

Искане за

Цвета Христова Христова
Илимова

Петко работил в заложна къща „Титаник“ ЕООД по трудов договор като продавач. Собственикът, който бил и управител, констатирал, че е изчезнал скъп пръстен и сезирал полицията. Седмичата, когато се случил инцидентът, на работа като „продавач-консултант“, а и в цялото магазинно помещение, бил само Петко. Управителят го уволнил дисциплинарно, тъй като бил убеден, че няма кой друг да е откраднал бижутото.

Петко искал да запази работата си и подал молба в съда, за да се отмени уволнението, да се възстанови на длъжността, която заемал до прекратяване на правоотношението, и за обезщетение за оставане без работа.

В исковата молба пишело, че не бил извършил кражбата.

1. след като съдията се запознае с исковата молба и отговора, може ли направо да насрочи делото – т.е. при тези данни има ли процесуална пречка за развитие на процеса;
2. може ли Петко в първото о.с.з. да заяви, че, освен че не бил виновен, не му били и искани обяснения по реда на чл. 193 от КТ;
3. при уволнение (не само дисциплинарно), каква е доказателствената тежест по исковите с пр. осн. чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 от КТ и при т. 3, във вр. с чл. 225 от КТ;
4. от кой момент се счита, че е уволнен Петко;
5. да се напише примерен диспозитив, ако се приеме, че исковите са основателни.

Отговори:

1. фактите са че има кражба, но е спорно, дали извършителят е работникът.

Районният съд следва да констатира, че е налице хипотеза на чл. 229, ал. 1, т. 4 от ГПК (например: Определение на ВКС № 578/23.11.2010г. по гр.д. № 582/2010г. на III г.о.; също: Решение № 242 от 21.05.2012г., на ВКС, IV г.о., по гр.д. № 932/2011г.; Решение № 256/2011г. на IV г.о. на ВКС по гр.д. № 757/2010г.; Определение № 992 от 31.07.2009г. по гр.д. № 608/2009г., г.к., IV г.о. на ВКС; Определение № 378 от 28.05.2010г. по т.д. № 383/2010г., т.к., II т.о. на ВКС; Определение № 777 от 08.11.2010г. по ч.т.д. № 681/2010г., т.к., II т.о. на ВКС; и Определение № 44 от 26.01.2010г. по гр.д. № 15/2010г., г.к., II г.о. на ВКС) и да спре производството, до приключване на наказателния процес (неговата фаза е без значение – съдебна или досъдебна).

Ищецът е уволнен, тъй като се твърди че е извършил престъпление, а по правило този факт не би могъл да се установи от граждански съд (чл. 17 от ГПК).

Ако се насрочи делото, то това би означавало, че се пристъпва към събиране на доказателства за изясняването му по същество, на базата на вече изготвен доклад, в който е разпределена доказателствената тежест. Това не би могло да се стори коректно докато не се изясни основният факт – извършено ли е или не от работника престъпление. Установяването на това обстоятелство, както бе посочено, е извадено от компетентността на гражданския съд.

При пропуск на съда, делото следва да се спре в о.с.з.

Принципът е че делото се спира в момента, в който се констатира процесуална пречка за неговото развитие.

2. трудовото право, като процедура, се различава от общия процес само при наличие на специална норма – т.е. по изключение, каквото в случая не е налице. Старата практика, във всеки момент от развитието на процеса съдът да приема новите доводи на работника за незаконност на уволнението, е преодоляна (Р. № 149 от 13.06.2012г. на ВКС, IV г.о., по гр.д. № 475/2011г.; също: Решение № 1640 от 28.01.2008г. по гр.д. № 350/2007г. на ВКС; Решение № 459 от 27.10.2011г. по гр.д. № 1532/2010г., г.к., IV г.о. на ВКС; и Решение № 665/01.11.2010г. по гр.д. № 242/2009г. на ВКС, IV г.о., ГК). В първото о.с.з. вече е настъпила преклузия по отношение посоченото основание за незаконност на уволнението - Т. 4-5 от ТР № 1 от 09.12.2013г. по т.д. № 4/2012г., ОСГТК на ВКС; Р. 549 от 29.10.2010г. по гр.д. № 56/2010г., IV г.о. на ВКС; също Р. № 76 от 10.02.2011г. на ВКС, IV г.о., по гр.д. № 648/2010г.

Идеята на въпроса е да се установи, че се прави разлика между преклузия на твърдения и доводи, която по правило настъпва с исковата молба или отговора (в зависимост на процесуалното качество на страната), и тази на доказателства – която настъпва по принцип след доклада по делото.

Исковата молба в този си вид е напълно редовна и допустима, което означава, че би било нарушение на принципът на равнопоставеност и на състезателното начало, да се оставя без движение, за да се навеждат нови основания (чл. 6, ал. 2, чл. 8 и чл. 9 от ГПК).

Нормата на чл. 143 от ГПК се отнася до хипотеза на неясно, но налично твърдение, или до пропуск на страна да вземе становище относно факт, който е релевиран от ответната страна. Тя не може да се прилага като основание за допълване на доводите за незаконосъобразност на заповедта на уволнение.

Нормата на чл. 312 от ГПК също няма отношение – тя дава възможност на страните да вземат становище по доклада, да оспорят доказателства (става въпрос за ищеца относно тези, представени от ответника), както и съобразявайки се с указанията на съда, да поискат събирането на допустими, относими и необходими доказателства.

Нормата на чл. 193 от КТ е императивна, но тя защитава само интереса на работника, а не е от публичен порядък (т.е. свръхимперативно правило) и по тази причина не се прилага служебно.

Не става въпрос за изменение на иска – такъв въпрос не е поставен в казуса. Изменението на иска се допуска само с нарочно определение на съда (Решение № 1 от 27.03.2012г. по гр. д. № 1106/2010г., г.к., IV г.о. на ВКС), като се съобразява процесуалния интерес на ответника (чл. 214 от ГПК). Ако въобще се допусне, то то ще бъде парирано от ответника с възражение за давност – чл. 358, ал. 1, т. 2 от КТ (по отношение на новото основание). По тази причина подобна конструкция има само теоретично, но не и практическо значение.

3. ищецът доказва, че е бил в трудово правоотношение, заемал е твърдяната длъжност и че правоотношението е прекратено на определена дата с потестативен акт на работодателя. Работодателят доказва, че за него е възникнало потестативното право да го стори (т.е. че уволнението е законосъобразно - р. 2042-02-III г.о. по гр. д. 2301/01г.; р. № 432/20.04.2000г. по гр.д. № 1358/1999г. на ВКС, III г.о.).

Работникът доказва, че е останал без работа – ТР № 6 от 15.07.2014г. по тълк.д. № 6/2013 г., ОСГК на ВКС;

4. уволнението настъпва с връчването на дисциплинарната заповед на работника – арг. от чл. 195, ал. 2 от КТ.

5. ПРИЗНАВА за НЕЗАКОННО И ОТМЕНЯ на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ УВОЛНЕНИЕТО на Петко, извършено със Заповед №/..... на представляващ „Титаник“ ЕООД, с която на ищеца е наложено дисциплинарно наказание “уволнение” и трудовото отношение със същия е прекратено, считано отг.

ВЪЗСТАНОВЯВА на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ, Петко на заеманата преди уволнението длъжност – „продавач-консултант“.

ОСЪЖДА на основание чл. 344, ал. 1, т. 3, във вр. с чл. 225, ал. 1 от КТ, „Титаник“ ЕООД да заплати на Петко сумата от лева - обезщетение за оставане без работа за периода отг. до г.

(не повече от 6 месеца).