

РЕШЕНИЕ

№ 109

гр. Б.град, 27.02.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – Б.ГРАД, ТРЕТИ ВЪЗЗИВЕН ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в публично заседание на първи февруари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Петър Узунов

Членове: Вера Коева
Милена Каменова

при участието на секретаря Катерина Пелтекова
като разгледа докладваното от Вера Коева Въззивно гражданско дело № 20231200501277 по описа за 2023 година

и за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 258 и сл. ГПК.

Образувано е по въззивна жалба с вх.№ 60692/28.11.2023г., подадена от „П.Т.П.“ ЕООД, с ЕИК ***, със седалище и адрес на управление: гр.Г.Д., ул.“И.“ *, представлявано от управителите Б.Р. и Т.Ш., чрез пълномощник срещу Решение № 9199/07.11.2023г., постановено по гр.д.№ 256/2020г. по описа на РС Г.Д., в частта, с която исковите с правно основание чл.344, ал.1, т.1-3 КТ вр. с чл.225, ал.1 КТ са уважени.

С въззивната жалба решението в обжалваната част се определя като неправилно, незаконосъобразно и необосновано. Твърди се бланкетно посочване в исковата молба на твърденията за незаконосъобразност на обжалваната заповед, пестелив и неясен проект за доклад, в който липсва указание до ответника, че не сочи доказателства за обстоятелство, което подлежи на доказване и за което носи доказателствената тежест.

Оспорват се като неправилни доводите на съда за недоказаност на извършен подбор, в съответствие с критериите по чл.329 КТ, поР. липса на

писмени доказателства за това. Поддържа се, че законът не поставя специални изисквания за форма и процедура за извършване на подбор. Сочи се нарушение на чл.236, ал.2 ГПК, като съдът не е изложил мотиви по всички искания и възражения на страните, вменил е незаконосъобразно задължение за работодателя за съставяне на писмени документи за установяване извършване на подбор, като не е обсъдил посочените в тази насока от въззивника гласни доказателства. Поддържа се, че законът не поставя изисквания към начина на извършване на подбора.

Сочи се, че съдът се е позовал на обстоятелство относно незаконосъобразност на подбора, което не е било посочено от ищеца в исковата молба. Твърди се, че въззиваемата страна не е въвеждала довод за незаконност на уволнението, поР. незаконност на извършения подбор, а само твърдение за неизвършен такъв. Прави се подробен анализ на събраните гласни доказателства, с което се обосновава, че същите установяват извършване на подбор в съответствие с критериите на чл.329 КТ.

При поддържане на подробни доводи в горната насока се иска отмяна на обжалваното решение и отхвърляне на исковете като неоснователни с присъждане на направените разноски.

Не се сочат доказателства и не се иска събиране на нови такива.

В срока по чл. 263, ал. 1 ГПК е постъпил писмен отговор от въззиваемата страна.

Въззивната жалба се оспорва като неоснователна. Оспорва се твърдението за неяснота на исковата молба и изложените в нея основания за незаконосъобразност на обжалваната заповед. Оспорва се твърдението на въззивника за непълнота и неяснота на доклада на съда, като се изтъква, че съдът няма задължение да посочва на страната с какви доказателства за доказва твърденията си.

Поддържа се незаконосъобразност на уволнението поР. липса на авторство в заповедта и данни за лицето, което я е подписало дали е имало правомощия за това, като подробно се излагат аргументи, че липсата на посочване на авторство не може да се санира в хода на процеса, вкл. и да се събират доказателства за това, а това обстоятелство е следвало да бъде установено към момента на издаването ѝ, респ.връчването ѝ и на ищеца.

Оспорват се изводите на съда относно наличието на компетентност на управителя да вземе решение за промяна на организационната структура на предприятието, като в отговора се съдържа подробни фактически и правни доводи в тази насока относно това, че според обема на предоставените права с договора за управление или дружествения договор на управителя последният не е разполагал с компетентност да променя организационната структура, тъй като такива права са били ограничени. Твърди се, че правомощия за промяна на щатната структура на предприятието има само едноличния собственик на капитала. От въззивния съд се иска проверка на решението и в тази част, както и по възражението на въззиваемата страна за злоупотреба с права от страна на работодателя, който е упражнил парва, за които няма компетентност.

Оспорва се наличието на валидно дадено съгласие от Инспекцията по труда към датата на уволнението, като също подробно се съдържат аргументи в тази насока.

Подробно се поддържа тезата за неоснователност на въззивната жалба в частта, с която се оспорват изводите на съда за липсата на доказан извършен подбор по критериите на чл.329 КТ. Прави се подробен анализ на събраните в тази насока гласни доказателства, като се аргументира липсата на възможност само със свидетелските показания да се направи извод за направен подбор и същият да е извършен законосъобразно по нормативно установените за това критерии.

При поддържане на твърдения и оспорвания в горната насока се иска потвърждаване на обжалваното решение, като правилно и законосъобразно, като не се правят искания за събиране и проверка на нови доказателства.

Жалбоподателят, редовно призован, чрез процесуален представител поддържа въззивната жалба. Не сочи доказателства.

Въззиваемата страна, редовно призована, не се явява и не се представлява.

Съдът като взе предвид оплакванията в жалбата, доводите и съображенията, изложени от страните, като разгледа и прецени събраните по делото доказателства, намира за установено от фактическа и правна страна следното:

Производството е образувано по искова молба от Й. Д. Б. от гр. Г.Д., обл.

Б.град, с която против „П.Т.П.“ ЕООД, със седалище и адрес гр. Г.Д., обл. Б.град са предявени искиове – за признаване на уволнението на ищеца, извършено със Заповед № 9235/10.01.2020 г. на управителя на ответното дружество за незаконно и отмяна на заповедта, с която трудовия му договор е прекратен на основание чл.328 ал.1 т.2 предл. 2 от КТ, да бъде възстановен на заеманата преди уволнението длъжност – „електротехник“, както и да бъде осъден ответника да заплати на ищеца обезщетение в размер на 66100 лв. по чл.225 ал.1 от КТ за времето от 6 месеца, през което ищецът е останал без работа в резултат на уволнението за периода от 12.01.2020г. до 14.07.2020г.– правно основание чл.344 ал.1 т.1, 2 и 3 от КТ вр. с чл.225, ла.1 КТ.

