията са извършени вследствие изпълнение на нарежданията на работодателя чрез управителя на магазина. Освен това сочи, че е следвало да премине специално обучение за действие в такива ситуации, каквото обаче ищецът оспорва да е преведено. Проверка по случая била направена едва след подаването на сигнал от страна на Й. М. Т., като били поискани и обяснения от ищеца – в хода на които се твърди, че са му били задавани неточни въпроси. Поддържа, че при снемане на обясненията, е бил заставен да подпише представените му документи против волята му, когато отказал – бил заплашен, че ще бъде повикана охраната, а когато казал, че ще се обади на 112, бил пуснат да си тръгне. Твърди, че е с прекратено трудово правоотношение от 03.11.2022 г., като бил платил на ответника и обезщетение в размер на 1 100 лева на основание чл. 221, ал. 2 КТ. От тогава нямал сключен трудов договор. Моли съда да признае уволнението за незаконно и да го отмени, да осъди ответника да заплати обезщетение за времето, през което е останал без работа, както и обезщетение за прекратяване на трудовото правоотношение без предизвестие и връщане на сумата в размер на 1 100 лева, заплатена от ищеца на основание чл. 221, ал. 2 КТ.

В срока по чл. 131, ал. 1 ГПК е постъпил отговор от ответното дружество. Ответникът не оспорва наличието на трудово правоотношение, факта, че същото е прекратено поради дисциплинарно уволнение, че е издадена и връчена заповед .../03.11.2022 г. Излага подробни съображения в насока, че обжалваната заповед е законосъобразна, че наказанията са наложени в предвидените от закона срокове. По повод първото нарушение – погрешно отразяване на закупен телефон като платен в брой, вместо на лизинг, излага, че за извършеното нарушение ищецът не уведомил незабавно прекия си ръководител, и не предприел по своя инициатива действия по коригиране на грешката, нарушението било открито след един месец и по време на проверката станало ясно, че клиентът не може да вземе устройство на лизинг, т.к. кредитната оценка на потребителя не го позволявала поради висок риск от неплащане. Аргументира, че неплащането на лизинговите вноски е вследствие извършеното от страна на ищеца нарушение. Подробно излага, че е налице злоупотреба с доверието на работодателя. Досежно второто нарушение, сочи, че ищецът грубо е нарушил задължителните процедури и правила описани в издадени от работодателя вътрешни актове. Твърди, че ищецът е преминал необходимите обучения. Оспорва управителят на магазина да е дал твърдяното от ищеца нареждане. Твърди, че във връзка с проведената процедура по дисциплинарно уволнение на ищеца, по негови сигнали, били образувано две производства – пред изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда, Дирекция „Инспекция по труда“ – София“ – приключило с протокол за извършена проверка, видно от който не били констатирани нарушения на трудовото законодателство и пред 09 РПУ, гр. София. Подробно излага и че на ищеца са били поискани обяснения, а зададените въпроси били за конкретни факти. Оспорва ищеца да е бил заставен да подпише документи против волята му. Моли съда да отхвърли всички предявени иски. Претендира разноски.

Съдът, като съобрази становището на страните, материалите по делото и закона, намира за установено от фактическа и правна страна следното:

Предявени са обективно кумулативно съединени иски претенции с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 3 във вр. с чл. 225 КТ, чл. 55, ал. 1, пр. 3 ЗЗД и чл. 220, ал. 1 КТ.

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ.

В тежест на ответника е да докаже по делото пълно и главно, че е налице

твърдяното в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“, виновно неизпълнение на трудовите задължения от страна на служителя, индивидуализирано в процесната заповед № .../03.11.2022 г., че наложеното наказание съответства на извършените нарушения и че са спазени особените процедурни изисквания преди налагане на дисциплинарното наказание, а именно: изслушване на обяснение на дисциплинарно-отговорното лице, спазване на преклузивните срокове по чл. 194 КТ за налагане на дисциплинарно наказание и мотивиране на заповедта за уволнение.

С доклада по делото, не оспорен от страните, съдът е обявил за безспорни и ненуждаещи се от доказване следните обстоятелства: че страните са се намирали в трудово правоотношение по силата на трудов договор № ... от 28.02.202 г., въз основа на който ищецът е изпълнявал длъжността „продавач консултант“, че със заповед № .../03.11.2022 г. на ищеца е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ за извършено тежко нарушение на трудовата дисциплина.

