

РЕШЕНИЕ

№ 145

гр. Габрово, 29.07.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – ГАБРОВО, СЪСТАВ I, в публично заседание на двадесет и осми юни през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Веселина Топалова

Членове: Ива Димова
Симона Миланези

при участието на секретаря Весела Хр. Килифарева
като разгледа докладваното от Веселина Топалова Въззивно гражданско дело
№ 20224200500196 по описа за 2022 година

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

Образувано е по въззивна жалба на Т. СТ. К. против решение № 260064 от 25.05.2021 г. на Районен съд - Севлиево по гр. д. № 645 / 2020 г.

В жалбата се твърди, че решението е неправилно, тъй като е необосновано, постановено в нарушение на материалния закон и са допуснати съществени процесуални нарушения.

Ищцата била служител на "Идеал Стандарт - Видима" от 1997г., до съкращението ѝ през 2020 г. Според жалбоподателката, не били взети предвид два дни отпуска при изплащане на заплата за м. август 2019 г., тъй като масовата практика била да се заменя извънредният труд с отпуска, за да се спести изплащане на 150 % извънреден труд. През 2020 г. м. януари също заплати.и един ден отпуска за 27 лв. вместо 85.63 лв.От юли до края на 2019 г. била изпратена на работа в Идеал Стандарт - Германия, Витлих., където само от отпуска фирмата я ощетила с 2000лв.

До януари 2020 г. заемала длъжността Монтажник изделия от метал и окачествител, а след това по нейна молба и с явяване на конкурс, била преназначена на длъжност Специалист качество. Грешката на ищцата била при подписването на допълнително споразумение № 23150712/ 20.12.2019г.била, че не го прочела.Не предполагала, че след 23 год. стаж във фирмата е поставена на изпитателен срок. През

февруари 2020 г. ползвала 1 ден годишен отпуск и работила със заповед за полагане на извънреден труд една събота. Нито един от тези дни не бил отразен във фиша. След поредното обяснение за сумарно работно време от страна на Директор ЧР и заплаха от страна на жалбоподателката, че ще си потърси правата "грешката" била отстранена, а аз след това тя уволнена.

Представените по делото атестати, били със съдържание в противоречие с тези от миналите години - никога не е имала конфликти на работното място и винаги се справяла с възложената работа. Жалбоподателката твърди, че неправилно била изчислена заплатата ѝ и при работата ѝ в Германия.

Като трудова характеристика на длъжността Специалист качество били посочени изискванията за всички цехове на завода. Умишлено било подведено вещото лице, че монтажникът трябва да чете схемите, но специалистът качество трябва да познава цялостния детайл, че работят на различни места. Контролът се извършва по време на работа и на края на монтажната линия.

Жалбоподателката твърди, че неправилно била изчислена заплатата ѝ и при работата ѝ в Германия. Заплатата ѝ за работата в Германия трябвало да отговаря за човек с 23 години стаж във фирмата - не по-малко от 25 евро на час, което получавали работещите там, а не 15.85 евро, което било стартова заплата.

Според жалбоподателката, предмет на спора между страните по делото бил дали ответникът е имал право при преназначаване на ищеца на друга длъжност да изисква отново срок за изпитване за ищеца. Съдът неправилно назначил експертиза, която да сравни съдържанието на двете длъжностни характеристики - монтажник и специалист качество, тъй като това бил правен въпрос и не изисквал специални познания. От доказателствата се установявало, че трудовите характеристики са бланкетно написани и в голяма степен различния запис в тях на задълженията обхваща на практика всички звена на предприятията на ответника. Голяма част от написаните в характеристиката Специалист качество задължения били или общи и произтичащи от Кодекса на труда или са неприложими за тази длъжност - Специалист качество в цех Монтаж.

В жалбата са посочени очевидни и безспорни прилики между двете длъжности, според жалбоподателката: т. 1 - да изпълнява в срок възложените от прекия си ръководител задачи; т. 2 - стриктно да спазва съществуващите технологични документации, инструкции и разпоредби; т. 3 - текстът повтаря почти дословно текста на т. 2, което е още едно съвпадение; т. 4 - почти еднаква като редакция с тире четвърто от отговорностите на длъжността Монтажник; т. 5 - да изисква от прекия си ръководител при необходимост да му бъдат осигурени необходимите условия за нормално изпълнение на възложените задачи; т. 7 - да не допуска повреди по детайлите от неправилно манипулиране с тях; т. 12 - да прави целесъобразни предложения за организационни подобрения на производствените процеси;

В резултат на разпитите на свидетелите на ответника, както и по данни от служители, разпитани от вещото лице при изготвянето на заключението му, допълнително се установили фактически прилики между двете длъжности. Цитирани са показанията на св. М.