В исковата молба и в хода на производството ищецът е поддържал, че уволнението му, обективизирано в обжалваната Заповед № 9235/10.01.2020г. е незаконосъобразно, тъй като не са налице предпоставките на визираното в заповедта за прекратяване на трудовия му договор основание по чл.328 ал.1 т.2 от КТ - съкращаване на щата. Твърди се, че работодателят не е извършил реално съкращаване на щата, че е злоупотребил с правото си, позовавайки се неоснователно на разпоредбата на чл.328 ал.1 т.2 от КТ, с което е нарушил чл.8 ал.1 от КТ, както и че не е извършил подбор по реда на чл.329 от КТ. Поддържа също така, че не е ясно кой е подписал заповедта за прекратяване на трудовото му правоотношение и имал ли е правомощията за това. В срока по чл.312 от ГПК ищеца оспорва и дадено от Инспекцията по труда - Б.град разрешение за уволнение на ищеца преди прекратяване на трудовото му правоотношение.

Ответната страна е оспорила исковата молба с твърденията, че е налице реално съкращаване на щата в предприятието и надлежно извършен подбор по реда на чл.329 от КТ, както и че няма злоупотреба с право по смисъла на чл.8 ал.1 от КТ. Уточнява се, че атакуваната заповед е подписана от управителя на дружеството Б.Ф.Р. в съответствие с правомощията му. В този смисъл поддържа, че са налице визираните в заповедта фактически и правни основания за прекратяване на трудовия договор, както и че е спазена процедурата по реализиране на уволнението. По изложените съображения ответника оспорва предявените искиове, като поддържа, че са налице визираните в заповедта фактически и правни основания за прекратяване на трудовия договор, както и че е спазена процедурата по реализиране на уволнението. При условията на евентуалност, в случай че исковите бъдат

уважени се прави изявление за прихващане на обезщетението по чл.225 от КТ със сумата, представляваща изплатено на ищеца обезщетение по чл.222 ал.1 от КТ.

От събраните по делото писмени и гласни доказателства се установява, че ищецът Й. Д. Б. се е намирал в трудово правоотношение с ответното дружество "П.Т.П." ЕООД - гр. Г.Д., с подписване на трудов договор от 21.11.2002г., като не е спорен фактът, че до датата на уволнението му е изпълняваната от него длъжността е била "електротехник".

Според утвърденото от работодателя към 01.09.2019г. щатно разписание /вж.справка – извлечение от длъжностно щатно разписание към 01.09.2019г. - л.26-РС/ се установява, че е имало утвърдени три щатни бройки за длъжността „електротехник“.

Със Заповед № 17-У 105/30.08.2019 г. на управителя на "П.Т.П." ЕООД - Б.Р., длъжностното щатно разписание на ответното дружество е променено, считано от 02.09.2019 г., като са съкратени 2 броя от длъжността "електротехник" от отдел „технически персонал“, от общо 3 щата заети на тази длъжност към момента на издаване заповедта. Със същата заповед е разпоредено да се извърши подбор по смисъла на чл. 329 от КТ на лицата, заемащи посочената длъжност.

Според справка – извлечение от длъжностно щатно разписание към 12.01.2020г. /л.27 – РС/ за длъжността „електротехник“ е предвидена една щатна бройка.

Не е спорен и фактът, че на 12.12.2019г. от работодателя, чрез управителя на „П.Т.П.“ ЕООД – Б.Р., на въззиваемата страна Й. Д. Б. е връчено предизвестие, че трудовият договор ще бъде прекратен след изтичане на 30 – дневен срок от получаване на предизвестieto, на основание чл.328, ал.1, т.2 КТ, предл.2- КТ – съкращаване в щата.

С обжалваната Заповед № 9235/10.01.2020г. трудовото правоотношение на ищеца с ответното дружество е прекратено, считано от 12.01.2020г., на основание чл.328 ал.1 т.2 предл. 2 от КТ, поР. съкращаване на щата. Заповедта за уволнение е връчена на ищеца на 13.01.2020 г. Заповедта съдържа само подпис за работодател, без да е посочено конкретно името на издателя на документа, както и е положен печат на дружеството. От приетата по делото и неоспорена съдебно – графологична експертиза се установява, че

заповедта, с която е прекратено трудовото правоотношение с ищеца, е подписана от лицето, посочено от ответното дружество за издател и управител на дружеството - Б.Ф.Р..

Според показанията на свидетелите Д.Б. и М.М. - отговорник отдел „Ремонт и поддръжка“ при работодателя, преди да извърши прекратяване на правоотношението с въззиваемата страна, работодателят е извършил подбор.

Свидетелите Б. и М. сочат, че са служители при работодателя, който са имали непосредствени впечатления през различен период от време от работата на въззиваемата страна, като в това им качеството управителят Р. е поискал същите да участват заедно с него в подбора измежду всички служители, заемащи длъжността „електротехник“ в предприятието.

По-конкретно всеки от свидетелите сочи следното:

Св. Б. сочи, че работи като главен механик при работодателя и познава ищеца повече от 20 години, като последните две години е бил на работа именно при свидетеля, а преди това близо 15 -16 години е работил при другия св.М.. Знае, че при работодателя е извършено съкращение на ел. техниците, като за това е участвал в процедура за техния подбор. Соци, че на щат били трима ел.техници, трябвало да се съкратят трима и да остане само един. Съкращаването се наложило поР. драстично намаляване обема на работа и масово напускане от фирмата и преминаване от двусменен режим на работа на едносменен.

Това наложило съкращаване на персонала почти на половина. Свидетелят потвърждава, че м.09.2019г. е участвал в извършване на подбор на ел.техниците. Тогава 1-2 седмици имали срещи с г-н Р., който извикал св.Б. и св.М. и им казал, че трябва да се вземе решение кои двама ел.техници да се съкратят. По предложение на свидетеля в подбора участвал и св.М., тъй като същият е работил с тях повече от 18 години и познава работата им. В подбора участвали тримата – управителя Р. и свидетелите Б. и М.. Свидетелят потвърждава, че и тримата започнали да правят оценки на ел.техниците.