В чл. 190, ал. 1, т. 7 КТ е законоустановено, че дисциплинарно наказание уволнение може да се налага за тежки нарушения на трудовата дисциплина.

Нормата на чл. 190, т. 7 от КТ е бланкетна и визира нарушение на трудовата дисциплина, което макар да не е сред изброените в чл. 190, ал. 1, т. 1-6 от КТ, е достатъчно тежко според критериите на чл. 189, ал. 1 от КТ, за да обоснове налагането на най-тежкото дисциплинарно наказание. Критериите са: тежест на нарушението, обстоятелства, при които е извършено, и поведение на работника или служителя. При налагане на дисциплинарното наказание във всички случаи се преценява извършеното нарушение съобразно изискванията на чл. 189, ал. 1 от КТ. Определящи за преценката на съразмерността на наказанието освен характера на нарушението, са и последиците от конкретното неизпълнение на трудовите задължения, и поведението на служителя.

От значение за ангажиране дисциплинарната отговорност на работник или служител е не само установяването на нарушенията и съответствието им с фактическите основания в заповедта за дисциплинарно уволнение, но и значимостта на неизпълнението, т. е. нарушението на трудовата дисциплина да е "тежко". При преценка тежестта на нарушението, следва да се съобрази значимостта на неизпълнените задължения по трудовото правоотношение, като се отчете характера на работата и настъпилите или възможни неблагоприятни последици за работодателя / в този смисъл Решение № 43 от 7.03.2018 г. на ВКС по гр. д. № 2085/2017 г., IV г. о., ГК/.

От приложеното на л. 8 по делото копие на трудов договор се установява, че към процесната дата 27.10.2022г., между страните са били налични трудови правоотношения, по силата на които ищецът е престираал труд в полза на ответника на длъжност „продавач консултант“.

Не е спорно, а и от приложеното на л. 20 копие на Заповед № .../03.11.2022г., се установява, че на ищеца е наложено най-тежкото дисциплинарно наказание „уволнение“, на основание чл. 190, ал. 1, т. 7 КТ за допуснато тежко нарушение на трудовата дисциплина, в частност издаване на СИМ карта на името на Й. М. Т., като смяната е поискана от лице легитимиращо като пълномощник на клиента, въпреки ненадлежното му упълномощаване.

От заключението на вещото лице по допуснатата и изготвена съдебно-техническа експертиза, което съдът кредитира като пълно, мотивирано и изготвено от лице, притежаващо нужния опит и професионална квалификация се установява, че на 27.10.2022г., в магазин на ответното дружество, находящ се в гр. С....., влиза лице от мъжки пол, с поставена маска на лицето. Мъжът е посрещнат от служител на магазина, на която същият представя процесното пълномощно, която от своя страна представя пълномощното на управителя на магазина Л. А., който по това време провежда телефонен разговор, видно от кадрите в заключението / стр. 5, втора снимка/. Управителят не преглежда пълномощното обстойно, като връчва същото на ищеца Л. П., който го оставя на работното си място и предприема действия по издаване на СИМ

карта на база представеното пълномощно.

Настоящият съдебен състав намира, че от заключението на вещото лице се установява по категоричен начин, че операцията по издаване на процесната СИМ карта на база представеното пълномощно се извършва от ищеца Л. П., което обстоятелство не се оспорва и от твърденията в исковата молба.

В подкрепа на това обстоятелство са и показанията на управителя на магазина Л. А., който по време на разпита си /протокол л.252/ посочи, че тъй като при влизането в магазина на лицето, представило пълномощното, е извършвал други дейности, а ищецът е изявил желание, последният и поел обслужването на клиента.

Съдът намира, че при извършване на операцията по издаване на процесната СИМ карта Л. П. не е спазил редица изисквания, които са влизали в задълженията му, с което е допуснал тежко нарушение на трудовата дисциплина.

Видно от приложеното на л. 16 копие на длъжностната характеристика на ищеца за заеманата от него длъжност „продавач консултант“ едно от задълженията му, систематизирани в раздел „ключови отговорности и дейности“ е да следва необходимите процедури, относно плащанията, оплакванията и подаваните заявления от клиенти.

На л. 107 по делото е представено копие на „ръководство за проверка на пълномощно“, на л. 113 „копие на ръководство за смяна на СИМ КАРТА“.

