

РЕШЕНИЕ

№ 655

гр. София, 12.01.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 79 СЪСТАВ, в публично заседание на дванадесети октомври през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Цв. М.

при участието на секретаря Т. Ц.
като разгледа докладваното от Цв. М. Гражданско дело № 20221110170386 по описа за 2022 година

Предявени са кумулативно обективно съединени искове, както следва: с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за признаване за незаконно на уволнението, извършено със заповед № 11/01.02.2022 г. и неговата отмяна; с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ за възстановяване на ищцата на заеманата преди уволнението длъжност „главен асистент“ при ответника; с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ за заплащане на сумата от 2 704,13 лв., представляваща обезщетение за оставане без работа, вследствие на незаконното уволнение, за периода от 03.03.2022 г. до 03.09.2022 г.; както и с правно основание чл. 224, ал. 1 КТ за заплащане на сумата от 1 463,21 лв., представляваща обезщетение за неизползван платен годишен отпуск от общо 41 дни, от които: 6 дни за 2020 г. и 35 дни за 2021 г., ведно със законната лихва върху всяка от сумите от датата на подаване на исковата молба - 05.04.2022 г. до окончателното им заплащане (след допуснато в о. с. з. на 12.10.2023 г. изменение на исковите с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ и чл. 224, ал. 1 КТ чрез намаляване на размера им под формата на оттегляне).

Ищцата И. К. Р. твърди, че считано от 2013 г. е в трудово правоотношение с ответника, в рамките на което е изпълнявала длъжността „главен асистент“, като със заповед № 11/01.02.2022 г., връчена ѝ по имейл на 02.03.2022 г., трудовото ѝ правоотношение е било прекратено, на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ – поради налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“, тъй като не се е явила на работа в продължение на 9 последователни работни дни считано от 19.01.2022 г., представляващо допуснато нарушение на чл. 190, ал. 1, т. 2 КТ. Сочи, че след извършена справка в НАП е установила вписано прекратяване на трудовото ѝ правоотношение с ответника считано от 14.02.2022 г., като считано от 06.07.2021 г. е ползвала отпуск за временна неработоспособност поради влошаване на здравословното ѝ състояние след прекарана вирусна инфекция, довела до остър бронхит, последващи силни болки в кръста, десния крак и ходилото на десния крак, при което се е наложило провеждането на две оперативни интервенции – на 17.02.2022 г. и на 18.03.2022 г. Уточнява, че в периода от 06.07.2021 г. до настоящия момент ползването на отпуск за временна неработоспособност е било непрекъснато, като своевременно в срок от два работни дни е уведомявала работодателя си за всеки издаден болничен лист, представяйки

му и оригиналите им, включително когато това е ставало след решения на ЛКК и ТЕЛК, като най-често това е правила по имейл, ведно с прикачен файл с издадените ѝ медицински документи и болнични листи, които ответният работодател надлежно е получавал, тъй като директорът ги е обжалвала, но същите са били потвърдени от ТЕЛК. Уточнява, че с имейл от 05.01.2022 г. е изпратила на два прикачени файла, ведно с решенията на ТЕЛК-комисиите, с които обжалваните болнични листи са били потвърдени, уведомявайки я, че все още ползва отпуск за временна неработоспособност и ѝ предстои операция, изразявайки готовност да представи останалите болнични листи от ЛКК и ТЕЛК. Сочи, че на 19.01.2022 г. е изпратила имейл с искане за ползване на платен годишен отпуск, в който е описала причината за ползването му – продължително възстановяване след операция на ходилото и трудно придвижване, както и липсата считано от м. юли 2021 г. на получавани от нея средства за издръжка поради предприети от страна на действия по обжалване на всички представени от нея болнични листи, както и непредставянето на същите в ТП на НОИ – гр. София, поради което е била лишена от възможност да получава финансови средства. Сочи, че ползването на платен годишен отпуск не е било разрешено от страна на работодателя с мотива, че не разполага с медицински документи за състоянието ѝ, без да се коментира имейла ѝ от 05.01.2022 г., с който е уведомена, че все още ползва отпуск за временна неработоспособност и ѝ предстои операция, както и, че е в очакване на болничните листи, отнасящи се за периода след 19.01.2022 г., които предстои да бъдат издадени от ЛКК и ТЕЛК. Заявява, че още същия ден – на 19.01.2022 г. е изпратила по имейл протокола на ЛКК от 05.01.2021 г., с който е пренасочена към ТЕЛК за разрешаване ползването на отпуск за временна неработоспособност и през 2022 г. с до 180 дни, както и допълнителни медицински документи от болницата, удостоверяващи необходимостта от провеждане на операция, които предстои да предостави на 21.01.2022 г., което е сторила, изпращайки нов имейл ведно с амбулаторен лист № 000304/21.01.2022 г. и медицински документ, отразяващ диагнозата „неврон на Мортон“, както и предстоящата оперативна намеса. Допълва, че на 03.02.2022 г. е била диагностицирана с Ковид-19, което е наложило да бъде карантинирана и отлагане на операцията на ходилото, за което също е била уведомена с имейли от 10.02.2022 г. и от 25.02.2022 г., ведно с решението на ТЕЛК, с което ползването на отпуск за временна неработоспособност е било удължено до 26.04.2022 г. Поддържа, че за болничните листи, отнасящи се за периода от 19.01.2022 г. до 27.03.2022 г., ведно с експертно решение на ТЕЛК № 410/25.02.2022 г., ответният работодател е бил уведомен посредством обратна разписка, изпратена по куриер, но въпреки това ответникът е издал оспорената заповед № 11/01.02.2022 г., получена от нея по имейл на 02.03.2022 г. Оспорва да е извършила вмененото нарушение на трудовата дисциплина по чл. 190, ал. 1, т. 2 КТ – неявяване на работа в продължение на два последователни дни, тъй като считано от 19.01.2022 г. е ползвала отпуск за временна неработоспособност, както и, че медицинските документи ще ѝ бъдат издадени след решението на ТЕЛК, за което ответникът е бил уведомен. Заявява, че описаните в мотивната част на заповедта 2 броя болнични листи съответно от 06.07.2021 г. и от 09.07.2021 г. са били потвърдени с експертно решение на ТЕЛК № 3536/29.09.2021 г., като с това обстоятелство ответният работодател е бил запознат. Позовава се на предварителната закрила по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ, тъй като към момента на връчване на заповедта е ползвала отпуск поради временна неработоспособност, без обаче от страна на ответника да е поискано разрешение от Инспекцията по труда, което счита, че представлява самостоятелно основание за незаконност на уволнението, без изобщо спорът да бъде разглеждан по същество. Навежда доводи за допуснати пороци при съставяне на заповедта, тъй като не отговаря на изискванията на чл. 195, ал. 1 КТ, а освен това е неясна и немотивирана, доколкото не се посочва конкретното нарушение на трудовата дисциплина въпреки твърдението за извършено такова. Оспорва и изпълнението на процедурата по чл. 193, ал. 1 КТ, тъй като работодателят не е взел предвид изложените от нея обяснения и аргументи, обосноваващи невъзможността ѝ да се яви на работа. Счита, че тежестта на

наложеното наказание на отговаря на критериите по чл. 189, ал. 1 КТ, тъй като не са съобразени обстоятелствата, при които е извършено, както и цялостното ѝ поведение. Като допълнително основание за незаконност на уволнението посочва и необходимостта от отправяне на предложение и взимане на изрично решение от Научния съвет за освобождаване на лица на академична длъжност, каквато е била заемащата от нея такава „главен асистент“, позовавайки се на изискванията на чл. 40, ал. 1, т. 8 от Устава на КМНЦ към БАН. Допълва, че от страна на ответника са предприети множество действия, представляващи злоупотреба с работодателска власт. По изложените съображения отправя искане извършеното със заповед № 11/01.02.2022 г. прекратяване на трудовото ѝ правоотношение чрез налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ да бъде признато за незаконно и да се отмени, като бъде възстановена на заемащата преди уволнението длъжност: „главен асистент“ при ответника. Претендира и заплащане на обезщетение за оставане без работа в общ размер на 2 704,13 лв. за периода от 03.03.2022 г. до 03.09.2022 г., като бъде приспаднато получаваното от нея по-ниско възнаграждение при новите работодатели. Допълва, че неплатено е останало и обезщетението за неизползван платен годишен отпуск от общо 41 дни, от които: 6 дни за 2020 г. и 35 дни за 2021 г. Претендира и разноски.