Първо твърди, че определили критериите, по които да се извърши оценка на 3-та техници, това са – Й. Д. Б., Н.К.П. и Н.И.Г., които работили към този момент в предприятието. Соци, че определили 2 главни критерия - квалификация и начин на извършване на работата, като в квалификацията

включили 3 подкритерия – техническа подготовка, умения и знания. Във втория критерий - начина на извършване на работа, включили сръчност, ефективност и качество. На база на тези 6 подкритерия определили оценки от 1 до 5, като минималната е от 1, а максималната 5. Тримата с М., Р. коментирали всяка оценка, като резултата се получил, както следва - за Г. – 29 точки, за П. 27 и за Б. 25 точки сумарна оценка. Сочил, че имали работни бележници, в който си е водил записки, колегата му също имал такъв бележник, г-н Р. също. Твърдил, че информацията е на база работния дневник, който водили по принцип. Няма представа дали е съставен писмен протокол за този подбор. На всички критерии на Г., без показателя сръчност, са дадени максимален брой точки, относно сръчността сочил, че е по –бавен и другите оценки били максимален брой точки. Сочил, че Г. е ел. техник от създаването на фирмата, участвал е в пускането на всички ел. табла, ел постове, изграждането на кабели. Ако е имало задачи, в продължение на годините е имало нужда от допълнителни мощности, допълнителни цехови, стаи и трябва да се правят нови ел. табла, да се окабеляват , това се е поставяло като задача на Г.. Той е изчислявал като метри и сечения кабели колко му трябва. Той пряко контактувал с всички външни контрагенти на фирмата. Г. нямал заповед за ръководител, той е на равно с другите ел. техници, но ако има задачи към ел. техниците са поставяни на него. За участвалите в подбора Г. е бил неформален ръководител на ел. техниците и не е имало съмнение, че трябва да остане Г.. За ищеца били дадени по 4 точки за знание, ефективност и качество.

Свидетелят сочил, че и от тримата техници не са имали забележки, вършили са си работата, но ръководството решило, че трябва да остане един техник и трябвало да се избере един между тримата. Г. отчитал ел. енергията, с ЧЕЗ също имал контакти които той осъществявал. За свидетелят Г. по показателя качество превъзхождал ищеца. В момента ел. техник във фирмата е само Г.. Сочил, че е виждал заповед на управителя колко техници трябва да бъдат съкратени и колко да останат, нито е виждал да има заповед за определяне на критерии за подбор. Те били определени съгласно КТ. Свидетелят посочва, че са коментирали и са определили въпросните 2 и повече критерии, без да има документ за това. Квалификацията определили , като ползвали трудовите досиета, които били при г-н Р., виждали какво завършено образование имат лицата, документите, придобили по време на работата, повишаване на

квалификацията. Подчертава, че са се запознали с документите от досиетата. Видели, че П. и Г. имат завършен техникум по ел.техника, 4-годишен, а Г. за слаби и силни токове. За Б. сочи, че е имало диплом за основно образование, която е предоставил във фирмата. Това са документите които са гледали и са разговаряли. Всички колеги имали допълнителни документи за квалификация. Б. също е ходил на курсове. Всички колеги ел.техници имали еднаква степен на квалификация – 5-та най-висока. Под ефективност свидетелят пояснява, че е имал предвид, като включен подкритерий - кой ел. техник сам може да се справи като цяло с работата, която трябва да изпълнява. Включили и като критерий взаимоотношенията с външните контрагенти. Не са поставяли задачи на останалите ел . техници да контактуват с външните контрагенти, за да преценят дали могат да се справят. Соци, че всяко от лицата измежду които е правен подбора е извършвал някакъв ремонт, но ремонта, извършен от Г. е сигурен, че няма се наложи да се извърши втори път, за разлика от останалите. Соци, че е имало случаи да бъде възложена работа и тя да не бъде свършена както трябва, но това е нормално в работата. Оценката за качеството на работата подчертава, че я направили въз основа на ежедневните впечатления и разговори с колегите, които са имали отношение към работата. Когато се направи примерно ново хале, колега Г. можел да го проектира и да го направи, колегата Б. твърди, че не може да го направи. Г. е работил с парогенератори, а във връзка с електрониката не.

В показанията си св.М. сочи, че работи при работодателя и познава ищеца по делото, тъй като е бил ръководител на отдела, в който е работел като ел.техник и познава работата му от постъпването му 2000г. до преди 4 години. Свидетелят потвърждава, че заедно със св.Б. и управителя Р. е участвал в оценяване на служителите и преценка кой да остане на работа във връзка със извършвани съкращения. Посочва, че бил определен кръг от лица, които да участва и това били - Н. Г., Й. Б., ищеца и Н. П., като в оценката се включвало професионалната квалификация, както и знания, умения. Използвали някаква таблица с посочени критерии, сръчност, но свидетелят не е видял документ за определяне на критериите, но имало такава таблица при управителя въз основа на която били залегнали критериите. По тези критериите давали оценка на ел. техниците. Работата във фирмата драстично намаляла и затова се наложи съкращаване на двама от ел. техници. Имало 2

смени, а сега е само една смяна, цеховете са празни. В момента останал само Г. на работа. Свидетелят посочва, че след като извършили подбора Г. имал най-голяма квалификация, участвал в изграждането на няколко етапа във фирмата. Имало агрегати които ги монтирали с Г. още през 1995 г. След това дошли Б. и П., сравнително на последен етап от изграждането на фабриката. Свидетелят посочва, че оценяването ставало по точки, всеки критерий давал определен брой точки. Посочва, че Г. имал 29 точки, Б. - 27 точки, имало малка разлика между оценките на тримата, третият - Н. П. имал най-ниска оценка и него също освободили. Св.М. уточнява, че са се запознали с досиетата на тримата служители измежду които е бил извършен подборът, като сочи, че Г. имал 2 специалности, едната слаботоков ел. техник, а другата е ел. техник за 220 и 380 волта, а отделно притежава квалификация 5-та степен за силовите агрегати за трафопостовите. Доколкото си спомня Б. имал също квалификационна степен, а за образованието не може да каже. П. имал квалификация от учебно заведение, завършил е ел. техник. Свидетелят посочва, че са взели предвид професионалната подготовка. Според свидетелят Г. имал много добра подготовка. Той изпълнявал от части инженерна работа. За да се изпълни едно силово съоръжение той изчислявал сечението на кабела, вида на кабела и трасето по което ще мине кабела. Твърди, че Г. винаги е давал добри резултати. Точно такива задачи не са поставяли на другите двама ел. техници, но сочи, че контактите с фирмите доставчици била изцяло на г-н Г.. Той имал разрешение да влиза в подстанцията, където другите нямали право да влизат. Заявява, че критериите били много ясни – сръчност дали е достатъчно сръчен като работник, дали и извършва цялата работа с необходимото качество и ефективност. Свидетелят посочва, че управителят г-н Р. държал много на показателя ефективност от индивидуалната работа на всеки. Най-много точки имал Г., а Б. е бил на второ. Свидетелят е категоричен, че Б. не се справял добре с ефективността, защото бил достатъчно сръчен, работел добре, но най-добро било качеството на работа на Г., там имало малка разлика. Обсъждали, че трябва да остане един, който да извършва всичко и се спрели на Г.. Преценили, че ще се справи и за сега се справял, като в момента той е единственият ел. техник.

Относно подбора посочва, че имало устна заповед от управителя да се извърши чрез обаждане по телефона. Не му е давана заповед за това. Не е виждал и заповед, с която да са утвърдени критериите за оценка.

