

РЕШЕНИЕ

гр. Велико Търново, 08.02.2017 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

Великотърновски районен съд, гражданско колегия, осемнадесети състав, на двадесет и пети януари две хиляди и седемнадесета година, в публично съдебно заседание в състав:

Районен съдия: Димо Колев

Секретар В. Ц., като разгледа докладваното от съдията **гр. дело № 3312** по описа за 2016 г., за да се произнесе взе предвид следното:

Предявени са обективно кумулативно съединени иски по чл. 344 ал. 1 т. 1, т. 2 и т. 3 КТ вр. чл. 225 ал. 1 КТ.

Ищецът, чрез пълномощника си адвокат Събин Събев основава исковите си претенции на твърдения, че на основание трудов договор № 22/27.06.2016г. е заемала длъжността "Шофьор, товарен автомобил /международни превози/" в ответното дружество. Сочи, че на 13.10.2016г. по пощата му е била връчена заповед за налагане на дисциплинарно наказание - дисциплинарно уволнение и за прекратяване на трудовото му правоотношение, на основание чл. 330 ал. 2 т. 6 КТ. Твърди, че не е изслушан от работодателя и не са му искани писмени обяснения по реда на чл. 193 ал. 1 ГПК. Сочи, че ответникът незаконосъобразно с една заповед му е наложил дисциплинарното наказание и му е прекратил трудовия договор. Отрича да е извършил и да е осъществил фактическия състав на маркираните в заповедта за уволнение дисциплинарни нарушения. Сочи, че вследствие на уволнението е останала без работа и е безработен към момента. С оглед на изложеното отправя искане до съда да признае уволнението му за незаконно и да го отмени, да го възстанови на заеманата преди уволнението длъжност и да осъди ответника да му плати обезщетение в размер на 1620, 50 лв. за периода от 10.10.2016г. до 25.01.2017г. /изменено по реда на чл. 214 ал. 1 ГПК/, ведно със законната лихва върху тази сума, считано от датата на предявяване на исковата молба до окончателното изплащане на вземането. Претендира разноски и предварително изпълнение на решението по отношение на претенцията за обезщетение.

В срока по чл. 131 ГПК ответникът е депозирал отговор, с който заема становище за неоснователност на предявените иски. Признава, че ищецът е заемал при него длъжността "Шофьор, товарен автомобил /международни превози/". Твърди, че ищецът е извършил трите нарушения на трудовата дисциплина, посочени в уволнителната заповед, както и че са му изискани обяснения по реда на чл. 193 ал. 1 КТ. Сочи, че в тази връзка са налице предпроцесни признания на работника, поради което смята, че уволнението му е законосъобразно. Оспорва по основателност и по размер претендираното от ищеца обезщетение за оставане без работа по чл. 225 ал. 1 КТ. Моли за отхвърляне на исковите с присъждане на разноски.

Съдът, като е предвид исканията и доводите на страните, събраните по делото доказателства и съобрази разпоредбите на закона, намира за установено следното:

Липсва спор между страните, а и от представения трудов договор № 022/27.06.2016г. се установява, че ищецът е работил при ответника на длъжността "шофьор, товарен автомобил /международни превози/", с основано месечно трудово възнаграждение в размер на 463 лв. Със заповед № 001/10.10.2016г. на управителя на ответното дружество, на основание чл. 187 т. 3, т. 7 и т. 10 КТ и чл. 190 ал. 1 т. 3 и т. 7 КТ вр. чл. 188 т. 3 КТ, на ищеца е наложено дисциплинарно наказание "уволнение" и трудовото му правоотношение е прекратено по реда на чл. 330 ал. 2 т. 6 КТ. В заповедта като фактическо основание за уволнението е посочено, че работникът е извършил следните три нарушения на трудовата дисциплина: неспазване на работното време за шофиране и почивка. Грубо нарушение на 05.08.2016г.; не натоварен товар при приета заявка за товарене - 1 PLL на

31.08.2016г. и необмитен товар на 03.09.2016г. при транспорт от Норвегия за Дания. Допълнено е, че за последните две нарушения на работодателя е наложена санкция в размер на 94 евро.

