

РЕШЕНИЕ

№ 1290

гр. София, 02.06.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. IV-Е СЪСТАВ, в публично заседание на девети декември през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател: Рени Коджабашева

Членове: Йоана Генжова

Антоанета Г. Ивчева

при участието на секретаря Капка Н. Лозева
като разгледа докладваното от Йоана Генжова Въззивно гражданско дело № 20211100509262 по описа за 2021 година

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

С решение №20089396/08.04.2021г., постановено по гр.д. №52017/2020г. по описа на СРС, 76 състав, е признато за незаконно и на основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ отменено уволнението на Д. С. ХР., извършено с предизвестие от 04.09.2020г., издадено от представляващ „Б.Е.Ч.“ ЕАД (с ново наименование „Ю.Е.Ч.“ ЕАД), считано от 05.10.2020г.; възстановена е на основание чл.344, ал.1, т.2 от КТ Д. С. ХР. на заеманата преди уволнението длъжност „стюардеса инструктор“; осъдено е на основание чл.344, ал.1, т.3 във вр. с чл.225, ал.1 от КТ „Б.Е.Ч.“ АД (с ново наименование „Ю.Е.Ч.“ ЕАД) да заплати на Д. С. ХР. сумата от 1489,27 лева – обезщетение за оставане без работа за периода от 05.10.2020г. до 27.11.2020г., ведно със законната лихва, считано от 28.11.2020г. до окончателното ѝ изплащане, като е отхвърлен искът за горницата до сумата от 7241 лева и за периода от 27.11.2020г. до 05.03.2021г. като частично неоснователен и поради прихващане със сумата от 1019,77 лева – обезщетение по чл.222 от КТ. С решението е осъдено на основание чл.128 и чл.245, ал.2 и чл.224 от КТ „Б.Е.Ч.“ ЕАД (с ново наименование „Ю.Е.Ч.“ ЕАД) да заплати на Д. С. ХР. следните суми: 4336,91

лева – недоизплатена брутна заплата за възнаграждение за периода от 01.11.2017г. до 30.09.2020г., ведно със законната лихва, считано от 26.10.2019г. до окончателното ѝ плащане, като е отхвърлена претенцията за горницата до пълния предявен размер от 4804,20 лева като неоснователна; 628,61 лева – лихва върху неизплатената заплата за периода от 01.11.2017г. до 30.09.2020г., като е отхвърлена претенцията за горницата до пълния предявен размер от 695,15 лева като неоснователна; 3705 лева, представляваща недоизплатено обезщетение за неизползван платен годишен отпуск за периода от 2018г. до 2020г., ведно със законната лихва, считано от 26.10.2020г. до окончателното ѝ изплащане, както и на основание чл.78, ал.1 от ГПК сумата от 436,18 лева, сторени деловодни разноси, съобразно уважената част от исквете и направена компенсация. С решението е осъдено на основание чл.77 от ГПК „Б.Е.Ч.“ ЕАД (с ново наименование „Ю.Е.Ч.“ ЕАД) да заплати по сметка на Софийски районен съд сумата от 775,24 лева – дължима държавна такса и възнаграждение за вещо лице, съобразно уважената част от исквете. Допуснато е предварително изпълнение на съдебното решение по реда на чл.242, ал.1 от ГПК по отношение на присъдената главница.

Постъпила е въззивна жалба от ищцата Д. С. ХР., чрез пълномощника адв. Д. Д., срещу решението в частта, с която е отхвърлен искът ѝ по чл.344, ал.1, т.3 във вр. с чл.225 от КТ за горницата над присъдената сума в размер на 1489,27 лева до сумата от 4500 лева. В жалбата се излагат оплаквания, че решението в посочената част е неправилно поради съществени нарушения на материалния и процесуалния закон, както и поради необоснованост. Поддържа се, че неправилно първоинстанционният съд е приел, че на ищцата не се дължи обезщетение по чл.344, ал.1, т.3 във вр. с чл.225 от КТ за периода от 27.11.2020г. до 05.03.2021г. и в противоречие с императивните изисквания на процесуалния закон не били изложени мотиви, обосноваващи този извод. Обстоятелството, че на 27.11.2020г. ищцата постъпила на по-нископлатена работа при друг работодател не било основание за отхвърляне на претенцията. От събраните по делото доказателства се установявало, че предявената претенция е основателна за целия процесен период, като за периода от 05.10.2020г. до 27.11.2020г. ответникът дължал обезщетение в пълен размер, тъй като ищцата останала изцяло без трудов доход, а за останалата част от периода, ответникът дължал обезщетение в намален

размер – разликата между заплатата на новата работа и по –високата заплата, която би получавала, ако не била незаконно уволнена от ответника. Ищцата успяла да ограничи размера на вредите, които са последица от незаконното уволнение и това не правело предявения иск по чл.344, ал.1, т.3 от КТ неоснователен, както приел първоинстанционният съд. Целта на иска по чл.344, ал.1, т.3 от КТ била служителят да бъде обезщетен за вредата, причинена от незаконното му оставане без работа, определена съобразно пропуснатото брутно трудово възнаграждение за времето след уволнението. Разликата в хипотезите на ал.1 и ал.2 изр. първо на чл.225 от КТ се намирала само в размера на пропуснатата полза. Разпоредбата на ал.2 на чл.225 от КТ не уреждала друг фактически състав за заплащане на обезщетение, а представлява уточнение на основния състав относно размера на дължимото обезщетение при положение, че работникът или служителят започне работа по друго трудово правоотношение на по-ниска работна заплата. С оглед на това предявеният иск за обезщетение за вредите, причинени от незаконното уволнение на ищцата, обхващал както вредите в резултат от пълната липса на трудов доход за периода от 05.10.2020г. до 27.11.2020г., така и вредите в резултат от получаване на по-ниска заплата при нов работодател за периода от 27.11.2020г. до 05.03.2021г. Поради това първоинстанционният съд следвало да приеме за основателна и претенцията за обезщетение по чл.344, ал.1, т.3 във вр. с чл.225 от КТ и за периода след започване на новата работа от ищцата, като ѝ бъде присъдено обезщетение в по-нисък размер, защото същата е ограничила размера на търпените вреди. Дължимото обезщетение по чл.344, ал.1, т.3 във вр. с чл.225 от КТ за периода от 27.11.2020г. до 05.03.2021г. било в размер на 589,84 лева на месец или общо сумата от 2000 лева. В жалбата се излагат доводи за неправилност на извода на първоинстанционния съд за основателност на възражението за прихващане с изплатено обезщетение по чл.222 от КТ. Поддържа се, че ответникът не е извършвал към ищцата плащане на основание чл.222 от КТ и по делото не били представени никакви доказателства за извършено плащане с такова основание. Представените от ответното дружество платежни фишове за начислени суми представлявали частни документи, изходящи от ответника, и нямали никаква доказателствена стойност. Представените извлечения от банкова сметка били неподписани документи и също нямали доказателствена стойност и не могли да бъдат противопоставени на ищцата. Не следвало да