и св. Д., според които задълженията по двете длъжности се преливат и нямат съществени различия, а част от отразеното в длъжностните характеристики е неприложимо за тях.

В жалбата се излага още, че една от твърдяните от ответника разлики била в образованието - длъжността специалист качество изисквала средно специално образование, а монтажник - само средно образование. Тъй като половината от заемащите длъжността специалист качество нямат средно специално образование, това означавало, че тази "разлика" не е съществена и в действителност изискванията са сходни на практика за двете сравнявани длъжности. Друга разлика е, че длъжността специалист качество изисквала обучение, траещо 6 месеца. По делото не се доказало наличие на обучения. Това означавало, че тази "разлика" не представлявала разлика между двете длъжности.

Единственото задължение, което се явявало действителна разлика между двете длъжности: т. 6 от длъжността на специалист качество е да извършва приемателен контрол на продукцията на изхода на процеса и издава разрешение за засклаждане.

Жалбоподателката прави извод, че от 25 точки по длъжностните характеристики, съпадението в двете трудови функции е повече от 90%. Поради това, приложение намира императивната разпоредба на чл. 70, ал. 5 от Кодекса на труда - че за една и съща работа изпитателен срок може да се прилага само веднъж. Ответникът нямал законното право при преназначаване на длъжността от 01.01.2021 г. да постави условие ищцата да бъде отново на изпитателен срок след 23 години работа на различни места, 8 години от които в същия цех, положителни атестации в годините, придобита и заплащана допълнително втора специалност, изпращане на работа в Германия за цял шестмесечен период. Цитирана е практика на ВКС в подкрепа на тези твърдения.

В жалбата се изтъква и обстоятелството, че работодателят не е лишил ищеца от допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж по смисъла на чл. 12, ал. 4, т. 1 от КТ - за работа на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия; ако имаше толкова голяма разлика в заеманите длъжности, ответникът би отказал плащане на класове за прослужено време. Твърди се още, че изискваните умения за монтажник били много по-големи като обхват, натоварване и значение в сравнение с изискванията към специалист качество.

Обстоятелството, че монтажник изделя от метал и окачествител работи в монтажна линия и участва в процеса на окачествяване на детайли се потвърждава и от обявата за работа, която междувременно ответникът публикувал на интернет профила си във Фейсбук, където изрично било записано, че монтажник изделя от метал и окачествител работи в монтажна линия и участва в процеса на окачествяване на детайли.

Основателността на този иск обуславяла и основателността на втория предявен иск - за присъждане на обезщетение за оставане без работа на Ищеца в периода 15.04.2020 г. - 15.10.2020 г. в размер на 10877.22 лв.

Решението е обжалвано и в частта му относно иска за заплащане на допълнително трудово възнаграждение за периода на работа в Германия от 01.07.2019 г. - 20.12.2019 г. в

размер на сумата от 3710 лв., представляваща разликата между полученото възнаграждение за този период и действително дължимата сума от ответника съобразно изискванията за осигуряване на поне минимално заплащане, съответстващо на получаваното възнаграждение от местните работници в мястото на командироване, като се твърди, че в тази му част е неправилно, тъй като вещото лице не е отговорило на този въпрос. Жалбоподателката не приема извода на вещото лице, че получаваното от ищцата възнаграждение е над минималното възнаграждение, но изобщо за страната, а не за категориите работници, с които ищцата е работила в Германия, какъвто бил смисълът на закона.

По отношение на иска за заплащане на извънреден труд, уважен частично от съда в размер от 45.62 евро, ответникът не доказал, че за периода на работа в Германия се е прилагало сумирано изчисляване на работното време. Твърдението на жалбоподателката, че е била на нормиран работен ден с нормална 8-часова продължителност, не било оборено от ответника. Не били отчетени правилно дните за платен отпуск, тъй като нямало подадени молби от ищеца, поради което ответникът трябва да заплати тези дни като неползвани към момента на прекратяването на трудовия му договор.

