

РЕШЕНИЕ

№ 563

гр. Ловеч, 14.12.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ЛОВЕЧ, VI СЪСТАВ, в публично заседание на тридесети ноември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: **НАТАЛИЯ С. РАЙКОВА**
АТАНАСОВА

при участието на секретаря **ИВАНКА СТ. ВЪЛЧЕВА**
като разгледа докладваното от **НАТАЛИЯ С. РАЙКОВА АТАНАСОВА**
Гражданско дело № 20234310100805 по описа за 2023 година

Обективно съединени искове с правно основание чл.344, ал.1, т.1, т.2 и т.3 от КТ.

РС-гр.Ловеч е сезиран с искова молба, подадена от С. Т. Д. от гр.Ловеч, действащ чрез пълномощника си адв.Н. С. от ВАК срещу „Месокомбинат Русе“ АД, ЕИК : 110507889, със седалище и адрес на управление : гр.Русе-7004, бул.“Тутракан“№5, в която изтъква, че е сключил писмен трудов договор с „Месокомбинат Русе“ АД, ЕИК : 110507889, с №32/15.08.2012 год., с място на работа „Предприятие за транжиране на свинско трупно месо гр.Ловеч“, определена длъжност „Разфасовач“, код по НКПД 7511-2023, определено основно трудово възнаграждение в размер на 1 050 лв. и допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит в размер на 0,8 % за всяка прослужена година.

На 05.04.2023 год. му е връчена Заповед №20/05.04.2023 год. за прекратяване на трудовото правоотношение, на основание чл.328, ал.1, т.2, предложение второ от КТ, поради съкращаване на щата. Счита, че заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение е незаконосъобразна, издадена в нарушение на материалния закон, поради което моли съда да я отмени, да го възстанови на заеманата преди уволнението длъжност и да присъди обезщетение за оставане без работа за периода от 05.04.2023 год. до 05.10.2023 год.

На основание чл.358, ал.1, т.2 във връзка с ал.2, т.1 от КТ, моли съда да приеме исковата молба за допустима. Съгласно посочената разпоредба исковете по трудови спорове, свързани с прекратяване на трудовото правоотношение се подават в двумесечен срок от деня на прекратяването. Оспорваната Заповед е връчена на 05.04.2023 год. като към момента на подаването ѝ в съда двумесечният срок не е изтекъл.

По отношение на иска по чл.344, ал.1, т.1 от КТ, моли съда да приеме следното :

Оспорваната Заповед е незаконосъобразна на следните правни основания :

1.Ищецът е Председател на синдикалната организация в предприятието. Прекратяването на трудовото правоотношение е извършено без предварителното съгласие на синдикален орган, определен с решение на централното ръководство на съответната синдикална организация в нарушение на разпоредбата на чл.333, ал.3 от КТ;

2.Не е извършено реално съкращаване на щата, тъй като трудовата функция не е съкратена и след прекратяване на трудовото правоотношение продължава да се изпълнява;

3.Не е извършен подбор между служителите, заемащи длъжността „Разфасовач“, „Транжор“, „Работник обезкостяване“ в „Предприятие за транжиране на свинско трупно месо гр. Ловеч“. В случай, че работодателят

представи документи от подбор същите са изготвени за целите на процеса. В условията на евентуалност извършения подбор не е извършен въз основа на обективни критерии;

4.Злоупотреба с право. Трудовото правоотношение е прекратено при злоупотреба с право по смисъла и в нарушение на чл.8, ал.2 от КТ, поради дейността на ищеца в качеството му на Председател на синдикална организация в предприятието.

Относно нарушението по чл.333, ал.3 от КТ.

Позовава се на разпоредбата на чл.333, ал.3 от КТ, съгласно която работодателят може да прекрати трудовото правоотношение на основание чл.328, ал.1, т.2 от КТ, поради съкращаване на щата, който е член на синдикалното ръководство в предприятието през времето, докато заема съответната синдикална длъжност и до 6 месеца след освобождаването му, само с предварителното съгласие на синдикален орган, определен с решение на централното ръководство на съответната синдикална организация. Видно от Удостоверение №1/03.01.2023 год., издадено от Синдиката на производителите на бира, храни и напитки - КНСБ, базовата синдикална организация в „Месокомбинат Русе“ АД е основен член на Синдиката и придобива всички права и задължения на представителна организация по КТ. Синдиката на производителите на бира, храни и напитки - КНСБ е основен член на КНСБ, съгласно устава на КНСБ. Председател на базовата синдикална организация в „Месокомбинат Русе“ АД е ищецът С. Т. Д.. Този факт се установява и от Протокол от 08.10.2022 год. от проведено събрание на синдикалната организация в „Месокомбинат Русе“ АД, цех транжорна, гр.Ловеч. Видно от точка втора на протокола за Председател на базовата синдикална организация в „Месокомбинат Русе“ АД е избран С. Т. Д.. Твърди, че преди прекратяването на трудовото правоотношение работодателят не е взел съгласието на синдикалната организация, поради което намира, че само на това основание заповедта е незаконосъобразна и следва да се отмени.

По отношение на основанието, свързано с липса на реално съкращаване на щата, тъй като трудовата функция не е съкратена и след прекратяване на трудовото правоотношение продължава да се изпълнява.

Преценката извършено ли е реално съкращаване на щата се извършва не само с оглед доказателствата за общите щатни бройки преди и след съкращаването, а предвид това дали е премахната щатна бройка за изпълнение на определени трудови функции. Реално съкращаване на щата може да бъде извършено при съкращаване на щатна бройка за определена длъжност при едновременно разкриване на нови или увеличаване на щатните места за съществуващи други длъжности с различни трудови функции, т.е. при запазване или увеличаване общия брой на работниците. Съкращаване на щата е налице и когато трудовите функции за една или няколко длъжности бъдат обединени в една при премахване на щатни бройки или когато щатната бройка за определена длъжност е закрыта, а трудовите ѝ функции са разпределени между други длъжности, които извън нововъзложените имат и свои характерни трудови функции. Основанието за прекратяване на трудовото правоотношение поради съкращаване на щата по смисъла на чл.328, ал.1, т.2 от КТ е налице и в случаите на т. нар. „трансформиране“ на длъжности, което съставлява закриване по щатното разписание на определена длъжност и същевременно създаване на мястото на закрытата нова длъжност в щатното разписание - нова по трудови функции или когато са включени изцяло или част от трудовите функции на закрытата длъжност, но са предвидени и включени съществено нови по своята характеристика трудови функции. В конкретният случай е съкратена една от двете щатни бройки за длъжността „Разфасовач“, като след прекратяването на трудовото правоотношение трудовата функция реално не е отпаднала.

По отношение на основанието, свързано с липсата на извършен подбор между служителите заемащи длъжността „Разфасовач“, „Транжор“, „Работник обезкостяване“, в „Предприятие за транжиране на свинско трупно месо гр.Ловеч“.

В оспорваната Заповед е посочено, че е извършен подбор между служителите заемащи длъжността „Разфасовач“, „Транжор“, „Работник обезкостяване“. Ищецът оспорва факта на извършване на подбора от работодателя. В случай, че работодателят представи документи от подбор с отговора на исковата молба, оспорва същите, тъй като са изготвени за целите на процеса. В условията на евентуалност, дори и да е осъществен подбор, същият не е извършен въз основа на обективни критерии по смисъла на чл.329, ал.1 от КТ. Оспорва факта, че всички от останалите 54 работници и служители работят по-добре и са с по-висока квалификация и образование от ищеца. Същият е с дългогодишен опит в предприятието от над 10 години.

Относно злоупотребата с право. Трудовото правоотношение е прекратено при злоупотреба с право по смисъла и в нарушение на чл.8, ал.2 от КТ.

Доказването на злоупотреба с право като основание за отмяна на заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение е в тежест на работника или служителя ищец, като същият следва да посочи конкретни факти, които да са относими към извода за извършена злоупотреба. Ищецът следва да докаже, че работодателят е целял

единствено прекратяване на трудовото правоотношение с работника. В качеството си на Председател на синдикалната организация ищецът Председателят на Синдиката на производителите на бира, храни и напитки - КНСБ е информирал Изпълнителния директор на Дружеството за недоволство на работниците и служителите в предприятието във връзка със следното нарушаване на трудовите права, изразено в Протокола от 08.10.2022 год. от Общото събрание на базовата синдикална организация в предприятието, както следва : полага се труд при температура под 12 градуса без да се предоставя допълнителен платен годишен отпуск от пет дни; не е ясно как се определя „коефициента“ за допълнително трудово възнаграждение за всеки от работещите; при ползване на отпуск поради временна неработоспособност трудовите възнаграждения се намаляват с 800 лв., полага се извънреден труд от 500 часа годишно без същия да се заплаща, разликата в трудовите възнаграждения за една и съща работа е над 800 лв., без наличие на обективни критерии за нейното определяне; работния процес се извършва под стрес и обиди, като последното е нарушение на разпоредбата на чл.127, ал.2 от КТ съобразно, която работодателят е длъжен да пази достойнството на работника или служителя по време на изпълнение на работата по трудовото правоотношение; представителите на синдикалната организация не са допускани до участие в синдикални мероприятия. Посочените искания на работниците и служителите са документирани и в Протокола от 08.10.2022 год. от Общото събрание на базовата синдикална организация в предприятието. На посочената дата синдикалните членове са изразили недоволство с нарушенията на трудовото законодателство. Именно с прекратяването на трудовото правоотношение на ищеца работодателят е целял да реши посочените проблеми, като сплаши работниците, че търсейки своите права ще бъдат уволнени. В този смисъл правоотношението с ищеца е прекратено именно поради дейността му като Председател на синдикалната организация в предприятието и защитата на работниците и служители, при съществуваща изрична закрила в Кодекса на труда. Индия за липсата на яснота при формирането на трудовото възнаграждение са фишове за работна заплата на ищеца, от която не могат да се установят елементите на трудовото възнаграждение. Начислените суми са както следва :

„тарифна заплата“ - този елемент на трудовото възнаграждение отговаря на основната работна заплата;

„класове“ - допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит;

„ИРЗ“ - това възнаграждение, което е в размер три пъти по-висок от основната заплата за ищеца не е ясно как се сформира, с оглед на факта, че всеки месец размерът е различен. Вероятно това е възнаграждение, съобразно чл.17, ал.1, т.2 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, а именно такова според въведените системи за заплащане на труда.