Потвърждава, че им били показани дипломите за завършено образование, като квалификационни степени тримата нямали разлика, имали една квалификационна степен – 5-та. Доколкото си спомня по критерий дипломата по-ниска оценка имал ищеца от другия ел. техник. Уточнява, че по критерия ефективността според управителя включвало възможността да комуникира с външни фирми, участници в производствения процес, както и лицето да може да извърши цялата дейност по монтажа на някакво силово съображение. По този критерий решили, че Г. е по-добрия. Не може да си спомни по този критерий колко точки определили на ищеца. Доколкото знае управителя Р. възлагал на Г. комуникация с външни фирми. Относно достъпа на Г. до подстанцията знае, защото шефовете на подстанцията не разрешавали на самия свидетел да влезе, защото за това има достъп само Г.. Уточнява се от свидетеля, че и тримата ел. техници имали еднаква квалификационна степен да влизат в силовите съоръжения, т.е. трафопостовите на предприятието. Мисли, че съставили протокол за подбора, който останал при управителя. Не си спомня дали е подписал протокола, но не бил в официален вид с подписи. Свидетелят заключава в показанията си, че в монтаж на ел. табла, в смятане и пресмятане на видовете сечения, дължина на кабела, трасето на кабела и вида на кабела, Г. е безспорен.

Писмени доказателства за извършения подбор по делото не са представени.

Преди прекратяване на трудовото правоотношение с въззиваемия Й. Б. работодателят е поискал мнението на ТЕЛК към МБАЛ Б.град. Такова мнение е дадено с Експертно решение на ТЕЛК с № 4005 от 06.11.2019г. /л.4 – РС/.

Работодателят е входирал в ДИТ Благоверад искане с вх.№ 19114770/25.11.2019г. /л.68 – РС/. С молба с вх.№ 19117051/04.12.2019г. на ДИТ Б.град от работодателя са представени допълнително изискани документи за произнасяне по искането, въз основа на което и след представяне на необходимите документи от директора на дирекция „Инспекция по труда“ гр. Б.град е издадено предварително разрешение изх. № 19095174 от 05.12.2019г. /л.24 и 74/ за прекратяване на трудовия договор на ищеца, като лице ползващо специална закрила по чл.333 ал.1 т.2 от КТ.

Във връзка с издадената заповед от 30.08.2019 г. за съкращаване на щата, от ищеца е изискано да представи документи за това дали се ползва от друг

вид закрила по чл.333 от КТ. Същия е подписал декларация от 12.12.2019 г., в която е посочил, че не е избран за представител на работниците и служителите по реда на чл.6, чл.7 и чл.7а от КТ, не е член на специален орган за преговори на европейски работнически съвет или представителен орган, не е член на синдикалното ръководство на предприятието, нито е бил такъв в предходните 6 месеца.

Във връзка с оспорване от ищеца входиране на искане от работодателя до ДИТ Б.град за изискване на разрешение за прекратяване на правоотношението с ищеца е допусната и назначена СТЕ. Според заключението вещото лице е установило, че на дата 05.12.2019г. в 14:05 часа в информационната система на ДИТ Б.град е входиран документ с изх.№ 19095174. Няма възможност да се извлече история на часа за всяка стъпка по движението на предварителното разрешение за уволнение. Документът е входиран в информационната система на ДИТ Б.град с вх.№ 19114770/25.11.2019г. След създаване на вписването вещото лице не е установило отразени в мета данните поправки в регистъра за изходящи номера. Действителната дата на издаденото „Предварително разрешение за уволнение на Й. Б.“ е с дата 05.12.2019г. в 14:05 часа. Не са установени поправки в регистъра след първоначалното вписване.

Визуалната разлика в оформянето на процесното писмено съгласие на ДИТ Б.град – „Разрешение за прекратяване на трудово правоотношение“ с изх.№ 19095174/05.12.2019г. във вида, представен от ответника и вида, в който същото излиза от информационната система се дължи на това, че на база въведени параметри се извежда в този вид от информационната система, като първичен изглед. След възлагането му за изготвяне на служител в дирекцията, документна се оформя в работен документ на Word - обикновено се използва шаблон от предходно разрешение по друг подобен случай, преди са бъде съгласувано и изходирано, след одобрение и подписи на работещите по случая служители.

От приетата СИЕ се установява, че размерът на брутното трудово възнаграждение за последният пълен отработен месец, преди прекратяване на правоотношението е – декември 2019г. и е в размер на 1375,62 лв. Размерът на обезщетението по чл.225, ал.1 КТ, за времето ,през което въззиваемият е останал без работа – 12.01.2020г. – 12.07.2020г. е в размер на 8253,72 лв.

Размерът на обезщетението по чл.222, ал.1 КТ е 1375,62 лв., което е начислено за м.февруари 2020 и преведено по сметка на въззиваемия в Банка ДСК АД на 27.02.2020г. само нетната сума в размер на 1239,28 лв.

От писмо от ТД на НАП София, офис Б.град с изх.№ 95-36-4528/15.04.2021г. /л.139 – РС/ се установява, че към следните дати: 02.09.2019г., 08.11.2018г. и към 12.01.2020г. няма вписани действащи трудови договори с работодател „П.Т.П.“ ЕООД, ЕИК *** за длъжността „Електротехник“.

Така установеното, сочи на следните правни изводи:

Въззивната жалба е депозирана в законоустановения срок по чл. 259, ал. 1 ГПК, от легитимирана страна, срещу подлежащ на инстанционен контрол съдебен акт, поР. което е процесуално допустима.

При служебна проверка въззивният съд установи, че първоинстанционното решение е валидно и допустимо, поР. което следва да бъдат обсъдени доводите на жалбоподателя, изложени във въззивната жалба относно правилността му в оспорваните части. По отношение на неправилността на първоинстанционния съдебен акт, съобразно разпоредбата на чл.269, ал.1, изр.2 от ГПК, въззивният съд е ограничен от посочените в жалбата оплаквания за неправилно формираните от съда изводи, с изключение на случаите, когато следва да приложи императивна материалноправна норма, както и когато следи служебно за интереса на някоя от страните /т. 1 от ТР № 1 от 09.12.2013 г. по т. д. № 1/2013 г. на ОСГТК на ВКС/.

Ето защо се дължи произнасяне само по оплакванията във въззивната жалба.