По отношение на претендираните класове за прослужено време по време на работата в Германия за периода юли - декември 2020 г., жалбоподателката твърди, че въпреки наличието на допълнително споразумение, трудовото възнаграждение продължава да се дължи и заплаща от работодателя, а не от приемащото предприятие по смисъла на Директивата и чл. 9, ал. 2 от НАРЕДБА за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги, основната работна заплата и допълнителните трудови възнаграждения по ал. 1, т. 2 включват всички елементи на brutната работна заплата, определени в чл. 261 - 264 от Кодекса на труда и чл. 16, ал. 2 на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата. Ал. 2 на чл. 16 предвижда, че при изчисляване на brutната работна заплата на работниците и служителите се включвали: 1. основната работна заплата; 2. възнаграждението над основната работна заплата, определено според прилаганите системи за заплащане на труда; 3. допълнителните трудови възнаграждения, определени по реда на наредбата, както и възнаграждението, изплатено по реда на чл. 259 от Кодекса на труда; Такова допълнително трудово възнаграждение, определено по реда на наредбата, е възнаграждението по чл. 12, ал. 4 от Наредбата.

В жалбата се твърди още, че съдът в обжалваното решение въобще не е разгледал и обсъдил доводите на ищеца по съществото на спора, дадени в писмените бележки, което представлява самостоятелно основание за отмяна на решението, тъй като съдът е длъжен да разгледа и обсъди всички доводи на страните по вътрешно убеждение (чл. 12 от ГПК).

Иска се да бъде отменено решението в обжалваните части и да бъде постановено друго, с което да бъдат уважени изцяло исковите претенции за признаване на уволнението за незаконно, да бъде възстановена на заеманата преди уволнението длъжност, както и да бъде осъден ответника да заплати на ищеца претендираните с първоначалната искова молба суми,

изменени по размер в молба от 28.01.2021 г., както и разноските по делото.

В срок е постъпил писмен отговор, с който жалбата се оспорва, като неоснователна.

Излага се, че цитираната в жалбата обява за работа е неактивна и се отнася за по-късен период от време. Освен това от доказателствата по делото се установявало, че работещият на длъжността монтажник изделия от метал и окачествител осъществявал само общ преглед на изделията, което било различно от осъществяване на качествения контрол, извършван от специалист качество. Ответното дружество не споделя твърденията на ищцата, че не е трябвало да бъде допускана експертиза относно трудовите задължения на двете длъжности, тъй като се цели изясняване на факти от специфичен производствен процес и процеса по окачествяване на изделията, за което несъмнено са необходими специфични знания.

Ответникът намира за невярно твърдението на ищцата, че не следва да се изследва минималното възнаграждение за страната, а това на работниците в конкретния завод на Ideal Standard Produktions, GmbH, Germany. Според Наредбата за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги, в редакцията си към момента на уволнението, е достатъчно ясна - чл. 6, ал. 2 „работодателят, съответно предприятието, което осигурява временна работа, и работникът или служителят не могат да договорят размер на трудовото възнаграждение по чл. 2, ал. 2, т. 3 или по чл. 3, ал. 2, т. 1, по-нисък от минималната работна заплата или от минималните ставки на заплащане, установени за същата или сходна работа в приемащата държава със закони, подзаконови или административни разпоредби, колективни трудови договори, арбитражни решения, обявени за общоприложими по съответния ред." Нямало изискване сравнението да е в съответното предприятие, а става дума за възнаграждението на национално ниво според общоприложими разпоредби.

Съдът, като взе предвид доводите на страните и доказателствата по делото, приема следното:

Съгласно чл. 269 ГПК, въззивният съд се произнася служебно по валидността на оспорения съдебен акт, а по допустимостта му - в обжалваната част. По останалите въпроси той е ограничен от посоченото в жалбата.