„бонус“ - за това възнаграждение, което не се начислява всеки месец, отново съществува неяснота за неговото заплащане. Дали същото представлява допълнително трудово възнаграждение с постоянен или непостоянен характер.

Последният месец март 2023 год. трудовото възнаграждение на ищеца е намалено с над 1 000 лв., спрямо предходните календарни месеци, без мотиви и обективни факти, сочещи необходимостта от това обстоятелство.

Пояснява, че следващите факти, които са относими към хипотезата на чл.8, ал.2 от КТ са исканията, отправяни от Синдиката на производителите на бира, храни и напитки - КНСБ, свързани с разрешаване на синдикален отпуск по чл.159 от КТ. С писмо до Изпълнителния директор на „Месокомбинат Русе“ АД, Председателят на Синдиката е поискал участие на ищеца С. ***** и ***** в Младежка конференция с участието на работещи младежи в индустриалните предприятия от браншовете в страната, организирана от Синдиката, съвместно с Българска стопанска камера. Основните теми на мероприятиято са определени от организаторите като : осигуряване на работна среда, съобразена със специфичните възрастови потребности, развиване на инициативи насочени към социално включване на младите хора в работните процеси, тяхното привличане, задържане и насърчаване на по-дълъг трудов живот и способност за работа. Събитието се е състояло на 01-02.12.2022 год. в хотел „Св. Екатерина“, село Рибарица. Във връзка с отправеното искане е получен отказ от страна на работодателя, че производствената организация не му позволява да освободи посочените служители, поради което същите не са взели участие в процесното събитие.

С писмо с изх.№09/23.09.2022 год. до Изпълнителния директор на „Месокомбинат Русе“ АД, Председателят на Синдиката на производителите на бира, храни и напитки - КНСБ е поискал да бъдат командировани служителите С. Д. и ***** за участие семинар с лекция на теми по приложението на Наредба №РД-07-2 (обн. ДВ, бр. 102/2009 год.) с лектори ***** - Директор на Фонд условия на труд и ***** - вицепрезидент на КНСБ. Разходите са поети изцяло от организаторите, поради което работодателят няма да понесе финансова тежест. Събитието е проведено на 28-29.09.2022 год. в хотел „Св. Екатерина“, село Рибарица. Във връзка с отправеното искане е получен отказ от страна на работодателя, че производствената организация не

му позволява да освободи посочените служители, поради което същите не са взели участие в процесното събитие.

Посочените искания се приемат от работодателя, като разстройващи създадената от него организация, с оглед на обстоятелството, че лишават производството от квалифицирана работна сила за времето през, което работниците и служителите биха изпълнявали синдикалната дейност.

Денят преди прекратяване на трудовото правоотношение с ищеца, ответникът в качеството му работодател, получава съобщение по електронна поща от Председателя на Синдиката на производителите на бира, храни и напитки - КНСБ с информация за новите промени и приложимите разпоредби, свързани със сумираното изчисляване на работното време. Поводът за изпращане на посоченото писмо са сигналите, подавани от синдикалната организация до ръководството, свързани с продължителността, отчитането и заплащането на извънредния труд и отчитането на положения труд. На следващият ден след получаване на писмото, вместо работодателят добросъвестно да осъществи своите права по трудовите правоотношения, същият предприема прекратяване на трудовото правоотношение на Председателя на синдикалната организация в предприятието, с което действие следва да се приеме като „генерална превенция“ към работниците и служителите в предприятието изискващи спазване на трудовите си права. Тежестта на прекратяване на трудовото правоотношение и въздействието върху работниците и служителите следва да се разглежда през хипотезата, защитаваща Председателя на синдикалната организация съпоставима с всеки работник и служител, който не се ползва от изрична закрила от Кодекса на труда, подобна на Председателя на синдикалната организация.

Подобен подход на решаване на поставените от работниците и служителите въпроси пред работодателя относно спазването на правата им е злоупотреба с права, включително и не само по чл.8, ал.2 от КТ, но и множество конвенции, регламенти и директиви.

По отношение на иска по чл.344, ал.1, т.2 от КТ, моли съда да приеме следното :

Моли съда в случай, че уважи иска по чл.344, ал.1, т.1 от КТ да възстанови ищеца С. Т. Д. на заеманата преди незаконното уволнение длъжност.

По отношение на иска по чл.344, ал.1, т.3 от КТ, моли съда да приеме следното :

След прекратяване на трудовото правоотношение ищецът не е започвал друга работа на трудов договор. Оставането без работа е пряка последица от незаконосъобразното уволнение, поради което в случай, че уважи иска за отмяна на заповедта като незаконосъобразна, моли съда да присъди обезщетение за оставане без работа по реда на чл. 225, ал.1 от КТ в размер на brutното трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа поради това уволнение за периода от 6 месеца. Пояснява, че последното brutно трудово възнаграждение, което е получил ищецът преди прекратяването на трудовото правоотношение и има предоставен фиш за работна заплата е за месец февруари 2023 год., което възлиза на сума в размер на 3 225,96 лв. Посоченото възнаграждение следва да се приеме за база за изчисляване на обезщетението по чл.225, ал.1 от КТ за оставане без работа. Шест brutни работни заплати са в размер на 19 355,76 лева.

Моли съда след като се запознае с фактите и събраните по делото доказателства :

1. Да отмени обжалваната Заповед №20/05.04.2023 год. за прекратяване на трудовото правоотношение, на основание чл.328, ал.1, т.2, предложение второ от КТ, поради съкращаване на щата, като незаконосъобразна.

2. Да възстанови ищеца С. Т. Д. на заемната преди незаконно уволнение длъжност.

3. Да осъди ответника, на основание чл.225, ал.1 от КТ да изплати шест brutни работни заплати общ размер на 19 355,76 лева за оставане без работа в резултат на незаконното уволнение в периода от 05.04.2023 год. до 05.10.2023 год.

В срока по чл.131, ал.1 от ГПК е представен отговор на исковата молба от ответника „Месокомбинат Русе“ АД, чрез неговия пълномощник адв.С. Б., като последният от името на доверителя си оспорва изцяло предявените срещу ответното дружество искове по основание и по размер. Счита същите за напълно неоснователни и недоказани. Затова моли съда да постанови решение, с което да ги отхвърли изцяло като им присъди разносните по делото, включително платеното адвокатско възнаграждение.

В случай, че постанови решение, с което уважи изцяло или частично предявените искове прави възражение за прихващане на евентуалното вземане на ищеца към дружеството със сума в размер общо на 3 192,76 лева, представляваща сбор от сумата, изплатена на ищеца като обезщетение по чл.220 от КТ в размер от 1 569,38 лева, както и сумата, изплатена на ищеца като обезщетение по чл.222, ал.1 от КТ в размер от 1 596,38 лева.

Относно изложеното в исковата молба твърдение, че уволнението на ищеца е незаконно, тъй като той е заемал синдикална длъжност – Председател на базовата синдикална организация в „Месокомбинат Русе“ АД, а дружеството не е получило предварителното съгласие затова на синдикалната организация заявява, че в процесният случай ищецът не се ползва от закрилата при уволнение по чл.333, ал.3 от КТ, тъй като предприятието на дружеството не се установява надлежно учредена синдикална организация, както и не се установява ищецът да е избран или някога избран за нейн председател или секретар. Твърди, че с предварителна закрила при уволнение по чл.333, ал.3, пр.1 от КТ във връзка с § 1, т.6 ДР на КТ се ползва работник или служител, който е член на синдикално ръководство /председател или секретар/ на синдикалната организация, учредена и структурирана в предприятието на работника, но не и ръководствата на вътрешните структури в рамките на тази синдикална организация, освен когато тези вътрешни структури следват организацията и структурата на предприятието, чиито поделения и обособени образувания самостоятелно наемат работници и служители и са самостоятелни работодатели по смисъла на § 1, т.1 от ДР на КТ, като в този смисъл се позовава и на съдебна практика на ВКС на Република България. Доколкото се твърди, че ищецът заема ръководна длъжност на вътрешните структури в рамките на синдикална организация, същият не се ползва от закрилата на чл.333, ал.3 от КТ.

На основание чл.193, ал.1 от ГПК оспорва истинността на представеното с исковата молба удостоверение за принадлежност към КНСБ изх.№01/03.01.2023 год. и Протокол за отчетно-изборно събрание на Базовата синдикална организация на представеното от 08.10.2022 год. В случай, че ищецът заяви, че желае да се ползва от него, моли съда, на основание чл.183 от ГПК, да го задължи да го представи в оригинал и по отношение на него да бъде открито производство по оспорване и да бъде проверена истинността му в настоящото производство.

Намира, че процедурата по чл.328, ал.1, т.2 от КТ, с която работодателят е прекратил трудовият договор с ищеца за длъжността „Разфасовач“ в звено „Предприятие за транжиране на свинско трупно месо“ в гр.Ловеч, поради съкращаване в щата, е законосъобразна, извършена при спазване изискванията на КТ, по силата на решение за промяна на щатното предприятие, издадено от компетентно лице в кръга на правомощията му. Поради това, твърденията на ищеца в обратен смисъл се явяват голословни и неоснователни.