бъде кредитирана и допълнителната съдебно-счетоводна експертиза, тъй като същата била изготвена единствено въз основа на представените от ответника и съставени от него документи. Освен това направеният в заключението извод, че е изплатено обезщетение по чл.222 от КТ представлявал правен извод и не бил от компетентността на вещото лице. Поради това неправилно било уважено от първоинстанционния съд направеното от ответника възражение за прихващане. Не кореспондирал със събраните по делото доказателства и изводът на съда, че възражението е основателно до размер на сумата от 1019,77 лева, тъй като тази сума е недължимо платена на работника като заплата за м.11.2020г. От заключението по допълнителната съдебно-счетоводна експертиза се установявало, че дори да се приеме, че на ищцата е платена недължимо сума с основание заплата за м.11.2020г. същата била с размер от 139,21 лева и евентуално до този размер би било основателно възражението за прихващане. Заплатената на ищцата сума с посочено основание заплата за м.10.2020г. в размер на 928,06 лева не била недължимо платена, тъй като ищцата работила по трудово правоотношение с ответника през част от този месец и за това ответникът ѝ заплатил сума с основание заплата за м.10.2020г. тази сума била дължимо платена и получена добросъвестно от ищцата като трудово възнаграждение за положения през м.10.2020г. труд, поради което на основание чл.271 от КТ същата не дължала връщане на тази сума и евентуалното възражение за прихващане с нея било неоснователно. Освен това при предявяване на претенцията по чл.225 от КТ било съобразено, че ответното дружество е посочило, че на ищцата ще бъде заплатено обезщетение за един месец оставане без работа, поради което претенцията била предявена за период от 5, а не за 6 месеца. Освен това ищцата изразила изричното си несъгласие да се извърши прихващане с дължимите ѝ от ответника суми, поради което не било допустимо да бъде извършено исканото от ответника прихващане, поради забраната да се извършва компенсация с вземания, върху които не се допуска принудително изпълнение, каквито били процесните. С оглед изложеното въззивникът – ищец моли първоинстанционното решение да бъде отменено в обжалваната част и да бъде постановено друго, с което предявеният иск по чл.344, ал.1, т.3 във вр. с чл.225 от КТ да бъде уважен в пълния предявен размер от 4500 лева. Претендират се разноси.

В срока по чл.263, ал.1 от ГПК не е постъпил писмен отговор на

жалбата от насрещната страна.

Постъпила е въззивна жалба и от ответника в производството „Ю.Е.Ч.“ ЕАД, чрез пълномощниците адв. Г. Д. и адв. М.Г., срещу решението в частта, с която предявените иски са уважени. В жалбата се излагат оплаквания, че решението в обжалваната част е неправилно поради допуснати нарушения на материалния закон и съществено нарушение на съдопроизводствените правила, както и, че същото е необосновано. Въззивникът – ответник посочва, че при постановяване на решението първоинстанционният съд правилно е констатирал, че заради наложеното от пандемията от COVID 19 пълно спиране на полетите на „Ю.Е.Ч.“ с решение от 14.08.2020г. на Съвета на директорите, считано от 01.10.2020г. е прието ново щатно разписание на длъжностите в „Ю.Е.Ч.“, като новото щатно разписание предвиждало намаляване на 48 щатни бройки от щатното разписание на длъжностите, вкл. 2 щатни бройки от длъжността „стюардеса инструктор/инструктор КС“, каквато е заемала ищцата. Неправилни били изводите на съда, че тъй като в конкретния случай според действащото към този момент щатно разписание, прието с решение на Съвета на директорите от 25.10.2019г., имало общо 29 щатни бройки за длъжността „стюардеса инструктор/инструктор КС“, от които заети са били 28 щатни бройки, една щатна бройка е била свободна, а с 1 служител – А.Ф.Ц., трудовото правоотношение било прекратено на друго основание, извършване на подбор не било необходимо поради естествено спадане на бройките на служителите и възможността „единствено формално да се премахнат две бройки на длъжността от щатното разписание без да се уволнява който и да е от инструкторите“. Навеждат се доводи, че неправилно първоинстанционният съд е възприел тезата, че чрез съкращаването на щата/намаляване на щатните бройки се извършва формално напасване на щатните бройки по щатното разписание спрямо реално заетите лица. Всъщност причините, наложили извършеното съкращаване на щата, били тежката финансова криза в предприятието в резултат на пандемията от Covid 19, довела до спиране на дейността (полетите) на работодателя, като предприетите в тази връзка мерки, вкл. за намаляване на персонала не са произволни, а целят намаляването на разходите, което не би могло да бъде постигнато чрез премахване на свободните щатни бройки. Поради това изводите в решението, че целите на съкращаването на щата можело да бъдат постигнати в резултат на естествено спадане на бройките на заетите