Обжалваното първоинстанционно решение е валидно и допустимо, като при постановяването му не е допуснато нарушение на императивни материалноправни и процесуалноправни норми. Решението е и правилно, като на основание чл. 272 ГПК въззивният състав препраща към мотивите изложени от Районен съд Севлиево, обосноваващи окончателен извод за неоснователност на предявените от Т. СТ. К. срещу „Идеал Стандарт – Видима“ АД гр. Севлиево при условията на обективно съединяване искове с правно основание чл. 344, ал.1, т.1 от КТ за признаване за незаконно и отмяна на уволнение, извършено със заповед № 101/14.04.2020 г. на управителя на ответното дружество; с правно основание чл. 344, ал.1, т.2 от КТ за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност – "специалист качество"; с правно основание чл. 344, ал.1, т.3 във връзка с чл. 225, ал.1 от КТ за заплащане на сумата от 10877.22 лв., обезщетение за оставане

без работа, поради незаконно уволнение за период от шест месеца, считано от датата на уволнението; иска за присъждане на допълнително възнаграждение за периода 1.07.2019 г.- 20.12.2019 г. в размер на 3710 лв., частично отхвърления иск за заплащане на извънреден труд за същия период и за заплащане на допълнително трудово възнаграждение за стаж в размер на 27% върху договорената основна заплата в Германия за същия период в размер на 7594.03. л в.

Първоинстанционният съд е обсъдил събраните по делото доказателства, като е основал решението си върху приетите от него за установени обстоятелства по делото и съобразно приложимия материален закон, поради което съдът следва да разгледа доводите на жалбоподателката във връзка с неговата правилност. Фактическите и правни констатации на настоящия съд съвпадат с направените от районния съд в атакувания съдебен акт констатации /чл. 272 ГПК/. Доводите в жалбата са неоснователни. Във връзка с изложените във въззивната жалба доводи, следва да се добави следното:

Основното възражение на жалбоподателката е относно допуснатото нарушение на разпоредбата на чл.70 ал.5 КТ при сключване на допълнителното споразумение от 20.12.2020 г., с което е преназначена от длъжност "монтажник изделия от метал и окачествител" на длъжност "специалист качество" с уговорен изпитателен срок в полза на работодателя от шест месеца. Съгласно чл. 70, ал. 5 от КТ за една и съща работа с един и същ работник или служител в едно и също предприятие, трудов договор със срок за изпитване може да се сключва само веднъж. Същественото е с оглед характеристиките на съответната длъжност, да се установи, че не се касае за "същата по съществото си трудова функция" при сключване на трудовия договор. От съпоставянето на дл. характеристики за длъжностите, заемани от ищцата, е установено, че се касае за различни по своя характер трудови задължения, които не могат да бъдат приравнени на израза "същата работа" по см. на чл. 70, ал. 5 от КТ. Законодателят дава право на страните за една и съща работа да сключат само един трудов договор със срок за изпитване, а по изключение трудов договор за изпитване може да се сключва и при съществуващо трудово правоотношение, но само когато по реда на чл. 119 от КТ е съществено променена трудовата функция на работника или служителя. Приема се, че няма пречка за сключване на договор с уговорка за изпитване с работник, който вече е имал сключен с работодателя окончателен трудов договор, ако договорът се сключва за нова трудова функция, за друга длъжност, каквато до момента работникът не е изпълнявал, поради което ако е постигнато по реда на чл. 119 КТ писмено съгласие между страните за изменение на осъществяваната трудова функция, уговорката за изпитване не е недействителна. За да е налице "една и съща работа", по смисъла на чл. 70, ал. 5 от КТ, е необходимо дейността, която работникът или служителят е изпълнявал преди сключването на споразумението с уговорката "сът срок за изпитване" да е идентична с тази, която ще изпълнява по новото трудово правоотношение - да не е налице промяна на длъжностната характеристика и свързаните с нея трудови функции, което да налага нова проверка на годността на служителя да я изпълнява. Всяка промяна на трудовата функция, изразяваща се във вменяване на различни от досега осъществяваните трудови задължения и