Ищцовите твърдения, че не е извършено реално съкращаване на щата са неоснователни и не следва да бъдат кредитирани от съда. Непосредствено преди уволнението дружеството е извършило подбор между всички работници, заемащи длъжността „Разфасовач“, както и на сходните й длъжности „Транжор“ и „Работник, обезкостяване“, с което са изпълнени всички законови изисквания, поради което подборът е извършен правилно и законосъобразно. Пояснява, че в проведения подбор са участвали всички работници и служители в дружеството, които следва да участва в него, а именно лицата на длъжност „Разфасовач“, „Транжор“ и „Работник, обезкостяване“ в „Предприятие за транжиране на свинско трупно месо“ в гр.Ловеч, както е видно от Заповед за утвърждаване на щатно разписание №16/03.04.2023 год. Това обстоятелство се установява и от Справка за работници на длъжност „Разфасовач“, „Транжор“ и „Работник, обезкостяване“ в „Предприятие за транжиране на свинско трупно месо“ в гр.Ловеч към 03.04.2023 год., от която е видно, че работниците и служителите на длъжност „Разфасовач“, „Транжор“ и „Работник, обезкостяване“ в „Предприятие за транжиране на свинско трупно месо“ в гр.Ловеч са именно участвалите в подбора лица.

В хода на исковото производство е извършена промяна в наименованието на ответното дружество, за което като доказателство по делото е представена справка за актуално състояние от ТРРЮЛНС, към 03.10.2023 год. От същата е видно, че дружеството е с наименование „Бони Месокомбинат Русе“, ЕИК : 110507889, със седалище и адрес : гр.Русе-7004, бул.“Тутракан“№5, представлявано от Румен Георгиев Андреев, която корекция в пасивната легитимация съдът е съобразил и допуснал в протоколно определение от 04.10.2023 год.

Пред настоящата инстанция ищецът, редовно призован, се явява лично и с процесуалния си представител адв.Н. С., като последният от името на доверителя си поддържа исковата молба и я намира основателна и доказана. Счита за безспорно доказано по делото, че ищецът е Председател на синдикалната организация в предприятието. Твърди, че прекратяването на трудовото му правоотношение е извършено без предварителното съгласие на синдикален орган, определен с решение на централното ръководство на съответната синдикална организация в нарушение на разпоредбата на чл.333, ал.3 от КТ. Освен това навежда съображения, че не е извършен подбор между служителите, заемащи длъжността „Разфасовач“, „Транжор“, „Работник обезкостяване“ в

„Предприятие за транжиране на свинско трупно месо гр.Ловеч“. Заявява, че ако работодателят представи документи от подбор, то същите са изготвени за целите на процеса. В условията на евентуалност твърди, че направения подбор не е извършен въз основа на обективни критерии по смисъла на чл.329, ал.1 от КТ. Оспорва факта, че всички от останалите участвали в подбора 54 работници и служители работят по-добре и са с по-висока квалификация и образование от ищеца. Доверителят му е с дългогодишен опит в предприятието от над 10 години. Акцентираща и на това, че реален подбор по реда на чл.329 от КТ не е извършен и документите са изготвени за целите на процеса. Този факт се доказвал от твърдението на ответника в съдебно заседание, че документите от подбора са изготвени в адвокатската кантора, обслужваща търговеца. Водените от ответника свидетели, незнаейки за това негово признание посочили в показанията си, че същите са изготвили протокола за подбора. Това разминаване между съдебното признание на ответника, че документите от подбора не са изготвени в предприятието на ответника и свидетелските показания в обратния смисъл от водените от него свидетели, счита, че следва да се приеме от съда като доказателство, че подбор не е извършван, респективно документите са изготвени за целите на настоящия съдебен процес. По тези и други подробно изложени в писмена защита съображения моли съда да уважи обективно съединените искове, като претендира и за присъждане на сторените по делото разноски, за които представя списък.

В хода на процеса ответното дружество се представлява от адв.С. Б., който от името на доверителя си моли съда да остави без уважение предявените обективно съединени искове като неоснователни и недоказани. В случай, че постанови решение, с което уважи изцяло или частично исковете прави възражение за прихващане на евентуалното вземане на ищеца към дружеството със сума, представляваща изплатено обезщетение по чл.220, ал.1 и чл.222, ал.1 от КТ в размер общо на сумата 3 192,76 лева. Моли съда да му присъди и сторените по делото разноски. Акцентираща на това, че по делото са събрани доказателства, отричащи твърдението на ищеца за учредена базова синдикална организация, както и неговото качество на нейн Председател. Към депозираната по делото молба с вх.№7138/28.07.2023 год. във връзка с доклада по делото заявява, че са представили като доказателство по делото 4 броя писмени сведения на лицата, които съгласно предоставения към исквата молба протокол за отчетно-изборно събрание на Базовата синдикална организация от 08.10.2022 год. са избрани за членове на синдикалното ръководство като нейни секретари, които сведения са дадени на основание чл.44, ал.1 и ал.2 от АПК пред длъжностни лица от Дирекция „Инспекция по труда“-гр.Ловеч. Видно от дадените сведения посочените като секретари лица отричат да се е провеждало събрание на базова синдикална организация, на което ищецът някога да е бил избран като Председател на организацията, а те като нейни секретари. Обстоятелството, че ищецът, посочен в представения Протокол за отчетно-изборно събрание на Базова синдикална организация от 08.10.2022 год. като протоколчик на събранието, допуска три пъти грешка при изписването на собственото си име /С. вместо правилното С./ косвено доказва, че подобно събрание не е имало. Твърди, че ищецът не е бил избран за ръководен орган на синдикалната организация, както и че така представения протокол е съставен единствено за целите на настоящото производство. Намира за безпорно установено по делото, че е извършено реално съкращаване на щата. По тези и други подробно изложени в писмена защита /представена в срока по чл.149, ал.3 от ГПК/ съображения моли съда да остави без уважение исквата претенция.

Първоинстанционният съд като прецени събраните по делото писмени и гласни доказателства, становището на процесуалните представители на страните, поотделно и в тяхната съвкупност, взаимна връзка и обусловеност, по вътрешно убеждение, на основание чл.12 от ГПК, и съобразно нормативните актове, регламентиращи процесните отношения, приема за установени следните факти :

От приложеното като доказателство по делото трудово досие на ищеца се установява, че той е подал до Изпълнителния директор на „Месокомбинат-Русе“ АД заявление за постъпване на работа на 15.08.2012 год. С подаването му е заявил желанието си да бъде назначен в „Месокомбинат-Русе“ АД, Предприятие за транжиране на свинско трупно месо гр.Ловеч, като С. Т. Д. е кандидатствал за длъжността „Разфасовач“.

Към заявлението за постъпване на работа ищецът е представил и копие от диплома за завършено средно специално образование, по специалност : Добив и обработка на мрамор, квалификация : IV разряд.

По силата на трудов договор №32/15.08.2012 год. на Изпълнителния директор на „Месокомбинат Русе“ АД, със седалище и адрес на управление : гр.Русе, бул.“Тутракан“№5, на основание чл.70, ал.1 във връзка с чл.67, ал.1, т.1 от КТ, ищецът С. Т. Д. от гр.*****, с трудо в стаж 9 години, 7 месеца и 20 дни, е назначен да изпълнява длъжността „Транжор обезкоствач-Ученик, шифър по НКП-7511 1006 в „Месокомбинат Русе“ АД, с месторабота Транжорна Ловеч, считано от 15.08.2012 год., с основно месечно възнаграждение в размер на 550 лева и допълнително възнаграждение за продължителна работа в размер на – 0.8% за всяка прослужена година. Трудовият договор е сключен за определено време – Срок на изпитание 6 месеца в полза на работодателя – до 15.02.2013 год. Работникът е следвало да постъпи на работа на 15.08.2012 год. или в 7-дневен срок от представяне на екземпляр от сключения трудов договор и уведомление до НОИ по чл.63, ал.1 от КТ.

В трудовият договор е посочено, че работникът е постъпил на работа на 15.08.2012 год.

Видно от Допълнително споразумение №58/26.02.2013 год. към Трудов договор е, че страните работодател „Месокомбинат Русе“ АД и работника С. Т. Д. са се споразумяли, че считано от 26.02.2013 год. работника от длъжност – Транжор обезкоствач – Ученик, шифър по НКП-7511 1006 ще заема длъжността Разфасовач – Ученик, шифър по НКП – 7511 1015 с място на работа „Месокомбинат Русе“ АД – с месторабота Транжорна Ловеч. Промяна в размера на основно месечно възнаграждение и на допълнително възнаграждение за продължителна работа в Допълнителното споразумение не е фиксирана и е останала същата катов цитирания по-горе трудов договор.

От съдържащата се в трудовото досие длъжностната характеристика на длъжността „Разфасовач“ в „Месокомбинат-Русе“ АД се разбира, че йерархично е подчинена в ежедневната работа на технолог/ветеринар транжорна. В процеса на работа осъществува контакти с ВСИ, Гл.технолог, Технолог транжорна, транжор-обезкоствач и други. Може да бъде заместван от длъжността – транжор-обезкоствач, разфасовач. Преките задължения на заеманият длъжността „Разфасовач“ относно личната хигиена са свързани с явяване на работника на работа в добро здравословно състояние, като при неразположения, рани по ръцете, следва да уведомява прекия ръководител. Същият следва да влиза през специален вход за персонала в битово-санитарен възел. В „мръсна зона“ на филтъра, работника трябва да съблича цивилните се дрехи и да ги поставя в личното си шкафче. Длъжен е още да преминава през душ-кабина и след изкърване да влиза в „чиста зона“ на филтъра, както и да облича чисто работно облекло, което се съхранява на стелажите и влиза в производственото помещение. След приключване на работния ден, работника напуска работното си място по обратния ред. Той е длъжен да спазва инструкциите за лична хигиена.