В срока по чл. 131 ГПК ответникът е подал отговор на исковата молба, с който оспорва исковете. Не оспорва наличието на трудово правоотношение с ищцата по силата на трудов договор № 92-А/28.08.2012 г., но заявява, че от няколко години отношенията между нея и работодателя ѝ са влошени, а освен това тя е демонстрирала незадоволително качество при изпълнение на служебните си задължения. Твърди, че към 21.12.2021 г. /датата на изтичане на последния представен от ищцата болничен лист/ не е представен друг такъв, поради което директорът на центъра е изпратил покана за даване на писмени обяснения по реда на чл. 193 КТ за допуснати от Р. нарушения на трудовата дисциплина, получена по пощата и приета от член на семейството ѝ, без обаче тя да се е възползвала от възможността за даване на такива, а вместо това е продължила да представя болнични листи, които работодателят обжалва, отправяйки и искане до Инспекцията по труда за даване на предварително съгласие за уволнението, каквото му е отказано. Твърди, че последният представен от ищцата болничен лист е изтекъл на 19.01.2022 г., като още същия ден тя е изпратила по имейл молба до директора за ползване на целия полагаем платен годишен отпуск за 2021 г., посочвайки като мотив за ползването – „възстановяване след операция на ходило“. Сочи, че с имейл от същата дата – 19.01.2021 г. директорът е отговорила, че не разполага с доказателства относно твърдението за претърпяна операция, поради което на ищцата са дадени указания за представяне на медицински документ, удостоверяващ този факт, въз основа на който да бъде взето окончателно становище по искането за разрешаване ползването на платен годишен отпуск, като изрично я е предупредила, че при неизпълнение молбата ѝ за отпуск следва да се счита за отхвърлена, поради което следва да се яви на работа на 20.01.2022 г. Заявява, че в отговор на имейла ищцата е представила медицинска документация – протокол на ЛКК № 47/05.2022 г., отразяващ предстоящо оперативно лечение, а не претърпяна операция, поради което с имейл от 24.01.2022 г. директорката я уведомява, че все още не са представени медицински документи, удостоверяващи неявяването ѝ на работа, изразявайки готовност за разрешаване ползването на платен годишен отпуск считано от 01.02.2022 г., за да ѝ се предостави възможност да се снабди със съответните медицински документи, оправдаващи отсъствието ѝ от работа в периода от 20.01.2022 г. до началото на ползването му. Поддържа, че въпреки това ищцата нито се е явила на работа, нито е представила болничен лист, поради което на 27.01.2022 г. до нея отново е изпратена покана за даване на писмени обяснения по реда на чл. 193 КТ, но пратката до нея е останала неполучена. Сочи, че такава покана ѝ е изпратена и по имейл на 30.01.2022 г., на който Р. е отговорила, че в момента се намира в болница и когато бъде изписана ще се снабди със съответните медицински документи, които ще представи, както и,

че ще прецизира датите в молбата си за ползване на отпуск. Заявява, че до края на м. януари 2022 г. от нейна страна не са предприети никакви действия в тази насока, като неявяването ѝ на работа е удостоверено с констативни протоколи от 20.01.2022 г. до 31.01.2022 г., както и обобщен такъв от 01.02.2022 г., поради което ответният работодател е пристъпил към налагане на оспореното дисциплинарно наказание „уволнение“, издавайки и процесната заповед № 11/01.02.2022 г. Уточнява, че тя е мотивирана от допуснати от нейна страна две групи дисциплинарни нарушения: 1/ обстоятелства, за които са изискани обяснения на 21.12.2021 г., а именно: използването на болнични листи № Е 20210458409/06.07.2021 г. и № Е 20210458419/09.07.2021 г., отменени с ЕР на ТЕЛК № 3536/125 от 21.09.2021 г., впоследствие отменено от НЕЛК/ и 2/ „самоотлъчка“ в периода от 20.01.2022 г. до 01.02.2022 г. Счита, че уволнителната заповед е надлежно връчена на ищцата по пощата на 03.02.2022 г. в 18:04 часа, тъй като в системата на пощенския оператор е отбелязано, че пратката е приета на гише за получаване, но впоследствие същата се е върнала с отпечатан плик. Заявява, че работодателят е правил опити за връчване на заповедта и по куриер на адресите на ищцата в гр. Варна и в гр. София, но получаването на пратката също е било отказано. Твърди, че с имейл от 10.02.2022 г. Р. е помолила работодателя си да преустанови изпращането на писма и пратки до нея, доколкото получаването им е било невъзможно, тъй като е под карантина поради заболяване с Ковид-19, а след връщането на поредната пратка на 14.02.2022 г. с отбелязване, че получаването ѝ е отказано от сина на Р. –в, работодателят е счел, че фактът на прекратяване на трудовото правоотношение с нея считано от тази дата следва да бъде деклариран пред НАП, като връчването на заповедта при отказ е удостоверено с подписите на двама свидетели – доц. Камен Станев и проф. Веселка Желязкова. Признава, че едва на 25.02.2022 г. Р. е изпратила ЕР на ТЕЛК, с което ѝ се разрешава ползването на отпуск за временна неработоспособност в периода до 25.02.2022 г., както и още 60 дни считано от 26.02.2022 г., като едва на 28.02.2022 г. в КМНЦ към БАН са получени множество болнични листи, а именно: № Е20200841584/31.12.2021 г., № Е20200842130/25.02.2022 г. и № Е20200842131/25.02.2022 г., издадени от, а не от ВМА, и отнасящи се за периода от 31.12.2021 г. до датата на процесното уволнение и след него. От правна страна поддържа, че в периода от 19.01.2022 г. до 01.02.2022 г. работодателят е бил в неизвестност относно конкретните причини за отсъствие от работа на ищцата, считайки, че надлежно е изпълнил процедурата по налагане на процесното дисциплинарно наказание „уволнение“ от формална страна. Позицията се базира на хипотезата на чл. 193, ал. 3 КТ, тъй като липсата на дадени от нейна страна обяснения се дължи на собственото ѝ поведение. Счита, че законосъобразността на уволнението следва да се преценява към момента на извършването му, респ. към момента на връчване на оспорената заповед при отказ – на 14.02.2022 г., като болнични листи № Е20210458409/06.07.2021 г. и № Е20210458416/09.07.2021 г., отнасящи се за периода след 19.01.2022 г., на които се позовава ищцата, са му представени едва след това. Оспорва твърдяната от ищцата дата на връчване на заповедта – 02.03.2022 г., считайки, че това е станало по пощата още на 03.02.2022 г., позовавайки се на извършена от него справка в информационната система на според която пратката е приета в 18:02 часа в пощенски офис в гр. София, когато фактически тя е узнала за заповедта, тъй като пликът е бил отворен, а освен това е връчена при отказ на 14.02.2022 г. чрез сина ѝ –в, който е отказал да я получи. Сочи, че последващото изпращане на заповедта по имейл представлява част от последваща комуникация между страните, поради което оспорва това да е първият момент, в който ищцата научава за уволнението си. Оспорва да са приложими правилата на предварителната закрила по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ, тъй като към момента на уволнението тя нито е била в болничен, нито е ползвала разрешен отпуск, а самоволно се е отклонила от изпълнение на служебните си задължения. Счита, че заповедта съдържа необходимите реквизити по чл. 195 КТ, тъй като ясно и точно са описани нарушенията на трудовата дисциплина, моментът на извършване на нарушенията, вида на наказанието, както и правното основание за налагането му, а освен

това изхожда от компетентен дисциплинарно наказващ орган – директорът на КМНЦ към БАН. Поддържа, че са спазени и критериите по чл. 189, ал. 1 КТ, тъй като отсъствието от работа води до нарушаване на цялостния трудов процес, а освен това не се касае за изолиран случай. Сочи, че разпоредбата на чл. 40, ал. 1, т. 8 от Устава на БАН е неприложима, тъй като броят на заетите хабилизирани лица в КМНЦ към БАН (по-малко от 15) не изисква съставянето на научен съвет като колективен орган, поради което такъв изобщо не е формиран, а това означава, че работодателската и дисциплинарна власт се осъществява изцяло от директора му. Допълва, че ищцата е постъпила на работа при нов работодател, а именно: Националната библиотека „...“, поради което оспорва иска по чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ. Оспорва и иска за заплащане на обезщетение за неизползван платен годишен отпуск, тъй като същото е било заплатено, позовавайки се на заповед № 38/20.04.2022 г. на директора на КМНЦ, с която е разпоредено прихващане на дължимото обезщетение по чл. 224 КТ с насрещно дължимото от ищцата такова по чл. 221, ал. 2 КТ, като разликата е била изплатена със заплатата за м. април 2022 г., позовавайки се на фиша за посочения период. Оспорва и претенциите за неплатени трудови възнаграждения, уточнявайки, че това по К2 след изготвена атестация за 2021 г. по своя характер стимулира дейността на служителя през текущата година на база постиженията му от предходната такава – 2020 г., а критериите за изплащането му са приети с решение на ОС на БАН от 2018 г. Сочи, че за първото шестмесечие на 2021 г. ищцата е получила такова трудово възнаграждение, за което е издадена заповед № 54/23.05.2022 г., а за второто шестмесечие такова не ѝ се дължи, тъй като тя е била в болнични, т. е. не е осъществявала никаква научна дейност. Оспорва и претенцията за трудово възнаграждение по проект КИНПОРТ за онлайн лекция, представена на 25.01.2021 г., тъй като ищцата не е имала никакъв ангажимент по посочения проект, с изключение на 2020 г., когато със заповед № 30-24/09.03.2020 г. ѝ е възложено участието в екип по „Създаване на виртуален архив на част от книжовното наследство на Неофит Рилски, съхранявано в БАН“, но тя не е изпълнила никаква част от тази задача, поради което нова възлагателна заповед по проекта за 2021 г. не е издавана. С тези съображения отправя искане за отхвърляне на предявените искове. Претендира и разноски.