От съвпадащите твърдения на страните се установява по безспорен начин, че на посочените в уволнителната заповед дати ищецът е извършвал международен превоз на товари. От представеното в заверен препис извлечение от тахографската карта на работника е видно, че на 05.08.2016г. е отчетено време за управление от 10 часа и 9 минути, което обстоятелство не се оспорва от ищеца. От представената с точен превод на български език фактура № 102692/06.09.2016г. се установява, че на ответното дружество е начислена за плащане сумата от 94 евро, заради ненатоварване на палети с адрес на доставка гр. *** и товарителница № E2280КН. Ищецът признава, че е не е натоварил палета, но сочи като причината за това, че този товар е липсвал в първоначалната заявка и е добавен впоследствие.

По делото е представен протокол от 10.10.2016г., подписан от законните представители на ответното дружество и двама служители /***а/, в който е посочено, че управителя *** е провел разговор с ищеца за визираните в заповедта за уволнение обстоятелства. В протокола е отразено, че ищецът е дал обяснение само за ненатоварването на палета на 31.08.2016г., като е посочил, че не му е даден референтен номер или че същият е сменен. Ответникът е изпратил до ищеца писмо от 13.10.2016г., с което го е уведомял, че за периода 16.09.2016г. – 21.09.2016г. е бил в платен отпуск. В писмото са описани подробно процесните нарушения като ищецът е поканен да заплати начислената неустойка в размер на 94 евро. Видно от обратната разписка /лист 28/ писмото с приложените към него документи - заповед за уволнение, удостоверение за осигурителен стаж, фактура № 102692/06.09.2016г. и разпечатката от тахографската карта от 05.08.2016г. са връчени на ищеца на 17.10.2016г., а не както сочи той на 13.10.2016г.

По делото е представена в заверен препис /лист 72-73/ разпечатка от интернет форум за изявление на ищеца от 20.10.2016г., чийто авторство същият не оспорва, относно обстоятелствата по узнаването на заповедта за уволнение и относно описаните в нея нарушения. От писмо с изх. № 1076-1/23.01.2017г. на ТД на НАП Варна, офис Добрич се установява, че за периода 10.10.2016г. - 20.01.2017г. липсват данни за действащи трудови договори на ищеца.

За установяване на релевантни към спора факти е извършен разпит на свидетеля *** – служител на ответното дружество. От показанията ѝ се установява, че не познава ищеца и че от управителите на дружеството знае, че същият не е натоварил палет, не е обмитил товар и не е представил ЧМР-та, но не знае кога е станало това. Посочва, че е присъствала на разговор по телефона, за който управителят *** ѝ е казал, че провежда с ищеца и в който са му искани обяснения за посочените по – горе обстоятелства. Допълва, че *** не е уведомявал ищеца, че иска същите във връзка с някаква процедура. Потвърждава, че е подписала протокола от 10.10.2016г. под номер 4.

Наличните по делото писмени доказателства /листи 48-64/, касаят извършена на работодателя проверка от служители на Дирекция "Инспекция по труда" гр. В. Търново, които обаче не следва да се обсъждат по същество, тъй като не се отнасят към спорния предмет и не са необходими за изясняването му. По тези съображения не следва да се обсъжда и представеното с отговора на исквата молба постановление за отказ от образуване на наказателно производство на РП Каварна от 27.12.2016г.

При така установената фактическа обстановка съдът прави следните правни изводи:

При оспорване на заповедта за прекратяване на трудово правоотношение работодателят носи тежестта за установяване наличието на всички предпоставки за прекратяване на трудовия договор на посоченото в заповедта основание. В случай на прекратяване на трудовото правоотношение поради налагането на дисциплинарно наказание „уволнение” по чл. 330 ал. 2 т. 6 КТ, работодателят следва да докаже пълно и пряко спазването на всички императивни норми, с които закона свързва законосъобразността на уволнението, както и осъществяването на нарушенията на трудовата

дисциплина, представляващи основание за налагане на най – тежкото дисциплинарно наказание на работника.

