

РЕШЕНИЕ

№ 14

гр. П., 20.01.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – П., I ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в публично заседание на деветнадесети януари през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Минка П. Трънджиева

Членове: Венцислав Ст. Маратилев
Димитър П. Бозаджиев

при участието на секретаря Лилия Г. Кирякова
като разгледа докладваното от Венцислав Ст. Маратилев Въззивно гражданско дело № 20215200500798 по описа за 2021 година

Производството е по реда на чл.258 и следващите от Гражданския процесуален кодекс.

С решение на Пазарджишки районен съд №835 от 08.10.2021г. постановено по гр.д.№20215220100987 по описа на съда за 2021г. са осъдени ответниците „С.Б.“ ЕООД-гр.П., ул.“М.В.“ №1 и В. Т. ЯН., ЕГН-***** от гр.П., да заплатят солидарно на ищеца Д. Д. АЛ., ЕГН-***** от с.О., общ.П., ул.“Т.М.“ №21, сумата от 399.23лв, представляваща обезщетение за незаконно задържане на трудовата му книжка, продължило от 13.10.2020г. до 03.11.2020г., заедно със законната лихва, считано от 17.03.2021г. до изплащането на главницата, като е отхвърлен иска за разликата над 399.23лв и до 6100лв, отнасяща се за периода от 06.12.2019г. до 12.10. 2020г. Със същото решение двамата ответници са осъдени да заплатят на ищеца сумата от общо 39.27лв представляваща разноски за адвокатско възнаграждение по делото, а от своя страна ищецът Д. Д. АЛ. е осъден на заплати дружеството ответник сумата от 280.37лв разноски за адвокатско възнаграждение по делото.

Решението се обжалва в отхвърлителната му част от ищеца в производството пред първата инстанция Д.А. чрез пълномощника си адв. Н.К. от АК-П., с въззивна жалба, с вх.№20272 от 01.11.2021г. в срока по чл.259 ал.1 от ГПК. Счита, че в частта, с която е отхвърлена претенцията на ищеца за обезщетение за разликата над 399.23лв и до претендираните 6100лв, решението е незаконосъобразно и неправилно, като се иска в тази част да бъде отменено и се уважи исковата претенция. Счита, че съдът за да отхвърли иска за посочената част от размера и период превратно е тълкувал доказателствата по делото и е достигнал до необоснован извод, включително и позоваването на несъставен документ от работодателя отразяващ съхранението на трудовата книжка и неправилно приложил нормата на чл.348 ал.3 от КТ. На следващо място районният съд неправилно не кредитирал показанията на св.М.И. по отношение на факта, че трудовата книжка на ищеца се е намирала във фирмата след Никулден 2019г. и при отказ от страна на работодателя същата да бъде върната на ищеца, като въпреки извода си, че липсват доказателства, пряко опровергаващи твърденията на този свидетел, съдът извел погрешен извод, че едва през м.октомври 2020г. трудовата книжка била задържана от работодателя. Счита, че този извод не отчита нормата на чл.350 от КТ относно задължението на работодателя при прекратяване на трудовото правоотношение да впише в същата данните, свързани с прекратяването и незабавно да предаде книжката на работника. От тази гледна точка жалбоподателят посочва, че още при прекратяване на трудовото правоотношение /ТПО/ работодателят е длъжен да извърши предварителни действия по оформянето на трудовата книжка /ТК/ и да впише в същата изискуемите се данни, като ако към този момент последната не е била при работодателя, последният е следвало съгласно чл.350 от КТ да я изиска от работника за оформянето и предаването ѝ. Навежда се извода, че към момента на прекратяване на ТПО трудовата книжка не се е намирала у работника и затова тя не е била поискана от работодателя за оформянето ѝ предвид и на липсата на доказателства работодателят да е поискал трудовата книжка съгласно чл.2 ал.4 от НТКТС /Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж/. Жалбоподателят поддържа предвид изложеното, че ТПО е прекратено на 06.12.2019г. и ТК е върната на ищеца на 03.11.2020г. по пощата след като последният е отправил до дружеството нотариална покана, като счита, че единственият логичен извод е, че към момента на

прекратяване на ТПО ТК е била съхранявана от работодателя, което означавало, че незаконното задържане е от момента на прекратяване на трудовия договор. Моли да се отмени решението в обжалваната му отхвърлителна част и се уважи изцяло исковата претенция с присъждане на разноските.

В срок е постъпил писмен отговор на подадената въззивна жалба, единствено от работодателя „С.Б.“ ЕООД чрез пълномощника си адв.Р.В..Въззивната жалба се оспорва изцяло от дружеството-работодател, като се поддържа, че решението в обжалваната му част е правилно и законосъобразно и не страда от пороците посочени в жалбата. Поддържа, че правилно съдът не е кредитирал показанията на свидетеля Иванов, тъй като същият не е очевидец нито на действията нито на изявленията на работодателя, а само препредава казаното му от ищеца; че ТК се съхранява по начало у работника /чл.348 ал.3 от КТ/ и че същият е бил неколккратно подканян да я представи според св. Р.. Счита, че изводите на съда са логични предвид бездействието на работника при невъзможност да започне работа и непоставянето на въпроса пред работодателя или пред Дирекция „Инспекция по труда“ /ДИТ/. Цитира се Тълкувателно решение /ТР/ №1 от 02.19.2019г. по т.д.№ 1/19 на ОСГК на ВКС за четирите предпоставки, при наличието на които е налице отговорност на работодателя за незаконно задържане-прекратен трудов договор; незаконно задържане на трудовата книжка; настъпили имуществени вреди; пряка причинна връзка между незаконното задържане с нанесените вреди, като поддържа, че нито една от тях в случая не е налице и за които изобщо не са ангажирани доказателства за настъпили вреди и наличие на причинна връзка. Поставен е и въпроса за презюмирането размера на вредите както и тяхното настъпване, като се поддържа тезата, че такова презюмиране не предвижда нито закона-чл.226 ал.3 изр.2 от КТ нито цитираното ТР. Моли да се потвърди решението в обжалваната му част с присъждане на разноските.

Страните не сочат нови доказателства по реда на чл.266 от ГПК пред въззивната инстанция.