служители, били напълно произволни и в противоречие с идеята и целта на съкращаването на щата, съгласно правната теория и съдебната практика. Поддържа се, че според трайната съдебна практика наличието на незаета от работник/служител към момента на съкращението щатна бройка за длъжност, която е същата или сходна с определените за съкращение длъжности в щата на предприятието, не се препятства законосъобразното упражняване от работодателя на правото по чл.328, ал.1, т.2 от КТ и не сочи на извод за фиктивност на съкращението или противоречие на целите на закона. Наличието на свободни щатни бройки в предприятието било ирелевантно за законосъобразното (реално) извършване на съкращаване на щата от работодателя и за преценката му за необходимост от подбор по чл.329 от КТ, доколкото липсвало нормативно или каквото и да е друго изискване щатните бройки според щатното разписание да съответстват на реално заетите щатни бройки. Противно на възприетото в решението, тъй като към датата на извършване на съкращаването в щата щатното разписание е включвало общо 29 щатни бройки за длъжността „стюардеса инструктор/инструктор КС“, от които се съкращават две щатни бройки, работодателят е следвало да проведе и е провел подбор по смисъла на чл.329 от КТ между служителите, заемащи една и съща или сходна длъжност, за да запази на работа служителите, които имат по-висока квалификация и работят по-добре. От приетите по делото доказателства било установено, че работодателят е извършил подбор измежду всички служители, които реално изпълняват длъжността, от която се съкращават щатни бройки и чието трудово правоотношение е възможно да бъде прекратено чрез съкращаване на щата, т.е. в кръга на подбора не са включени служители, на които трудовите договори са прекратени на друго правно основание. Неправилни били и изводите на съда, че ако е бил необходим подбор по чл.329 от КТ, той бил незаконосъобразен, защото не били включени всички служители, заемали длъжността „стюардеса/инструктор“. При общо 29 щатни бройки за длъжността „стюардеса инструктор/инструктор КС“ били заети 28 щатни бройки (1 свободна щатна бройка), като работодателят извършил подбор между общо 27 служители. В подбора не бил включен 1 служител, чието трудово правоотношение било прекратено на друго правно основание – А.Ф.Ц., с която трудовото правоотношение било прекратено на основание чл.328, ал.1, т.10 от КТ (възникване на трудовото правоотношение след придобиване и

упражняване от служителя на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст. Неправилни били разсъжденията на съда, че А.Ф.Ц. следвало да бъде включена в подбора, тъй като към датата на провеждането му на служителката е било връчено на 31.08.2020г. предизвестие за прекратяване на правоотношението на основание чл.328, ал.1, т.10б от КТ, но срокът на предизвестieto не бил изтекъл и не било ясно дали тя няма да оспорва прекратяването. Изводът на съда противоречал на приетото в теорията и съдебната практика разбиране, че в подбора по чл.329 от КТ следва да участват служители, които реално изпълняват идентични с тази на съкратената длъжност трудови функции и чието трудово правоотношение е било възможно да бъде прекратено чрез съкращаване в щата. В случая към датата на извършване на подбора трудовото правоотношение с А.Ф.Ц. не било възможно да бъде прекратено чрез съкращаване на щата, тъй като вече били предприети действия по прекратяването му на друго правно основание, логично и в съответствие със съдебната практика работодателят не я включил в подбора. Неправилни били и изводите в решението, че проведената процедура по подбор била незаконосъобразна, тъй като в нея не участвал М.Й. – член на комисията по подбор, за когото в протокола за подбор погрешно било посочено, че заема длъжност „стюард инструктор“. Навеждат се твърдения, че същият заема длъжност зам. началник „Кабинен състав“, която е самостоятелна и ръководна по отношение на „Стюардеса инструктор/Инструктор КС“, „Стюард/еса Младша“ и „Стюард/еса Старша“. За тази длъжност била предвидена отделна щатна бройка, която била посочена в щатното разписание под длъжността Началник отдел „кабинен състав“ като „Зам. началник отдел Производствен“. Изводите на съда, че в щатното разписание липсва длъжност зам. началник „Кабинен състав“ се основавали на буквалния прочит на названията на длъжностите в щатното разписание. При анализ на структурата на щатното разписание и включените в него длъжности било видно, че отдел „Кабинен състав“ включва началник „Кабинен състав“ и негов заместник, за които са предвидени отделни щатни бройки, които не са включени в извършения подбор по чл.329 от КТ. Оспорват се изводите на първоинстанционния съд, че извършеното при подбора оценяване на Д.Х. било в противоречие на закона, защото установените в процеса нарушения/недостатъци в работата не обосновавали „лошо качество на работата на ищцата. Тези изводи били произволни и в

противоречие с трайната съдебна практика относно предмета и обхвата на съдебния контрол относно законосъобразността на извършения от работодателя подбор. В случая, анализирайки конкретно посочено от свидетел в процеса нарушение на служителката, съдът е направил преценка не дали оценките се базират на законовите критерии, а дали се касае за „сериозно нарушение“ или за не толкова сериозно. Направеният от съда извод, че „дори и да е говорила по време на изпити, това не би следвало да доведе до драстично намаляване на оценката“, излизал извън обхвата на съдебния контрол, доколкото установяването на правилата и изискванията за работа в предприятието, респ. тежестта на нарушенията и преценката за нивото на изпълнение на отделните служители е от компетентността на работодателя, който в зависимост от спецификите на работа определя кои правила/изисквания са особено важни за него и нарушаването им е от съществено значение за неговата дейност. В случая, трудовите функции на служителите на длъжност „стюардеса/инструктор“, каквато е заемала ищцата, включвали задължения и отговорности, свързани с обслужване на пътници по време на полет, както и обучение и проверка на работата на служители на по-ниско ниво. Разговорът/опитът за получаване на информация по време на изпит от страна на ищцата означавал непознаване на материята в областта, в която се полага труд и опит за получаване на тази информация в разрез с установените правила. От гледна точка на работодателя, който следял за професионалната квалификация на служителите си и за качественото изпълнение на работата, това нарушение било съществено, като единствено той имал право да прецени дали това нарушение е сериозно или не. Поради това изводът в решението, че подборът е незаконосъобразен, тъй като нямало данни за съществено лошо престигане на труд от ищцата, обосноваващи по-ниските оценки, бил неправилен и в противоречие със събраните по делото доказателства. Въззивникът – ответник поддържа също така, че съдът е формирал изводите си на база на част от доказателствата без да обсъди всички поотделно и в тяхната съвкупност и в рамките на твърдените фактически обстоятелства. Съдът не обсъдил възражението на ответника, че наличието на свободни щатни бройки не е пречка за законосъобразното извършване на подбора, нито сочи на фиктивност, както и наведените аргументи и доказателства относно целта на извършеното съкращаване на щата, която не би могла да бъде постигната чрез „естествено“ спадане на бройките заети