С обжалваното решение предявените от ищеца Й. Б. искове са уважени, като е признато за незаконно уволнението на въззиваемата страна, отменена е Заповед № 9235/10.01.2020 г. на Б.Ф.Р. - управител на „П.Т.П.“ ЕООД, с ЕИК ***, със седалище и адрес гр. Г.Д., обл. Б.град, ул.„И.“ *, с която трудовия му договор с ищеца е прекратен на основание чл.328 ал.1 т.2 предл. 2 от КТ, ищецът е възстановен на заеманата преди уволнението му длъжност при ответника - „Електротехник“, цех „Шивален и работодателят е осъден да заплати на ищеца сумата от 7014, 44 лв., след извършено прихващане със сумата на изплатеното от работодателя обезщетение по чл.222 ал.1 от КТ в размер на 1239.28 лева, представляваща обезщетение по чл.225 ал.1 от КТ за

времето от 12.01.2020 г. до 12.07.2020 г., през което същия е останал без работа поР. уволнението му.

Основните аргументи за уважаване на исковете са, че работодателят не е доказал законосъобразното извършване на подбор.

Изтъкнато е, че от доказателствена гледна точка, свидетелски показания не могат да бъдат единствената база на която съдът да извърши дължимата преценка за това спазени ли са изискванията на закона и критериите за извършване на подбора. Задължение на работодателя е било да документира подбора, който твърди че е осъществил, по начин позволяващ елементите по осъществяването му да бъдат доказани в хода на процеса. Изтъкнато е, че по делото не е било представено нито едно писмено доказателство за това кога, къде, от кого и по какъв начин е проведен твърдения подбор, не били представени и твърдените от ответната страна „работни“ документи съставени при подбора, като за доказване на всички тези елементи, ответника се базира само на пресъздаденото от двамата свидетели. Изтъкнато е, че на основание чл.172 ГПК показанията на свидетелите, като участници в подбора, е било недостатъчно за установяван осъществяването на такъв.

Изтъкнато е, че липсват достатъчно и убедителни доказателства за извършване на подбор по ясни и проверими критерии, което пречи на съда да приеме дали приетите от работодателя оценки по законовите критерии съответстват на действително притежаваните от работниците и служителите квалификация и ниво на изпълнение на възложената работа.

Работодаателят не бил представил писмени документи за извършване на подбор, както първата, така и пред въззивната инстанция. Подробно обосновава във въззивната си жалба тезата, че със събраните гласни доказателства по делото е установено извършването на подбор, като по законоустановените критерии, така и че оценяването на лицата измежду които е извършен подбор съответстват на действителното положение.

Основните оплаквания във въззивната жалба са, че исквата молба е бланкетна, проекта за доклад неясен и пестелив, с липса на указания до работодателя за кои факти, за които носи доказателствената тежест да ги установи, не сочи доказателства. Поддържа се, че съдът се е позовал на обстоятелство, което не е било посочено от ищеца в исквата молба, а именно, че въззиваемата страна не е въвеждала довод за незаконност на

уволнението, поР. незаконност на извършения подбор, а само твърдение за неизвършен такъв.

Този довод е основателен. В исковата молба ищецът е поддържал като довод за незаконосъобразност на уволнението само и единствено неизвършването на подбор. В срока за отговор работодателят е оспорил това твърдение и изтъкнал като обстоятелство извършването на такъв, като е посочил, че ще го установява със свидетелски показания. В срока по чл. 312, ал.2 вр. с чл.313 ГПК – едномесечен от получаване на разпореждането на съда по насрочване на бързото производство в открито съдебно заседание със становището си по иска и по отговора на ответника от ищеца не е направено допълнително обосноваване на довода в исковата молба за липса на извършен подбор. Твърдението на ответника в отговора му, че такъв е бил извършен не е оспорено, нито е изтъкнато ново обстоятелство, а именно да се оспори, че твърденият от работодателя факт за извършен подбор е незаконосъобразен, било поР. неприлагане на законоустановените критерии по чл.329 КТ, било поР. липса на обективна оценка на качествата на работника с действително притежаваните от него знания и умения.

Въпреки липсата на такова изрично оспорване и изтъкване на такъв довод за незаконосъобразно извършен подбор, първоинстанционният съд е разгледал този въпрос и се е произнесъл по него, като тези му мотиви са и в основата на решаващите изводи за незаконосъобразност на уволнението. Като е процедирано така е допуснато съществено процесуално нарушение. Съдът не може да основе решението си на факти, които опорочават, отлагат или погасяват оспорваното потестативно право, но не са посочени от ищеца в исковата молба /в тази насока са Решение № 207 от 10.10.2023г. на ВКС по гр.д.№ 37/2013г., 3 г.о., ГК; Решение № 158 от 1.07.2013г. на ВКС по гр.д.№ 1008/2012г., 4 г.о., ГК; Решение № 149 от 13.06.2012г. на ВКС по гр.д.№ 475/2011г., 4г.о., ГК; Решение № 555 от 9.02.2012г. на ВКС по гр.д.№ 1224/2010г., 4 г.о., ГК; Решение № 290 от 11.07.2012г. на ВКС по гр.д.№ 882/2011г., 4г.о., ГК; Решение № 459 от 27.10.2011г. на ВКС по гр.д.№ 1532/2010г., 4 г.о., ГК; Определение № 1126 от 10.10.2014г. на ВКС по гр.д.№ 4096/2014г., 4г.о.,ГК и мн.др./.

Независимо от горното, дори да се приеме, че предмет на съдебен контрол от районния съд е бил въпросът дали работодателят е извършил

законосъобразен подбор, то мотивите за недоказаност на подбора, поР. липса на писмени документи са несъстоятелни.

При това положение основен спорен въпрос по делото е дали със събраните по делото и ангажирани от работодателя гласни доказателства е установен фактът на извършване на подбор по законоустановените в чл.329 КТ критерии и дали дадените при този подбор оценки на лицата, измежду които е следвало да се извърши такъв, отразяват обективно действително притежаваните от работниците качества и квалификация.

В процесуалния закон липсва ограничение относно това какъв факт с какъв вид доказателства е допустимо да бъде установен. Изрично в чл.164 ГПК са установени забраните за установяване на определени факти със свидетелски показания и то при изрично установени хипотези. Всички останали факти и обстоятелства следва да бъдат установени от страната, която носи доказателствената тежест да ги установи с всички допустими за това доказателства по ГПК. В тази връзка липсва забрана за установяване на факта на извършване на подбор, както и на извършването му обективно и съобразно критериите по чл.329 КТ само със свидетелски показания. Според съдебната практика документирането на подбора не е задължително за работодателя. Може да се съставят писмени актове за улесняване доказването, че подборът е извършен, но работодателят няма задължение да стори това /Решение № 322 от 28.06.2011г. на ВКС по гр.д.№ 725/2010г., 4г.о., ГК; Определение № 716 от 1.2019г. на ВКС по гр.д.№ 1688/2019г., 4г.о., ГК/. Дори да се състави протокол или друг писмен документ, същите нямат качеството на официални документи, а частни такива, които разполагат само с формална /относно авторство и факта на изявлението/, но не и материална доказателствена сила – на верността на отразеното в съдържанието им. При оспорване на съдържанието на такива документи, ако са съставени, работодателят дължи доказване на оспорените обстоятелства с всички допустими по ГПК доказателства и доказателствени средства /Решение № 107 от 18.02.2010г. на ВКС по гр.д.№ 3293/2018г., 4г.о., ГК/.