Пазарджишкият окръжен съд при условията на чл.269 от ГПК провери валидността и допустимостта на обжалваното решение, а по неговата правилност съобрази изложеното във въззивната жалба на

ищеца Д.Д. А. и постъпилия отговор от насрещната по спора страна, и за да се произнесе взе в предвид следното:

Предявен е иск с правно основание в чл.226 ал.2 във връзка с ал.3 от Кодекса на труда /КТ/ и по чл.86 от Закона за задълженията и договорите /ЗЗД/.

В исковата си молба против ответниците „С.Б.“ ЕООД, ЕИК 203416625, със седалище в гр.П., ул.“М.В.“ №1 с управител В.Т. Я. и длъжностното лице и управител на дружеството В.Т. Я., ЕГН-*****, със същия адрес, ищецът Д. Д. АЛ., ЕГН-***** от с.О., обл.П., ул.“Т.М.“ №21, чрез пълномощника си адв.Н.К. от АК-П., със съдебен адрес гр. П., ул.“ Х.К.“ №1а, ет.2, офис 11, твърди, че е сключил трудов договор на 30.09.2019г. с ответното дружество, по силата на който започнал работа като общ работник във фирмата. Твърди още, че при постъпването си, от фирмата поискали трудовата му книжка, която предоставил на управителката В.Я. като книжката останала в деловодството на фирмата. Твърди, че на 06.12.2019г. трудовото му правоотношение /ТПО/ било прекратено. Ищецът поискал от управителката Я. трудовата си книжка да му бъде върната със съответните отбелязвания в нея, но му било казано да дойде след една седмица. Седмица по-късно трудовата му книжка отново не била върната с мотив на управителката, че същият трябва да заплати цената на диван, взет и невърнат според нея от ищеца. Твърди, че на 13.10.2020г. отново отишъл до офиса на фирмата и отново му било отказано, като било поставено същото условие за връщането на ТК-изплащането от ищеца на претендирани от работодателя негови задължения към фирмата. Твърди, че отказът на дружеството - работодател и на управителя му Я. да му върнат трудовата книжка, му създадо значителни проблеми при намирането на нова работа. Това наложило ищецът с нотариална покана от 16.10.2020г. връчена на бившия му работодател на 27.10.2020г. да си поиска трудовата книжка при което последната му била върната едва на 03.11.2020г. с пратка по пощата в с.О., обл.П. след връчването на поканата. Предвид изложеното, моли да се постанови решение с което се осъдят „С.Б.“ ЕООД като работодател и В. Т. ЯН., като длъжностно лице и управител на „С.Б.“ ЕООД, да заплатят на ищеца Д. Д. АЛ., солидарно сумата от 6100лв, представляваща обезщетение за претърпени имуществени вреди от незаконно задържане на трудовата му книжка, за периода от 06.12.2019г.-датата на прекратяване на трудовото

правоотношение, до 03.11.2020г.-датата на връщане на трудовата книжка, ведно със законната лихва, считано от подаването на исковата молба до окончателното ѝ изплащане.

В срока по чл.131 от ГПК е постъпил писмен отговор само от ответното дружество „С.Б.“ ЕООД чрез пълномощника си адв. Р.В. от АК-П., в който исковата претенция се квалифицира като неоснователна. Признава се факта за възникнало между страните ТПО от 30.09.2019г. като ищецът е започнал работа на 01.10. 2019г. Оспорва се твърдението в исковата молба, че ищецът е представил с постъпването си на работа трудовата си книжка на работодателя, като се поддържа, че работодателят многократно чрез управителя си и на счетоводството, е изисквал от ищеца да представи ТК, но до прекратяване на ТПО такава не е била представена от него. Излагат се доводи за нанесени на предприятието вреди от действията на ищеца по време на пребиваването му на работа в дружеството, мотивирало управителката да му предложи прекратяване на ТПО по взаимно съгласие, като за вредите нанесени от негови действия, работодателят посочва, че ще бъде ангажирана отговорността му по общия ред. Твърди се, че към момента на напускането на ищеца от работа трудовата книжка не е предадена от работника на работодателя и за последния не е имало възможност да я оформи съгласно изискванията на КТ и на Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж; че трудовата книжка е предадена на работодателя лично от ищеца при единствената им среща на 13.10.2020г., като поради съществуващи към онзи момент задължения на ищеца към дружеството за получени и незаплатени 2бр. дивани, управителката задържала трудовата книжка. Последната била изпратена на работника на 29.10.2020г. с препоръчано писмо с обратна разписка на адреса му в с.О., обл. П. по указание на ищеца. Затова се признава от работодателя наличие на неправомерно задържане на трудовата книжка за периода от 13.10.2020г. до 29.10.2020г. Излагат се и следните съображения за неоснователност на иска, а именно, че уважаването му предполага наличие на осъществили се четири юридически факта-прекратен трудов договор; незаконно задържане на трудовата книжка; настъпили имуществени вреди, които да са и в пряка причинна връзка с незаконното задържане. Коментират се различни хипотези на оформяне на трудовата книжка при прекратено ТПО в зависимост от това дали трудовата книжка към момента на уволнението се намира у работодателя или същата е в държане на работника, момента на

изпадане в забава при предаването на книжката за оформяне на работодателя от работника след прекратяване на ТПО и че в случая ТК е предадена от работника на работодателя на 13.10.2020г. и на този ден работодателят е изпаднал в забава. Претенцията се квалифицира кат неоснователна тъй като ищецът не установил третата предпоставка за ангажиране отговорността на работодателя, а именно-да са настъпили в резултат на неправомерното задържане на трудовата книжка на вреди за работника било като му е ограничено конституционното право на труд защото е без трудова книжка и не може да постъпи на работа или че са ограничени социално-осигурителните му права и че в тази връзка от ищеца няма въведени твърдения в исковата молба да е търсил работа или заявил желание да получава обезщетение за безработица, но поради липса на ТК не е могъл да се ползва от тези свои права; нито е подал сигнал до ДИТ заради незаконно задържане на ТК за да бъде извършена проверка от Инспекцията. Счита, че не е налице незаконно задържане на ТК от работодателя и за ищеца не са настъпили имуществени вреди, които да са в пряка причинно-следствена връзка с неоформена и не предадена от работодателя ТК за периода от 13.10.2020г. до 29.10.2020г. Моли да се отхвърли предявения иск.