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

С определение от 11.04.2023 г. съдът е отделил за безспорни и ненуждаещи се от доказване обстоятелствата относно наличието на съществувало между страните трудово правоотношение, чийто правопораждащ юридически факт е трудов договор № 92-А/28.08.2012 г., в рамките на което ищцата И. К. Р. е заемала длъжността „главен асистент“ при ответника „...“, като със заповед № 11/01.02.2022 г. същото е било прекратено, на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ – поради налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“.

Нещо повече, така отделените за безспорни факти се установяват и от данните, съдържащи се в писмените доказателства по делото - трудов договор № 92-А/28.08.2012 г., 2 броя допълнителни споразумения към него съответно № 58/17.06.2013 г. и № 40/17.05.2021 г., заповед № 11/01.02.2022 г. на директора на КМНЦ към БАН и др.

На хартиен носител по делото е представена електронна кореспонденция, осъществила се в периода от 04.10.2021 г. до 25.02.2022 г., проведена между И. Р. и директора на КМНЦ към БАН – „...“, като при проследяване на съдържанието на същата става ясно, че се е осъществила по следния начин: с имейл от 04.10.2021 г. ищцата уведомява „...“, че обжалването на болничните ѝ листи е отхвърлено с решение на ТЕЛК, напомняйки, че следва да направи необходимото, за да си получи парите по тях; с имейл от 24.11.2021 г. ищцата уведомява „...“, че продължава да е в болничен, като от днес е в санаториум,

ангажирайки се да представи съответния болничен лист след напускането му; на 23.12.2021 г. ищцата уведомява, че все още е в болнични, като продълженията им на хартиен носител ще изпрати по куриер, но е възможно забавяне заради предстоящите празници, декларирайки готовност да ги представи в първия възможен момент след издаването им; с имейл от 05.01.2022 г. ищцата изпраща в прикачени файлове решенията на две ТЕЛК-комисии, с които се потвърждават болничните й листи от 06.07.2021 г. до 11.09.2021 г., посочвайки, че следващите предстои да бъдат потвърдени от НЕЛК. Отразила е също така, че все още е в болнични и предстои операция, а когато бъдат издадени последните болнични листи от ЛКК и ТЕЛК ще ги изпрати, отправяйки и искане за придвижване на вече потвърдените болнични листи от 06.07.2021 г.; с имейл от 19.01.2022 г. в прикачен файл ищцата изпраща до молба за отпуск от 19.01.2022 г., съдържаща искане да й бъде разрешено ползването на целия платен годишен отпуск за 2021 г. до 08.03.2022 г. поради здравословни причини, а именно: възстановяване след операция на ходило, като изрично е посочено, че не се желае ползването на болнични, тъй като работодателят не ги представя в НОИ и пози начин е лишена от възможността да получава парични средства; в отговор на постъпилата молба с имейл от 19.01.2022 г. заявява, че не разполага с информация за извършена операция на ищцата, поради което състоянието й следва да се удостовери с медицински документ, въз основа на който ще бъде взето решение от страна на ръководството, а в случай на отказ да представи такъв, молбата за ползване на отпуск следва да се счита за отхвърлена, поради което ще следва да се яви на работа на 20.01.2022 г.; с имейл от 19.01.2022 г. ищцата изпраща на електронната поща на в прикачен файл протокол от 05.01.2022 г. на ЛКК, с който я пренасочват към ТЕЛК за разрешаване ползването на още 180 дни болнични през 2022 г., уведомявайки я, че следва оперативно лечение и изразявайки готовност за представяне на още документи от клиниката на 21.01.2022 г. (петък) в рамките на работния ден; с имейл от 21.01.2022 г. ищцата изпраща амбулаторен лист, отправяйки искане да бъде уведомена дали ще й се разреши ползването на платения годишен отпуск за 2021 г., за да се снабди с болнични в случай, че липсва съгласие за това; с имейл от 24.01.2022 г. уведомява ищцата, че следва да представи медицински документи, удостоверяващи извършването на оперативна намеса, тъй като вече представеният такъв не е годен да стори това, респ. да оправдае отсъствието си от работа, като е изразена готовност да се разреши ползването на половината от полагаемия платен годишен отпуск за 2021 г. (17 работни дни) считано от 01.02.2022 г., но в случай, че бъдат представени легитимни медицински документи, оправдаващи отсъствието й от работа за периода от 20.01.2022 г. до 01.02.2022 г.; с имейл от 30.01.2022 г. ищцата уведомява, че се намира в болница, декларирайки готовност да изпрати болничните си листи след като посети ТЕЛК, посочено е още, че едва тогава ще прецизира датите в молбата си за ползване на платен годишен отпуск, като отново е напоменено, че следва да представи болничните листи за м. юли, м. август и м. септември към НОИ, за да й бе изплатено обезщетение; с имейл от 10.02.2022 г. ищцата отправя молба до да не хаби финансовите средства на центъра за изпращане на писма по куриер, който няма кой да получи, отново декларирайки готовност за изпращане на всички болнични листи за 2022 г. до края на следващата седмица заедно с решението на ТЕЛК; с имейл от 17.02.2022 г. ищцата отново е уведомила, че лежи оперирана в болница, отправяйки молба да не бъде тормозен синът й с връчване на книжа, адресирани до нея, изпращайки към съобщението и снимка от болничното си легло; с имейл от 25.02.2022 г. ищцата отново отправя молба до да представи болничните й листи пред НОИ, изпращайки й и решение на ТЕЛК № 410/25.02.2022 г., въз основа на което й се предоставя ползването на болнични до 25.02.2022 г. и 60 дни от 26.02.2022 г.

Електронната кореспонденция, поддържана между ищцата и директора на КМНЦ към БАН, разпечатана на хартиен носител и приобщена към доказателствената съвкупност по делото, не е оспорена по своето съдържание от страните по него, поради което съдът приема, че същата действително е реализирана между посочените лица, поради което

съобрази същата при формиране на своите правни изводи.

От справка за издадени в полза на ищцата болнични листи става ясно, че в периода от 02.06.2021 г. до 28.02.2022 г. при ответника са получени общо 18 броя такива, удостоверяващи ползването на отпуск за временна неработоспособност от нейна страна в периода от 01.06.2021 г. до 27.03.2022 г., като всички те са представени в заверен препис по делото.

От справка от НАП относно актуалното състояние на трудовите договори на ищцата към 21.03.2022 г. се установява, че трудовият ѝ договор с „Кирило-Методиевски научен център“ към БАН за длъжността „главен асистент“ се води прекратен считано от 14.02.2022 г.

От покана с изх. № 200/21.12.2021 г. с приложено към нея писмо от ТП на НОИ – гр. София се установява, че от ищцата са изискани писмени обяснения по реда на чл. 193, ал. 1 КТ във връзка с отменени с ЕР на ТЕЛК № 3536/125 от 21.09.2021 г. 2 броя болнични листи съответно от 06.07.2021 г. и от 09.07.2021 г., като са формулирани и въпроси, на които тя е следвало да отговори. Изрично е посочено, че недаването на обяснения в предоставения тридневен срок ще бъде считано за отказ от даване на такива и няма да бъде пречка за евентуално налагане на дисциплинарно наказание. Под формата на забележка с ръкописен текст в поканата е отразено, че е останала „непотърсена“ – на адреса в гр. София и „приета отв – син на 23.12.2022 г.“ – на адреса в гр. Варна, който факт е удостоверен с подпис, като в подкрепа на същия са и представените 2 броя известия за доставяне.

С писмо от 11.01.2022 г. ответникът е отправил до директора на дирекция „Инспекция по труда“ – гр. София, искане на основание чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ за издаване на разрешение за прекратяване на трудовото правоотношение с И. К. Р., на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ, като видно от придружителното писмо към него същото е мотивирано с твърдението, че повече от половин година служителката представя болнични листове, за да оправдае отсъствието си от работа и избягване на дисциплинарни мерки срещу нея, квалифицирайки поведението ѝ като злоупотреба с права.

В отговор на постъпилото искане с писмо с изх. № 22003150/20.01.2022 г. дирекция „Инспекция по труда“ – гр. София уведомява работодателя, че не дава предварително разрешение съгласно чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ за прекратяване на трудовото правоотношение с И. К. Р., на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ, заемаща длъжността „главен асистент“ при него.

От покана с изх. № 44/27.01.2022 г. се установява, че от И. Р. отново са изискани писмени обяснения по реда на чл. 193, ал. 1 КТ във връзка с извършено от нея нарушение на трудовата дисциплина по чл. 190, ал. 1, т. 2 КТ, изразяващо се в неявяване на работа на 19.01.2022 г., без разрешен платен годишен отпуск или представен болничен лист. Изрично е посочено, че недаването на обяснения в предоставения тридневен срок ще бъде считано за отказ от даване на такива и няма да бъде пречка за евентуално налагане на дисциплинарно наказание. Под формата на забележка с ръкописен текст върху документа е отразено, че поканата е изпратена по пощата на адресите на ищцата в гр. София и в гр. Варна, но съобщенията са се върнали с отбелязване, че пратките са останали непотърсени, а освен това отново е изпратена по електронна поща и е върнат отговор от 30.01.2022 г., който факт е удостоверен с подпис, като в подкрепа на същия са и представените 2 броя известия за доставяне.

Не се спори относно съставянето от ответника на 8 броя констативни протоколи, удостоверяващи неявяването на ищцата на работа на 20.01.2022 г., 21.01.2022 г., 24.01.2022 г., 25.01.2022 г., 26.01.2022 г., 27.01.2022 г., 28.01.2022 г. и 31.02.2022 г., като удостоверените във всеки един от тях обстоятелства са потвърдени с подписите на посочените в тях лица.