В т.3.3 от ръководството за проверка на пълномощно е регламентирано, че при представяне на пълномощно, съответният служител на Й следва да провери: документ за самоличност на пълномощника, дали пълномощното е дадено за определен срок и ако да дали същият не е изтекъл, дали пълномощното дава на упълномощеното лице право да представлява упълномощителя пред ответното дружество, предмета на пълномощното, освен когато пълномощникът е адвокат, да се провери дали нотариалната заверка на пълномощното притежава всички необходими реквизити.

В приложеното копие на ръководство за смяна на СИМ КАРТА, е регламентирано след извършване на проверка на пълномощното за редовност според ръководството за проверка на пълномощни **и след установяване редовността на пълномощното същото се изпраща на „Правен отдел“** за проверка на индивидуализирания имейл, заедно с номера, за който се иска смяна на СИМ карта – т. 3.2, проверка 2 от ръководството. В следващия абзац е посочено изрично, че смяната на СИМ картата може да се изпълни само след потвърждение от Правен отдел, че пълномощното може да се използва.

В случая в нарушение на систематизираните правила не се установява ищецът да е поискал лична карта на лицето, представило пълномощното за проверка на неговата самоличност, не е помолил лицето да сваля маската от лицето за установяване неговата самоличност, не е извършил проверка на нотариалната заверка на пълномощното и не на последно място не е изпратил същото за проверка в правния отдел.

От приложеното на л. 28 копие на протокол за дадени обяснения от ищеца, се установява, че същият е имал съмнения за редовността на пълномощното, тъй като в обясненията същият сочи, че не му било ясно дали печатът на пълномощното отговаря на истината.

Съдът намира, че дори твърденията на ищеца, индивидуализирани в дадените обяснения, че управителят не му е оказал съдействия при проверка на пълномощното, да отговарят на обективната действителност, същият е имал възможност да осъществи консултация с Регионалния и Зоналния мениджър, както сам е посочил в обясненията. Отделно от изложеното съгласно правилата пълномощното се изпраща за проверка в правния отдел в хипотеза, при която се установи от служителя, че е редовно, на още по-голямо основание ищецът е бил длъжен да го изпрати за проверка, при наличие на съмнения у него за истинността на документа.

Настоящият съдебен състав намира за неоснователни твърденията на ищеца, че не е бил запознат с изискването при извършване на операция смяна на СИМ КАРТА, чрез пълномощник, че пълномощното трябва да се изпрати на Правния отдел за проверка.

Видно от приложените материали от извършена тестова проверка на ищеца на 20.05.2022г., същият на въпрос „*Какво правите, ако се съмнявате в редовността на пълномощното, предоставено от клиент?*“ е отговорил „сканирам го и изпращам запитване до ЕПОС/правен отдел.

На следващо място в дадените от ищеца обяснения /л. 18 последен абзац/ същият е посочил, че преди е работил във В и знае, че има процедура по проверка на Пълномощно, а именно, че същото следва да се изпрати за проверка на правния отдел, което изявление същият сочи, че прави на база предишния му опит.

В подкрепа на изложеното са и показанията на свидетеля Е Т, която по време на разпита си посочи, че участва в обучението на служителите и която заяви, че Л. П. е преминал процесното обучение, регламентиращо процедурата, която се извършва при заявление за извършване на операция от лице, легитимиращо се като пълномощник. Съдът кредитира показанията на свидетеля, като последователни, хронологично издържани и кореспондиращи с останалия събран по делото доказателствен материал.

С оглед изложеното съдът намира, че ищецът с бездействие от своя страна, изразяващо се в неспазване на систематизираните от ответника правила, е допуснал нарушение на трудовата дисциплина. При отговорност за бездействие - липса на упражнен контрол, дължим от работника според задълженията му по длъжностната характеристика, установяването на допуснатото нарушение в момента на извършената проверка е достатъчно за ангажиране на неговата отговорност / Решение № 178 от 30.11.2010 г. на ВКС по гр. д. № 5306/2008 г., IV г. о., ГК/.

При преценка тежестта на нарушението, следва да се съобрази значимостта на неизпълнените задължения по трудовото правоотношение, като се отчете характера на работата и настъпилите или възможни неблагоприятни последици за работодателя / в този смисъл Решение № 43 от 7.03.2018 г. на ВКС по гр. д. № 2085/2017 г., IV г. о., ГК/.