Пазарджишкият окръжен съд за да се произнесе взе в предвид следното:

По делото няма спор, а това се установява и от събраните по делото доказателства, че между страните /ищеца Д. Д. АЛ. и ответното дружество „С.Б.“ ЕООД с управител В. Т. ЯН./ е възникнало валидно и безсрочно, /за неопределено време/, трудовото правоотношение на основание чл.67 ал.1 т.1 от КТ като е предвиден шестмесечен срок за изпитване на работника в полза на работодателя съгласно чл.70 ал.1 от КТ, при 8 /осем/ часов работен ден и с основно месечно трудово възнаграждение от 560лв, както и допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит от 0.6% за всяка година трудов стаж при този работодател. На ищеца е връчена срещу подпис на дата 01.10.2019г. длъжностна характеристика за заеманата от него длъжност по трудов договор-общ работник, като отговорностите на работника се свързват с изпълнението на поставените задачи, отговорност за качеството на извършената работа, отговорност за настъпили вреди от извършената работа; отговорност за изпълнението на други конкретно възложени задачи свързани с производствената дейност, по спазването на

инструкциите и правила за безопасни и здравословни условия на труд. Видно от вписаното в трудовата книжка на ищеца / серия "З", №367293/, обстоятелство на л.21 от ТК, ТПО с ответното дружество е прекратено на основание чл.325 ал.1 т.1 от КТ-по взаимно съгласие на страните, и считано от 06.12. 2019г. /л.7 от делото/.

Установява се, че ищецът А. е отправил нотариална покана до работодателя си както и лично до управителя Я., връчена на управителя на дружеството на дата 27.10.2020г., в която изрично се заявява твърдение, че при постъпването си на работа в дружеството по искане на работодателя ищецът му е предал трудовата си книжка за да бъде съхранявана от него; че към края на м.ноември 2019г. ТПО на ищеца със „С.Б.“ ЕООД е прекратено като двукратно е отказано от дружеството и от управителя трудовата книжка да му бъде предадена въпреки посещаването от работника на офиса на дружеството, като на 13.10.2020г. при поредното му идване за да получи ТК, работодателят е поставил условие за връщане на ТК само след заплащане на цената на диван, взет според дружеството от ищеца. С нотариалната поканата е отправена искане на работника да му бъде предадена от фирмата и управителя ѝ трудовата му книжка, с отбелязани в нея обстоятелства по ТПО, която да му бъде предадена в кантората на нотариус М.М. в срок от 3/три/ дни след получаването на поканата, или изпратена по пощата на адреса му в с.О., обл.П.. На тази нотариална покана не е последвал никакъв отговор от адресата -работодателя и от управителя Я., нито е подадено възражение за неистинност на твърденията на ищеца в нея или заявено оспорване или несъгласие на същите с последните, респективно липсват данни работодателят и управителят да са сигнализирани органите на ДИТ -П. за евентуално извършено от работника нарушение на трудовото законодателство и за проверка истинността на твърденията му или евентуално излагане от последните на друга фактическа обстановка, различна от твърдяната от работника, която в някаква степен да се доближава до позицията, изразена от работодателя в отговора на исковата си молба по чл.131 от ГПК.

За изясняване на спора от фактическа страна са допуснати и разпитани двама свидетели.

Първият свидетел М.М.И., без родство със страните, установява, че по молба на ищеца Д. А. го е транспортирал през средата на м.декември 2019г.

/или след датата на прекратяване на ТПО/ с личния си автомобил до предприятието, в което е работил за да си вземе трудовата книжка, като по време на пътуването ищецът изразил съмнение пред свидетеля, че може да не му върнат книжката защото дължал на фирмата пари. Свидетелят установява, че след пристигането на място, ищецът тръгнал сам към фирмата, а той останал в колата за да го изчака, като след завръщането на ищеца разбрал от него, че му е било отказано да му дадат трудовата книжка заради дължимите пари затова ищецът изглеждал „бесен и ядосан“. Знае свидетелят, че към момента на отиването на двамата във фирмата за да получи трудовата си книжка, ищецът вече не е бил работник в нея. Действието според свидетеля се е развило след Никулден/след 06.12.2019г.-ден петък /. Така изложените от свидетеля факти и обстоятелства за целта на посещението на ищеца във фирмата непосредствено след прекратяване на ТПО и съдържанието на проведения разговор не са опровергани по никакъв начин от ответниците по иска нито от последните са ангажирани доказателства, че такава среща изобщо не е имало насрочена и не се е състояла по това време и място между работника, работодателя и управителя и предмет на разговора да е бил погасяване на задълженията на ищеца към фирмата както и за оформяне и получаване на трудовата си книжка от работодателя предвид вече прекратеното ТПО, доколкото ТК на ищеца към този момент да не е била у работодателя, каквато е тезата на ответниците поддържана по делото. Втората свидетелка Р.И. Р., служител в ответното дружество-работодател на ищеца установява, че изпълнява длъжността административен служител, на който ищецът бил представен като работник без да е предоставил трудовата си книжка на работодателя и е било указно на свидетелката да му напомня постоянно да я представи. Свидетелката не уточнява дали лично на нея е следвало да предаде ищеца трудовата си книжка, но поддържа, че докато е бил ищеца на работа във фирмата на нея не е представил трудовата си книжка. Свидетелката уточнява, че тя лично не е нанасяла нещо в трудовата му книжка и не знае да му е върната трудовата книжка. Категорична е, че тя няма задължение да оформя трудовите книжки в предприятието, не присъства на уговорките с работниците и че когато трябва да се оформят документи, работникът отива при управителя. Свидетелката не установява да знае лично дали ищецът в крайна сметка е предал ТК на работодателя до прекратяването на ТПО.

Пак според данните от трудовата книжка на ищеца, на л.21 от последната, освен датата и основанието за прекратяване на ТПО, е поставен правоъгълен печат в който е отразено прослуженото време на работника във фирмата, а именно от 01.10.2019г. до 06.12.2019г., като под тези данни са положени подписи от следните длъжностни лица на фирмата-счетоводител и управител и е положен печат на фирмата. Следващото отразяване по ТК на ищеца е за сключен трудов договор с фирма “Комплексен индустриален сервиз“ ЕООД-Пловдив, за периода 30.11.2020г. до 28.02.2021г. Според справка на НАП-ТД Пловдив ищецът е бил в трудово правоотношение с фирма „ ГН 72“ ЕООД с.Х., обл. П. за периода 24.08.2020г. до 01.10.2020г. като такива данни не са отразени в ТК на ищеца нито има данни какво трудово възнаграждение е получавал за работата си в това дружество.

Обжалваното решение е валидно и допустимо.