Установява се още съставянето на обобщен констативен протокол от 01.02.2022 г., с който е констатирано, че в периода от 30.01.2022 г. до 31.01.2022 г. Р. не се е явявала на работа общо 8 дни, поради което Директорският съвет на „.....“ е взел окончателно решение за последващото ѝ дисциплинарно наказание.

От представената в заверен препис заповед № 11/01.02.2022 г. на директора на КМНЦ към БАН се установява, че на ищцата И. Р. е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“, като в мотивите на същата са описани извършените от нея и директора на КМНЦ към БАН конкретни фактически действия в рамките на дисциплинарната процедура, а именно: че на 21.12.2021 г. до нея е изпратена покана за даване на обяснения по чл. 193 КТ с приложение – писмо от ТП на НОИ – гр. София, с което са отменени болнични листи от 06.07.2021 г. и от 09.07.2021 г., издадени на лицето, като на същата е предоставен 3-дневен срок за отговор на формулирани въпроси от № 1 до № 3. Отражено е още, че поканата е получена на 23.12.2021 г. на постоянния адрес на лицето от член на семейството ѝ, но въпреки разменената впоследствие кореспонденция с ищцата, отговор на поставените въпроси не е даден, поради което работодателят е счел, че е налице хипотезата на чл. 193, ал. 3 КТ – обясненията не са дадени по вина на служителя. В заповедна е записано още, че последният от поредицата болнични листи, издадени на И. Р., изтича на 19.01.2022 г. и в същия ден служителката изпраща по имейл молба до директора на КМНЦ към БАН за ползване на целия си платен годишен отпуск за 2021 г., мотивирайки се с възстановяване след операция на ходило. В отговор на писмото директорът на КМНЦ към БАН е посочил, че не разполага с доказателства по отношение на твърдението за претърпяна операция, отправяйки искане служителката да удостовери състоянието си с надлежен медицински документ, въз основа на който ще бъде взето решение от страна на ръководството. По-нататък работодателят е описал, че служителката е изпратила амбулаторен лист № 304/21.01.2022 г., от който не се установява претърпяна оперативна интервенция, поради което до нея отново е изпратена покана за даване на обяснения по реда на чл. 193 КТ за неявяването ѝ на работа в периода след 19.01.2022 г., на която служителката е отговорила с имейл от 30.01.2022 г. Така описаното поведение на ищцата е квалифицирано като нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 190, т. 2 КТ, изразяващо се в неявяване на работа в продължение на повече от два работни дни. При определяне вида на наказанието органът на дисциплинарната власт е отчел продължаващия характер на извършените нарушения, цялостното поведение на служителката, която нееднократно е изтъквала противоречива информация относно причините за отсъствията си, без те да се подкрепят от официални медицински документи, твърдейки, че част от издадените болнични листи са отменени, позовавайки се на писмо на НОИ от 10.12.2021 г., с което тя е била запозната. Под формата на забележка с ръкописен текст върху заповедта е отразено, че са правени многократни опити за връчване на същата по пощата и чрез куриер, но във всички случаи лицето е отказвало да приеме пратката, като връчването при отказ на 14.02.2022 г. е удостоверено с подписите на двама свидетели.

В представените 2 броя известия за доставяне от 03.02.2022 г., изпратени до адресите на ищцата в гр. Варна и в гр. София, е отразено, че пратка на КМНЦ към БАН до нея се е върнала с отбелязване, че е останала „непотърсена“

Видно от товарителница на „.....“, извлечение от движение на пратка и разписка към нея от 14.02.2022 г. пратка № 5300363818720, адресирана до И. Р., се е върнала с отбелязване, че е върната в офис, тъй като получаването ѝ е отказано.

Според извадка от информационната система на пратка № PS100004AS9UR е отбелязана като приета на 03.02.2022 г. в 18:02 часа, като под формата на забележка с ръкописен текст е отбелязано, че пликът е отворен.

По делото не се спори, а и от писмените доказателства се установява, че с експертно решение на НЕЛК № 0377/058 от 28.03.2022 г. е потвърдено експертно решение на ТЕЛК №

0410 от 25.02.2022 г., както и издадените въз основа на него 3 броя болнични листи, а именно: № E20200842129, № E20200842130 и № E20200842131, с които на И. Р. е определена временна неработоспособност до 25.02.2022 г. и 60 дни от 26.02.2022 г.; с експертно решение на НЕЛК № 0380/058 от 28.03.2022 г. е отменено експертно решение на ТЕЛК № 0320 от 27.01.2022 г. и се издава ново като се потвърждава болничен лист № E20212345728, с който на И. Р. е определена временна неработоспособност за период от 30 дни считано от 25.10.2021 г., с експертно решение на НЕЛК № 0379/058 от 28.03.2022 г. се отменя експертно решение на ТЕЛК № 0350 от 31.01.2022 г. като се издава ново и се потвърждава болничен лист № E20213369074, с който на И. Р. е определена временна неработоспособност за период от 20 дни считано от 02.12.2021 г., а с експертно решение на НЕЛК № 0378/058 от 28.03.2022 г. се отменя експертно решение на ТЕЛК № 0278 от 26.01.2022 г. като се издава ново и се потвърждават болнични листи № E20212127788 и № E20212345404, с които на И. Р. е определена временна неработоспособност за период от 13 дни считано от 12.09.2021 г. и за период от 30 дни считано от 25.09.2021 г., за което ответният работодател е бил уведомен с отделни писма на ТП на НОИ – гр. София – на 04.05.2022 г.

Видно от заповед № 38/20.04.2022 г., издадена от директора на КМНЦ към БАН, във връзка с приключила проверка от НОИ и издадена заповед за уволнение № 11/01.02.2022 г., връчена при отказ на 14.02.2022 г., ответният работодател е наредил в полза на И. Р. да се изплати обезщетение по чл. 224 КТ за полагащите се дни неизползван платен годишен отпуск от 6 дни за 2020 г. 35 дни за 2021 г. и 4 дни за 2022 г., като същото се прихваляе от дължимото от нея обезщетение по чл. 221, ал. 2 КТ.

Видно от справка за актуално състояние на трудовите договори на ищцата към 12.05.2023 г. в периода след 31.03.2022 г. И. Р. е била трудово ангажирана в „.....“, заемайки длъжността „служител запитвания“, както и в Националната библиотека „.....“, заемайки длъжността „архивист“.

По делото са събрани гласни доказателства чрез разпит на свидетелите

Свидетелката М. В. разказва, че в качеството си на лице, заемащо длъжността „помощник директор административна и стопанска дейност“ при ответника, е осъществявала комуникация с членовете на научния състав на центъра във връзка с администриране на трудовите им правоотношения. Конкретно за случая с И. Р. си спомня, че последният представен от нея болничен лист е бил до 19.01.2022 г., когато от нея е постъпила молба за ползване на отпуск поради проведена оперативна намеса, която обаче не е била доказана с медицински документ. Спомня си, че едва на 21.01.2022 г. Р. е представила амбулаторен лист, в който обаче извършването на операция не е било упоменато. Заявява, че до нея е изпратено искане за даване на обяснения, без да е постъпил отговор на него, с изключение на един от имейл от 30.01.2022 г., в който Р. е потвърдила, че е в болница. Свидетелката сочи, че едва на 28.02.2022 г. по пощата са получени няколко болнични листи от 25.02.2022 г., отнасящи се за предходен период – от 31.12 до м. март и решение за допълнително още 60 дни. Заклучва, че искането за даване на обяснения е получено, тъй като на 30-ти от Р. е върнат имейл, в който тя посочва, че е в болница, след което комуникацията е преустановена. Относно обстоятелствата, свързани с връчване на заповедта за дисциплинарно уволнение, свидетелката посочва, че тя е била изпратена чрез и „.....“, като единият плик се е върнал отворен и с отбелязване, че е приет, а после отново е върнат, достигайки до извод, че съдържанието му е възприето. Уточнява, че обичайно използва самозалепващ се плик, като в случая й е направило впечатление, че пликът се е върнал разпечатан. Спомня си и за постъпила по имейл молба от ищцата, съдържаща искане за ползване на отпуск, която обаче не е била подкрепена с твърдението, че е претърпяла медицинска интервенция, включително и след постъпване на изпратения с последващ имейл от 21.01 амбулаторен лист.

Свидетелката Б. -Б. разказва, че заема длъжността „заместник – директор“ при ответника, както и, че от ищцата многократно са изисквани писмени обяснения за отсъствията ѝ от работа, спомняйки си за две официални такива, които обаче са останали без отговор. Потвърждава, че е подписвала протоколи, удостоверяващи отсъствието на Р. от работа, като впечатленията ѝ са от края на 2021 г. и началото на 2022 г. Сочи, че до нея са изпращани уведомления чрез и „....“ както на адреса в гр. Варна, така и на адреса в гр. София. Спомня си за конкретно писмо, върнало се от с отбелязване, че не е получено, за което е имало отбелязване, че най-напред е било отворено, а след това отново е върнато на гише. Сочи, че дълго време не е имала комуникация с ищцата, като последно знае за изпратено от нея направление за хирургическа интервенция, което не е подкрепено с болничен лист към него. Уточнява, че през 2020 г., 2021 г. и 2022 г. служителите в центъра са комуникирали предимно с имейли, без обаче тя лично да е изпращала такива до ищцата. Оспорва да са представени доказателства за постъпването на Р. в болница.