При анализ на събраните гласни доказателства чрез разпита на св.Б. и М. следва да се счете за установен, както фактът на извършване на подбор от работодателя, така и законосъобразната преценка на работодателя при подбора. Установи се, че двамата свидетели са били преки ръководители на

въззвиваемата страна през различни периоди от време и в тази връзка имат и преки и конкретни впечатления относно работата му през годините. Показанията на тези свидетели са логични, последователни, подкрепят се взаимно и са в съответствие и с останалите събрани по делото писмени доказателства. От показанията на свидетелите не се установяват индиции за заинтересованост от изхода на спора, за наличие на негативно отношение спрямо въззвиваемия, независимо от това, че са в трудови правоотношения с работодателя. Свидетелите сочат, че и въззвиваемата страна се е справяла с възложените трудови функции, но по установените от работодателя критерии най – висока оценка е получил Г. и тъй като по щатно разписание е следвало да остане само един ел.техник всички останали, получили по-ниски оценки от подбора, били съкратени. В показанията си свидетелите излагат последователно, че заедно с управителя, преди да се прекрати правоотношението с ищеца – през м.09.2029г. са участвали в извършване на подбор на служителите, изпълняващи длъжността ел.техник. Следователно, първоначално правилно е бил очертан кръгът от лица, изпълняващи сходни трудови функции, сред които да се извърши подбор. След това в показанията си свидетелите, участвали в извършването му и по –специално св.Б., последователно излагат критериите, които били зададени от работодателя – квалификация и начин на извършване на работа, като в квалификацията включили три подкритерии – техническа подготовка, умения и знания, а във втория – сръчност, ефективност и качество, като за работодателя с най – голяма тежест и значение имал критерия ефективност.

По отношение на квалификацията посочват, че освен оценките за конкретно придобитите през годините знания и умения са имали предвид и данните от трудовите досиета на участниците в подбора, като са се запознали и със съдържащите се в тях документи за образование и придобити квалификационни степени.

При така събраните гласни доказателства съдът намира, че работодателят е извършил подбор и същият е съобразен с минималните нормативно установени критерии, по които да се извърши по чл.329 КТ. Съгласно съдебната практика не подлежи на съдебен контрол преценката на работодателя на кой от критериите да придаде по-голяма тежест. Също така – според съдебната практика под критерия квалификация не се има предвид само притежаваната степен на образование, но представлява съвкупност от

знания и умения, придобити не само чрез образование, но и притежаваните практически знания, умения, делови качества, опит, усвоени и развити от работника в процеса на трудовото и професионалното му развитие /Решение № 53 от 16.03.2016г. на ВКС по гр.д.№ 5031/2015г., 4г.о,ГК; Решение № 201 от 19.06.2012г. на ВКС по гр.д.№ 757/2011г., 4г.о., ГК и др/. Освен от данните за степента на образование и придобити квалификации от трудовите досиета и при оценка за реалното справяне с работата от всеки участник в подбора от непосредствените впечатления на свидетелите, следва да се приеме, че работодателят е извършил оценка на всеки от участниците в подбора която оценка следва да се счете за обоснована и обективна по приетите от показатели с действително притежаваните от работниците качества и умения, който въпрос е също предмет на съдебен контрол /ТР № 3 от 16.01.2012г. на ВКС по т.д.№ 3/2011г., ОСГК; Решение № 84 от 23.08.2016г. на ВКС по гр.д. № 3959/2015г., 4 г.о., ГК и мн.др./.

При така събраните гласни доказателства следва да се счете за установен от работодателя не само фактът на извършването на подбор, но правилно очертаване на кръга лица със сходни трудови функции, сред които такъв е извършен, при предварително определени ясни критерии, имащи отношения и връзка с вида и характера на изпълняваната длъжност, от която се съкращава щат и при направена от работодателя обективна оценка на всяко от оценяваните лица с действително притежаваните знания, умения и квалификация. Фактът, че работодателят не е представил писмени документи, касаещи извършването на подбора, не може да бъде единствен аргумент да се отрече осъществяването на такъв. Показанията на свидетелите следва да се кредитират за достоверни по арг.на чл.172 и сл. ГПК, както в частта, с която сочат за преки и непосредствени впечатления от работата на всяко едно от оценяваните лица, а така също и в частта, с която пресъздават информация относно съдържащите се в личните трудови досиета на всяко съкращаваните лица данни за образование и квалификация. Няма аргумент да се отрече възможността именно преките ръководители на оценяваните лица да бъдат свидетели и преки участници в извършването на подбора, доколкото се касае до лица, които имат преки и непосредствени възприятия на подлежащи на доказване факти и обстоятелства.

При тези мотиви следва да счете, че работодателят е установил в процеса,

както извършването на подбор, така и неговата законосъобразност.

Относно останалите възражения и доводи на страните, свързани с оспорване от въззиваемата страна на авторството на заповедта за уволнение, твърдението за липса на реално съкращаване в щата, оспорването за липсата на компетентност на управителя да вземе такова решение, упражняване на потестативното право на уволнение на основание съкращаване в щата при злоупотреба с права – чл.8, л.1 КТ е налице произнасяне с решение № 138/09.04.2021г., постановено по в.гр.д.№ 1322/2020г. по описа на ОС Б.град по сходен казус, което решение не е допуснато до касационно обжалване с Определение № 60806/23.11.2021г. по гр.д.№ 4011/2021г. на ВКС, 3 г.о, ГК.

Налице са в кумулативност всички елементи от фактическия състав на визираното в заповедта основание – съкращаване в щата - реално премахване, считано от определен момент за в бъдеще, на отделни бройки (длъжности) от утвърдения общ брой на служителите за заеманата длъжност ел.техник при работодателя, вземане на решение от компетентния за това орган за съкращаване на част от тези длъжности, преди прекратяване на правоотношението с въззиваемия, извършване на подбор измежду служителите, заемащи сходни длъжности преди прекратяване на правоотношението, както и при съобразяване от работодателя и на предварителната закрита по 333 КТ.