Постановено е от надлежен съдебен състав, в рамките на правораздавателната му компетентност, по предвидения процесуален ред и форма и при наличие на правен интерес за ищеца да установи наличието на съществувало между страните и прекратено по взаимно съгласие трудово правоотношение /ТПО/ и претърпени от работника вреди от незаконно задържане на трудовата му книжка от страна на работодателя и от управителя на фирмата в нарушение на императивни материално-правни норми.

Разгледана по същество исковата претенция е основателна в пълен размер и за целия претендиран период от време.

Основният спорен въпрос е дали работодателят на ищеца Д.А., а именно „С.Б.“ ЕООД и неговия управител В.Я. имат и от кога виновно поведение, изразяващо се в незаконно задържане на трудовата книжка на А. и дали тази отговорност следва да се носи само за периода, признат от работодателя в отговора на исковата молба по чл.131 от ГПК, че е задържал трудовата книжка заради непогасени финансови задължения на работника към дружеството и за който период първоинстанционния съд е присъдил обезщетение от 399.23лв за времето 13.10.2020г. до 03.11.2020г. или такова противоправно и незаконно поведение изразяващо се в незаконно задържане на ТК от работодателят на ищеца и от неговия управител имат и за останалия претендиран период от време-считано от момента на прекратяване на ТПО на 06.12.2019г. и до 12.10.2020г.

Съгласно чл.226 ал.2 от Кодекса на труда /КТ/ работодателят и виновните длъжностни лица отговарят солидарно към работника или служителя за вредите, които той е претърпял поради незаконно задържане на трудовата му книжка, след като трудовото правоотношение е било прекратено, като съгласно ал.3 изр.Второ, обезщетението по ал. 2 е в размер на brutното му трудово възнаграждение от деня на прекратяването на трудовото правоотношение до предаване на трудовата книжка на работника или служителя. Предвидено е, че съгласно чл.348 ал.1 от КТ работникът или служителят при постъпване на работа е длъжен да представи на работодателя трудовата си книжка, а съгласно ал.3 трудовата книжка се съхранява от работника или служителя, който е длъжен да я представи на работодателя при поискване, както и за вписване на нови обстоятелства в нея. Съгласно чл.350 ал.1 от КТ при прекратяване на трудовото правоотношение работодателят е длъжен да впише в трудовата книжка данните, свързани с прекратяването, и да я предаде незабавно на работника или служителя.

В издадената въз основа на тези разпоредби Наредба за трудовата книжка и трудовия стаж, приета с ПМС №227 от 23.11.1993 г., обн., ДВ, бр.102 от 3.12.1993г., с последващи изменения и допълнения, последното с ДВ, бр. 2 от 3.01.2018 г., са разпределени задълженията на работника или служителя от една страна и на работодателя от друга страна и неговите длъжности лица по предоставянето и оформянето на ТК и връщането ѝ на работника. Така в **чл.2 ал.1** от Наредбата е предвидено, че необходимите данни за работника или служителя се вписват в трудовата книжка, подписват се и се подпечатват от работодателя или от упълномощено от него лице, като съгласно **ал.2**, вписванията в трудовата книжка се правят въз основа на оригинални документи или на заверени по установения ред преписи от тях. В **ал.3** е предвидено, че работникът или служителят е длъжен да представя трудовата книжка на работодателя при поискване, както и за вписване на нови обстоятелства в нея. От своя страна като изрично задължение на работодателя **/ал.4/** е вменено да поиска от работника или служителя в 5-дневен срок трудовата книжка, за да впише настъпилите изменения в трудовото правоотношение и промени на данните по чл.349 ал.1 от КТ, включително и в хипотезата на прекратяване на трудовото правоотношение с работника или служителя. В **чл. 6 ал.1** е предвидено, че при прекратяване на ТПО продължителността на трудовия стаж, придобит от работника или

служителя при работодателя към датата на прекратяване на трудовото правоотношение, се записва с цифри и думи и се подписва от главния счетоводител и от работодателя, като се подпечатва с печата му, тоест предвидено е полагането поне на два подписа на длъжностни лица при оформяне на ТК плюс печат на фирмата. **В ал.2 на чл.6** е предвидено, че при прекратяване на трудовото правоотношение работникът или служителят е длъжен да представи трудовата книжка на работодателя, който да отрази необходимите данни и да я върне незабавно срещу подпис на работника или служителя, като датата на предаване на трудовата книжка от работодателя на работника или служителя се отбелязва в дневника за издаване на трудови книжки по приложение № 1.

От друга страна съгласно постановките на Тълкувателно решение № 1 от 2.12.2019 г. на ВКС по т. д. № 1/2019 г., ОСГК, докладчик съдията И.П., задължението по чл.350 ал.1 от КТ на работодателя да предаде незабавно на работника или служителя надлежно оформената трудова книжка при прекратяване на трудовото правоотношение възниква в момента на прекратяване на трудовото правоотношение.

В хипотеза когато трудовата книжка се намира при работодателя, неговото задължение става изискуемо и той изпада в забава от деня на прекратяване на трудовото правоотношение. В хипотеза когато трудовата книжка се съхранява от работника или служителя, задължението на работодателя по чл.350 ал.1 от КТ става изискуемо от момента на предоставяне на трудовата книжка за оформянето ѝ.

Посочено е още, че когато в деня на прекратяване на трудовото правоотношение трудовата книжка не се намира при работодателя, той изпада в забава за изпълнение на задължението по чл.350 ал.1 от КТ от деня на предоставяне на трудовата книжка за оформянето ѝ и за да се освободи от последиците на забавата си, той следва да изпълни процедурата по чл.6 ал.3 от НТКТС, като съобщи на работника или служителя с писмо с обратна разписка да се яви, за да получи лично трудовата си книжка.

В т.2 от Тълкувателното решение е посочено, че незаконно задържане на трудовата книжка по смисъла на чл.226 ал.2 от КТ е налице, когато работникът или служителят е предоставил на работодателя трудовата си книжка за вписване на необходимите данни и работодателят не я е върнал

незабавно; че за работодателя възниква задължение да заплати обезщетение по чл.226 ал.2 и ал.3, изр.2-ро от КТ от деня на прекратяване на трудовото правоотношение, когато трудовата книжка се намира при него, и от деня на предоставяне на трудовата книжка за оформянето ѝ, когато тя се съхранява от работника или служителя. Обезщетението се дължи до предаването на трудовата книжка, съответно до изпълнение на процедурата по чл.6 ал.3 от Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж.