Законосъобразното налагане на дисциплинарно наказание е предоставено от издаване на мотивирана писмената заповед, в съответствия с изискванията на чл. 195 ал. 1 КТ, от носителя на работодателска власт или от определено от него лице, в сроковете по чл. 194 КТ, при съобразяване на разпоредбата на чл. 193 ГПК. Съгласно тази норма работодателят е длъжен да изслуша работника или служителя или да приеме писмените му обяснения и да събере и оцени посочените доказателства. Тази разпоредба е императивна и неспазването ѝ води до незаконност на наложеното дисциплинарно наказание. Същата обаче не съдържа правила за формално инициране на дисциплинарно производство, нито форма на поканата на работодателя до работника за даване на обяснения. Достатъчно е носителят на работодателска власт да уведоми работника или служителя, че ще го изслуша за извършено от него дисциплинарно нарушение, като му предостави разумен срок за даване на устни или писмени обяснения, преди да наложи дисциплинарно наказание. Каква е продължителността на този срок зависи от конкретните обстоятелства, но същият трябва да предоставя реална възможност на работника да даде обяснения за нарушението, тъй като преди всичко те представляват средство за защита на тази категория лица. От процесуална страна, при въведено от работника оплакване за неспазване на императивната разпоредба на чл. 193 ГПК, в тежест на работодателя е да докаже пълно и пряко, че изискал обяснения от работника за извършено от него нарушение на трудовата дисциплина. Доказването може да бъде проведено с всички допустими от процесуалния закон доказателства и доказателствени средства.

Настоящият състав на ВТРС намира, че по делото ответникът не можа да проведе успешно доказване за спазване на императивното изискване на чл. 193 КТ. Според съда, с оглед достиженията на техниката няма пречка искането на обяснения и изслушването на работника да бъде извършено чрез съвременните средства за комуникация, включително по телефона. То обаче следва да бъде така извършено, че да бъде възприето от работника като искане по смисъла на чл. 193 КТ и по начин, който според обстоятелства да му предоставя възможност да даде обяснения. Събраните по делото доказателства не водят до извод за сигурното осъществяване на факта на изслушване на обясненията на работника от работодателя преди налагане на дисциплинарното наказание. Представеният по делото протокол от 10.10.2016г., чрез който работодателят се домогва да докаже изпълнение на задължението му по чл. 193 КТ, представлява частен свидетелстващ документ, който не се ползва с материална доказателствена сила. По общото правило същият следва да се цени с наред с другите събрани по делото доказателства, като в тази връзка ответникът е ангажирал гласни доказателства чрез разпита на един свидетел. Показанията на същия следва да се преценяват с оглед указанията на чл. 172 ГПК, доколкото свид. Павлова е пряко зависима от ответника като негова служителка и е заинтересована в негова полза. При изричното оспорване от страна на ищеца на посочената в протокола дата да е провеждан с него разговор по телефона с изложеното там съдържание относно искането на обяснения, изнесеното от свидетелката не е достатъчно за пълното и пряко установяване на този правнозначим факт. Свидетелката сочи, че не познава ищеца и че управителят *** ѝ е казал, че ще разговаря с него. Същата посочва доста общо обстоятелствата, за които в протокола е отразено, че са искани обяснения и е изслушан ищеца, без да споменава каквито и да е било техни индивидуализиращи признаци. Липсва нужната конкретика, включително и относно казаното от ищеца във връзка с исканите му обяснения, за да се приеме за потвърдено с показанията ѝ съдържанието на протокола от 10.10.2016г. и да се убеди съда в достоверността му. Все в тази насока, във всякаква житейска логика е да се изпраща на ищеца писмо с дата 13.10.2016г., в което да се опишат вменените му нарушения, ако той вече е изслушан за това по телефона няколко дни по – рано. Изпращането на такова писмо по – скоро сочи, че работникът за първи път се уведомява за тези обстоятелства. В подкрепа на изложеното са и предпроцесните изявления на ищеца, съдържащи се в разпечатката от интернет форум, които сочат, че едва с връчването на писмото от 13.10.2016г., ведно с уволнителната заповед, същият е разбрал, че се ангажира дисциплинарната му отговорност и за кои