По делото е изслушано и прието без оспорване от страните заключение на вещото лице по съдебносчетоводната експертиза, от което се установява, че брутното трудово възнаграждение на ищцата за последния пълен отработен месец на ищцата - м. май 2021 г., през който са отработени 17 работни дни, се равнява на сумата от 1 413,36 лв., от която: 1 046 лв. – основна заплата, 167,36 лв. допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит – 16 % и 167,36 – възнаграждение за научна степен „доктор“. Съблюдавайки размера на получените от ищцата трудови възнаграждения при новите си работодатели - „....“ – гр. Варна и Националната библиотека „....“, експертът е констатирал, че същите възлизат съответно на 822,10 лв. - за м.04.2022 г. и м.05.2022 г. и на 4 953,93 лв. - за м.05.2022 г. - 9 работни дни, м.06.2022 г., м.07.2022 г., м.08.2022 г. и м.09.2022 г. – 2 работни дни, като след приспадане на същите обезщетения по чл. 225, ал. 1 КТ считано от 03.03.2022 г. се равнява на 2 704,13 лв. Вещото лице изяснява още, че с фиша за м.04.2022 г. ответникът е начислил на ищцата обезщетение за неизползван платен годишен отпуск по чл. 224, ал. 1 КТ за 45 дни, от които: за 2020 г. – 6 дни, за 2021 г. – 35 дни и за 2022 г. – 4 дни, чийто размер се равнява на 3 741,25 лв., а като основа за определянето му е послужило възнаграждението за м.05.2021 г., или 83,14 лв. среднодневно. Експертът е констатирал, че със заповед № 38/20.04.2022 г. работодателят е удържал от начисленото обезщетение по чл. 224, ал. 1 КТ обезщетение по чл. 221, ал. 2 КТ в размер на 1 413,36 лв., като след приспадане на тази сума заедно с вътрешни удържки в размер на 49,85 лв., както и вече платената в полза на ищцата такава от 1 903,91 лв., размерът на останалото непогасено обезщетение по чл. 224, ал. 1 КТ възлиза на 1 463,21 лв.

Заключението по съдебносчетоводната експертиза е компетентно и обективно изготвено от специалист в съответната област и отговаря на поставените задачи, поради което съдът го кредитира изцяло.

При така приетата за установена фактическа обстановка, съдът формира следните правни изводи:

Най-напред за процесуална яснота следва да се отбележи, че с влязло в сила протоколно определение от 01.06.2023 г. производството по делото е прекратено в частта относно предявените искове с правно основание чл. 128, т. 2 КТ за заплащане съответно на сумата от 300 лв., представляваща неплатено допълнително трудово възнаграждение по К2 след изготвена атестация, както и на сумата от 100 лв., представляваща неплатено допълнително трудово възнаграждение по проект „КИНПОРТ“ за онлайн лекция, представена на 25.01.2022 г., на тема „Възрожденският анахроничен разказ за покръстителната мисия на „Св. Св. Кирил и Методий“, на основание чл. 232 ГПК – поради оттеглянето им, поради което предмет на разглеждане по делото са останали единствено посочените по-горе искове, по които съдът дължи разглеждане и произнасяне по същество с настоящия съдебен акт.

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

В съдебното производство за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна доказателствената тежест лежи върху работодателя, който като носител на субективното преобразуващо право да прекрати чрез едностранно волеизявление трудовото правоотношение с работника следва да установи, че законосъобразно го е упражнил, в какъвто смисъл е и разпределената му с доклада по делото от 11.04.2023 г. доказателствена тежест. От друга страна, проверката на съда относно законосъобразността на уволнението съобразно принципа на диспозитивното начало в гражданския процес следва да бъде осъществена в рамките на наведените с исковата молба възражения и доводи за неговата незаконност, като съдът не може да обоснове решението си на факти, които не са посочени от ищеца, и не може да се произнася по правни и фактически основания, които не са въведени от него с исковата молба. Щом в исковата си молба ищецът не оспорва определен релевантен факт, следва да се приеме, че такъв довод за незаконосъобразност не е бил наведен и съответно съдът не следва да се произнася по него (в този смисъл са Решение № 216 от 06.10.2015 г. по гр. д. № 916/2015 г., III Г.О., ВКС и Решение № 258 от 01.07.2015 г. по гр. д. № 909/2015 г., IV Г. О., ВКС).

В случая, предмет на проверка е законосъобразността на наложеното на И. К. Р. със заповед № 11/01.02.2022 г. на директора на КМНЦ към БАН дисциплинарно наказание „уволнение“ за извършено от нея нарушение по чл. 192, т. 2 КТ – неявяване на работа в продължение на два последователни работни дни, като предвид изложените с исковата молба доводи в тази насока, спорните по делото въпроси касаят следните групи обстоятелства – спазени ли са формалните изисквания за ангажиране на дисциплинарната отговорност на ищцата; дали вменените на същата нарушения на трудовата дисциплина действително са извършени от нея, както и налице ли е съответствие на наложеното дисциплинарно наказание с тяхната тежест. Освен това, когато работникът се ползва с предварителна закрила при уволнение, следва да е получено от работодателя и предварително разрешение от съответния орган съгласно чл. 333 КТ. Закрилата е предварителна и следва да е била осъществена до момента на връчване на заповедта за уволнение. Правното значение, което се придава на предварителната закрила по чл. 333 КТ с разпоредбата на чл. 344, ал. 3 КТ е, че „когато за извършване на уволнението се изисква предварителното съгласие на инспекцията по труда и такова съгласие не е било искано или не е било дадено преди уволнението, съдът отменя заповедта за уволнение като незаконна само на това основание, без да разглежда трудовия спор по същество“.

Ето защо, съдът намира, че най-напред следва да обсъди релевираният от И. Р. още с исковата молба довод за незаконност на уволнението, свързан с неспазване на правилата на предварителната закрила по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ поради връчването на заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение в момент, в който твърди да е била в отпуск поради временна неработоспособност. Това е така, доколкото установяването на допуснат пропуск при изпълнение на процедурата, би било самостоятелно основание за отмяна на процесната заповед № 11/01.02.2022 г. без да е необходимо обсъждането по същество на останалите спорни по делото обстоятелства, вече очертани по-горе.

По силата на чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ с предварителна закрила при уволнение се ползват работниците/служителите, които са започнали ползването на разрешения им отпуск, като в случаите по чл. 328, ал. 1, т. 2, 3, 5 и 11 и чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ работодателят може да уволни такъв работник/служител само с предварително разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай, а съгласно чл. 333, ал. 2 КТ в случаите по т. 2 и 3 на предходната алинея преди уволнението се взема предвид и мнението на ТЕЛК.

В случая, трудово правоотношение с ищцата е прекратено на основание чл. 326, ал. 2, т. 6 КТ – поради налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“, поради което принципно предвидената предварителна закрила при уволнение намира приложение по

отношение на това прекратително основание – арг. чл. 333, ал. 1 КТ.

Предварителната закрила по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ е приложима в случаите, когато служителят е започнал ползването на разрешен отпуск. Ако служителят се е явил на работа и не е съобщил за заболяване или разрешен отпуск по болест, работодателят няма задължение да вземе предварително разрешение за уволнението, в който смисъл е Решение № 155 от 20.04.2015 г. по гр. д. № 6897/2014 г. на ВКС, IV г. о., ГК. Този извод е направен и с Решение № 567 от 13.10.2010 г. по гр. д. № 1130/2009 г. на ВКС, III г. о., което допълва, че работникът следва да уведоми работодателя за разрешения му отпуск и да е показал ясно, че го ползва, като не се явява на работа, за да изпълнява служебните си задължения. В този смисъл са и решение № 63 от 31.03.2011 г. по гр. д. № 1728/2009 г. на ВКС, IV г. о., решение № 197 от 09.06.2011 г. по гр. д. № 661/2010 г. на ВКС, IV г. о., решение № 437 от 20.01.2012 г. по гр. д. № 1594/2010 г. на ВКС, IV г. о., решение № 468 от 10.01.2013 г. по гр. д. № 1621/2011 г. на ВКС, IV г. о., решение № 492 от 21.01.2013 г. по гр. д. № 1696/2011 г. на ВКС, IV г. о. и др., в които е предвидено, че „закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ има обективен характер и важи винаги когато работникът е започнал ползването на разрешения му отпуск. Тя се прилага само когато работникът или служителят е започнал ползването на разрешения му отпуск (без значение точно какъв - платен годишен, неплатен, учебен, отпуск за временна неработоспособност и др.), като би могла да отпадне единствено в случай, че работникът или служителят е бил на работа и на работното му място е връчена заповедта за уволнение, макар и за същия ден да има болничен лист за временна неработоспособност. В случаите, когато работникът или служителят е започнал ползването на отпуск за временна неработоспособност въз основа на болничен лист, който отпуск впоследствие е продължен, то само ако той съзнателно укрие това обстоятелство като не изпълни задължението си по чл. 9, ал. 2 от Наредбата за медицинската експертиза на работоспособността (отм.) да представи новия болничен лист или да уведоми работодателя до два работни дни от издаването му, то закрилата се изключва.“

В същото време разпоредбата на чл. 333, ал. 7 КТ определя моментът, в който следва да бъде осъществена предварителната закрила при уволнение, а именно: моментът на връчване на заповедта за уволнение. Работодаателят може да уволни само с предварително разрешение на инспекцията по труда работник, който към този момент е започнал ползването на разрешен му отпуск. Работникът обаче следва да е уведомил работодателя за разрешения му отпуск и да е показал ясно, че го ползва, като не се явява на работа, за да изпълнява служебните си задължения.