служители. Необсъдени останали и възраженията, че в подбора следва да участват само служители, които реално изпълняват длъжността, от която се съкращават щатни бройки и чието трудово правоотношение е възможно да бъде прекратено чрез съкращаване на щата и представените в тази връзка доказателства. Неправилни били и изводите на съда за основателност на претенцията на ищцата за заплащане на обезщетение за неизползван удължен платен годишен отпуск на основание чл.155, ал.5 от КТ и чл.30 от НРВПО и допълнителен платен годишен отпуск на основание чл.156, ал.1 от КТ във вр. с чл.2, т.4 от НОВРУДПГО за 2018г. – 2020г. В случая била приложима дефиницията за „летателен състав“ на Директива на Съвета от 16 декември 1991г. относно взаимно приемане на лицензите на персонала за упражняване на функции в гражданската авиация (91/670/ЕИО), а именно „персонал, притежаващ лиценз и натоварен със задължения, съществени за експлоатацията на въздухоплавателно средство през пролетеното време. Това се отнася до пилотите, бордни навигатори и бордни инженери“. Ищцата не притежавала лиценз и не била натоварена със задължения, съгласно цитираната дефиниция, респ. не можела да се категоризира като част от летателния състав и за нея не била приложима разпоредбата на чл.30 от НРВПО, нито чл.156, ал.1 от КТ във вр. с чл.2, т.4 от НОВРУДПГО. Стюардесите, вкл. стюардесите инструктори били част от кабинния състав по настаняване и обслужване на пътниците, а не част от летателния състав, който управлява самото въздухоплавателно средство, т.е. осъществява неговата експлоатация. Цялата европейска регулация в областта на гражданското въздухоплаване въвеждала и използвала едни и същи дефиниции за „летателен състав“, „кабинен състав“ и „екипаж“. В тези дефиниции ясно било разграничено кои лица участват в летателния състав и кои в кабинния състав, тъй като техните функции, задължения и отговорности съществено се отличавали едни от други. Противно на възприетото от съда посочените европейски актове не касали управлението на машината или общи разпоредби за квалификацията на персонала, а въвеждали дефиниции за основни понятия в гражданското въздухоплаване, които се определяли и прилагали еднакво във всички негови направления – управление, обслужване и поддръжка на въздухоплавателните средства, квалификация, правоспособност, категории на персонала, технически средства, безопасност и т.н. Липсвали както правно основание, така и правна логика в изводите на

съда за различно определяне на тези понятия, респ. за избирателно прилагане/неприлагане на нормативно установените дефиниции на понятията. Изводите на съда в обжалваното решение противоречали и на установената съдебна практика. Допълнителна индиция за неоснователността на претенцията на ищцата за допълнителен платен годишен отпуск бил и фактът, че по време на съществуване на трудовото правоотношение с ответника (повече от 10 години), тя в нито един момент не е изявила желание пред работодателя да ползва посочените отпуски, на които според нея е имала право. Този факт сочел, че ищцата е с ясно съзнание, че предвид длъжността, която заема (част от кабинния екипаж), няма право на удължен платен годишен отпуск и допълнителен платен годишен отпуск. Поради изложеното моли обжалваното решение да бъде отменено в обжалваната част и да бъде постановено друго, с което предявените искове да бъдат отхвърлени.

В срока по чл.263, ал.1 от ГПК е постъпил отговор на въззивната жалба от насрещната страна Д. С. ХР., чрез пълномощника адв. Д. Д.. Излагат се доводи за неоснователност на жалбата и е направено искане същата да бъде оставена без уважение, а решението да бъде потвърдено в обжалваната от ответника част. Поддържа се, че решението в посочената част е правилно – постановено при спазване на материалния и процесуалния закон, и е обосновано. Изводът на съда за незаконност на уволнението бил правилен, тъй като въззивникът – ответник не доказал нито наличието на материалноправните предпоставки за извършване на уволнението, нито редовността на процедурата по уволнението. По делото не била представена заповед №75/21.08.2020г., с която да е извършено съкращаване на щата, а с представената по делото заповед със същия номер и дата не било извършено такова съкращаване, поради което липсвало надлежно взето решение за съкращаване на щата. Недоказано останало твърдението на ответника, че съкращаването на щата било направено с решение на съвета на директорите от 14.08.2020г. въпреки направеното от ищцата оспорване ответникът не ангажирал никакви доказателства за действителното провеждане на заседание на съвета на директорите и за вземане на решение за съкращаване на щата на 14.08.2020г., а представеният частен документ без достоверна дата, изходящ от ответника, не можел да бъде противопоставен на ищцата. От представените от ответника доказателства – предизвестие и заповед, се установявало, че до датите на връчването им (04.09.2020г. и 05.10.2020г.)

подобно решение не било вземано. Не следвало да бъдат кредитирани показанията на св. Й., тъй като същият не можело да се приеме за безпристрастен, доколкото е в служебна зависимост от ответното дружество. Освен това същият бил заинтересован от изхода на делото, защото участвал като представител на ответника в процедурата по подбора и имал интерес съдът да признае извършените от самия него действия в процедурата по уволнение за законосъобразни. Освен това от години същият имал лично негативно отношение към ищцата. Освен това показанията на св. Й. не съдържали никаква конкретика относно съкращаването на щата – относно това кога е извършено това съкращаване, кой го е извършил, кои длъжности са били съкратени. Поради това единственият възможен извод бил, че преди уволнението на ищцата ответникът не е взел надлежно решение за съкращаване на щата. Правилен бил изводът на районния съд, че съкращаването на щата не е било основание за уволнение на ищцата и, че не е проведена законосъобразна процедура по подбор. Незаконсъобразно било уволнение на служител поради съкращаване на щата при наличие на свободни щатни бройки в предприятието. По този начин се създавала привидност за наличие на законно основание за уволнение, а всъщност целта на работодателя била да се освободи от конкретен служител и при наличие на свободни щатни бройки да назначи друг служител на тази длъжност в същия или по-късен момент. Не бил представен документ, от който да се установи колко и кои са били действително назначените на процесната длъжност служители. След уволнението на ищцата и на К.Р. при ответното дружество останали 25 служители на процесната длъжност, като по щатно разписание бройките са 27, т.е. останали две незаети щатни бройки на същата длъжност, което противоречало на целта на закона. При анализа на фактите по случая се налагал извод за фиктивно съкращаване на щата, създаващо привидност за наличие на основание за уволнение на определени служители, което опорочавало процесното уволнение. Излагат се доводи, че след уволнението на ищцата ответникът търсел и назначавал нови служители на длъжността „стюардеса“ във всичките ѝ разновидности, организирайл провеждането на обучения на лица за заемане на тези длъжности и за преминаване на служители на процесната длъжност. Решението да бъде уволнена ищцата било взето и тя била информирана за него преди датата на която се твърди да е проведен подбор, което било самостоятелно основание за отмяна на