точно нарушения. Противно на становището на ответника в тези изявления на работника не се съдържа признание на факта, че същият е бил изслушван по реда на чл. 193 КТ. Относно становището на ответника за изпълнение на задълженията му по чл. 193 КТ, с оглед на извършената проверка от „Инспекцията по труда“ гр. В. Търново, следва да се подчертае, че единствено в компетентността на съда е да прецени дали дадено уволнение е извършено законосъобразно, а не на административният орган, осъществяващ общ контрол за спазване на трудовото законодателство в страната.

Отделно от това начина по който ответникът твърди да е процедирал, за да иска и изслуша обясненията на работника не сочи на последният да е била осигурена реална възможност да стори това. Нарушенията за които се твърди да са искани обяснения налагат работникът да извърши определени проверки, доколкото основната му трудова дейност е свързана с управление на МПС по няколко часа на ден, приемане на поръчки, превозване на товари и преминаване през граници и митнически пунктове. Ето защо, в случая спазването на правилото на чл. 193 КТ изисква не простото провеждане на телефонен разговор с работника, а даването на разумен срок, в който същият да се ориентира в обстоятелствата и да има реална възможност да изложи обясненията си. Доказване в тази насока ответникът не е провел.

По всички изложени до тук съображения съдът намира, че по делото работодателят не доказва да е изслушал работника или да е поискал даването на писмени обяснения преди да наложи най – тежкото дисциплинарно наказание. По правилото на чл. 154 ГПК, че недоказаният факт се смята за неосъществил се факт, съдът намира, че е налице хипотезата на чл. 193 ал. 2 КТ, която сама по себе си е самостоятелно и достатъчно основание за отмяна на дисциплинарното уволнение.

Въпреки това съдът следва да посочи, че работодателят с ангажираните от него доказателства не можа да установи, че поведението на ищеца в трите процесни случая, изпълва всички обективни и субективни признаци на конкретни нарушения на трудовата дисциплина. По делото липсва спор за спазване сроковете по чл. 194 КТ от страна на работодателя. Възражението на ищеца, че маркираните в заповедта деяния не са подведени под конкретна правна норма, поддържано от него през целия процес е неоснователно. Нормата на чл. 195 ал. 1 КТ не изисква в уволнителната заповед да се посочат всички обективни и субективни признаци на изпълнителното деяние, кои задължения по длъжностна характеристика не са изпълнени, кои разпоредби на вътрешния трудов ред са нарушени и какво е извършеното дисциплинарно нарушение според примерната класификация в чл. 187 КТ респ. чл. 190 КТ. Достатъчно е нарушението на трудовата дисциплина да бъде посочено по разбираем за работника начин, така че да му осигури възможност да се защити в хода на евентуално съдебно производство за оспорване на уволнение му и да гарантира спазване на изискването по чл. 189 ал. 2 КТ за еднократност на наказанието. Още повече, видно от изявленията на ищеца в интернет форума, на същият е станало ясно за какво работодателят му налага дисциплинарно наказание, поради което императивното правило на чл. 195 ал. 1 КТ не е нарушено. Възражението на ищеца, че по длъжностна характеристика няма задължение да товари стоки и да обмитява товари, е наведено от процесуалния му представител едва в устните състезания по делото. А според задължителната практика на ВКС в производството по иск с правно основание чл. 344 ал. 1 т. 1 КТ съдът се произнася само по въведените от ищеца с исковата молба доводи за незаконност на уволнението респ. тези въведени по реда на чл. 214 ГПК. Само за пълнота на изложението следва да се посочи, че тези задължения на ищеца следват от характера и естеството на възложената му работа - да осъществява международен превоз на товари т.е. да транспортира товари от едно място до друго, което предполага натоварването на стоката и нейното деклариране пред съответните митнически органи, когато се пресичат държавни граници. А и самият ищец не оспорва, че тези задължения са част от трудовата му функция, поради което виновното им неизпълнение би представлявало нарушение на трудовата дисциплина по чл. 187 т. 3 и т. 10 КТ.