Настоящият съдебен състав, съобразявайки извършеното от ищеца нарушение, обстоятелството че от материалите по делото може да се направи обоснован извод, че след издаване на СИМ КАРТА на лице, което не е било надлежно упълномощено, Й М. е претърпяла значителни имуществени вреди, като чрез онлайн банкиране от банковата ѝ сметка са изтеглени 24 000.00лв. и като съобрази репутационните щети за ответника от случая, намира че извършеното от ищеца нарушение, представлява тежко такова по смисъла на чл. 190, ал. 1, т. 7 КТ.

На следва място съдът намира, че заповедта, с която на ищеца е наложено най – тежкото дисциплинарно наказание отговаря на изискванията на материалния закон. Съгласно чл. 195, ал. 1 КТ „*дисциплинарното наказание се налага с мотивирана писмена заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога е извършено, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага*“. По въпроса относно тълкуването на чл. 195, ал. 1 ГПК е формирана трайна съдебна практика на ВКС - Решение № 377/26.10.2011 г. по гр. д. № 1962/2010 г. на IV г. о., Решение № 322/7.11.2012 г. по гр. д. № 278/2011 г. на III г. о. на ВКС и др., която напълно се споделя и от настоящия състав и съгласно която заповедта, с която се налага дисциплинарно наказание, следва да бъде ясно мотивирана по начин, че да са ясни съществени признаци на деянието от обективна страна, времето и мястото на извършването му. Важното е от съдържанието на заповедта да следва несъмненият извод за същността на фактическото основание, поради което е прекратено трудовото правоотношение и работникът или служителят да има възможност да разбере причината, поради която трудовото правоотношение е прекратено, а съдът да може да извърши проверка и, въз основа на това, да заключи дали уволнението е

законосъобразно. В случаите, когато мотивите са изложени в друг писмен документ, с което само по себе си не се нарушава чл. 195, ал. 1 ГПК, съществено е този документ също да е станал достояние на работника или служителя.

От приложеното на л. 20 копие на процесната Заповед № .../03.11.2022г., се установява, че са налице всички съществени признаци на нарушението, извършено от ищеца, времето и мястото на извършване. Налице е и яснота досежно фактическото основание, поради което на ищеца е наложено най-тежкото дисциплинарно наказание – уволнение.

На следващо място съдът намира за неоснователни твърденията на ищеца за допуснати нарушения при искането на обяснения.

В материалноправната разпоредба на чл. 193, ал.1 КТ, е прието, че *„Работодателят е длъжен преди налагане на дисциплинарното наказание да изслуша работника или служителя или да приеме писмените му обяснения и да събере и оцени посочените доказателства“*.

Разпоредбата на чл. 193, ал. 1 КТ е императивна, но съдът не следи служебно за спазването ѝ, без да има оплакване от уволнения работник или служител. В случая с исковата молба е наведено възражение именно, че не е спазена процедурата по прекратяване на трудовото правоотношение, доколкото на ищеца не била дадена възможност да даде обяснения във формата на свободен разказ, а му били задавани въпроси във връзка с процесните нарушения.

На л. 24 по делото е приложено искане за даване на обяснения по чл. 193, ал. 1 КТ, изх. № .../03.11.2022г., връчени на ищеца на 03.11.2022г., което връчване ищецът е удостоверил с полагане на подпис. Действително протокола за дадени устни обяснения от ищеца е оформен с въпроси и отговори, но ищецът не е имал никаква пречка да изрази воля и желание да даде допълнителни обяснения, които да бъдат обективирани в процесния протокол или да формулира обяснения, отделно от изложените в протокола, които да бъдат входирани в деловодството на ответното дружество, респективно съдът намира, че е спазено и изискването, залегнало в разпоредбата на чл. 193 КТ.

По изложената аргументация съдът намира, че исковата претенция с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ се явява неоснователна, доколкото се установи по делото, че наложеното на ищеца наказание е законосъобразно и съответно на извършеното нарушение.

По исковата претенция с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 във вр. с чл. 225 КТ.

Основателността на исковите претенции за изплащане на обезщетение за времето през което работникът е останал без работа поради уволнението е обусловена от уважаване на иска за признаване на уволнението за незаконно. С оглед неоснователността на иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, като неоснователна следва да бъде отхвърлена и претенцията с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 във вр. с чл. 225 КТ.