Изложеното обосновава извод, че извършването на преценката относно спазването на правилата на предварителната закрила по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ следва да се предхожда най-напред от разрешаването на въпроса относно точния момент, в който заповед № 11/01.02.2022 г. е връчена на ищцата, тъй като само в този случай би могло да се изследва и дали тя е започнала ползването на отпуск поради временна неработоспособност или не.

Посоченото обстоятелство се оспорва от страните по делото, доколкото от страна на ответника се поддържа, че това е станало при отказ считано от 14.02.2022 г., а ищцата оспорва този факт, твърдейки, че това е станало едва на 02.03.2022 г., когато е получила имейл от директора на КМНЦ към БАН –, ведно с прикачен към него файл, съдържащ процесната заповед № 11/01.02.2022 г.

В случая, при съвкупна преценка на доказателствата по делото съдът намира, че от страна на „....., на когото принадлежи доказателствената тежест да установи, че законосъобразно е прекратил трудовото правоотношение с И. Р., издавайки оспорената заповед № 11/01.02.2022 г., не е доказано при условията на пълно и главно доказване, че връчването на същата е извършено именно на твърдяната от него дата – 14.02.2022 г. – при отказ. Действително, прави впечатление, че върху самата заповед е отразено, че е връчена на ищцата при отказ – на 14.02.2022 г., който факт е удостоверен с подписите на двама

свидетели – доц. Камен Станев и проф. Веселка Желязкова, но видно е от ръкописния текст върху документа, че тяхната констатация се основава на неуспешните опити за връчването му по пощата и чрез куриер, без те да се възприели непосредствено ръкописно възпроизведените обстоятелства във връзка с връчването, още повече, че те изхождат от друг служител на работодателя – М. В., положила подписа си след самия ръкописен текст, както и датата, на която счита, че заповедта следва да се счита за връчена при отказ – 14.02.2022 г. Съдът намира, че сам по себе си фактът, че с подписа си всяко едно от посочените лица е удостоверило успешното приключване на процедурата по връчване на заповедта, няма обвързващо действие по отношение на ищцата И. Р.. В случая, не става въпрос за хипотеза, при която подписаните се като свидетели лица непосредствено са възприели, че адресатът на документа отказва да го получи, а единствено са удостоверили собствената си констатация в тази насока, без да знаят дали това действително е било така. Нещо повече, следва да се отбележи, че изводът на тримата служители относно връчването на заповедта не се потвърждава и при съобразяване на данните, които се извличат от останалите ангажирани от ответника доказателства - известия за доставяне на и, адресирани до ищцата, и изпратени до адресите на същата в гр. Варна и в гр. София, както и събраните по делото свидетелски показания чрез разпит на свидетелите М. В. и Славия Б. - Б.. От една страна това е така, тъй като известията са се върнали с отбелязване, че пратките до двата адреса са останали „непотърсени от адресата“, като наличието на такова удостоверяване не е достатъчно да се направи извод за тяхното надлежно получаване, доколкото не е налице посочване на обстоятелствата, при които адресатът е бил търсен, както и изрично удостоверяване последните да са достигнали до него и съответно да са били връчени. Да се приеме обратното би било в противоречие с правилата за уведомяване с препоръчано писмо с обратна разписка, регламентирани в Закона за пощенските услуги (ЗПИ). В чл. 5, ал. 1 от издадените на основание чл. 36, ал. 2 ЗПУ „Общи правила за условията за доставяне на пощенските пратки и пощенските колети“, приети през 2010 г. с решение на Комисията за регулиране на съобщенията, е посочено, че препоръчаните пощенски пратки се доставят на адреса на получателя срещу подпис. Разпоредбата на чл. 5, ал. 3 от Общите правила предвижда, че когато при посещенията на адреса поради отсъствие на получателя пощенската пратка не може да бъде доставена, в пощенската кутия се оставя писмено служебно известие с покана получателят да се яви в пощенската служба за получаване на пратката в срок, определен от пощенския оператор, не по-кратък от двадесет дни, но не надхвърлящ тридесет дни от датата на получаване в пощенската служба за доставяне, като броят на служебните известия е не по-малък от две. В случая, видно от представените по делото 2 броя известия за доставяне (л. 268 и л. 270 от делото), редът за връчване не е спазен, доколкото няма отбелязване за датите, на които лицето е търсено, но не е намерено, за броя и времеви интервал на оставените служебни известия. Както се посочи по-горе, във всяка от тях единствено е посочено, че „пратката не е потърсена“, като оформянето на разписките по този начин, е в противоречие с изискването връчването да бъде оформено по начин, който не буди съмнение, че е извършено лично на получателя или на друго лице, поело ангажимент да му го предаде. Ето защо, съдът намира, че сами по себе си така обсъдените 2 броя известия за доставяне не удостоверяват надлежно връчване на процесната уволнителната заповед на адресата – И. Р.. Нещо повече, това е така и по отношение на представената разписка от куриерската служба, в която е удостоверено, че пратката е отказана от сина на Р. (л. 274 от делото), тъй като адресат на пратката е не той, а майка му. Действително, правилото е, че редовно е и всяко друго връчване, което е допустимо съобразно общите правила, уредени в чл. 42 - чл. 44 ГПК, като един от предвидените начини на връчване е чрез друго лице. Правната уредбата на този ред на връчване се намира в чл. 46 ГПК, в който се предвижда, че когато съобщението не може да се връчи лично, то се връчва на друго лице – включително и пълнолетен от домашните, но то следва да е съгласно да приеме съобщението. В случая, видно от удостоверяването върху

разписката синът на Р. е отказал да приеме съобщението от името на майка си, поради което отказът му да получи не може да се приравни на връчване при отказ от страна на майка му, явяваща се негов адресат. От друга страна, макар в отделните известия и разписки да са отразени дати, които следват по време датата на съставяне на заповедта от 01.02.2022 г., то само въз основа на това обстоятелство не може да се направи извод, че те касаят именно нейното връчване, още повече, че безспорно данните по делото сочат, че в рамките на този период от време между страните е осъществявана активна комуникация, поради което не е изключена възможността известията и разписките да се отнасят до връчването на книжа, различни от заповедта. Следва да се отбележи още, че въз основа на съдържанието на част от отделните известия и разписки се извлича единствено номерът на товарителницата, както и, че същите касаят връчването на документ, без обаче да става ясно от какъв вид е той, още повече, че с оглед вече посоченото по-горе, само въз основа на удостоверените в тях обстоятелства не може да се направи извод за редовното му връчване именно на ищцата. Действително, в разпоредбата на чл. 195, ал. 2, изр. 2 КТ се предвижда, че при невъзможност заповедта да бъде връчена на работника или служителя работодателят му я изпраща с препоръчано писмо с обратна разписка, както е било и в настоящия случай, но въз основа на ангажираните по делото доказателства не може да се направи извод, че процедурата по връчване на заповедта е успешно изпълнена. В случая, този извод на съда не се разколебава и с оглед фактите, които се извличат от съдържанието на представената извадка от информационната система на (л. 267 от делото), установяваща, че пратка № PS100004AS9UR е отбелязана като приета на 03.02.2022 г. в 18:02 часа, а под формата на забележка с ръкописен текст е отразено, че пликът е отворен. Както се посочи по-горе, по делото не може да се направи извод, че пратка с посочения номер касае връчването именно на процесната заповед № 11/01.02.2022 г., както и, че фактически същата е била отворена именно от ищцата, в случай, че това действително е било така. В случая, за да се приеме обратното не способстват и показанията на разпитаната по делото свидетелка М. В., която разказва, че лично се е занимавала с въпроса относно връчването на процесната заповед на служителката, спомняйки си, че за един от пликовете е имало отбелязване, че е отворен, след което е върнат, тъй като в тази част показанията ѝ са годни единствено да установят евентуална връзка на отразената в обсъдената по-горе справка пратка № PS100004AS9UR с процесната заповед, но не и, че съдържанието на същата е достигнало до нейния адресат – И. Р., тъй като евентуален такъв извод би се основавал на предположение. Съдът намира, че горните правни изводи не се опровергават и въз основа на съдържанието на нейн имейл от 10.02.2022 г. (л. 61 от делото) до директорката на КМНЦ към БАН, съдържащ отправено от нея искане да не ѝ се изпращат писма и пратки по куриер, тъй като няма кой да ги получи, защото е под карантина. Това е така, тъй като житейски логично е да се приеме, че при направен опит за връчване на книжа в дома на Р. синът ѝ би я уведомил затова, без обаче да може да се приеме, че отказвайки получаването на пратка от името на майка си, той изобщо е разбрал какво е нейното съдържание, а още повече, че е споделил за него и пред нея. Нещо повече, видно е, че в електронното си съобщение от 10.02.2022 г. авторът му борави с общото понятие „писма и пратки“, без да посочва какво е било тяхното съдържание, поради което не може да се направи извод, че става въпрос именно за процесната заповед № 11/01.02.2022 г. Отделно от посоченото, прави впечатление, че според разписката от „.... пратката е отказана на 11.02.2022 г. (л. 273 от делото), т. е. след изготвяне на имейла от 10.02.2022 г., което изначално изключва възможността да се приеме, че направените с него изявления от страна на ищцата са мотивирани от отказа на сина ѝ да получи пратката на ответника, адресирана до нея. За пълнота на анализа следва да се отбележи още, че житейски нелогично е да се приеме, че ответният работодател би предприел действия по изпращане в прикачен файл на заповедта заедно с имейла от 02.03.2022 г. до ищцата при положение, че същият е считал, че същата вече ѝ е връчена при отказ – още на 14.02.2022 г., в какъвто смисъл е и поддържаната от него защитна теза в хода на процеса.