Мотивите на работодателя да извърши съкращаването на щат са свързани с управленско решение, което не подлежи на съдебен контрол / в този см. и Решение № 127 от 10.05.2010 г. на ВКС по гр. д. № 213/2009 г., IV г. о., ГК/. За да е мотивирана заповедта е достатъчно да е изписано само основаниято – съкращаване в щата, което в случая е част от съдържанието на обжалваната заповед, поР. което същата е мотивирана в достатъчна степен.

Заповедта е издадена от лице, чието авторство е установено недвусмислено по делото – управителя на въззивното дружество. Неоснователно е оспорването от въззиваемия на авторството на издателя на заповедта. Липсата на посочване имената и длъжността на лицето, издало заповедта само по себе си не води до нейната незаконосъобразност, доколкото императивно изискване на закона в този смисъл няма. Заповедта би била незаконосъобразна само ако не може да се установи кой е издателят ѝ. Когато по делото е установено, че заповедта е издадена от лице, което има

правомощието за това, същата е законна / така в Решение № 292 от 19.12.2011 г. на ВКС по гр. д. № 146/2011 г., III г. о., ГК / и само на основание непосочен издател, при положен подпис не е достатъчно да се приеме ,че заповедта е незаконосъобразна. С решение №2092 от 21.01.2002г. по гр.д. №276/2001г. на ВКС, III ГО, Върховният съд е приел, че след като заповедта за уволнение притежава всички външни белези на акт на работодателя - изходящ номер, дата на издаване, от кого е издадена, подпис и печат на издателя, проверката дали тя е издадена от компетентно лице следва да се извърши в производството по иск с правно основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ. С други думи - липсата на име на издателя не е достатъчна, за да се приеме, че уволнението е незаконно само на това основание. Без да се изследва предварителния въпрос дали заповедта е подписана от компетентно лице, не може да се направи извод, че тя е незаконна, само поР. липса на данни за издателя и - така в Решение № 231 от 16.03.2010 г. на ВКС по гр. д. № 4967/2008 г., II г. о., ГК.

От приетата графологична експертиза безпротивориво се установява, че подписът върху уволнителната заповед е на управителя на работодателя. В тази връзка както заповедта за уволнение, така и решението за съкращаване на щата са взети от компетентния за това орган – управителя на търговското дружество – работодател. Представител на търговското дружество в трудовите правоотношения с работниците и служителите е управителят на дружеството /решение № 255/ 24.09.2013г. по гр.д. № 1344 по описа за 2012 година, IV г.о./. Той сключва и прекратява трудовите договори с тях и в неговите изключителни правомощия е да взема всички решения, свързани с осъществяването на трудовите правоотношения. Дори когато по устав в правомощията на различни органи на търговското дружество /напр. управителния съвет или съвета на директорите/ е да вземат решения, които могат да повлияят на отношенията с наетите работници и служители /напр. за извършването на съществени структурни и организационни промени/, взетите решения никога нямат пряко отражение върху трудовите правоотношения. Те могат да повлияят на трудовите правоотношения /да възникнат, да се изменят или прекратят8 само опосредствано - чрез правните действия на управителя. Решенията на други органи на търговското дружество могат да имат значение единствено в отношенията между управителя и търговското дружество, той може да ги изпълни стриктно, да не предприеме нищо в изпълнението им, да

ги изпълни отчасти или да извърши нещо различно /вж. решение № 343/28.12.2012, ВКС, IV ГО по гр.д. № 748/2011г./ - правни последици в трудовите правоотношения пораждат неговите правни действия.

Основанието, на което е прекратено правоотношението е съкращаване в щата. Това основание предвижда връчването на предизвестие – чл.328, ал.1, т.2 КТ. От материалите по делото се установява, че на 12.12.2019г. на работника е връчено предизвестие /л.21 - РС/ за прекратяване на правоотношението на основание съкращаване в щата. Това предизвестие съдържа подпис на издател и посочване изрично името на издателя – управителя на дружеството – работодател. Този документ не е оспорен от ищеца относно авторство на изявлението. С изтичане срока на предизвестията настъпва като правна последица – прекратяване на правоотношението, а издаването на последваща заповед, с която този факт се констатира има само установяващо, но не и конститутивно значение относно факта на прекратяването. Ето защо само на това основание е неоснователно оспорването от въззиваемата страна за липсата на посочен издател на обжалваната заповед, с която само е констатиран факта на изтичане на срока на връчено предизвестие с известен и ясен издател.

При прекратяване на трудови правоотношения поР. съкращение единствено в правомощията на управителя е да вземе решение за съкращение и да извърши уволненията, като издаде заповеди (или други актове) за това. Решението за съкращение не е формален акт, законът не изисква определена форма за валидността нито за доказването му. То не е и административен акт, който е необходимо да влезе в сила. Решението за съкращение е гражданскоправно изявление, което не променя правната сфера на други правни субекти извън търговското дружество и поражда действие според волята на изявителя. То е адресирано до други органи на дружеството или до съответните служители, които трябва да предприемат последващи действия в изпълнение на взетото решение и може да се съдържа в акта на одобряване на ново щатно разписание (най-често), в уведомлението до някой държавен орган, в акта за назначаване и определяне на задачите на комисия по подбора или в друг акт на управителя, свързан с прекратяването на трудовите правоотношения / решение № 159/19.07.2012, ВКС, IV ГО по гр.д. № 770/2012/.

Както е посочено в Решение № 659 от 8.10.2010 г. на ВКС по гр. д. № 1834/2009 г., IV г. о. - за получаването на разрешение по чл. 333 ал.1 КТ се следва определена процедура - писмено мотивирано искане от работодателя до съответната инспекция по труда или съответния синдикален орган, предхождащо уволнението, въз основа на което компетентният орган прави свое проучване и обсъждане по искането, с което е сезиран и отговаря писмено на работодателя. Неговият отговор трябва да бъде изричен и да съдържа според обстоятелствата разрешение /съгласие/ за извършване на уволнението или отказ за всеки отделен случай. Отговорът на компетентния орган под формата на разрешение /съгласие/ или отказ е окончателен и не се изисква да бъде мотивиран. Той не подлежи на по-нататъшно обжалване пред по-горестоящия орган или пред друг държавен орган - съдебен или административен. Законодателят е определил момента, към който предварителната правна закрила трябва да бъде осъществена при прекратяване на трудовото правоотношение. Разрешението или съгласието трябва да бъдат дадени от съответните органи и получени от работодателя към момента на връчване на предизвестieto на работника или служителя, защото предизвестieto е крайният акт, с който завършва дейността по уволнението, а заповедта не е конститутивен елемент. Във времево отношение това означава, че към момента на прекратяване на трудовото правоотношение работодателят трябва да разполага с документ, който да удостоверява по категоричен начин разрешение на инспекцията по труда за уволнението на точно определен работник или служител. Взето е и мнението на ТЕЛК, с което инспекцията не е длъжна да се съобрази, тъй като прави своя самостоятелна преценка.