По исковата претенция с правно основание чл. 55, ал. 1, пр. 3 ЗЗД

В тежест на ищеца е да докаже, че в полза на ответника е платена сумата от 1 100 лева., на основание чл. 221, ал. 2 КТ.

При доказване на горното, в тежест на ответника е да докаже, че има основание за получаване/задържане на сумата, в частност, че уволнението е законно, поради което му се дължи обезщетение в размер на брутното трудово възнаграждение на работника/служителя за срока на предизвестията - при безсрочно трудово правоотношение, и в размер на действителните вреди - при срочно трудово

правоотношение.

Съгласно разпоредбата на чл. 221, ал. 2 КТ *При дисциплинарно уволнение работникът или служителят дължи на работодателя обезщетение в размер на brutното си трудово възнаграждение за срока на предизвестие - при безсрочно трудово правоотношение, и в размер на действителните вреди - при срочно трудово правоотношение.*

Не е спорно по делото, а и от приложеното на л. 19 копие на Заповед № .../03.11.2022г., се установи, че ответното дружество е претендирало от ищеца, на основание чл. 221, ал. 2 КТ сумата от 1100.00лв., която е заплатена от Л П. в полза на „Й“.

С оглед неоснователността на иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, като неоснователни следва да бъдат отхвърлени и претенциите по чл. 55, ал. 1, пр. 3 ЗЗД, доколкото се установи че уволнението е законно, респективно ищецът дължи на работодателя обезщетение по чл. 221, ал. 2 КТ.

По иска с правно основание чл. 220, ал. 1 КТ.

С уточнителна молба л. 42 по делото, ищецът е посочил, че предявява и иск с правно основание чл. 220 КТ за заплащане на сумата от 1100.00лв. – обезщетение за неспазен срок на предизвестие.

Съгласно материалноправната разпоредба на чл. 220, ал. 1 КТ *„Страната, която има право да прекрати трудовото правоотношение с предизвестие, може да го прекрати и преди да изтече срокът на предизвестие, при което дължи на другата страна обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение на работника или служителя за неспазения срок на предизвестие.“*

Трудовото правоотношение между страните е прекратено на основание наложено от работодателя дисциплинарно наказание уволнение.

Съгласно чл. 330, ал. 2 , т. 6 КТ Работодателят прекратява трудовия договор **без предизвестие**, когато работникът или служителят бъде дисциплинарно уволнен.

По изложената аргументация следва извода за неоснователност на претенцията с правно основание чл. 220, ал. 1 КТ, доколкото с оглед основанията на което е прекратено трудовото правоотношение от работодателя, същият не дължи обезщетение за неспазен срок на предизвестие.

-

По разноските:

При този изход на спора на основание чл. 78, ал. 3 във вр. с ал. 8 ГПК, ищецът следва да заплати на ответника разноски в размер на **500.00лв.**, от които 100.00лв. – юрисконсултско възнаграждение в минимален размер и 400.00лв. – депозит вещо лице.

Водим от гореизложеното, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявените от Л. А. П., ЕГН *****, срещу „Й“ ЕАД, ЕИК *****, **искови претенции с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ** за признаване за незаконно дисциплинарно наказание – уволнение, наложено със Заповед № .../03.11.2022г., с която трудовото правоотношение между страните е прекратено на основание чл. 190, ал. 1, т. 7 КТ, **чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. чл. 225 КТ** – за заплащане на сумата от **6 600.00 лева** – обезщетение за времето през което е останал без работа след незаконното прекратяване на трудовото правоотношение за периода 03.11.2022 г. – 03.05.2023 г., ведно със законната лихва считано от дата на предявяване

на иска – 03.01.2023г. до окончателно изплащане, **чл. 220, ал. 1 КТ** за заплащане на сумата от **1 100 лева**, представляваща обезщетение за неспазен срок на предизвестие и **чл. 55, ал. 1, пр. 3 ЗЗД** за осъждане на ответника да заплати на отпаднало основание сумата от **1 100 лева**, представляваща заплатена от ищеца сума като обезщетение на основание чл. 221, ал. 2 КТ при дисциплинарно уволнение, **като неоснователни**.

ОСЪЖДА Л. А. П., ЕГН *****, да заплати на „Й“ ЕАД ЕИК *********, сумата от **500.00лв.** – разноски.

Решението подлежи на обжалване, в двуседмичен срок от връчването му на страните, пред Софийски градски съд.

Съдия при Софийски районен съд: _____