Няма спор в правната доктрина и теория, че трудовата книжка е официален удостоверителен документ за вписаните в нея обстоятелства, свързани с трудовата дейност на работника или служителя, заложило и в разпоредбата на чл.347 от КТ, като КТ и НТКТС изрично уреждат въпросите относно съдържанието и формата на трудовата книжка, данните, които подлежат на вписване и лицата, които са компетентни да извършват вписването. Според постановките на цитираното ТР, при прекратяване на трудовото правоотношение, съгласно чл.350 от КТ и чл.6 ал.3 от НТКТС, за работодателя възникват две задължения - да впише данните, свързани с прекратяването и да предаде трудовата книжка на работника или служителя; че данните, подлежащи на вписване са посочени в чл.6 ал.1 от цитираната наредба, като след вписването им, работодателят следва да предаде, тоест фактически да предостави във владение на работника или служителя трудовата му книжка. Посочено е, че двете задължения са взаимно свързани и обусловени и че те следва да се изпълнят от и при работодателя, в мястото, където работникът или служителят е престирил работната си сила, като изпълнението им следва да е "незабавно", тоест веднага, бързо, без отлагане, което означава в деня на прекратяване на трудовото правоотношение. Този срок за предаване на трудовата книжка при прекратяване на трудовото правоотношение е императивно определен.

В случая, работодателят „С.Б.“ ЕООД и неговия управител В. Т. ЯН. не са имали интерес да оформят и да предадат своевременно и в императивно предвидените законови срокове трудовата книжка на ищеца Д.А. заради съществуващи и непогасени според работодателя парични задължения на работника към дружеството, като бездействайки от една страна и поставяйки условие на работника, че трудовата му книжка ще бъде оформена и ще му бъде предадена в момента, в който той погаси задълженията си към фирмата, в същност противоправно и незаконно са задържали трудовата му книжка,

вместо същата да бъде незабавно оформена и предадена на работника. Законодателят в цитираните норми не предвижда възможност за работодателя както и за всяко длъжностно лице при него, да може да има законово право да задържи оформянето и предаването на книжката на работника или служителя до момента на погасяване на задълженията, които последният има към работодателя. Незаконното задържане на трудовата книжка е налице както по признание на работодателя именно на посоченото от него незаконно основание и същото се потвърждава косвено и от разпита на св.Иванов за отказа на работодателя да оформи и да върне книжката на работника непосредствено след прекратяването на ТПО и при посещението на ищеца на офиса на фирмата за тази цел. Не без значение е и факта, че именно и още към момента на прекратяване на ТПО работодателят е предявил имуществени претенции към работника за заплащане стойността на движима вещ, получена от работника, тоест работодателят е имал интерес още към момента на прекратяване на ТПО да задържи незаконно трудовата книжка на ищеца до погасяване на задължението, което последният има към него. Работодателят признава незаконно задържане на трудовата книжка не от датата на прекратяване на ТПО, а от момента когато ТК според него му е била предадена от ищеца на дата 13.10.2020г. и до 29.10.2020г., като категорични доказателства, че именно на тази дата ищецът е предоставил ТК на работодателя не са ангажирани, което води до недостоверност на това твърдение. Нещо повече, в изпратената до работодателя и неговия управител нотариална покана от ищеца от 16.10.2020г., връчена на управителя на 27.10.2020г. работникът посочва състояла се среща между него и работодателя на дата 13.10.2020г. на която за пореден път незаконно му е отказано предаването на трудовата му книжка, без изобщо да става дума и признание от негова страна, че именно на тази дата той фактически е предал на работодателя си ТК. Същевременно в нотариалната покана работникът категорично заявява, че ТК се намира у работодателя още от момента на възникване на ТПО, когато е постъпил на работа като общ работник и че е предал по искане на работодателя ТК, както и изброява предприетите от ищеца конкретни действия непосредствено след прекратяване на ТПО за да получи от работодателя ТК-телефонен разговор с управителя при прекратяване на ТПО на 06.12.2019г. и лично явяване във фирмата седмица по-късно с отказ да му бъде предадена. На изложените в нотариалната покана

факти и обстоятелства, които изключват предаването на трудовата книжка от работника и на работодателя да е станало след прекратяване на ТПО, не е последвал никакъв отговор от страна на работодателя и от управителя, нито от тях са оспорени твърденията в нотариалната покана, нито е въведен довод, че тези твърдения не отговарят на истината и евентуално да са ангажирани доказателства за това или поне работодателят да е сигнализирал ДИТ-П. за нарушаване на трудовото законодателство от страна на работника с неверните си твърдения и липса на съдействие от негова страна към работодателя за своевременно оформяне и предаване на трудовата му книжка. Нещо повече, разпитаният по делото свидетел, посочен от работодателя и негов служител Румяна Р. не установява, че към момента на прекратяването на ТПО трудовата книжка на ищеца не е била вече предадена на работодателя. Същата има впечатления само и единствено към момента на постъпването на работника на работа на 01.10.2019г. и е имала задължение да му напомни да предаде трудовата си книжка. Същата не установява, дали знае дали към момента на прекратяване на ТПО трудовата книжка е била предадена на работодателя, доколкото свидетелката предвид заемащата от нея длъжност не е имала задължение за оформянето ѝ и предоставянето на трудовата книжката на нея не е било необходимо. Същата не може да каже дали ТК е останала непредадена от ищеца на работодателя до прекратяване на ТПО.

Освен това от цитираните норми и разясненията по ТР се налага и извода, че когато трудовата книжка не се намира у работодателя, но същият има вменено задължение незабавно на впише в ТК определени факти и обстоятелства касаещи ТПО на работника, е предвидено като изрично задължение на работодателя /чл.2 ал.4 от НТКТС/ да поиска от работника или служителя в 5-дневен срок трудовата книжка, за да впише настъпилите изменения в трудовото правоотношение и промени на данните по чл.349 ал.1 от КТ, включително и в хипотезата на прекратяване на трудовото правоотношение с работника или служителя. Тоест, на работодателя се вменява извършване на незабавни правни и фактически действия, когато ТК не е у него, като поиска от работника да му предаде ТК в изключително кратък срок. Данни по делото, че към момента на прекратяване на ТПО работодателят изрично е поискал от работника в законово предвидения срок да му предостави за оформяне на ТК няма. Няма и ангажирани доказателства