Основните длъжностни задължения според длъжностната характеристика са : разфасовка на свинско и телешко трупно месо; при изпълнение на трудовите задължения длъжителна трябва да използва предоставените му лични предпазни средства, като сребърна ръкавица, ризница и други; трябва да работи внимателно с банцига, машината за трашене, ножовете и други с цел избягване на опасност от порязване; по време на работа е длъжен да спазва стриктно инструкциите за безопасна работа, за хигиена на работното място повреме на работа; след приключване на работното време работникът е длъжен да почисти работното си място; да изпълнява и други конкретно възложени задачи, свързани с длъжността.

За резултатите от трудовата дейност, в случай на неизпълнение на задълженият си работникът носи лична отговорност за изпълнение на поставените задачи, както и изпълнение за разпорежданията на работодателя; за качеството на извършената работа; отговаря за носенето на работно облекло и лични предпазни средства; отговаря за правилната експлоатация и опазване на предоставените му инструменти, машини и суровини. Работникът е длъжен да спазва утвърдените в предприятието правила за здравословни и безопасни условия на труд и правилата за противопожарна безопасност. При изпълнение на своите задължения е длъжен да ползва специално работно облекло и лични предпазни средства.

Екземпляр от длъжностната характеристика за длъжността „Разфасовач“ е връчена срещу подпис на ищеца на 26.02.2013 год.

Като доказателства по делото са представени длъжностни характеристики, на основание чл.127, ал.1, т.4 от КТ не само за заеманата от ищеца длъжност в отеното дружество, но и за длъжностите „Транжор“ и „Работник, обезкоствяване“, от които е видно какви са йерархичните връзки и взаимоотношения, какви са преките задължения на работниците, основните им отговорност, присъщи за длъжността, специфичните изисквания за организация на работното място.

С представени като доказателства по делото Допълнителни споразумения към трудовия договор е променяно основното месечно трудово възнаграждение на работника, като последното е №48/15.12.2022 год., видно от което е, че възнаграждението му е в размер на 1 050 лева.

Като доказателство по делото е представен Протокол от отчетно-изборно събрание на Базовата синдикална организация, проведено на 08.10.2022 год. при цех „Транжорна“ на „Месокомбинат Русе“ АД-гр.Ловеч, на което са присъствали 8 от 15-те синдикални членове. Единодушно за Председател на събранието е избран ***** а за протоколчик С. Д.. Видно от т.2 от дневния ред на този протокол е, че синдикалното ръководство се състои от 5 членове, като С. Т. Д. е негов Председател.

Налице е удостоверение за принадлежност към КНСБ изх.№01/03.01.2023 год., с което председателството на Синдикат „Б Х Н“ – КНСБ удостоверява, че Базовата синдикална организация при „Месокомбинат Русе“ АД е основен член на Синдиката и придобива всички права и задължения на представителна организация по КТ, действащото законодателство и договореностите на Националния съвет за тристранно сътрудничество. Синдикалното ръководство ползва специалната закрила по чл.333, ал.3 от КТ. Базовата синдикална организация има право на организиране на работниците и служителите, на условия за синдикална дейност, на участие в преговори и колективно трудово договаряне и другите права по трудовото и социално законодателство на Република България. Синдикатът на производителите на „Бира, храни и напитки“ /СБХН/ е основен член на КНСБ на основание Устава на КНСБ. Синдикатът е представителна организация на основание решение на Координационен съвет на КНСБ от 01.02.1993 год. и Решение №1 на СГС от 03.04.2017 год. Председател на Базовата синдикална организация при „Месокомбинат Русе“ АД е С. Д.. Настоящото удостоверение, съгласно правилата за актуално правно състояние важи в срок до 30.06.2023 год.

Със Заповед за утвърждаване на щатно разписание №16/03.04.2023 год. Изпълнителният директор на „Месокомбинат Русе“ АД, във връзка с промени в разпределението на труда в дружеството, породени от целесъобразното и ефективно осъществяване на търговската му дейност и водещи до промяна в числения състав на персонала на дружеството е наредил считано от датата на настоящата заповед одобряване и утвърждаване измененото щатно разписание на дружеството, както следва : щатните бройки за длъжността „Работник обезкостяване“ да се намалят от 47 на 46; щатните бройки за длъжността „Разфасовач“ да се намалят от 2 на 1; щатните бройки за длъжността „Работник товаро-разтоварна дейност“ да се увеличат от 36 на 37.

Видно от щатното разписание на длъжностите от 01.04.2023 год., което е утвърдено от Изпълнителния директор на „Месокомбинат Русе“ АД е, че в производството на Транжорна Ловеч, /т.3.3./ има 2 бройки за заеманата от ищеца длъжност „Разфасовач“, като в щатното разписание на длъжностите от 03.04.2023 год., което отново е утвърдено от Изпълнителния директор на „Месокомбинат Русе“ АД броят на същата длъжност е 1.

От справка изх.№29/13.07.2023 год. за работниците, заемащи длъжност : „Работник обезкостяване“, „Транжор“ и „Разфасовач“ към 03.04.2023 год. в „Месокомбинат Русе“ АД, предприятие за транжиране на свинско трупно месо, гр.Ловеч се разбира, че те са общо 56 на брой, като под №40в тази справка фигурира и името на ищеца С. Т. Д., със заемана длъжност съгласно трудов договор „Разфасовач“.

Със Заповед №17/03.04.2023 год., на основание чл.329, ал.1 от КТ и във връзка с утвърдено ново щатно разписание на длъжностите, Изпълнителният директор на „Месокомбинат Русе“ АД, е определил комисия за извършване на подбор между работниците/служителите в дружеството в състав : ***** – Главен технолог; ***** – Ръководител звено транжорна; ***** – Ръководител звено пакетаж, със задача да извърши подбор между работниците/служителите в „Месокомбинат Русе“ АД, заемащи длъжността „Разфасовач“, „Транжор“ и „Работник, обезкостяване“ в „Предприятие за транжиране на свинско трупно месо“ гр.Ловеч. Подборът е следвало да се извърши до 04.04.2023 год., като видно от т.3 на Заповедта е, че конкретните показатели за прилагане на критериите за подбор по чл.329 от КТ са, както следва : Показатели по критерий „Квалификация“ – образование и квалификации; професионален опит на съответната длъжност; Показатели по критерий „Ниво на изпълнение на работата“ – работа в екип, изпълнение на възложените задачи и задължения /сръчност и бързина/; точност и качество на изпълнение на възложените задачи и задължения; способност за подобряване на уменията си качеството на работата, както и за адаптиране към промените в предприятието през последните 6 месеца; прилагане на усвоените знания придобити от обучения и инструктажи във връзка със системата по безопасност и качество. Спазване на изискванията на IFS версия 7 в предприятието. Посочено е, че оценката се извършва по петобалната система, като са изброени и точките по отделните критерии.

Като доказателство по делото е представен Протокол от проведен подбор №4/04.04.2023 год., на основание Заповед №17/03.04.2023 год. на Изпълнителния директор, за проведено заседание на Комисия за извършване на подбор по чл.329, ал.1 от КТ, в състав : 1. ***** – Главен технолог; ***** – Ръководител звено транжорна; ***** – Ръководител звено пакетаж, като на заседанието е представено новото щатно разписание за „Месокомбинат Русе“ АД, Предприятие за транжиране на свинско трупно месо гр.Ловеч. В изпълнение на поставената задача, Комисията е извършила подбор между работниците/служителите, заемащи длъжността „Транжор“, „Разфасовач“ и „Работник, обезкостяване“ в дружеството, съгласно критериите, поставени със Заповед от 03.04.2023 год. На заседанието е изслушано мнението на членовете на комисията за всеки един от хората на длъжностите : „Транжор“, „Разфасовач“, „Работник обезкостяване“, като резултатите от извършения подбор, включително получените оценки от служителите, са отразени в Приложение №1, към настоящия протокол „Карта за оценка на извършване на подбор по критериите по чл.329, ал.1 от КТ“. С оглед резултатите от проведения подбор Комисията е предложила да бъде прекратено трудовото правоотношение със С. Т. Д., на длъжност „Разфасовач“. Мотив за това предложение е, че той е получил най-ниска обща оценка при подбора.

Действително като доказателство по делото и за целите на настоящия трудов спор са приобщени 56 броя карти за оценка на показателите при извършване на подбор по критериите на чл.329, ал.1 от КТ, т.е. бройката на тези карти съответства на бройката на лицата по справка изх.№29/13.07.2023 год. за работниците, заемащи длъжност : „Работник обезкостяване“, „Транжор“ и „Разфасовач“ към 03.04.2023 год. в „Месокомбинат Русе“ АД, предприятие за транжиране на свинско трупно месо, гр.Ловеч, като общата оценка по показателите, дадена на ищеца С. Т. Д. е 22, видно от карта за оценка на показателите при извършване на подбор по критериите на чл.329, ал.1 от КТ /стр.64 на делото/. При съпоставяне на картите за оценка на показателите при извършване на подбор по критериите на чл.329, ал.1 от КТ с останалите му колеги, съдът констатира, че действително ищецът е този, който е получил най-ниска оценка. По първия показател – образование, необходимо за изпълняваната работа на ищеца е дадена оценка 4; по показател – професионален опит на съответната длъжност – максимална оценка 5; по показател – работа в екип и комуникативност – оценка 2; по показател – изпълнение в пълен обем на работата /сръчност и бързина/. Инициативност при изпълнение на възложените задачи – оценка 3; по показател – точност и качество на изпълнението. Спазване на технологичните изисквания му е дадена оценка 3; по показател способност за адаптиране, за усъвършенстване към промените в предприятието през последните 6 месеца – оценка 2 и по показател прилагане на усвоените знания придобити от обучения от обучения и инструктажи във връзка със системата по безопасност и качество. Спазване на изискванията на IFS версия 7 в предприятието е дадена оценка 3.