Вън от изложеното обаче, като се посочи по – горе, работодателят не установи в условията на пълно и главно доказване, ищецът да е нарушил виновно задълженията си, попадащи в обхвата на трудовата му функция, за да представлява извършеното от него нарушение на трудовата дисциплина. По делото не са ангажирани каквито и да е било преки доказателства относно обстоятелството, че на 03.09.2016г. при транспорт от Норвегия за Дания ищецът не е обмитил товар. Противно на становището на ответника фактура с № 102692 от 06.09.2016г. не е носител на информация за това нарушение. За него, свид. Павлова преразказва съобщеното ѝ от управителите на ответното дружество, но нито посочва кога е извършено, нито пък описва обстоятелствата при които това е станало. Налице е едно косвено доказателство, което само по себе си не е достатъчно за сигурното установяване на факта на извършване на нарушението. Още повече, че сам ищеца сочи, че на същата дата е обмитил превозвания от него товар при преминаването на границата между Норвегия и Дания. Недоказването на това нарушение изключва като основание за дисциплинарното уволнение на ищеца, системи нарушения на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 190 ал. 1 т. 3 КТ. Правната доктрина и съдебната практика са категорични, че за да е налице това основание следва да имаме съвкупност от три или повече еднородни или разнородни нарушения на трудовите задължения, за които работникът не е бил санкциониран, или не е санкциониран поне за едно от тях.

Липсата на системни нарушения като основание за налагане на дисциплинарно наказание, поради недоказване на едно от трите вменени на работника нарушения на трудовата дисциплина, не освобождава съда от задължението му да прецени дали останалите описани в заповедта нарушения са извършени и дали представляват сами по себе си достатъчно основание за налагането на наказание дисциплинарно уволнение. Представената по делото разпечатка от тахографската карта, фактурата от 06.09.2016г., предпроцесните и съдебните признания на ищеца, категорично доказват, че същият на посочените в заповедта за уволнение дати не е натоварил един палет и е управлявал повереното му МПС в продължение на 10 часа и 9 минути. Последното обаче не може да се квалифицира като нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 187 т. 10 КТ /неспазване на европейското законодателство - Регламент (ЕО) № 561/2006г./ . Вярно е, че чл. 6 от Регламента допуска максималната продължителност на дневното време за управление да е 10 часа, но също така е вярно, че съгласно чл. 12 от него, водачът може да се отклони от предписаното в тази разпоредба, когато пътната безопасност не е застрашена и за да се позволи превозното средство да достигне подходящо място за престой, с цел осигуряване безопасността на лицата, превозното средство или неговия товар. Обясненията на ищеца и предпроцесните му изявления, че нарушението е извършено, за да намери подходящо за паркиране и престой място не се оспорват от ответната страна, нито се опровергават от наличните по делото доказателства. Нарушението на общата продължителност на дневно управление от 9 минути е незначително, не може да се характеризира като тежко, а и с оглед на установените по делото обстоятелства от субективна страна не сочи на виновното му извършване т.е. превишаването на дневната продължителност за управление да е в резултат на неполагането на дължимата грижа от работника. По отношение на последното вменено на ищеца нарушение също не се доказва по делото, че ненатоварването на палета се дължи на негово виновно поведение. Ответникът не доказва, че на същият своевременно е зададен адреса за натоварване и че въпреки това не е отишъл и не е натоварил стоката. Само при проведено доказване в тази насока - ненатоварването на палета на 31.08.2016г. би съставлявало нарушение на трудовата дисциплина по чл. 187 т. 3 и т. 7 КТ. Доколкото това не е сторено по делото, обективния факт на ненатоварена стока от страна на ищеца, при изтъкнатите от него уважителни причини /допълнително добавяне на заявката/ не може да ангажира дисциплинарната му отговорност по чл. 190 ал. 1 вр. чл. 188 т. 3 КТ.