уволнението. Правилно първоинстанционният съд приел, че в извършения от ответника подбор не били включени всички служители, заемащи една и съща или сходна с процесната длъжност. Поддържа се, че към датата на подбора при ответника са назначени 108 служители на същата/сходна длъжност като ищцата, а работодателят не представил никакви доказателства, че включените в справката от НАП 108 служители имат различни трудови функции от тези на ищцата, поради което и с оглед включването в подбора само на 27 служители, същият се явявал незаконосъобразен. В подбора не бил включен и М.Й., заемащ длъжност „стюард инструктор“ и член на комисията по подбор. Освен това в подбора не били включени и служителите на длъжностите „стюард/еса“ и „стюард/еса инструктор“, които ако не идентични, със сигурност били сходни с тези на ищцата. Поставените от работодателя оценки при провеждане на подбора не се основавали на действително притежаваните от служителите квалификация и ниво на изпълнение на възложената работа. Въз основа на предварително взето решение за уволнение на ищцата бил съставен протокол, в който формално са посочени числови оценки без никаква обосновка. Въпреки че за длъжността било необходимо средно образование, каквото ищцата има, ѝ била отнета една точка при оценяването поради липса на висше образование. Твърди се, че нивото на изпълнение на работата от страна на ищцата било най-високото измежду останалите служители на същата длъжност. Същата получавала през последните три години бонуси за добро изпълнение на работата в еднакъв размер с този на останалите служители на тази длъжност. Излагат се доводи, че на ищцата се полага удължен и допълнителен платен годишен отпуск, защото попада в летателния състав на гражданското въздухоплаване. С оглед изложеното моли решението в частта, с която предявените искове са уважени, да бъде потвърдено.

Софийски градски съд, като обсъди събраните по делото доказателства и становищата на страните, съгласно разпоредбата на чл. 235, ал. 2 ГПК, намира следното от фактическа и правна страна:

Въззивната жалба е подадена в срок, от легитимирана страна, срещу подлежащ на обжалване съдебен акт, и е процесуално допустима, а разгледана по същество е основателна.

Съгласно разпоредбата на чл. 269 ГПК въззивният съд се произнася

служебно по валидността на решението, а по допустимостта – в обжалваната му част, като по останалите въпроси е ограничен от посоченото в жалбата с изключение на случаите, когато следва да приложи императивна материалноправна норма, както и когато следи служебно за интереса на някоя от страните – т. 1 от ТР № 1/09.12.2013 г. по тълк. д. № 1/2013 г. на ОСГТК на ВКС.

Постановеното решение е валидно и допустимо.

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ:

Между страните в производството е съществувало валидно трудово правоотношение, по силата на което ищцата е заемала длъжността „стюардеса инструктор/инструктор КС“ при ответника и с атакуваната заповед работодателят е прекратил трудовото правоотношение между страните на основание чл.328, ал.1, т.2 от КТ.

Законността на едностранното прекратяване на трудовото правоотношение поради съкращаване в щата се предпоставя от следния фактически състав: 1/ да е налице премахване, считано от определен бъдещ момент на отделни длъжности от утвърдения общ брой на работниците или служителите в предприятието или учреждението поради преустановяване на съответстващите им трудови функции; 2/ съкращението да е реално т. е съответната трудова функция действително да се премахва, а не само да се променя наименованието на съответстващата ѝ длъжност при запазване характера на извършваната работа; 3/ да е налице към момента на уволнението – датата на уволнението трябва да съвпада или да следва датата, на която е извършено реалното фактическо съкращаване; 4/ да е извършено по съответния ред, от компетентен орган, като ако за работодателя е налице задължение да извърши подбор, той следва да бъде осъществен в съответствие със законоустановените критерии при извършване на обективна оценка на качествата на всички служители, заемащи съкращаваната длъжност.

Съгласно ТР № 5/26.10.2021 г. по т. д. № 5/2019 г. на ОСГК на ВКС основанието за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 2 от Кодекса на труда е налице винаги, когато е извършено съкращаване на щата, независимо от обусловилиите го причини и в този случай, при оспорване на законността на уволнението, извършено на това основание, предмет на установяване по

делото е извършено ли е реално съкращаване на щата. Съкращаването на щата означава намаление, премахване за в бъдеще на отделни бройки от утвърдения общ брой на работниците или служителите. Съгласно разпоредбата на чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 2 КТ, при съкращаване на щата, работодателят може да прекрати трудовия договор, като отправи писмено предизвестие до работника или служителя в сроковете по чл. 326, ал. 2 КТ. В този случай, работодателят има право на подбор и може в интерес на производството или службата да уволни работници и служители, длъжностите, на които не се съкращават, за да останат на работа тези, които имат по-висока квалификация и работят по-добре /чл. 329, ал. 1 КТ/

Според разрешението, дадено с ТР № 3 от 16.01.2012 г. на ВКС по т. дело № 3/2011 г., ОСГК, преценката на работодателя по чл. 329, ал. 1 КТ кой от работниците и служителите има по-висока квалификация и работи по-добре подлежи на съдебен контрол в производството по иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, при упражняването на който съдът проверява основават ли се приетите от работодателя оценки по законовите критерии на чл. 329, ал. 1 КТ на действително притежаваните от работниците и служителите квалификация и ниво на изпълнение на възложената работа.

Предмет на съдебната проверка е въпросът за законосъобразното упражняване на правото на подбор, респективно законосъобразното приложение на критериите, установени с разпоредбата на чл. 329, ал. 1 КТ. При съкращаване на една или няколко от съществуващите в щата няколко на брой еднородни длъжности /трудова функция/ прекратяването на трудовите договори с работниците и служителите, заемащи съкращаваната длъжност, съответно работници и служители на длъжности в намаления обем работа задължително се предпоставя от подбор.

Работодаателят следва да провежда подбора съобразно изискванията на закона, прилагайки еднакви критерии при осъществяване на правото си по чл. 329 КТ, които независимо от спецификата на всяко производство или служба трябва да бъдат относими към нормативно регламентиранияте критерии. Точното прилагане на закона, към което е насочен съдебният контрол за законосъобразност, не се изчерпва с констатиране формалното прилагане на критериите по чл. 329, ал. 1 КТ, а обхваща проверката на приетите от работодателя и оспорени от работника или служителя оценки по същите

критерии.