Налице е Предизвестие за прекратяване на трудов договор с дата 05.04.2023 год., с което работодателят е уведомил работника, че трудовият договор между страните ще бъде прекратен, на основание чл.328, ал.1, т.2, предложение 2 от КТ, поради извършено съкращаване на щата на дружеството след извършен подбор. Съкращаването на щата е извършено с изменение на щатното разписание на Дружеството, утвърдено със Заповед от 03.04.2023 год. от Изпълнителния директор на Дружеството като считано от 03.04.2023 год. щатните бройки за длъжността „Разфасовач“ са намаляват от 2 на 1 и след извършен подбор на основание чл.329, ал.1 от КТ, съгласно който в качеството му на един от общо 55 работници на длъжността „Разфасовач“, „Транжор“, „Работник, обезкостяване“, участвали в подбора, е получил най-ниска оценка. С настоящото на ищеца е отправено 30-дневно предизвестие по смисъла на чл.326, ал.2 от КТ за прекратяване на трудовия му договор с дружеството, срокът на което започва да тече с получаването на предизвестието. С изтичане на предизвестието трудовият договор, сключен между ищеца и ответното дружество – негов работодател, ще се счита прекратен. В случай на неспазване на срока на предизвестието, дружеството дължи на работника обезщетение за неспазено предизвестие по чл.220, ал.1 от КТ. Ищецът С. Т. Д. е отказал да получи и да подпише предизвестието на прекратяване на трудовия договор, като отказ е станал в присъствието на двама свидетели – ***** и ***** с изписване на трите им имена, ЕГН, адрес, дата и подпис.

Издадена е Заповед №20/05.04.2023 год., с която на основание чл.328, ал.1, т.2, предложение 2 от КТ, Изпълнителният директор на „Месокомбинат Русе“ АД е прекратил трудовото правоотношение по трудов договор, сключен на 15.08.2012 год. със С. Т. Д., заемащ длъжността в „Месокомбинат Русе“ АД : „Разфасовач“, звено : „Предприятие за транжиране на свинско трупно месо“ гр.Ловеч, код по НКПД : 75111015, считано от 06.04.2023 год. Като причини за прекратяване на трудовия договор е посочено : Съкращаване на щата след извършен подбор. Работодателят е взел решение с Протокол №3/03.04.2023 год. за съкращаване на щата в

„Месокомбинат Русе“ АД, а именно – считано от 03.04.2023 год. щатните бройки за длъжността : „Разфасовач“ в Предприятието за транжиране на свинско трупно месо гр.Ловеч в Дружеството се намаляват от 2 на 1, като със Заповед №16/03.04.2023 год. е утвърдено ново щатно разписание на Дружеството, в сила от 03.04.2023 год. Посочено е, че на основание чл.329, ал.1 от КТ е извършен подбор между всички работници, заемащи длъжността „Разфасовач“, „Транжор“, „Работник, обезкостяване“ в Предприятието за транжиране на свинско трупно месо гр.Ловеч в Дружеството, като най-ниска оценка е получил С. Т. Д..

Съгласно заповедта работодателят следва да изплати на работника следните обезщетения : 1/.На основание чл.224, ал.1 от КТ за неизползван годишен отпуск за 2022 год. – 4 дни, за 2023 год. – 5 дни; 2/.На основание чл.220, ал.1 от КТ да се изплати обезщетение за срока на неспазеното предизвестие от 30 дни в размер на едномесечно брутно трудово възнаграждение за неспазен срок на предизвестieto; 3/.На основание чл.222, ал.1 от КТ – за времето, през което работникът е останал без работа, но за не повече от 1 месец – в размер на брутното трудово възнаграждение на работника за един месец. Заповедта е връчена при отказ от страна на работника на 05.04.2023 год., като отказът е удостоверен с трите имена, ЕГН, адрес, подпис и дата на две лица - ***** и *****

Във фиша за заплата за м.март 2023 год. на ищеца е начислено трудово възнаграждение в размер на сумата 2 161,53 лева, а за м.април 2023 год. – 2 363,36 лева.

От копие на трудова книжка на името на ищеца №639121 се установява, че всичко прослуженото време за периода от 15.08.2012 год. до 06.04.2023 год. в „Месокомбинат Русе“ АД-гр.Ловеч е 10 години, 7 месеца и 22 дни. Осигурителния му стаж е равен на зачетения труд в стаж, като данните отговарят на тези от ведомостите за заплати. Последното вписване в трудовата книжка на ищеца е с дата 06.04.2023 год., т.е. след като е прекратено трудовото му правоотношение с ответното дружество със Заповед №20/05.04.2023 год., като след тази дата няма други вписвания в трудовата му книжка.

Според заключението на вещото лице по съдебно-икономическата експертиза, което съдът приема като компетентно изготвено и безпристрасно депозирано, още повече, че не бе оспорено от процесуалните представители на страните в хода на делото, се установява, че последното получено трудово възнаграждение от ищеца за пълен отработен месец е това за м.март 2023 год. и то е формирано от : 1/.основното трудово възнаграждение за 17 дни – 811,36 лева; 2/.класове 16% - 129,82 лева; 3/.индивидуална работна заплата за 17 дни – 1 298,53 лева; 4/.платен отпуск 2022 год. – 5 дни – 733,18 лева или всичко по т.2, 3 и 4 в размер на 2 161,53 лева.

Размерът на обезщетението по чл.225, ал.1 от КТ включващо 6 брутни заплати е 12 969,18 лева /при база 2 161,53 лева за м.март 2023 год. и 19 355,76 лева /при база 32 254,96 лева за м.февруари 2023 год./.

Броят на работниците, изпълнявали длъжностите „Разфасовач“, „Транжор“, „Работник обезкостяване“ е както следва : преди прекратяване на трудовото правоотношение с ищеца съгласно щатно разписание от 01.04.2023 год. – брой работници изпълнявали длъжността „Разфасовач“ – 2 броя; брой работници изпълнявали длъжността „Транжор“ – 8 броя; брой работници изпълнявали длъжността „Работник обезкостяване“ – 47 броя. След прекратяване на трудовото правоотношение с ищеца, съгласно Заповед №16/03.04.2023 год. за утвърждаване на изменено щатно разписание от същата дата броят на работниците изпълнявали длъжността „Разфасовач“ е 1 брой; броят на работниците изпълнявали длъжността „Транжор“ – 8 броя, а броят на работниците изпълнявали длъжността „Работник обезкостяване“ – 46 броя. През последните шест месеца преди уволнението на ищеца на посочените три длъжности са назначени : през м.октомври 2022 год. – 0 броя; през м.ноември 2022 год. – 4 броя работници обезкостяване; през м.декември 2022 год. - брой преназначен от работник товаро-разтоварна дейност; през м.януари 2023 год. – 1 брой /5 броя преназначени от други длъжности, 4 броя напуснали/; през м.февруари 2023 год. – 3 броя /преназначени от други длъжности/; през м.март 2023 год. – 0. На новопостъпилите работници е извършено обучение пред първия месец след постъпването на работа. Вещото лице е посочило в заключението си, че при извършения от него преглед на документите, намиращи се в досиетата на работниците и служителите между които е направен подбор по отношение а обработването и квалификацията и по отношение на съответния опит и съответната длъжност е установено, че дадените оценки отговарят на наличните документи в досиетата.

Съдът е допуснал и допълнително заключение, на основание чл.201 от ГПК, по молбата на ищцовата страна, със същото вещо лице, имащо за задача да отговори на въпроса : За последните 12 месеца, преди м.март 2023 год. какви са получените оценки по приложените от 3 до 7в картата за оценка на лицата, между които е направен подбор, които съвпадат с критериите за оценяване по Приложение №5, като експерта да извърши сбор

на така дадените оценки на работниците и служителите.

За целите на настоящия трудов спор са ангажирани и гласни доказателства, като от показанията на св.***** , който е Председател на Синдикат на производителите на „Бира, храни и напитки“ – КНСБ се разбира, че има изградена синдикална структура в предприятието, заедно с колегите, които са били в КНСБ Плевен. Разговарял е с работодателя за учредяване на структура. Преди да направят такава структура, той уточни, че е разговарял с покойния Управител ***** , който не е имал възражение. След това направили синдикална структура, което личало и от уведомленията, които му е изпращал. Споменавал е за С. Д. и от 2022 год. от Общото събрание тогава и като Председател, така че според този свидетел работодателят е информиран за синдикалната организация. Свидетелят поясни, че е присъствал на отчетно-изборното събрание, на което е имало 8 човека което е проведено в един ресторант в гр.Ловеч и на което хората си споделили проблемите и на база на тези проблеми, той подготвил едно писмо, което изпратил до директора, с което го информирал от какво са недоволни хората. Тогава избрали С. за Председател и още 4 човека. Свидетелят описа, че личното му впечатление от ищеца е, че е много честен човек, диалогичен, контактен, неконфликтен.