От събраните по делото писмени доказателства следва да се приеме за установен и фактът, че преди прекратяване на правоотношението работодателят е спазил закрилата по чл.333 КТ, като преди това е изискал както мнение на ТЕЛК, така и е поискал предварително разрешение от инспекцията по труда. Последното разрешение е било издадено на 05.12.2019г., преди връчване на 12.12.2019г. на предизвестieto на работника за прекратяване на правоотношението му с работодателя. Липсва основание да се приеме, че такова съгласие не е било дадено преди уволнението на ищеца. От събраните доказателства – писмени, техническа експертиза, включително и представената преписка от инспекцията по труда се

установява фактът, че разрешението е поискано от работодателя и дадено от съответната инспекция преди предприемане на действия по прекратяване на правоотношението с ищеца. От Дирекция „Инспекция по труда“ гр.Б.град е представено и копие от воден на ръка входящ дневник от м.11.2019 г. /л.151 – РС/, в който на дата 25.11.2019г. е записано постъпило искане по чл.333 КТ от работодателя „П.Т.П.“ ЕООД с вх.№ 19114770 относно въззиваемия Й. Д. Б., а в графа „Разрешение № изх.“/л.152 – РС/ се съдържа запис № 19095174 от 05.12.20.2019г. В модул деловодство на ИА „ГИТ“ под изх.№ 19095174 от 05.12.2019 г. е записано разрешение за прекратяване на трудово правоотношение, с отбелязан кореспондент „П.Т.П.“ ЕООД. Според констатациите от техническата експертиза не могат да се установят данни за манипулация на мета данните относно съставянето на документа на ел.носител, поР. което е останало недоказано оспорването от въззиваемата страна на липсата на издадено разрешение от инспекцията за прекратяване на правоотношението с ищеца преди връчване на предизвестие за това.

Основанието, на което е прекратено правоотношението изисква извършване на подбор в случаите при съкращаване на повече от една сходни длъжности, както и в случая, доколкото се съкращават две от общо три щата за длъжността „ел.техник“. В тази хипотеза извършването на подбор не е право, а е задължение за работодателя и част от фактическия състав по законосъобразно прекратяване на трудовото правоотношение. С оглед изложеното по-горе аргументи се установи извършване на подбор от работодателя преди прекратяване на трудови договор с ищеца, както и извършването му законосъобразно.

Неоснователно е и оспорването за нарушение на чл.8, ал.1 КТ от работодателя при упражняване на законоустановено право да прекрати правоотношението с работник на визираното в обжалваната заповед основание. В чл.8, ал.2 КТ е установена оборима презумпция за добросъвестност упражняване от всяка от страните на правата, респ.задълженията по трудовото правоотношение. Страната, която се позовава на нарушаване на тази добросъвестност носи доказателствената тежест да обори законоустановената презумпция като проведе обратно доказване. В случая въззиваемата страна не е представила доказателства за оборване на презюмираната добросъвестност от страна на работодателя при

упражняване на потестативното си право на уволнение.

При тези съображения искът с правно основание чл.344, ал.1, т.1 КТ – за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна, е неоснователен.

ПоР. неоснователност на иска за отмяна на заповедта, с която правоотношението е прекратено следва, че и искът за възстановяване на въззиваемата страна на заеманата преди уволнението длъжност и за заплащане на обезщетение за оставане без работа в резултат на незаконното уволнение са неоснователни, тъй като елемент от фактическия състав по основателността на тези искове е признаване на уволнението за незаконно.

При така изложените съображения, обжалваното решение следва да се отмени в обжалваните части, с които исковете са уважени и по същество се отхвърлят като неоснователни. В отхвърлителната част, с която част от претенцията по чл.344, ал.3 вр. с чл.225, ал.1 КТ е отхвърлена като неоснователна, решението не е обжалвано от страните и е влязло в законна сила.

По разноските:

С оглед изхода от спора въззиваемата страна дължи на въззивника направените пред двете инстанции разноски, както следва - 345 лв. пред първата инстанция за възнаграждения за вещи лица, съобразно списък по чл.80 ГПК – л.296 – РС, както и сумата от 170,29 лв. разноски пред въззивната инстанция за заплатена държавна такса.

Водим от горното, съдът

РЕШИ:

„

ОТМЕНЯ Решение № 9199/07.11.2023г., постановено по гр.д.№ 256/2020г. по описа на РС Г.Д., в частта, с която са уважени исковете по чл.344, ал.1, т.1, т.2 и т.3 КТ вр. с чл.225, ал.1 КТ, както и в частта за разноските и дължимите държавни такси и вместо това ПОСТАНОВЯВА:

ОТХВЪРЛЯ като НЕОСНОВАТЕЛНИ предявените от Й. Д. Б., с ЕГН *****, с постоянен адрес гр. Г.Д., обл. Б.град, ж.к. Д.* против „П.Т.П.“ ЕООД, с ЕИК ***, със седалище и адрес гр. Г.Д., обл. Б.град, ул.,И.” * искове

за: отмяна на Заповед № 9235/10.01.2020 г. на Б.Ф.Р. - управител, с която трудовия договор с ищеца е прекратен на основание чл.328 ал.1 т.2 предл. 2 от КТ - съкращаване в щата; за възстановяване на ищеца Й. Д. Б., с ЕГН ***** на заеманата преди уволнението длъжност „Електротехник”, цех „Шивален” в ответното дружество „П.Т.П." ЕООД; за осъждане на ответника П.Т.П." ЕООД да заплати на ищеца Й. Д. Б., с ЕГН ***** сумата от 7014,44 /седем хиляди и четиринадесет лева и 44 ст., представляваща обезщетение по чл.225 ал.1 от КТ за времето, през което е останал без работа поР. уволнението за периода от 12.01.2020г. до 12.07.2020г.

ОСЪЖДА Й. Д. Б., с ЕГН *****, с постоянен адрес гр. Г.Д., обл. Б.град, ж.к. Д.* да заплати на „П.Т.П." ЕООД, с ЕИК ***, със седалище и адрес гр. Г.Д., обл. Б.град, ул.,И.” *, представлявано от управителя на Б.Ф.Р. сумата от 345 /триста четиридесет и пет/ лв., направени разносики пред първата инстанция и сумата от 170,29 /сто и седемдесет лева и двадесет и девет стотинки/ лв., разносики пред въззивната инстанция.

Решението може да се обжалва от страните с касационна жалба в 1 – месечен срок, считано от получаване на препис пред ВКС.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____