При упражняване на правото на подбор преценката на показателите по чл. 329, ал. 1 КТ е по законосъобразност, изразяваща се в съответствие на приетите от работодателя показатели по законоустановените критерии с действителните качества на работника или служителя, обоснована със събрана за участниците в подбора информация.

В конкретния случай, видно от протокол от заседание на съвета на директорите на „Б.Е.Ч.“ ЕАД (с ново наименование Ю.Е.Ч.“ ЕАД), проведено на 14.08.2020г., е прието решение, считано от 01.10.2020г. за ново щатно разписание на длъжностите в дружеството, съгласно щатно разписание на длъжностите, приложение №1 към протокола, включващо намаляване на 48 щатни бройки в резултат на тежката криза в гражданското въздухоплаване, причинена от пандемията от COVID 19 и наложените в световен мащаб ограничения при пътуванията и туризма, водещи до сериозен спад в дейността на дружеството. Видно от щатното разписание на персонала, в сила от 01.10.2020г., за заеманата от ищцата длъжност „стюардеса инструктор/инструктор КС“ са предвидени 27 щатни бройки, като при съпоставка с предходното щатно разписание, в сила от 28.10.2019г., в което са предвидени 29 щатни бройки за тази длъжност, съдът приема за установено, че е налице съкращаване в щата на две щатни бройки на длъжността „стюардеса инструктор/инструктор КС“, заемана от ищцата.

Неоснователен е доводът за незаконосъобразност на уволнението поради наличие на свободни щатни бройки. Наличието на незаета от работник или служител към момента на съкращението щатна бройка, вкл. и за длъжност, която е същата или сходна с определените за съкращение длъжности в щата на предприятието, не препятства законосъобразното упражняване на правото по чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 2 от КТ и не сочи на извод за фиктивност на съкращението, или за противоречие с целите на закона. Работодателят не е задължен да премахне първо незаетите щатни бройки, или да предложи заемането им на определените за съкращение работници и служители (чл. 328, ал. 3 КТ е отменен, отм., ДВ, бр. 100/ 1992 г.) Той има правото да упражни подбор спрямо тези свои работници и служители, които са назначени, да освободи от работа толкова на брой работници, колкото е броят на щатните длъжности, които се съкращават. Наличието на свободни

щатни бройки е без значение и за законосъобразността на подбора, тъй като изискването е подборът да се извърши между лицата, заемащи длъжност. В този смисъл решение № 299 от 25.02.2014 г. на ВКС по гр. д. № 2638/2013 г., III г. о., ГК, решение № 351 от 17.10.2011 г. на ВКС по гр. д. № 1944/2010 г., IV г. о., ГК.

Със заповед №75/21.08.2020г. е назначена комисия, която да извърши подбор по смисъла на чл.329, ал.1 от КТ между служителите, които заемат длъжността „инструктор КС“, в състав: С.Е.Е. на длъжност „Началник КС“ – председател, и членове: М.Й. Й. на длъжност „стюард инструктор“, и М.А.Х.-Г. на длъжност „Ръководител отдел човешки ресурси“. Представена е методика за оценяване на работници/служители при извършване на подбор по чл.329 от КТ.

Съгласно представения по делото Протокол за проведен подбор от дата 02.09.2020 г. на специално назначената с горепосочената заповед комисия за осъществяване на подбора, в последния са участвали 27 лица заемащи длъжността "инструктор КС". Оценяването е извършено с поставяне на оценки в скалата от 1 до 5 без да се определя тежестта на всеки от критериите, т.е. от този документ се установяват само крайните аритметични оценки, определени на служителите от членовете на комисията, но не и конкретните мотиви, обусловили определянето на всяка от тези оценки.

Ответникът не мотивира по надлежен начин поставените оценки, поради което съдът не може да извърши съдебна проверка на законосъобразността на осъществения подбор. Действително, представена е Методика за оценяване на работници/служители при извършване на подбор по чл. 329 КТ, но в същата са посочени общите показатели, които следва да бъдат съобразени, като няма данни за конкретни действия на ищцата, както и на другите служители, които да бъдат отнесени към тези показатели.

Доколкото ищцата има една от най-ниските оценки за ниво на изпълнение на работата, ответникът е следвало да обоснове решението за определяне на тази оценка, като изложи мотиви по отношение на конкретни случаи, при които е констатирано ниско ниво на изпълнение на работата. Поради липса на такива, а и поради липса на извършени от ищцата нарушения на трудовата дисциплина или други доказателства, сочещи лошо изпълнение на работата, съдът не може да извърши проверка на показателите за

изпълнение на служебните задължения, респективно дали задължението за извършване на подбор е осъществено законосъобразно. Формалното посочване на критерии и на аритметични оценки не може да се възприеме като изпълнение на задължението за извършване на реален подбор, а неправилното извършване на задължителния подбор се приравнява на неосъществяване на подбор и води до извод за незаконосъобразност на извършеното уволнение.

Следва да се отбележи също така, че в подбора не са участвали всички лица, заемащи същата или сходна с ищцата длъжност. Видно от представения от ответника Протокол за проведен подбор от дата 02.09.2020 г. на лицата, заемащи длъжността „инструктор КС“, по отношение на член на комисията по подбора – М.Й. Й. е посочено, че заема длъжността „стюард инструктор“ и същият не е участвал в подбора. Неоснователни са доводите на въззивника, че същият е заемал длъжността „главен стюард инструктор/зам. началник Кабинен състав“, тъй като в представеното щатно разписание на дружеството такава длъжност не е предвидена, а ответникът не е установил твърдението си, че длъжността е отразена в щатното разписание с наименование „зам. началник отдел „Производствен“.

Поради изложеното уволнението, извършено с процесната заповед, е незаконно и следва да бъде отменено.

С оглед основателността на главния иск, основателен се явява и следва да се уважи и обусловеният иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ за възстановяване на ищцата на заеманата преди незаконното уволнение длъжност.

По обусловения иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ, освен установяване основателността на иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, ищецът следва да докаже, че е останал без работа вследствие на незаконното уволнение. Изчислението следва да се извърши на база на размера на брутното трудово възнаграждение за последния пълен отработен месец, предхождащ прекратяването на трудовото правоотношение.

В случая се установява от събраните по делото доказателства, че след прекратяване на трудовото правоотношение с ответника, ищцата е полагала труд по трудово правоотношение при друг работодател с договорено трудово възнаграждение в размер на 858,36 лева за периода от 27.11.2020г. до

17.02.2021г., когато трудовото правоотношение е прекратено на основание чл.71, ал.1 от КТ в срока за изпитване.