Свидетелката ***** уточни, че работи като специалист „Човешки ресурси“ в ответното дружество и се занимава с трудовите правоотношения, болнични, отпуски. От 16-17 години е в ответното дружество. Запозната е с уволнението на ищеца, като подчерта, че Изпълнителният директор на дружеството я уведомил, че поради намаляване обема на работата и веригите, с които работят е взел решение да намали длъжността „Обезкоствач“. За целта тя подготвила щатното разписание, протокол, предизвестие и заповедта за освобождаване на ищеца от заеманата от него длъжност. Според свидетелката е извършен подбор. Присъствала е на връчване на документите на ищеца, но той категорично отказал да ги подпише, както предизвестие, така и заповедта за уволнение, казвайки, че така е посъветван да не подписва нищо, върчено му от работодателя. Свидетелката заяви, че няма синдикална организация, на нея никой не ѝ е представил за входиране документ за синдикат. На входа имало поставена кутия за връзка с Изпълнителния директор, който има някакви оплаквания може да ги напише, но там не е постъпвало нищо. За настоящото дело научили когато исквата молба дошла до Директора.

От показанията на св.***** , която е главен технолог в ответното дружество, се разбира, че задълженията ѝ включват организиране, планиране на целия технологичен отдел в предприятието. Работи в „Месокомбинат Русе“ АД от 1993 год. Запозната е с уволнението на ищеца. Получили една заповед, за да участват в комисията за извършване на подбор на трите длъжности „Разфасовач“, „Транжор“, „Работник обезкостяване“ и във връзка с тази заповед на Директора те трябвало да направят подбор. Тя участвала като член на комисията. Свидетелката спомена, че има преки наблюдения, тъй като отговаря за всички работници в завода и работата ѝ е освен да координира и контролира работата, е да наблюдава работниците какво работят и когато види проблем да се намеси, за да бъде отстранен този проблем, тъй като изискванията от веригите към тях са доста големи. Относно извършването на подбора свидетелката подчерта, че им е дадена методология, критерии по които да оценят работниците, като те са следвали критериите по тази методология. За критериите за образование и трудов стаж са използвали данните, съдържащи се в трудовите досиета, където трудовият стаж е даден и по критериите могат да оценят колко трудов стаж имат работниците и какво образование имат. Образованието, което се изисква при тях е основно и средно образование и другият критерий е трудов стаж и опит. Уточни, че имат работни карти, които са на хартиен носител и в които всеки поставя оценките, след което предали тези карти на ***** – специалист в „Човешки ресурси“.

На св.***** съдът предяви протокол за проведен подбор №4/04.04.2023 год., на стр.46 на гърба, както и карта за подбор на стр.64 от делото, като след като се запозна с тези документи, същата заяви, че това са протоколите, които лично от нея са подписани. По отношение на ищеца изтъкна, че от трудовото му досие са видели, че той има средно образование и затова са му дали оценка 4, а оценка 5 по показател професионален опит на съответната длъжност е дала защото С. има повече от 5 години стаж. Оценка 2 на ищеца по показател работав екип и комуникативност е дадена, тъй като нейните наблюдения и на колегите и съвпаднали, че С. не умее да работи в екип, влиза в конфликт с колегите си и постоянно спори с тях. Той предпочита да спори независимо по какъв въпрос, което дразнело колегите, тъй като те работят, а той спори. Необходима била работа в екип, тъй като се касало за работа на поточна линия и когато единия намали темпото, това означава, че намалява на другия и това затруднява производството, тъй като е налице забавяне и не могат да произведат стоката, която е необходима. Според свидетелката ищецът може да работи, но не полага достатъчно усилия от неговата страна, за да работи с бързина и точност. Предпочитал повече да води разговори и дебати, отколкото да работи. Затова и са

поставили оценка 2 по показател способност за адаптиране, за усъвършенстване към промените в предприятието през последните 6 месеца, защото дружеството им работи с големи вериги като „Лидъл“, „Куфланд“ и други, които имат изисквания към тях. Те им подават заготовки и това изискване те трябва постоянно да променят начина на работа, а ищецът си имал изготвен стереотип и трудно се нагаждал с новите изисквания, с работния процес. Категорично свидетелката поясни, че те не са уведомени затова да има синдикална организация в тяхното предприятие, нито официално, нито неофициално. По никакъв начин не са уведомени. Разбрали, след като била подадена молба за проверка от Инспекцията на труда, което станало след уволнението на ищеца.

Свидетелят ***** работи в „Месокомбинат Русе“ АД като ръководител звено транжорна, отговаря и за ***** която му е главен технолог и му дава ежедневната програма, следи за изпълнението на заявките, за качеството на продукцията, която излиза от транжорната, за личния състав и за всички работници. Уточни, че в завода е от лятото на 2007 год. Може да се каже, че е пряк ръководител на длъжностите „Разфасовач“, „Транжор“, „Работник обезкостяване“. Пряк ръководител е и на ищеца по делото. Свидетелят си спомни за извършения на 03.04.2023 год. подбор. Дошла заповед от Изпълнителния директор, който определил комисия от трима човека да направят подбор – ***** той и *****в. Подбора бил извършен на 04.04.2023 год. Събрали се в заседателната зала и изкоментирали всички лица, заемащи длъжностите „Разфасовач“, „Транжор“, „Работник обезкостяване“, като попълнили на хартиен носител дадените оценки, след което ги дали на колегата в отдел „Човешки ресурси“ ***** , която изготвила протокол. Свидетелят си спомни, че ищецът е със средно образование и по петобалната система отговаря на тази оценка. В транжорната има хора, които са с висше образование. Уточни, че оценка 5 се поставя за лица, които имат над 5 години трудов стаж в ответното предприятие. Спрямо другите работници изтъкна пред съда, че ищецът е по средата, защото има и по-млади работници, с много повече стаж в транжорните. Поставили оценка 2 по показател работа на ищещав екип и комуникативност, тъй като С. е конфликтен, стигало се до конфликт след като започнат едни приказни по време на работа, ще се обсъжда някаква тема на деня дали ще са коли, футбол или политика и се стига до там, че колегата се разпалва по темата всеки път и по този начин пречи на колегите. Стига се до конфликт и има препирни. Свидетелят поясни, че е правил на ищеца забележка, новъпреки това за момента спира и след 10-15 минути спора отново се възобновява. Подчерта, че това влияе на работата, тъй като един такъв лек скандал води до спиране на работата, което забавя по нататъшната верига, ако един спре да работи започват да спират следващите звена. Затова поставили оценка 2, защото ищецът може да работи, но не дава всичко от себе си и тези приказки и дебати, които води пречат не само на него, а и на останалите колеги и когато ангажира вниманието на колеги се е случвало да спира да работи, забива ножа и той си говори, а линията си върви, което е недопустимо. Специално за С. пред съда даде следния пример : ножа след определена работа трябва да се постави за дезинфекция, но при него невинаги това става, при физиолигична почивка и металната ръкавица се поставя на плота или върху месото, а всеки един си има кошничка, където трябва да бъде. Също и работната престилка хвърля над месото или забива ножа в месото, т.е. подчерта, че личната хигиена не е на ниво при ищеца. Редовното бръснене е много важно, за да не падне косъм върху месото, като говори за брада, защото може да се хване за брадата и да падне косъм върху месото. Ако им върнат месото от определена верига, после не могат да работят с нея. Свидетелят не знае да има синдикална организация и не е запознат, не знае ищецът да членува или други работници да членува в синдикална организация. Не си спомни дали има назначени през тази календарна година или предходната година млади работници и служители, които са нови и да са прекрепени към лица, които да им помагат.

По обективно съединения иск с правно основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ.

Ищецът е отказал да подпише връчената му на 05.04.2023 год. Заповед №20/05.04.2023 год., чиято нейна отмяна се иска от съда, което е удостоверено с трите имена, ЕГН, адрес, подпис и дата на двама свидетели – ***** и ***** а исковата молба за отмяна на атакуваната заповед за прекратяване на трудовото му правоотношение е заведена в РС-гр.Ловеч с вх.№5087/05.06.2023 год., т.е. в срока по чл.358, ал.1, т.2 от КТ и е допустима за разглеждане. Разгледана по същество съдът я намира за неоснователна и недоказана. Страните не спорят, че между тях е имало валидно сключено трудово правоотношение, по което ищеца е работил на длъжността „Разфасовач“, което трудово правоотношение е прекратено с издаване от страна на работодателя на Заповед №20/05.04.2023 год. Спорно между страните е дали при издаване на атакуваната Заповед №20/05.04.2023 год. работодателят е съобразил разпоредбата на чл.333, ал.3 от КТ, дали е извършил подбор по смисъла на чл.329, ал.1 от КТ и дали при прекратяване на трудовото правоотношение с ищеца не е налице злоупотреба с право.

Съгласно чл.328, ал.1, т.2 от КТ работодателят може да прекрати едностранно, с писмено предизвестие

отправено до работника или служителя трудовото му правоотношение при действително съкращаване на щата. Като „щата“ това е разписанието, таблицата, списъкът на наетата работна сила по общ брой работници или служители и тяхното разпределение съобразно вътрешното разпределение на труда в предприятието и неговите отделни звена, по трудови функции и длъжности, т.е. това е персоналът, лицата, с които работодателят е сключил трудови договори за осъществяване на дейността на предприятието.

„Съкращаване в щата“ означава премахване за в бъдеще на отделни бройки от утвърдения общ брой работници или служители в предприятието на работодателя. В конкретният казус от представените и приети пред настоящата съдебна инстанция писмени доказателства – Заповед за утвърждаване на щатно разписание №16/03.04.2023 год., щатно разписание на длъжностите от 01.04.2023 год., щатно разписание на длъжностите от 03.04.2023 год., съдът приема за доказано, че действително е налице извършено съкращаване на щата на длъжността „Разфасовач“, като бройката е съкратена от две на една, със запазване на същото наименование и при запазване на трудовите задължения, съгласно длъжностната характеристика.