към този правнорелевантен момент работодателят да е отправил такова изрично искане към ищеца А. и последният да е разбрал за това и да е отказал да я предаде. Липсата на такива безспорни данни и доказателства означават, че трудовата книжка на ищеца вече е била у работодателя към този момент и той не е имал основание да я изиска, но в същност не я е оформил и предал на ищеца при прекратяване на ТПО тъй като е имал интерес да я задържи неправомерно за да „принуди“ ищеца да погаси финансовите си задължения към работодателя под угрозата в противен случай да не може да започне работа при друг работодател. Дори да се приеме, че към този момент ТК не е била у работодателя или в управителя на фирмата, също е налице проявено противоправно бездействие и неизпълнение на законовите си задължения да изискат в спешен порядък ТК от ищеца /чл.2 ал.4 от НТКТС/, за да оформят ТК и отново да я върнат, вместо което фактически ТК е задържана и невърната с цел да накарат принудително работника да погаси задълженията си към работодателя, което е недопустимо, каквото поведение се признава от ответниците и фактически е реализирано. И в двата случая работодателят и съответното длъжностно лице са осъществили незаконно задържане на трудовата книжка на ищеца. Работодаателят по никакъв начин не установи и не доказва, че работникът не е предоставил ТК на работодателя към момента на прекратяване на ТПО, респективно и след отправена в последствие покана да стори това в 5 дневен срок. От разпита на свидетеля Иванов, се установява, че няколко дни непосредствено след прекратяване на ТПО той е закарал с личния си автомобил ищеца до офиса на работодателя за да получи трудовата си книжка и че такава не му е дадена по същите съображения, които в последствие са изложени от фирмата и в отговора на исковата молба, а именно че докато не заплати задълженията си към фирмата няма да получи ТК, тоест налага се извода, че по време на висящността на ТПО ищецът е предоставил ТК на работодателя си, но последният е отказал да я оформи и предаде под предлог, че работникът има задължения към фирмата и следва първо да ги погаси. Идентично такова поведение е демонстрирано от работодателя и от управителя както към момента на прекратяване на ТПО-м.декември 2019г./ след 06.12.2019г-Никулден/, така и след още близо 11 /единадесет/ календарни месеца-13-29.10.2020г. В случая, работодателят и неговият управител демонстрират едно трайно, последователно, продължително и противоправно поведение на неотстъпчивост и отказ да

изпълнят законовите си задължения по незабавното оформяне и предаване на ТК на уволнения работник, за да реализират неправомерно финансовия интерес на предприятието спрямо уволнения работник, принуждавайки го да погаси задълженията си под угрозата да не получи трудовата книжка и да се лиши по този начин от възможността да постъпи на работа и да работи при друг работодател.

Трайната съдебна практика е в посока, че в деня на прекратяване трудовото правоотношение горепосочените две задължения на работодателя /оформяне и предаване на ТК/ стават изискуеми и следва да бъдат изпълнени. Тъй като те са със срок, който е определен от закона, работникът или служителят не може да иска изпълнението им преди срока. Допълнено е, че след като задълженията по чл.350 от КТ станат изискуеми, работодателят изпада в забава за изпълнението им, ако не е изпълнил, но изпълнението е възможно и закъснението му се дължи на причина, за която той отговаря. В случая, закъснението на работодателя от близо 1 /една/ календарна година да изпълни задълженията си по оформяне и предаване на ТК на работника както и демонстрираното бездействие са именно причината заради която той следва да отговори заедно с виновното длъжностно лице. Доколкото точното /в срок/ изпълнение на задължението за предаване е в пряка зависимост от точното /в срок/ изпълнение на задължението за вписване на данните в трудовата книжка, за да е възможно изпълнение, трудовата книжка трябва да е при работодателя в деня на прекратяване на трудовото правоотношение. Когато работникът или служителят е предал предварително трудовата си книжка на работодателя, както е в конкретния случай и тя е в негово държане, задълженията на работодателя да я оформи и да я предаде ще станат изискуеми в деня на прекратяване на трудовото правоотношение. При неизпълнение той изпада в забава от същия ден. Във всички случаи, за да се освободи работодателят от последиците на забавата си, той следва да изпълни процедурата по чл.6 ал.3 от НТКТС като съобщи на работника или служителя с писмо с обратна разписка кога следва да се яви, за да получи лично трудовата си книжка. В случая, ТК е изпратена по пощата така както и поискал ищеца и е получена на 03.11.2020г. Предвидено е, че работодателят се освобождава от последиците на забавата когато на свой ред работникът или служителят изпадне в забава, защото не оказва необходимото съдействие или неоправдано не приема предложеното изпълнение.

За избягване на спорове между страните по трудовото правоотношение относно обстоятелството дали работодателят е изпълнил задължението си за връщане на трудовата книжка, след вписване на необходимите данни, законодателят е въвел в чл.6 ал.2 изр.2 от Наредбата изискването - датата на предаване на трудовата книжка от работодателя на работника или служителя да се отбележи в дневника за издаване на трудовите книжки по приложение №1. По този начин работодателят удостоверява изпълнението на задължението си за незабавно предаване на трудовата книжка на работника или служителя след прекратяване на трудовото правоотношение. В случая, липсват данни за налично такова отбелязване от работодателя в дневника. Според постановките на т.2 от цитираното ТР при прекратяване на трудовото правоотношение, съгласно чл.6 ал.2 от Наредбата работникът или служителят има задължение да представи трудовата си книжка, за да бъдат отразени необходимите данни, а за работодателя възникват задълженията по чл.350 от КТ. Посочено е още, че във всички случаи на неизпълнение от страна на работодателя на посочените в цитираната норма задължения за вписване на данните, свързани с прекратяване на трудовото правоотношение и за незабавно предаване на трудовата книжка, която е надлежно и своевременно оформена, е налице незаконно задържане на трудовата книжка. Уточнено е, че когато трудовата книжка се намира в работодателя, той е длъжен да създаде необходимата организация, за да я предаде надлежно оформена, в деня на прекратяване на трудовото правоотношение. Ако в тази хипотеза, той забави вписването, считано от деня на прекратяване на трудовото правоотношение, той дължи обезщетение по чл.226 ал.2 от КТ. В хипотеза, когато трудовата книжка се съхранява от работника или служителя, съгласно **чл.2 ал.4** от Наредбата, работодателят както се посочи, следва в пет дневен срок да поиска от работника или служителя да му предостави трудовата си книжка за вписване настъпилите изменения в трудовото правоотношение. След като я получи, следва да попълни данните и да я предаде на работника или служителя незабавно, в деня на предоставяне на трудовата книжка. Ако забави вписването, от деня на предоставяне на трудовата книжка, той дължи обезщетение по чл.226 ал.2 от КТ. Генералният извод в ТР е, че във всички случаи е налице незаконно задържане на трудовата книжка и работодателят дължи обезщетение по чл.226 ал.2 от КТ, когато след направеното вписване на данните, е било възможно предаването

на книжката на работника или служителя, който е бил в предприятието и е изчаквал получаването ѝ, но книжката не му е била предадена, без да има основателни причини за това, както е установено и в настоящия случай.