Въззивната инстанция намира за неправилно първоинстанционното решение в частта относно присъденото обезщетение по чл.225 от КТ. За да отхвърли частично предявената претенция, първоинстанционният съд е изложил мотиви, че не е допуснато исканото от ищцата изменение на иска, като предявената претенция е само по чл.225, ал.1 от КТ, но не и по чл.225, ал.2 от КТ. Целта на исковете по чл. 225 от КТ е работникът или служителят да бъде обезщетен за вредата, причинена от незаконното му оставане без работа, определена съобразно пропуснатото брутно трудово възнаграждение за времето след уволнението. Разликата в хипотезите на ал. 1 и ал. 2 изр. първо на чл. 225 от КТ се намира само в размера на пропуснатата полза и друга разлика не се наблюдава, поради което при определяне на предпоставките за ангажиране на отговорността на работодателя е следвало да бъде взета предвид от първоинстанционния съд претенцията както за периода, който включва оставането без работа изобщо, така и за периода, през който ищцата е получавала по-ниско трудово възнаграждение за част от процесния период.

На следващо място спорно между страните по делото е и обстоятелството дали след прекратяване на последващото трудово правоотношение на ищцата с трето за спора лице преди изтичане на 6 - месечния срок по чл. 225 КТ, същата има право на обезщетение за оставане без работа поради незаконното уволнение и за работа на по – нископлатена длъжност или не.

Съгласно разясненията, дадени с решение № 169 от 29.03.2011 г. по гр. д. № 1699/2009 г. на ВКС, IV ГО; решение № 944 от 7.12.2009 г. по гр. д. № 5022/2008 г. на ВКС, IV ГО, когато в рамките на 6 - месечния период след незаконното уволнение работникът или служителят е постъпил при нов работодател по трудов договор за неопределено време, обезщетение по чл. 225, ал.1 КТ се дължи за периода от уволнението до постъпването на новата работа, а след постъпването, ако тази работа е по - ниско платена, се дължи обезщетение по чл. 225, ал.2 КТ до изтичане на 6 - месечния срок. В този случай работодателят, прекратил незаконно трудовото правоотношение, не дължи обезщетение след постъпване на новата работа, независимо дали новото трудово правоотношение е прекратено в рамките на 6 - месечния срок

след незаконното уволнение. Повторното оставане без работа няма връзка с незаконното уволнение - причинната връзка между незаконното уволнение и оставането без работа е прекъсната. В случая ищцата е сключила с трето за спора лице трудов договор с уговорен в полза на работодателя срок за изпитване, като трудовото правоотношение е прекратено без предизвестие от работодателя по реда на чл. 71, ал.1 КТ, като макар към момента на прекратяване на това трудово правоотношение да не е изтекъл 6 - месечният срок, предвид изложените по - горе съображения, причинната връзка между вредите и незаконното уволнение е прекъсната и на ищцата не се дължи обезщетение по чл.225 от КТ за периода от 17.02.2021г. до 05.03.2021г.

Поради изложеното на ищцата се дължи обезщетение по чл.225, ал.1 и ал.2 от КТ за периода от 05.10.2020г. до 16.02.2021г. в размер на 4034,82 лева.

На следващо място основателно се явява направеното от ответника възражение за прихващане с платеното на ищцата обезщетение по чл. 222, ал. 1 от КТ. Обезщетението за оставане без работа по чл. 222, ал. 1 КТ се дължи само при законосъобразно прекратяване на трудовото правоотношение и замества трудовото възнаграждение за времето през което работникът е останал без работа след прекратяването, но не повече от един месец. С признаване на уволнението за незаконно и с отмяната му отпада с обратна сила основанието за изплащане на това обезщетение, поради което и ищецът следва да го върне – в този смисъл решение № 623/24.06.2002 г. по гр. д. № 933/2011 г., ВКС, III г. о.; решение № 432/21.05.2010 г. по гр. д. № 1134/2009 г., ВКС, III г. о. Следователно налице са предпоставките за уважаване на заявеното от ответника възражение за прихващане с негово насрещно вземане за връщане на полученото от ищцата обезщетение по чл. 222, ал. 1 КТ. От кредитираното допълнително заключение на съдебно-счетоводната експертиза се установява, че на ищцата е заплатено обезщетение по чл.222, ал.1 от КТ за един месец в брутен размер на 1300 лева, и то е изплатено по банков път на 04.11.2020г. и на 03.12.2020г. Възражението на ищцата, че сумата е получена добросъвестно и не подлежи на връщане, съдът намира за неоснователно, доколкото в случая трудовото правоотношение е прекратено на 05.10.2020г., поради което на ищцата не се дължи трудово възнаграждение за м. октомври в пълен размер, и сумата не би могла да бъде получена добросъвестно като трудово възнаграждение за положения труд през м. октомври. Поради изложеното и с оглед диспозитивното начало следва да

бъде уважено направеното от ответника възражение за прихващане с насрещно вземане за връщане на изплатено обезщетение по чл.222, ал.1 от КТ в размер на 1019,77 лева, като на ищцата следва да бъде присъдено обезщетение по чл.225, ал.1 и ал.2 от КТ в размер на 3015,05 лева за периода от 05.10.2020г. до 16.02.2021г. Поради изложеното първоинстанционното решение следва да бъде отменено в частта, с която е отхвърлен предявеният иск с правна квалификация чл.344, ал.1, т.3 във вр. с чл.225 от КТ за разликата над присъдената сума от 1489,27 лева до размер на сумата от 3015,05 лева и за периода от 27.11.2020г. до 16.02.2021г., и искът да бъде уважен за посочените размер и период.

По иска с правна квалификация чл.224 от КТ.