Съдът приема, че промяната на щатното разписание е извършена от органа, който има право да изпълнява такива промени в щатното разписание – взето решение от принципала, въз основа на което е утвърдено и новото щатно разписание от Изпълнителния директор на дружеството, като решенията за това са взети и промените в щатното разписание са извършени, преди работодателят да е упражнил субективното си потестативно право да прекрати едностранно трудовото правоотношение с ищеца, на посоченото от него правно основание – чл.328, ал.1, т.2, пр.2 от КТ, което свое право същият е упражнил със Заповед №20/05.04.2023 год.

Настоящият съдебен състав намира за неоснователни релевираните от ищцовата страна доводи, че прекратяването на трудовото правоотношение е извършено в нарушение на чл.333, ал.3 от КТ.

Съгласно задължителното за съдилищата Тълкувателно решение /ТР/ №9 от 12.12.2014 год. на ВКС по т.д. №9/2013 год., ОСГК, с предварителна закрила при уволнение по чл.333, ал.3, пр.1 от КТ във връзка от с Параграф 1, т.6 от ДР на КТ се ползва работник или служител, който е член на синдикално ръководство /председател и секретар/ на синдикалната организация, учредена и структурирана към предприятието на съответния работодател, но не и ръководствата на вътрешните структури /секции/ в рамките на тази синдикална организация. Само в случаите, когато вътрешните структури на синдикалната организация следват организацията и структурата на предприятие, чиито поделения или обособени образования самостоятелно наемат работници и служители и са самостоятелни работодатели по смисъла на Параграф 1, т.1 от ДР на КТ, предварителната закрила при уволнение по чл.333, ал.3 във връзка с Параграф 1, т.6 от ДР на КТ обхваща и ръководството /председателя и секретаря/ на синдикалната секция, учредена към съответното поделение – самостоятелен работодател.

В настоящият случай съдът, въз основа на представените по делото писмени доказателства, приема, че ищецът С. Т. Д. е Председател именно на вътрешна структура на Базова синдикална организация при цех „Транжорна“ на „Месокомбинат Русе“ АД-гр.Ловеч, в рамките на КНСБ, която вътрешна структура не представлява работодател по смисъла на Параграф 1, т.1 от ДР на КТ, поради което същият не се ползва със закрила при уволнение по смисъла на чл.333, ал.3 от КТ. В мотивите на цитираното по-горе ТР е посочено, че в съответствие с принципите за синдикална автономия и свобода на сдружаването, суверенно право на всяка синдикална организация е да определи в устава си какви и колко могат да бъдат създаваните първични или основни синдикални организации и техните ръководства. Това право е гарантирано, както от Конституцията на Република България /чл.49, ал.1/, международните актове /Конвенция 87 и Конвенция 98 на МОТ/ и вътрешното ни законодателство /чл.4 и чл.33 от КТ/. Правото на синдикално сдружаване и предварителната закрила при уволнение на синдикални дейци обаче, са различни правни институти и поради това за обхвата на закрилата не могат да се черпят аргументи от вътрешната организационна самостоятелност и автономия при учредяването на синдикални структури.

Видно от представените по делото писмени доказателства лицето С. Т. ***** е Председател на Базовата синдикална организация при „Месокомбинат Русе“ АД с принадлежност към Синдикат „Бира, храни и напитки“, който от своя страна е член на КНСБ, поради което и същият не се ползва от закрилата по чл.333, ал.3 от КТ, тъй като не е Председател на синдикалната организация на ниво предприятие, която следва да се разбира като първична организация, създадена и съществуваща при отделния работодател, каквато синдикална организация в случая е Синдикат „Бира, храни и напитки“ – КНСБ. В случая съдът не коментира и факта, че в двамата документа, на което се позовава ищеца, за да докаже, че се ползва от закрилата по чл.333, ал.3 от КТ –

удостоверение за принадлежност към КНСБ изх.№01/03.01.2023 го. и Протокол за отчетно-изборно събрание на Базовата синдикална организация с дата 08.10.2022 год. той е записан със собствено име С., а не С., както е посочено в адресната част на исковата молба, като до приключване на съдебното дирене пред настоящата инстанция не бе представен документ за това, че собственото име С. /посоченото в исковата молба/ и С. /посочено в удостоверение за принадлежност към КНСБ изх.№01/03.01.2023 го. и Протокол за отчетно-изборно събрание на Базовата синдикална организация с дата 08.10.2022 год./ са имена на едно и също лице. Истинността и автентичността на тези два документа бе оспорена от пълномощника на ответника, което даде основание на съда да открие производство по оспорването им, на основание чл.193, ал.1 от ГПК /видно от Протокол №584 от 22.08.2023 год./ С оглед на това, че се касае за частни документи, които не носят подписа на страната, която ги оспорва, то съгласно чл.193, ал.3, изр.2 от ГПК, тежестта на доказване истинността им пада върху страната, която ги е представила, като в хода на настоящия процес, според съда ищеца, чиято е доказателствената тежест не успя да докаже, че тези документи са автентични.

Освен това съдът е длъжен да спомене, че съгласно Параграф 2, ал.1 и ал.2 от Закона за юридическите лица с нестопанска цел, до приемането на специален закон за синдикатите /какъвто все още няма приет/, синдикалните организации се учредяват и действат по подобие на сдруженията.

За разлика от наличието на заболявания, посочени в Наредба №5 от 20.02.1987 год. за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл.333, ал.1 от КТ, които е добре да бъдат декларираны още при постъпването на работа на лице от или при настъпване на съответното заболяване, с цел осигуряване от страна на работодателя на необходимата здравословна среда за работа на това лице, съгласно изискванията на ЗЗБУТ, то членството в синдикална организация не е необходимо да бъде декларирано от работника, а е достатъчно надлежно уведомяване на работодателя за това, каквото по делото не се установява, че е извършено от страна на ищеца. Затова, че няма създадена синдикална организация в ответното дружество се разбира и от показанията на св.*****, която като специалист „Човешки ресурси“ изтъкна пред съда, че никой не ѝ е представил за вхвърляне документ, че членува в синдикат. Идентични с нейните са и показанията на св.*****, който бе категоричен пред съда, че не знае работници да членуват в синдикална организация. Съдът няма как да не кредитира с доверие показанията на тези двама свидетели, тъй като те кореспондират с останалите събрани в хода на делото доказателства, а двамата са дългогодишни служители в ответното дружество и имат преки впечатления за работния процес и евентуалното членуване на работниците в синдикална организация.

Във връзка с ангажираните от страна на ищеца твърдения, че прекратяването на трудовото му правоотношение е извършено в нарушение на 329, ал.1 от КТ, съдът намира, същите за неоснователни. Според съдебната практика – Решение от 04.07.2012 год. по гр.дело №1062/2011 год., III г.о. на ВКС; Определение №88 от 06.02.2019 год. по гр.дело №3822/2018 год., IV г.о. на ВКС, възникването на фактическия състав на чл.328, ал.1, т.2 от КТ към определен момент преди уволнението е обусловено от решение на компетентен орган за промяна на щата, утвърждаване от същия орган на щатното разписание, съдържащо датата, от която товлиза в сила и влизане в сила на щатното разписание, обективизиращо измененията в щата след посочената дата. Изявлението на работодателя за съкращаване на щата е фактът, който поражда съкращаването на щата, затова то е предмет на установяване в съдебните производства по исковете с правно основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ /Решение №296 от 27.06.2012 год. по гр.дело №1712/2011 год., IV г.о. на ВКС/.

От събраните по делото писмени и гласни доказателства – Заповед №17/03.04.2023 год. за определяне на комисия за извършване на подбор между работниците/служителите в дружеството, протокол за проведен подбор №4/04.04.2023 год., 56 броя карти за оценка на показателите при извършване на подбор по критериите на чл.329, ал.1 от КТ, както и показанията на свидетелите *****, *****, които свидетели са участвали в извършения подбор, съдът намира за безпорно доказано, че работодателят е провел процедурата по подбора, в съответствие със законовите критерии по чл.329, ал.1 от КТ, съгласно който текст на Кодекса, право да останат на работа имат тези работници или служители, които имат по-висока квалификация и работят по-добре. Под „квалификация“ КТ има предвид „професионалната квалификация“, която се определя въз основа на образованието, знанията, уменията и сръчността, съобразно с изискванията на съответната длъжност. Под „ниво на изпълнение на възложената работа“ КТ включва срочното, количествено и качествено изпълнение на възложените задачи. Именно тези критерии са намерили отражение при извършването на подбора.

В случая работодателят е провел подбора по основните критерии видно от Заповед №17/03.04.2023 год.,

Протокол от проведен подбор №4/04.04.2023 год. и показанията на свидетелите *****, *****, подбора е извършен като са преценявани образованието и квалификацията, професионалният опит на съответната длъжност, нивото на изпълнение на работата, работата в екип, като при така извършения подбор ищецът е получил най-ниска оценка спрямо всички други свои колеги, участвали в подбора, а именно 22. Комисията е извършила подбора между работниците/служителите, заемащи длъжност „Транжор“, „Разфасовач“ и „Работник, обезкостяване“ в дружеството, съгласно критериите, поставени със Заповед от 03.04.2023 год., като хронологично подборът е извършен преди работодателят да прекрати трудовото правоотношение с ищеца въз основа на Заповед №20/05.04.2023 год. В този смисъл съдът намира за неоснователно възражението на пълномощника на ищеца, че документите за подбора са изготвени за целите на настоящия процес. Доказателства за тези му твърдения не се събраха в хода на настоящия трудов спор, което прави възражението му голословно, необосновано и изцяло несъответстващо на доказателствения материал, събран по реда на ГПК.