Според ТР в тази хипотеза попадат случаите на отказ за връщане или възпрепятстване за получаване, като работодателят изпада в забава относно изпълнение на задължението си за незабавно предаване на трудовата книжка и за да се освободи от последиците на забавата си, той следва да изпълни процедурата по чл.6 ал.3 от Наредбата като съобщи на работника или служителя с писмо с обратна разписка, да се яви, за да получи лично трудовата си книжка. В този случай обезщетението по чл.226 ал.2 от КТ ще се дължи до получаване на поканата от работника или служителя, удостоверен върху обратната разписка. Ако надлежно поканеният работник или служител не се яви или не декларира писмено волята си трудовата книжка да бъде предадена чрез друго лице или по пощата, отговорността е негова, а не на работодателя, който с изпълнение на процедурата по чл.6 ал.3 от Наредбата се освобождава от задължението си по чл.350 ал.1 от КТ. В тази хипотеза и когато работникът или служителят не е потърсил книжката, която е предал за оформяне на работодателя, не е налице хипотеза на незаконното ѝ задържане, която да е в причинна връзка с претърпените вреди и че когато не е в забава относно задължението си за предаване на трудовата книжка по чл.350 ал.1 от КТ работодателят не дължи обезщетение по чл.226 ал.2 от КТ. Посочено е още, че в случаите, когато работникът или служителят, с предоставяне на трудовата си книжка на работодателя, е представил и писмена молба с искане трудовата му книжка да бъде изпратена по пощата или предадена на определено от него лице, работодателят дължи обезщетение по чл.226 ал.2 от КТ от деня на прекратяване на трудовото правоотношение, съответно от деня на предоставяне на трудовата книжка, ако не е изпълнил задълженията си по чл.350 от КТ. В заключение, в цитираното ТР е посочено, че изпълнението на задължението на работодателя незабавно да върне трудовата книжка е от значение за упражняване на трудови и осигурителни права на работника или служителя, следващи прекратяването на трудовото правоотношение; че неправомерното задържане на трудовата книжка може да доведе до ограничаване на конституционното право на труд, защото без нея работникът или служителят не може да постъпи на друга работа, както и до ограничаване на негови социално осигурителни права, с оглед

невъзможността да получава обезщетения за безработица; че съгласно т. 12 от ТР №4 от 05.04.2006г. на ОСГТК на ВКС по т. д. № 4/2005г. - "задържането на трудовата книжка, след като трудовото правоотношение е било прекратено, е една от формите на нарушение на задълженията по трудовия договор между страните". Затова причинените на работника или служителя вреди, в резултат на това задържане, подлежат на обезщетяване съгласно чл.226 ал.2 от КТ, при наличие на следните четири предпоставки: **1.прекратено трудово правоотношение, 2. незаконно задържане на трудовата книжка на работника или служителя, 3. наличие на причинени вреди и 4. причинна връзка между незаконното задържане на трудовата книжка и причинените вреди.** Изрично е уточнено, че обезщетението е в размер на брутното трудово възнаграждение на работника или служителя за времето на задържане на трудовата книжка, както и че работникът или служителят не е длъжен да доказва размера на конкретно претърпените от него вреди, защото той е нормативно определен. Последната характеристика на незаконното задържане е посочена, че наличието на незаконно задържане на трудовата книжка по чл.226 ал.2 от КТ не се предпоставя от виновно поведение на длъжностни лица.

Предвид изложеното налага се извода, че работодателят и управителят виновно и противоправно са бездействали и са отказали да оформят и незабавно да предадат трудовата книжка на работника Д.А., намираща се в държане на работодателя още към момента на прекратяване на ТПО. Както се посочи, поведението на работодателя и управителя да откажат да оформят и предадат трудовата книжка на ищеца е неправомерно и е продиктувано единствено от желанието им да защитят финансовия интерес на предприятието като принудят работника да погаси задълженията си, които работодателят счита, че има към него под угрозата да не получи възможност на реализира конституционното си право на труд при друг работодател поради липса на трудова книжка. Това състояние на бездействие от страна на работодателя и управителя е продължило в рамките на почти 11 календарни месеца-от 06.12.2019г.-прекратяването на ТПО и до 03.11.2020г./предаването на ТК/. Налице е незаконно задържане на трудовата книжка на ищеца, налице е прекратено ТПО, налице са настъпили и претърпени от ищеца имуществени вреди съизмерими за посочения период с размера на трудовото възнаграждение, което е получил в размер на 6160лв, като претенцията е в

размер на 6100лв и в такъв размер следва да се уважи. Налице и причинно-следствена връзка между настъпилите вреди и незаконното задържане на ТК от работодателя и управителя. Отговорността на работодателя и виновното длъжностно лице е солидарна, доколкото оформянето и на книжката няма как да стане без подписа на управителя на дружеството работодател, както и поради това, че именно управителят на фирмата е отказал да върне ТК, което обстоятелство и неизгоден факт, е признато в отговора на исковата подадена от дружеството-работодател. Отговорността на двамата ответници е солидарна, което е предвидено в нормата на чл.226 ал.2 изр.2 от КТ за всички вреди които работникът е претърпял от незаконното задържане на ТК, след като ТПО е било прекратено.