Предвид всичко гореизложеното, съдът приема, че от страна на ответника „.... не се установява при условията на пълно и главно доказване, че моментът на връчването на процесната заповед № 11/01.02.2022 г. на ищцата съвпада с удостоверената в нея дата – 14.02.2022 г., както и, че това станало при отказ, тъй като съвкупната преценка на ангажираните от него доказателства в тази насока не способстват за направата на такъв извод. Точно обратното, данните по делото сочат, че първият възможен момент, в който И. Р. е узнала за съдържанието на заповедта е твърдяната от нея дата - 02.03.2022 г., когато е получила електронното съобщение от, към което заповедта е била приложена като прикачен файл, като видно е, че този факт ответникът е признал и с отговора на исковата молба, описвайки фактологията около извършените от всяка от страните действия и конкретно осъществената между тях електронна кореспонденция. Ето защо, съдът приема, че това е моментът, в който следва да се преценява бил ли е разрешен, респ. започнало ли е ползването на отпуск поради временна неработоспособност от ищцата или не. В случая, по делото се установява, че с имейл от 25.02.2022 г., т. е. преди 02.03.2022 г., ищцата е изпратила до работодателя си имейл, ведно с приложено към него експертно решение на ТЕЛК № 410/25.02.2022 г., въз основа на което ѝ се определя временна неработоспособност до 25.02.2022 г. и 60 дни от 26.02.2022 г., като прави впечатление, че датата на електронното съобщение съвпада с датата на експертното решение, което означава, че Р. своевременно е уведомила работодателя си за него, спазвайки срока по чл. 9, ал. 2 от Наредбата за медицинската експертиза на работоспособността (отм.). Отделно от посоченото, с отговора на исковата молба ответникът отново не само изрично не оспорва, но и признава обстоятелството, че посоченото експертно решение е било получено от него именно на така посочената дата – 25.02.2022 г. Нещо повече, работодателят не оспорва също така и, че на 28.02.2022 г., т. е. отново в срока по чл. 9, ал. 2 от горната Наредба (26-ти и 27-ми февруари са почини дни) при него са постъпили и болнични листи, а именно: № Е20200842129/25.02.2022 г., който заменя болничен лист № Е20200841584/31.12.2021 г., № Е20200842130/25.02.2022 г. и № Е20200842131/25.02.2022 г., с които на ищцата е определена временна неработоспособност за периода от 31.12.2021 г. до 27.03.2022 г., като това обстоятелство същият е отразил и в представената от самия него справка на получени болнични листи (л. 183-184 от делото). Отделно от посоченото, писмените доказателства по делото сочат, че той е упражнил и правото си на жалба срещу тях пред НОИ, за което свидетелства представената от самия него такава от 11.03.2022 г. (л. 287-288 от делото), поради което няма основание да се счита, че не ги е получил и не е разполагал с тях. Следователно, щом като здравният орган е разрешил на ищцата ползването на отпуск за временна неработоспособност за периода от 31.12.2021 г. до 27.03.2022 г., следва да се приеме, че към момента на връчване на заповедта за уволнение – 02.03.2022 г. ползването на същия вече е започнало. В случая, ирелевантно се явява обстоятелството, че работодателят е обжалвал посочените болнични листи, тъй като това е сторено едва на 11.03.2022 г., т. е. след 02.03.2022 г., а освен това видно е от решенията на НЕЛК от 28.03.2022 г. (л. 292, л. 295, л. 298 и л. 301 от делото), че констатацията на здравните органи относно състоянието на временна неработоспособност на ищцата за посочения период е била потвърдена. С оглед използвания методът на електронна комуникация, който се е наложил като обичаен между служителите на ответника, по делото се установява, че с двете електронни съобщения от 25.02.2022 г. и от 28.02.2022 г. ищцата не само своевременно е уведомила работодателя си за съставяне на съответните медицински документи – експертни решения и болнични листи, но също така му е представяла същите, което свидетелства, че към възприетата от съда дата на връчване на уволнителната заповед - 02.03.2022 г., същият не само е бил наясно, че ползването на отпуска поради временна неработоспособност е започнало, но също така и, че причина за неявяване на работа от страна на ищцата е влошеното ѝ здравословно състояние. В допълнение следва да се отбележи, че по делото не се твърди и не се доказва Р. да се е явявала на работа и връчването на прекратителната заповед да е станало на работното ѝ

място, доколкото изложените от страните фактически твърдения изначално изключват такава възможност, а освен това по делото се установява, че ползването отпуск за временна неработоспособност от нейна страна е продължава значителен период от време преди това.

С оглед на изложеното, съдът приема, че действително в настоящия случай приложение следва да намери хипотезата на чл. 344, ал. 1, т. 4 КТ, поради което на основание чл. 333, ал. 1 КТ преди да прибегне до процесното прекратително основание ответникът е следвало да изиска разрешение от Инспекцията по труда, а в случая такива данни по делото не са налице. Всъщност от страна на ответника изобщо не се твърди такова искане да е било отправено, а още по-малко да е получено в момент, предхождащ по време връчването на уволнителната заповед от 01.02.2022 г. Действително, данните по делото сочат, че на 11.01.2022 г. работодателят е поискал разрешение от дирекция „Инспекция по труда“: - гр. София, касаещо прекратяване на трудовото правоотношение с ищцата (л. 233-237 от делото), но то е мотивирано с твърдението, че поведението ѝ представлява злоупотреба с права, а не, че се прави с оглед евентуално налагане на дисциплинарно наказание поради неявяване на работа. Нещо повече, прави впечатление, че искането е направено на 11.01.2022 г., т. е. преди датата на извършване на нарушението на трудовата дисциплина, което се вменява на ищцата – неявяване на работа в периода след 19.01.2022 г., поради което липсва каквато и да било връзка между него и процесното дисциплинарно наказание. Отделен е въпросът, че по искането за даване на предварително съгласие дирекция „Инспекция по труда“ – гр. София се е произнесла с отказ (л. 238 от делото), което е достатъчно основание да се приеме, че правилата на предварителната закрила са били нарушени.

Независимо от това, ответникът „.... е прекратил трудовото правоотношение с ищцата И. Р. в противоречие с изискването на чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ, което на основание чл. 344, ал. 3 КТ е формално основание съдът да отмени заповедта за уволнение без да разглежда трудовия спор по същество, както и останалите фактически правни доводи на страните.

Изложеното обосновава извод, че предявеният иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ се явява основателен и следва да бъде уважен изцяло.

По иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ.

Основателността на иска се обуславя от установяване най-напред незаконността на уволнението, до какъвто извод с оглед изложеното по-горе, съдът вече достигна. Между страните следва да е налице и трудово правоотношение, което би съществувало, ако не беше незаконно прекратено. В случая, по делото не се спори, че макар първоначално да е възникнало като срочно с оглед отбелязването в трудов договор № 92-А/28.08.2012 г. (л. 132-133 от делото), впоследствие по силата на допълнително споразумение № 58/17.06.2013 г. (л. 86 от делото) страните са уговорили, че същият става за неопределено време, като изрично изявление в този смисъл процесуалният представител на страните е направил и в о. с. з. на 01.06.2023 г. (гърба на л. 97 от делото). Независимо дали към настоящия момент тази длъжност съществува, съдът с решението си следва да възстанови ищцата на същата, като в правомощията на работодателя е пряко да преведе в изпълнение решението на съда. Ето защо, с оглед акцесорния характер на иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ, той също се явява основателен и следва да бъде уважен, като И. К. Р. бъде възстановена на заеманата преди уволнението длъжност „главен асистент“ при ответника.

По иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ.

Основателността на иска се обуславя от установяване оставане без работа от ищцата за претендирания период; причинна връзка между незаконното уволнение и оставането без работа, както и размера на brutното трудово възнаграждение, получено за последния пълен обработен месец пред уволнението.