В чл.329, ал.1 от КТ законодателят е посочил общо критериите за оценка, без да определя тяхната тежест като преценката по кои конкретни показатели да бъде извършен подборът за всяка една специфична дейност е предоставен изцяло на работодателя и не може да бъде контролирана от съда. Последният може да проверява само обективното съответствие на оценката по приетите от работодателя показатели с действителните качества на работника. В този смисъл е и задължителното за съдилищата разрешение, съдържащо сев Решение №52 от 06.03.2015 год. на ВКС по гр.дело №3627/2014 год., IV г.о., ГК и решение №53 от 16.03.2016 год. на ВКС по гр.дело №5031/2015 год., IV г.о., ГК, постановени по реда на чл.290 от ГПК. Затова и в унисон с цитираната съдебна практика, съдът счита, че не следва да обсъжда в мотивите на решението си допълнително заключение по съдебно-икономическата експертиза, допусната по искане на ищцовата страна, имаща за задача да изследва за последните 12 месеца, преди месец март 2023 год. какви са получените оценки по приложените от 3 до 7в картата за оценка на лицата между които е направен подбора, които съвпадат с критериите за оценяване по приложение №5, като накрая вещото лице да извърши сбор на така дадените оценки на работниците и служителите.

Според съда в настоящият казус, при наличие на така представените писмени и гласни доказателства, работодателят доказва, чрез провеждане на пълно и главно доказване обстоятелствата, отразени в протокола за подбор и че същият е прилагал еднакво въведените от него критерии, поради което не е налице допуснато нарушение на закона при извършването на подбора.

В този смисъл съдът приема, че искът на С. Т. Д. против „Бони Месокомбинат Русе“ АД, с правно основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ за отмяна на обжалваната Заповед №20/05.04.2023 год. за прекратяване на трудовото му правоотношение, на основание чл.328, ал.1, т.2, пр.2 от КТ, поради съкращаване на щата, като незаконосъобразна, се явява неоснователен, поради което и същият следва да бъде отхвърлен.

Относно посоченото от ищеца наличие на злоупотреба с право при прекратяване на трудовото му правоотношение с неговия работодател, на основание чл.8, ал.2 от КТ, съдът счита, че в хода на делото не се събраха релевантни доказателства, от които да е видно, че е налице такова. В тежест на ищеца бе да докаже наличието на злоупотреба с право, но фактите по делото не дават на съда основание да стигне до подобен извод, още повече, че в обстоятелствената част на исковата молба се навеждат твърдения за събития, случили се през 2022 год., които едва ли са дали основание и са единственият мотив за работодателя да прекрати трудовото правоотношение със С. Т. Д..

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

Съдът е сезиран и с обективно съединен иск с правно основание чл.344, ал.1, т.2 от КТ за възстановяване на работа, който иск зависи от уважаването на обективно съединения иск с правно основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ. След като съдът е счел, че няма законови основания да отмени атакуваната заповед за прекратяване на трудовото правоотношение на ищеца, то изцяло неоснователна се явява и претенцията му за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност – „Разфасовач“, код по НКПД 7511-2023 в „Бони Месокомбинат Русе“ АД, поради което и този иск като неоснователен и недоказан следва да бъде отхвърлен.

По обективно съединения иск с правно основание чл.344, ал.1, т.3 във връзка с чл.225, ал.1 от КТ.

Неоснователна се явява и претенцията по чл.344, ал.1, т.3 във връзка с чл.225, ал.1 от КТ за заплащане на обезщетение за времето, през което ищеца е останал без работа. В случая при предявен иск по чл.344, ал.1, т.3 във връзка с чл.225, ал.1 от КТ доказателствената тежест да установи факта, че след уволнението е останал без работа и не е получавал трудово възнаграждение, е на ищеца С. Т. Д. - ТР №6/15.07.2014 год. на ВКС, ОСГК. Тъй като в

това ТР, което е задължително за съдилищата се приема, че трудовата книжка е официален удостоверяващ документ за отразените в него обстоятелства, който се съхранява от работника/служителя съгласно чл.1, ал.2 от Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж, съдът приема, че представеното копие от трудова книжка на ищеца с последно вписване от 06.04.2023 год. дори и да е достатъчно основание да приеме, че за процесния шестмесечен период от време той действително е останал без работа, то предвид факта, че са отхвърлени първите два обективно съединени иска с правно основание чл.344, ал.1, т.1 и т.2 от КТ предполагат отхвърляне и на осъдителния иск с правно основание чл.344, ал.1, т.3 във връзка с чл.225, ал.1 от КТ.

По разноските.

С претенция за разноски съдът е сезиран и от страна на ищеца и от страна на оветника, но при съобразяване на изхода на настоящия труд спор, съдът счита, че претенцията на ищеца против оветника за заплащане на съдебно-деловодни разноски в размер на сумата 4 893 лева, съгласно представен списък на разноските, се явява изцяло неоснователна и като такава следва да бъде отхвърлена.

Въпреки, че съгласно чл.359 от КТ производството по трудови дела е безплатно за работниците и служителите, като те не плащат такси и разноски по производството, то този текст на КТ важи да дължимите такси и разноски, направени в хода на трудовия спор. Затова и след като претенцията на ищеца е отхвърлена като неоснователна и недоказана приложение следва да намери процесуалната норма на чл.78, ал.3 от ГПК, в който смисъл ищецът следва да бъде осъден да заплати на оветника съдебно-деловодни разноски в размер на сумата 3 506,40 лева, за което съдът съобрази представен списък на разноските по чл.80 от ГПК, която сума представлява адвокатски хонорар.

Предвид изхода на делото, дължимата държавна такса и възнаграждението за вещо лице по допуснатата съдебно-икономическа и допълнителна съдебно-икономическа експертизи следва да останат в тежест на бюджета на съда.

Водим от горното, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявеният от **С. Т. Д.**, ЕГН-*****, с постоянен адрес : гр.*****, ап.11 против **„БОНИ МЕСОКОМБИНАТ РУСЕ“ АД**, ЕИК : 110507889, със седалище и адрес на управление : гр.Русе-7004, бул.“Тутракан“№5, представлявано от Румен Георгиев Андреев, обективно съединен иск с правно основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ, за отмяна на Заповед №20/05.04.2023 год., с която е прекратено трудовото му правоотношение, на основание чл.328, ал.1, т.2, пр.2 от КТ, поради съкращаване на щата, като **НЕОСНОВАТЕЛЕН И НЕДОКАЗАН**.

ОТХВЪРЛЯ предявеният от **С. Т. Д.**, ЕГН-*****, с постоянен адрес : гр.*****, ап.11 против **„БОНИ МЕСОКОМБИНАТ РУСЕ“ АД**, ЕИК : 110507889, със седалище и адрес на управление : гр.Русе-7004, бул.“Тутракан“№5, представлявано от Румен Георгиев Андреев, обективно съединен иск с правно основание чл.344, ал.1, т.2 от КТ, за възстановяването му на заеманата преди уволнението длъжност “Разфасовач“ в **„БОНИ МЕСОКОМБИНАТ РУСЕ“ АД**, ЕИК : 110507889, със седалище и адрес на управление : гр.Русе-7004, бул.“Тутракан“№5, представлявано от Румен Георгиев Андреев с код по НКПД : 75111015, звено „Предприятие за транжиране на свинско трупно месо“-гр.Ловеч, като **НЕОСНОВАТЕЛЕН И НЕДОКАЗАН**.

ОТХВЪРЛЯ предявеният от **С. Т. Д.**, ЕГН-*****, с постоянен адрес : гр.*****, ап.11 против **„БОНИ МЕСОКОМБИНАТ РУСЕ“ АД**, ЕИК : 110507889, със седалище и адрес на управление : гр.Русе-7004, бул.“Тутракан“№5, представлявано от Румен Георгиев Андреев, обективно съединен осъдителен иск с правно основание чл.344, ал.1, т.3 във връзка с чл.225, ал.1 от КТ, за заплащане на сумата в размер общо на 19 355,76 лева, представляваща шест brutни работни заплати за оставането му без работа в резултат на уволнението в

периода от 05.04.2023 год. до 05.10.2023 год., като **НЕОСНОВАТЕЛЕН И НЕДОКАЗАН.**

ОТХВЪРЛЯ претенцията на **С. Т. Д.**, ЕГН-*****, с постоянен адрес : гр.*****, ап.11 против **„БОНИ МЕСОКОМБИНАТ РУСЕ“АД**, ЕИК : 110507889, със седалище и адрес на управление : гр.Русе-7004, бул.“Тутракан“№5, представлявано от Румен Георгиев Андреев за заплащане на съдебно-деловодните разноси, направени в настоящия исков процес в размер общо на сумата 4 893 лева, съгласно представен списък на разностите, като **НЕОСНОВАТЕНА И НЕДОКАЗАНА.**

ОСЪЖДА С. Т. Д., ЕГН-*****, с постоянен адрес : гр.*****, ап.11 да заплати на **„БОНИ МЕСОКОМБИНАТ РУСЕ“АД**, ЕИК : 110507889, със седалище и адрес на управление : гр.Русе-7004, бул.“Тутракан“№5, представлявано от Румен Георгиев Андреев сумата 3 506,40 /три хиляди петстотин и шест лева и четиридесет стотинки/, представляваща съдебно-деловодни разноси, на основание чл.78, ал.3 от ГПК, за което съдът съобрази представен списък на разностите по чл.80 от ГПК, която сума представлява адвокатски хонорар.

Решението може да се обжалва пред ОС-гр.Ловеч с въззивна жалба в двуседмичен срок от връчването му на страните.

Съдия при Районен съд – Ловеч: _____