Затова въззивната инстанция намира, че ще следва да отмени решението в обжалваната му отхвърлителна част и се постанови ново с което исковата претенция се уважи и за останалата претендирана част, а именно за размера над уважената сума от 399.23лв и до 6100лв или за разликата от 5700.77лв и за периода от 06.12.2019г. до 12.10.2020г., ведно със законната лихва върху главницата, считано от 17.03.2021г. до окончателното ѝ изплащане. Наличието на данни, че лицето през част от този период е работил малко повече от 1 месец-24.08.2020г.-01.10.2020г. при друг работодател не променят тези изводи за дължимо обезщетение и за този период, при липса на предадена ТК от бившия работодател и управителя на фирмата и невъзможност това ТПО да бъде отразено в същата, доколкото в ТК липсват данни за съществувало такова ТПО, което да е вписано в нея. Освен това обезщетението при незаконно задържане на ТК не се свързва само и единствено с пречката работника или служителя да започне работа при друг работодател, а изобщо с пречката за възможността на реализира трудовите си и осигурителни прав, гарантирани му от Конституцията на РБ и законите в страната. Следва да се отбележи и съдебната практика според която, в хипотеза на започната работа при друг работодател след прекратяване на ТПО, за да отпадне отговорността на бившия работодателя за обезщетение при незаконно задържане на трудовата книжка, следва последният да установи и да докаже какъв осигурителен доход през претендирания период е реализирал ищеца, претендиращ обезщетението по чл.226 ал.2 от КТ. В случая ответниците не са установили със съответните доказателства за посочения период ищецът Д.А. да е реализирал социално осигурен доход във

фирма „ГН-72“ ЕООД с.Х.. В този смисъл е и практиката на ВКС на Р България-Определение № 183 от 22.02.2017 г. на ВКС по гр. д. № 3782/2016 г., IV г. о., ГК; решение №519 от 09.01.2012г. по гр. д. № 1741/2010 г. на ВКС, IV г. о., решение № 73 от 13.03.2014 г. по гр. д. № 1372/2011 г. на ВКС, IV г. о. и решение № 606 от 27.09.2010г. по гр. д. № 908/2009 г. на ВКС, IV г., в които се приема, че работодателят дължи обезщетение по чл.226 ал.2 от КТ, без да е необходимо да се доказват вредите от несвоевременното предаване на трудовата книжка освен, ако в периода на задържането на трудовата книжка работникът е реализирал социално осигурен доход и работодателят установи неговия размер. В случая, не е установен размера на реализирания от ищеца доход в процесната фирма от страна на двамата ответници по иска- работодателят „С.Б.“ ЕООД и управителя В.Я.. Данни за него липсват както в справката от НАП-ТД-Пловдив, така и в трудовата книжка на ищеца, приложена по делото. Следователно ответниците отговарят и за този период от време и дължат обезщетение по чл.226 ал.2 от КТ.

При този изход на делото в полза на ищеца ще следва да се присъдят допълнително разноси за първата инстанция в размер на 560.73лв., а за въззивната инстанция още 300лв, всичките заплатени като адвокатско възнаграждение.

Ще следва да се осъдят ответниците да заплатят и следващите се държавни такси по уважената искова претенция в общ размер на 228.03лв, в полза на бюджета на съдебната власт по сметка на Окръжен съд П..

Водим от горното и на основание чл.271 ал.1 от ГПК, Пазарджишкият окръжен съд

РЕШИ:

ОТМЕНЯ решение на Пазарджишки районен съд №835 от 08.10. 2021г. постановено по гр.д.№20215220100987 по описа на съда за 2021г. В ЧАСТТА С КОЯТО Е ОТХВЪРЛЕН ИСКА на ищеца Д. Д. АЛ., ЕГН-***** от с.О., общ.П., ул.“Т.М.“ №21 против ответниците „С.Б.“ ЕООД-гр. П., ул.“М.В.“ №1 и В. Т. ЯН., ЕГН-***** от гр.П., за солидарно заплащане на ищеца Д. Д. АЛ., ЕГН-***** от с.О., общ.П., ул.“Т.М.“ №21, на сумата за размера над 399.23лв, и до 6100лв или за разликата от 5700.77лв/пет хиляди и седемстотин лева и седемдесет и седем стотинки/ представляваща

обезщетение за незаконно задържане на трудовата му книжка, продължило за периода от 06.12.2019г. до 12.10. 2020г., заедно със законната лихва, считано от 17.03.2021г. до изплащането на главницата, КАКТО И В ЧАСТТА С КОЯТО ищецът Д. Д. АЛ., ЕГН-*****, е осъден да заплати на ответника „С.Б.“ ЕООД-гр.П., ул.“М.В.“ №1, разноски в размер 280.37лв за адвокатско възнаграждение по делото.

ОСЪЖДА ответниците „С.Б.“ ЕООД, ЕИК 203416625, със седалище и адрес на управление гр.П., ул.“М.В.“ №1 и В. Т. ЯН., ЕГН-***** от гр.П., ул.“М.В.“ №1 като длъжностно лице и управител на дружеството, ДА ЗАПЛАТЯТ солидарно на ищеца Д. Д. АЛ., ЕГН-***** от с.О., общ.П., ул.“Т.М.“ №21, сумата от 5700.77лв /пет хиляди и седемстотин лева и седемдесет и седем стотинки/, представляваща разликата за размера над присъдените с първоинстанционното решение 399.23лв, и до претендираните 6100лв, представляваща обезщетение за незаконно задържане на трудовата книжка на ищеца Д. Д. АЛ., продължило за периода от 06.12.2019г. до 12.10.2020г., ведно със законната лихва върху сумата, считано от 17.03.2021г. до окончателното ѝ изплащане.

ОСЪЖДА „С.Б.“ ЕООД, ЕИК 203416625, със седалище и адрес на управление гр.П., ул.“М.В.“ №1 и В. Т. ЯН., ЕГН-***** от гр.П., ул.“М.В.“ №1 като длъжностно лице и управител на дружеството, ДА ЗАПЛАТЯТ на ищеца Д. Д. АЛ., ЕГН-***** от с.О., общ.П., ул.“Т.М.“ №21, допълнително разноски за първата инстанция в размер на 560.73лв /петстотин и шестдесет лева и седемдесет и три стотинки/, а за въззивната инстанция 300лв /триста лева/, всичките заплатени като адвокатско възнаграждение.

ОСЪЖДА „С.Б.“ ЕООД, ЕИК 203416625, със седалище и адрес на управление гр.П., ул.“М.В.“ №1 и В. Т. ЯН., ЕГН-***** от гр.П., ул.“М.В.“ №1 като длъжностно лице и управител на дружеството, ДА ЗАПЛАТЯТ в полза на бюджета на съдебната власт по сметка на Окръжен съд гр.П. държавна такса в размер на 228.03лв/двеста двадесет и осем лева и три стотинки/ за уважената искова претенция.

Решението подлежи на касационно обжалване в едномесечен срок от връчването му на страните пред Върховния касационен съд на Р България.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____