отговорности, създава за работодателя право да провери качествата на служителя и в случай на непригодност на същия да прекрати трудовото му правоотношение. В съответствие с изложеното, първоинстанционният съд е приел, че работодателят е имал основание да включи клауза за изпитване в допълнителното споразумение, с което ищцата е преназначена на длъжност "специалист качество", за което тя е дала своето съгласие, доколкото с това изменение на трудовото правоотношение е осъществена и реална промяна във възложените трудови функции. При съпоставка на длъжностните характеристики на двете трудови функции се установява, че с изменението на трудовото правоотношение между страните действително е променена и трудовата функция на работника - не само формално, чрез промяна наименованието на длъжността, но и чрез реално въвеждане на нови и изцяло различни от вменените до този момент задължения за изпълняваната работа. При длъжността "монтажник изделия от метал и окачествител, работникът извършва монтаж и тест на детайли и възли, в цех Монтаж извършва опаковане на тела, компоненти, резервни части и комплекти за основен монтаж, докато задълженията на работещият на длъжността "специалист качество" са да осъществява контрол по време на процеса или краен контрол на продукцията. Извършва приемателен контрол на продукцията на изхода на процеса, за който отговаря, като при удовлетворителни резултати издава разрешение за заскладяване и изпращане по направление. При отрицателни резултати от приемателния контрол, връща продукцията, като отбелязва къде са отклоненията. Налице са сходства в задълженията на двете длъжности, но те се отнасят до задължения валидни за всички работници в дружеството. Различието е в основните трудови функции по двете длъжности - при едната се извършва монтаж и тест на санитарна арматура, а при другата - извършва се контрол по време на процеса или краен контрол на продукцията на изхода на процеса. При така обсъдените данни, въззивният състав споделя решаващия извод на първоинстанционния съд, че с изменението на трудовото правоотношение чрез назначаване на ищцата на длъжност "специалист качество" е осъществена реална промяна във възложените ѝ трудови функции. Като аргумент, в подкрепа на тезата си, жалбоподателката изтъква и обстоятелството, че работодателят не я е лишил от допълнителното възнаграждение за придобит трудов стаж по смисъла на чл. 12, ал. 4, т. 1 от КТ - за работа на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия; ако имало толкова голяма разлика в заеманите длъжности, ответникът би отказал плащане на класове за прослужено време. Съдът намира това твърдение за несъстоятелно. Съгласно разпоредбата на чл. 12 от НАРЕДБА за структурата и организацията на работната заплата, за придобит трудов стаж и професионален опит на работниците и служителите се заплаща допълнително месечно възнаграждение в процент върху основната работна заплата, определена с индивидуалния трудов договор. За придобит трудов стаж и професионален опит се зачита стажът, признат по реда на Кодекса на труда за времето, през което работникът или служителят е работил и продължава да работи в предприятието, в т.ч. на различни работни места и длъжности. Предвид всичко изложено, съдът намира, че не е била налице пречка, по смисъла на чл. 70, ал. 5 КТ, да се включи нова клауза със срок за изпитване в атакуваното допълнителното споразумение.

Второто възражение относно иска за заплащане на допълнително трудово възнаграждение за периода на работа в Германия от 01.07.2019 г. - 20.12.2019 г. в размер на сумата от 3710 лв., представляваща разликата между полученото възнаграждение за този период и действително дължимата сума от ответника съобразно изискванията за осигуряване на поне минимално заплащане, съответстващо на получаваното възнаграждение от местните работници в мястото на командироване, съдът намира също за неоснователно. Съгласно разпоредбата на чл.6 ал.2 от НАРЕДБА за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги, в редакцията, действаща към момента на командироването, работодателят, съответно предприятието, което осигурява временна работа, и работникът или служителят не могат да договорят размер на трудовото възнаграждение по чл. 2, ал. 2, т. 3 или по чл. 3, ал. 2, т. 1, по-нисък от минималната работна заплата или от минималните ставки на заплащане, установени за същата или сходна работа в приемащата държава със закони, подзаконови или административни разпоредби, колективни трудови договори, арбитражни решения, обявени за общоприложими по съответния ред. Минималната работна заплата за Германия, към момента на командироване на К., е била 9.35 евро на час. Ищцата, чиято е доказателствената тежест на основание чл.154 ГПК, не е установила наличие на браншова минимална работна заплата или колективен трудов договор, които да определят по – висок размер на часовата ставка. Установено е, че за периода на командироването минималното трудово възнаграждение за работниците в Република Германия е 9.35 евро на час, а съгласно допълнителното споразумение с ищцата, определеното възнаграждение е 15.87 евро на час, поради което не е нарушена разпоредбата на чл.6 ал.2 от Наредбата и възражението е неоснователно.