Съгласно разпоредбата на чл. 225, ал. 1 КТ при незаконно уволнение работникът или

служителят има право на обезщетение от работодателя в размер на brutното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа поради това уволнение, но за не повече от шест месеца. В резултат на незаконното уволнение ищцата е претърпяла вреди, защото не е получавала трудовото си възнаграждение след прекратяване на трудовото правоотношение с ответника, което е в причинна връзка с него. Достатъчно доказателство за оставането без работа на незаконно уволнен работник или служител е обстоятелството, че в трудовата книжка няма отбелязване той да е започнал работа при друг работодател. В този смисъл са и мотивите на т. 2 от ТР № 6/2013 г. на ОСГК на ВКС, в които е посочено, че фактът на безработица може да бъде доказан, като се установи липсата на вписване на последващо трудово правоотношение в трудовата книжка на ищеца, липса на регистрирано трудово правоотношение в НАП през исковия период, регистриране на ищеца в бюро по труда като безработен, или чрез установяването на други обстоятелства, от които може да се направи извод за оставането без работа. В случая, от справка за актуално състояние на трудовите договори на ищцата към 12.05.2023 г. (л. 143 от делото на СРС), както и от изводите в констативната част от заключението на вещото лице по съдебносчетоводната експертиза се установява, че след прекратяване на трудовото правоотношение с ответника „....., по отношение на трудовия статус на ищцата е настъпила промяна, изразяваща се в сключването на трудов договор с нов работодател, считано от 31.03.2022 г., който е прекратен на 18.05.2022 г., след което е сключен и втори трудов договор, считано от 17.05.2022 г., който действа и към настоящия момент, като в рамките на двете трудови правоотношения тя е получавала по-ниско възнаграждение от това по процесния такъв. Тук следва да се отбележи, че независимо от обстоятелството, че в чл. 225, ал. 1 и 2, изр. 1 КТ са уредени две различни хипотези, то те касаят един и същи иск за обезщетяване на вредите от незаконното уволнение, а не се касае за различни такива. Това е така, тъй като правилото на чл. 225, ал. 2 КТ се прилага систематично с чл. 225, ал. 1 КТ, като в чл. 225, ал. 2 КТ е предвидено правило как се формира размерът на дължимото обезщетение, когато след незаконното уволнение ищецът е започнал да работи при друг работодател, но на по-ниско платена длъжност, както е и в настоящия случай. Следователно, ищцата има право на обезщетение за оставане без работа за периода от 03.03.2022 г. до 03.09.2022 г., след приспадане на разликата между трудовото възнаграждение по по-ниско платената работа, и по-високото възнаграждение за длъжността „главен асистент“, от което незаконосъобразно е била лишена. Въз основа на заключението на вещото лице по съдебносчетоводната експертиза по делото се установява, че размерът на brutното трудово възнаграждение на И. Р. за последния пълен отработен месец - м. май 2021 г., през който са отработени 17 работни дни, се равнява на сумата от 1 413,36 лв., от която: 1 046 лв. – основна заплата, 167,36 лв. допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит – 16 % и 167,36 – възнаграждение за научна степен „доктор“. След приспадане на разликата между получаваното brutно трудово възнаграждение при стария и новите работодатели в рамките на процесния период 03.03.2022 г. – 03.09.2022 г. дължимото обезщетение за оставане без работа за период от шест месеца възлиза в размер на 2 704,13 лв., колкото е и заявеният от ищцата такъв с оглед допуснатото от съда изменение на този иск чрез намаляване на размера му под формата на оттегляне, поради което предявеният от нея иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ е основателен и следва да бъде уважен изцяло. Посочената сума следва да бъде присъдена ведно със законната лихва от датата на подаване на исковата молба – 05.04.2022 г. до окончателното плащане.

По иск с правно основание чл. 224, ал. 1 КТ.

Основателността на иска с правно основание чл. 224, ал. 1 КТ се обуславя от установяване прекратяване на трудовото правоотношение, без значение на основанието за прекратяване, размерът на brutното трудово възнаграждение за последния пълен отработен месец дали ищецът е използвал платения си годишен отпуск за съответния период и платено ли е обезщетение на ищеца за неизползвания платен годишен отпуск.

В случая, въз основа на заключението на вещото лице по съдебносчетоводната експертиза по делото се установи, че на основание заповед № 38/20.04.2022 г. с фиша за м. април 2022 г. работодателят е начислил и удържал обезщетение по чл. 221, ал. 2 КТ в размер на 1 413,36 лв., дължимо му от ищцата, както и дължимо обезщетение за неизползван платен годишен отпуск в размер на 3 741,25 лв., като след прихващане на сумите за двете обезщетения и вътрешни удържки в размер на 49,85 лв., остава дължима сумата от 1 463,21 лв. Така извършеното извънсъдебно прихващане обаче не е придружено с изрични искания от страна на ответника за възражения за прихващане в настоящия исков процес при евентуално уважаване на иска по чл. 224, ал. 1 КТ. Доказването на тези плащания е неотнositимо към предмета на делото при условие, че липсва съдебно предявено възражение за прихващане, поради което същите не следва да бъдат съобразени от съда. По делото, безспорно се установи, че считано от 02.03.2022 г. трудовото правоотношение между страните е било прекратено, на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ – поради налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“, както и, че въз основа на представената заповед № 38/20.04.2022 г. на директора на КМНЦ към БАН (л. 304 от делото) е разпоредено в полза на ищцата да се изплати обезщетение по чл. 224, ал. 1 КТ, тъй като не е ползвала общо 45 дни платен годишен отпуск, от които: за 2020 г. – 6 дни, за 2021 г. – 35 дни и за 2022 г. – 4 дни, чийто размер се равнява на сумата от 3 741,25 лв. Следва да се отбележи обаче, че предмет на настоящата искова претенция за заплащане на обезщетение за неизползван платен годишен отпуск са общо 41 дни, от които: 6 дни - за 2020 г. и 35 дни - за 2021 г. Ето защо, с оглед посочената от вещото лице среднодневна стойност на същото от 83,14 лв., съдът приема, че паричната равностойност на претендираното от ищцата обезщетение се равнява на сумата от 3 408,74 лв. (41 x 83,14 лв.), изчислена по реда на чл. 162 ГПК. Експертизата е установила още, че в полза на ищцата е изплатена сумата от 1 903,91 лв., поради което неплатена е останала разликата от 1 504,83 лв., т. е. повече от заявления от нея размер от 1 463,21 лв. с оглед допуснатото от съда изменение на този иск чрез намаляване на размера му под формата на оттегляне, поради което предявеният иск с правно основание чл. 224, ал. 1 КТ също е основателен и следва да бъде уважен изцяло. Посочената сума следва да бъде присъдена ведно със законната лихва от датата на подаване на исковата молба – 05.04.2022 г. до окончателното плащане.

По отговорността за разноски:

При този изход на спора – цялостна основателност на предявените искове, на основание чл. 78, ал. 1 ГПК в полза на ищцата следва да се присъдят сторените от нея разноски за адвокатско възнаграждение в размер на 2 400 лв., чието реално заплащане съдът прие за доказано с оглед представения договор за правна защита и съдействие от 07.01.2023 г. (л. 217 от делото), в който е отбелязано, че същото е заплатено в брой, поради което има характер на разписка. Претендираните от ищцата разноски й се следват изцяло, доколкото причината за частично прекратяване на делото по отношение на част от първоначално предявените искове не се дължи на собственото й поведение, а на това на ответника, извършил плащане на сумите по тях след завеждане на делото. При този изход на спора, сторените от ответника разноски следва да останат за негова сметка. На основание чл. 78, ал. 6 ГПК ответникът следва да бъде осъден да заплати в полза на Софийски районен съд сумата от 566,70 лв., от която: 160 лв. /2 x 80 лв./ - дължима държавна такса по уважените искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и 2 КТ, 108,17 лв. – дължима държавна такса по уважения иск с правно основание чл. 334, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ, 58,53 лв. – дължима държавна такса по уважения иск с правно основание чл. 224, ал. 1 КТ и 240 лв. – депозит за ССЧЕ.

Така мотивиран, съдът

РЕШИ:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО И ОТМЕНЯ на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ уволнението на И. К. Р., ЕГН *****, с адрес:, извършено със заповед № 11/01.02.2022 г. на директора на „....“ за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“, на основание чл. 330, ал. 2, т. 6 КТ.

ВЪЗСТАНОВЯВА на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ И. К. Р., ЕГН *****, с адрес: на заеманата до уволнението длъжност „главен асистент“ при ответника „.....“

ОСЪЖДА „.....“, БУЛСТАТ, с адрес: да заплати на И. К. Р., ЕГН *****, с адрес:, на основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225 КТ, сумата от **2 704,13 лв.**, представляваща обезщетение за оставане без работа в резултат от незаконното уволнение за периода от 03.03.2022 г. до 03.09.2022 г., както и на основание чл. 224, ал. 1 КТ, сумата от **1 463,21 лв.**, представляваща обезщетение за неизползван платен годишен отпуск от общо 41 дни, от които: 6 дни – за 2020 г. и 35 дни – за 2021 г., ведно със законната лихва върху всяка от сумите от датата на подаване на исковата молба - 05.04.2022 г. до окончателното им заплащане.

ОСЪЖДА „.....“, БУЛСТАТ, с адрес: да заплати на И. К. Р., ЕГН *****, с адрес:, на основание чл. 78, ал. 1 ГПК, сумата от **2 400 лв.**, представляваща разноски по делото за адвокатско възнаграждение, както и в полза на бюджета на Софийски районен съд, на основание чл. 78, ал. 6 ГПК, сумата от **566,70 лв.**, представляваща дължима държавна такса и депозит за ССЧЕ.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване с въззивна жалба пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от връчването му на страните.

Съдия при Софийски районен съд: _____