Нещо повече, дори да се приеме, че посочените в уволнителната заповед действия и бездействия на ищеца са нарушения на трудовата дисциплина, то настоящият състав на ВТРС намира, че в случая налагането на най - тежкото дисциплинарно наказание е извършено в нарушение на чл. 189 ал. 1 КТ. Съгласно задължителната практика на ВКС /Решение № 461/17.06.2010г. по гр.д. № 626/2009г. на III г.о./ при спор относно законността на наложеното дисциплинарно наказание

съдът е длъжен да извърши съдебен контрол по въпроса за съответствието между наложеното наказание и извършеното нарушение респ. относно това дали работодателят преди налагането на дисциплинарното наказание е извършил преценката по чл. 189 КТ, като е взел предвид тежестта на нарушението, обстоятелствата при които е извършено, както и поведението на работника. Преценката относно тежестта на нарушението преди всичко изисква съобразяване на значимостта на неизпълненото задължение, степента на неизпълнение - пълно или частично, настъпили ли са неблагоприятни последици за работодателя. Изхождайки от тези критерии съдът намира, че първото нарушение е незначително по своя характер и не е довело до неблагоприятни последици за работодателя. Липсват неблагоприятни последици за него и от третото твърдяно нарушение на трудовата дисциплина. Дори и разглеждано като нарушение на трудовата дисциплина ненатоварването на един палет представлява частично неизпълнение на възложената работа /останалите палети са натоварени и транспортирани/. С оглед на установеното по делото не се доказва преднамерено действие от страна на работника относно ненатоварване на стоката. Вярно е, че за него на работодателя е начислена неустойка, но тя е в сравнително нисък размер, за да обоснове значителна тежест на това нарушение. Преценени в съвкупност процесните нарушения имат по-скоро инцидентен, а не постоянен характер и не са довели до значително препятстване на нормалната работа на работодателя. По тези съображения същите не могат да обусловят налагането на най-тежкото дисциплинарно наказание на работника и сочат на несъответствие по смисъла на чл. 189 КТ, което също представлява самостоятелно основание за незаконност на уволнението.

В обобщения настоящият състав на ВТРС намира, че по делото остана недоказано от страна на работодателя законосъобразното упражняване на субективното потестативно право на налагане на дисциплинарно наказание уволнение на ищеца, поради което предявеният иск с правно основание чл. 344 ал. 1 т. 1 КТ се явява основателен.

Уважаването на исковата претенция по чл. 344 ал. 1 т. 2 КТ за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност е обусловено от уважаването на иска за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна. В случая съдът е намерил този иск за основателен, поради което основателен се явява и искът по чл. 344 ал. 1 т. 2 КТ. Ищецът следва да бъде възстановен на предишната си длъжност "шофьор, товарен автомобил /международни превози/", в ответното дружество.

Искът по чл. 344 ал. 1 т. 3 КТ за присъждане на обезщетение по чл. 225 ал. 1 КТ е акцесорен относно иска за отмяна на уволнението. За уважаването му, освен признаване на незаконността на уволнението, следва да се докаже от ищеца, че за него са настъпили вреди от това незаконно уволнение, а именно оставане без работа за период не по-дълъг от 6 месеца. От представената по делото справка от ТД на НАП Варна, офис Добрич безспорно се установява, че в процесния период 10.10.2016г. - 25.01.2017г. ищецът не е престираал труд по трудово правоотношение при същия или при друг работодател. Ответникът не доказва в условията на пълно и главно доказване ищецът да е работил по трудов договор след уволнението му. Само полагането на труд по трудово правоотношение е онзи правнозначим факт, при наличието на който отпада отговорността на работодателя по чл. 225 ал. 1 КТ респ. същата се редуцира до разликата между трудовите възнаграждения. Ето защо, дори да бе събрана по делото исканата от ответника информация от тахографската карта на ищеца и същата разкрие, че е той я е управлявал товарен автомобил през исковия период, това не е достатъчно и категорично доказателство за възникнала след уволнението му нова трудовоправна връзка. Такова доказателство не е и постановлението на РП Каварна, в което е посочено, че ищецът работи в чужбина. По делото няма спор, че месечното брутно трудово възнаграждение на ищеца е било в размер на 463 лв., при което за периода 10.10.2016г. - 25.01.2017г., следващото му се обезщетение по чл. 225 ал. 1 КТ, изчислено по реда на чл. 162 ГПК, е възлиза на 1620, 50 лв. При това положение исковата претенция с правно основание чл. 344 ал. 1 т. 3 КТ се явява основателна и доказана в пълния си предявен размер.