По оплакването за заплащане на извънреден труд. Жалбоподателката твърди, че ответникът не доказал, че за периода на работа в Германия се е прилагало сумирано изчисляване на работното време. Твърдението на К., че е била на нормиран работен ден с нормална 8-часова продължителност, не било оборено от ответника. Не били отчетени правилно дните за платен отпуск, тъй като нямало подадени молби от ищеца, поради което ответникът трябва да заплати тези дни като неползвани към момента на прекратяването на трудовия му договор. От заключението на приетата и неоспорена от страните, съдебно икономическа експертиза се установява, че по време на командироването си в Германия, ищцата е положила извънреден труд от 92 часа, а работодателят е заплатил извънреден труд за 80.5 часа при надбавка от 25%, както е уговорено в споразумението. За разликата от 11.5 часа в размер на 45.62 евро, първоинстанционният съд е уважил иска. Вещото лице не е установило други нарушения при отчитане и заплащане на положения от ищцата извънреден труд. Относно неотчетените правилно дни за платен отпуск – такава претенция с исковата молба не е направена.

С жалбата се прави оплакване за неправилно отхвърляне на претенцията за заплащане на клас за прослужено време за периода на командироване в Германия. Съгласно разпоредбата на чл.6 ал.3 от НАРЕДБА за условията и реда за командироване и изпращане на работници и

служители в рамките на предоставяне на услуги, елементите на трудовото възнаграждение по чл. 2, ал. 2, т. 3 или по чл. 3, ал. 2, т. 1 се определят от законодателството на приемащата държава. В съдебно заседание, проведено на 7.12.2020 г., съдът е указал на страните, че съгласно чл.43 КМЧП, съдът е длъжен да изследва чуждото законодателство, като всяка от страните може да представя документи, установяващи разпоредби на чуждото право, от които черпи права или прави възражения. Такива документи ищцата не е представила по делото. В съответствие с разпоредбата на чл.43 ал.1 КМЧП, съдът ползва експертното становище на ЕУРЕС съветник за Германия при Д“Регионална служба по заетост“ Монтана, съгласно което в практиката си, той не се е сбъсквал с прилагането на такава категория възнаграждения.Предвид изложеното, съдът намира, че не е установено по категоричен начин съществуването на такъв вид допълнително възнаграждение по законодателството на приемащата държава. Неоснователно е позоваването от страна на жалбоподателката на разпоредбата на чл.9 ал.2 от НАРЕДБА за условията и реда за командироване и изпращане на работници и служители в рамките на предоставяне на услуги, съгласно която основната работна заплата и допълнителните трудови възнаграждения по ал. 1, т. 2 включват всички елементи на брутната работна заплата, определени в чл. 261 – 264 от Кодекса на труда и чл. 16, ал. 2 на Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета с Постановление № 4 на Министерския съвет от 2007 г. Цитираният текст от Наредбата се намира в Глава трета -Командироване и изпращане на работници и служители от държавите – членки на Европейския съюз, от държавите – страни по споразумението за европейското икономическо пространство, и от конфедерация Швейцария или от трети държави в Република България в рамките на предоставяне на услуги и урежда отношенията при командироване на работници от Европейския съюз и др. посочени държави, в България, поради което е неприложима за настоящия случай.

Имайки предвид всичко изложено, съдът намира, че решението, като правилно и законосъобразно, следва да бъде потвърдено, а жалбата, като неоснователна – да бъде оставена без уважение.

С оглед изхода на спора, жалбоподателката следва да бъде осъдена да заплати на ответника по жалбата направените разноски пред въззивната инстанция в размер на 8918.58 лв., заплатено адвокатско възнаграждение. Останалите суми, посочени в списъка за разноски, представляват разноски, направени в производство по чл.248 ГПК, в което разноски не се присъждат.

На основание изложеното, съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решение № 64/25.05.2021 г., постановено по гр.д. № 645/2020 г. по описа на Районен съд Габрово.

ОСЪЖДА Т. СТ. К., ЕГН*****, съдебен адрес: гр.София, ул."****", офис7, Адвокатско съдружие "Д., М.,Б. И К.", адвокат Е.Д. да заплати на „ИДЕАЛ СТАНДАРТ -

ВИДИМА" АД, ЕИК107021444, седалище и адрес на управление: гр.Севлиево, ул."Марин Попов" №53, съдебен адрес: гр.София, бул "*****" №82, направените разноси за въззивната инстанция в размер на 8918.58 лв., заплатено адвокатско възнаграждение.

Решението може да бъде обжалвано пред ВКС на РБългария в едномесечен срок от връчването му на страните.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____