Съгласно чл.155, ал.5 от КТ, някои категории работници и служители в зависимост от особения характер на работата имат право на удължен платен годишен отпуск, като категориите работници и служители и минималният размер на този отпуск се определят от Министерския съвет. Разпоредбата на чл.156, ал.1, т.1 КТ предвижда, че при условията на чл.155, ал. 2 работникът или служителят има право на допълнителен платен годишен отпуск за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки - не по-малко от 5 работни дни; като видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск, се определят с наредба на Министерския съвет. В тази връзка, Наредбата за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск, приета на основание чл.156, ал. КТ – в чл.2, ал.4, предвижда, че право на допълнителен платен годишен отпуск за видове работи, извършвани при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки, имат и работници и служители, които извършват работи като членове на екипажите от летателните състави на въздухоплаването. Съгласно чл. 30 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските, работниците и служителите от летателния състав на гражданското въздухоплаване имат право на удължен платен годишен отпуск съобразно пролетените часове, както следва: до 400 пролетени часа - 36 работни дни; от 401 до 600 пролетени часа - 40 работни дни; от 601 до 700 пролетени часа - 45 работни

дни; над 700 пролетени часа - 48 работни дни. Двете наредби не предвиждат дефиниция за „летателен състав на въздухоплаването“, поради което термина следва да се тълкува съгласно чл.46, ал.1 ЗНА, в смисъла, който най-много отговаря на други разпоредби, на целта на тълкувания акт и на основните начала на правото на Република България. Във връзка с горното, според чл.34 от Закона за гражданската авиация, членовете на екипажа на въздухоплавателно средство включват членовете на полетния екипаж и членовете на кабинния екипаж. В този смисъл са и Приложение №1 и Приложение №6 към Конвенцията за международно гражданско въздухоплаване, глава 1, дефиниции; както и Регламент /ЕС/ №965/2012 на Комисията от 5 октомври за определяне на технически изисквания и административни процедури във връзка с въздушните операции в съответствие с Регламент /ЕО/ №216/2008 на Европейския парламент и съвета. Горните нормативни актове обаче не дават отговор на спорния въпрос по делото дали „летателният състав на гражданското въздухоплаване“ по смисъла на чл.30 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските, включва само членовете на полетния/летателен/технически/авиационен екипаж по смисъла на Закона за гражданската авиация, който пряко осъществява полета, или включва всички членове на екипажа на въздухоплавателното средство, т.е. и кабинния екипаж, който се грижи за пътниците по време на полета и отговаря за тяхната безопасност. Въззивната инстанция приема, че НРВПО, съгласно чл.155 и чл.156 от КТ, цели да предостави допълнителен платен годишен отпуск за работа при специфични условия и рискове за живота и здравето, които не могат да бъдат отстранени, ограничени или намалени, независимо от предприетите мерки. В тази връзка, макар че отговорността за безопасността на полета безспорно е по-голяма за членовете на летателния екипаж, неблагоприятните условия при които полагат труд всички членове на екипажа – честата смяна на часовите зони, спадът на налягането, шум, вибрации и радиация са еднакви както за полетния екипаж, така и за кабинния. Предвид това съдът намира, че като употребява термина „летателен състав“, наредбата не изключва кабинния такъв, а го противопоставя на наземния състав, обслужващ въздухоплаването. Индиция в този смисъл е и чл.1, т.4 от Наредбата за категоризиране на труда при пенсиониране /което съгласно чл.104 КТ, също се извършва съобразно характера и особените условия на труд/, съгласно който от първа категория

при пенсиониране е трудът на: пилот, щурман, радист, борден инженер (механик), парашутист, стюардеса (стюард) и борден съпроводител, работещи във въздухоплаването. Предвид горното, като приема, че „летателният състав на гражданското въздухоплаване“ по смисъла на чл.30 от Наредбата за работното време, почивките и отпуските, включва и кабинния състав на екипаж на въздухоплавателното средство, т.е. и стюардите и стюардесите, въззивната инстанция намира, че първоинстанционното решение в частта, с която на ищцата е присъдено обезщетение за неизползван платен годишен отпуск е правилно.

По разноските:

При този изход на спора, с оглед извода за частична основателност на въззивната жалба на ищцата, на основание чл.38, ал.1 от ЗА на процесуалния й представител следва да бъдат присъдени разноси за процесуално представителство пред въззивната инстанция в размер на 340,10 лева. На основание чл.78, ал.6 от ГПК ответникът следва да бъде осъден да заплати по сметка на СРС държавна такса в размер на още 61,04 лева, както и по сметка на СГС държавна такса в размер на 30,52 лева.

По изложените мотиви, Софийски градски съд, ГО, IV-Е въззивен състав

РЕШИ:

ОТМЕНЯ решение №20089396/08.04.2021г., постановено по гр.д. №52017/2020г. по описа на СРС, 76 състав, **В ЧАСТТА**, с която е отхвърлен предявеният от Д. С. ХР. срещу „Ю.Е.Ч.“ ЕАД (с предишно наименование „Б.Е.Ч.“ ЕАД) иск с правна квалификация чл.344, ал.1, т.3 във вр. с чл.225 от КТ за разликата над присъдената сума от 1489,27 лева до размер на сумата от 3015,05 лева и за периода от 27.11.2020г. до 16.02.2021г., вместо което **ПОСТАНОВЯВА:**

ОСЪЖДА „Ю.Е.Ч.“ ЕАД (с предишно наименование „Б.Е.Ч.“ ЕАД), ЕИК ****, със седалище и адрес на управление гр. София, кв. Горубляне, ул. „****, съдебен адрес гр. София, бул. ****, да заплати на Д. С. ХР., ЕГН *****, с адрес гр. София, ж.к. „****, на основание чл.344, ал.1 т.3 във вр. с чл.225 от КТ обезщетение в размер на 1525,78 лева за периода от

27.11.2020г. до 16.02.2021г.

ПОТВЪРЖДАВА решение №20089396/08.04.2021г., постановено по гр.д. №52017/2020г. по описа на СРС, 76 състав, в останалата обжалвана част.

ОСЪЖДА „Ю.Е.Ч.“ ЕАД (с предишно наименование „Б.Е.Ч.“ ЕАД), ЕИК ****, със седалище и адрес на управление гр. София, кв. Горубляне, ул. „****“, съдебен адрес гр. София, бул. ****, да заплати на адв. Д. Д. адвокатско възнаграждение на основание чл.38, ал.2 от ЗА в размер на 340,10 лева.

ОСЪЖДА „Ю.Е.Ч.“ ЕАД (с предишно наименование „Б.Е.Ч.“ ЕАД), ЕИК ****, със седалище и адрес на управление гр. София, кв. Горубляне, ул. „****“, съдебен адрес гр. София, бул. ****, да заплати по сметка на Софийски районен съд държавна такса в размер на още 61,04 лева, както и по сметка на Софийски градски съд държавна такса в размер на 30,52 лева.

Решението подлежи на касационно обжалване в едномесечен срок от връчването му на страните пред ВКС.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____