При този изход на делото и на основание чл. 78 ал. 1 ГПК следва да бъде уважена само претенцията за разноски на ищеца. По делото същият е доказал заплащането на адвокатски хонорар общо в размер на 600 лв., която сума ответникът следва да заплати на ищеца. По правилото на чл. 78 ал. 6 ГПК ответникът дължи държавна такса за трите обективно кумулативно съединени иска в общ размер на 164, 82 лв.

На основание чл. 242 ал. 1 ГПК следва да се допусне предварително изпълнение на решението в частта на присъденото обезщетение по чл. 225 ал. 1 КТ, тъй като се касае за обезщетение за работа.

Водим от горното, Великотърновският районен съд

Р Е Ш И:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО И ОТМЕНЯ, на основание чл. 344 ал. 1 т. 1 КТ, уволнението на М.А.М., ЕГН: *****, с адрес ***, извършено със Заповед № 001/10.10.2016г. на управителя на „ИДОКАР“ ООД, ЕИК: 104696855, със седалище и адрес на управление гр. П. Тръмбеш, ул. „Ал. Стамболийски“ № 87, с която на основание чл. 187 т. 3, т. 7 и т. 10 КТ и чл. 190 ал. 1 т. 3 и т. 7 КТ вр. чл. 188 т. 3 КТ, на М.А.М. е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“ и на основание чл. 330 ал. 2 т. 6 КТ е прекратено трудовото му правоотношение.

ВЪЗСТАНОВЯВА, на основание чл. 344 ал. 1 т. 2 КТ, М.А.М., ЕГН: *****, с адрес *** на заеманата от него преди уволнението длъжност - "шофьор, товарен автомобил /международни превози/" в „ИДОКАР“ ООД, ЕИК: 104696855, със седалище и адрес на управление гр. П. Тръмбеш, ул. „Ал. Стамболийски“ № 87.

ОСЪЖДА „ИДОКАР“ ООД, ЕИК: 104696855, със седалище и адрес на управление гр. П. Тръмбеш, ул. „Ал. Стамболийски“ № 87 **ДА ЗАПЛАТИ** на М.А.М., ЕГН: *****, с адрес ***, на основание чл. 344 ал. 1 т. 3 КТ, СУМАТА от ***, представляваща обезщетение по чл. 225 ал. 1 КТ за времето през което е останала без работа за периода от 10.10.2016г. до 25.01.2017г.

ДОПУСКА предварително изпълнение на решението в частта за присъденото обезщетение по чл. 225 ал. 1 КТ, на основание чл. 242 ал. 1 ГПК.

ОСЪЖДА „ИДОКАР“ ООД, ЕИК: 104696855, със седалище и адрес на управление гр. П. Тръмбеш, ул. „Ал. Стамболийски“ № 87 **ДА ЗАПЛАТИ** в полза на бюджета на съдебната власт по сметка на ВТРС СУМАТА от **- дължими по делото държавни такси.

ОСЪЖДА „ИДОКАР“ ООД, ЕИК: 104696855, със седалище и адрес на управление гр. П. Тръмбеш, ул. „Ал. Стамболийски“ № 87 **ДА ЗАПЛАТИ** на М.А.М., ЕГН: *****, с адрес *** СУМАТА от *** представляваща направените по делото разноски за платено възнаграждение за един адвокат.

Решението подлежи на обжалване, пред Великотърновския окръжен съд, в двуседмичен срок.

РАЙОНЕН СЪДИЯ: