

РЕШЕНИЕ

№ 18855

гр. София, 16.11.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 81 СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и шести септември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: СВЕТЛАНА ХР. ПЕТКОВА

при участието на секретаря НАТАША П. МЕРЕВА
като разгледа докладваното от СВЕТЛАНА ХР. ПЕТКОВА Гражданско дело
№ 20221110160530 по описа за 2022 година

Предявени са от А. И. А. срещу „НАЦИОНАЛНА КОМПАНИЯ ИНДУСТРИАЛНИ ЗОНИ“ ЕАД конститутивни иски с правно основание **чл. 344, ал. 1, т.1 КТ** за отмяна на уволнението, извършено със Заповед № НКИЗ-0405/16.09.2022г. на Изпълнителния директор на „НАЦИОНАЛНА КОМПАНИЯ ИНДУСТРИАЛНИ ЗОНИ“ ЕАД, на основание чл. 71, ал. 1 КТ – прекратяване на договора в срока за изпитване, и за възстановяване на заеманата до прекратяването длъжност „финансов контролор“ – **чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ**, както и осъдителен иск с правно основание **чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ** за заплащане на сумата от **25 434 лв.**, представляваща обезщетение за оставане без работа в резултат от незаконното уволнение за периода **19.09.2022г. – 19.03.2023г.**, ведно със законната лихва от предявяване на иска – 08.11.2022г. до окончателното плащане.

Ищецът А. И. А. твърди, че е била в трудово правоотношение с ответника „НАЦИОНАЛНА КОМПАНИЯ ИНДУСТРИАЛНИ ЗОНИ“ ЕАД, по силата на което е изпълнявала длъжността „финансов контролор“. Твърди, че трудово правоотношение е прекратено със Заповед № НКИЗ-0405/16.09.2022г., считано от 19.09.2022г. Излага доводи за неправомерност на прекратяването, тъй като в сключения с ответното дружество трудов договор от 03.05.2022г. бил уговорен изпитателен срок в полза на работодателя от един месец, който изтекъл на 03.06.2022г. В тази насока поддържа, че към датата на която е извършено уволнението, работодателят – ответник не е имал законово правомощие да прекрати трудовоправната връзка на посоченото основание

– чл.71, ал.1 КТ. Заявява, че поради незаконното уволнение е останала без работа, поради което претендира обезщетение на основание чл.225, ал.1 КТ за периода от 19.09.2022г. до 19.03.2023г. в размер на 25 434 лева. Моли уволнението да бъде признато за незаконно, да бъде възстановена на заеманата преди това длъжност – „финансов контролор“, както и да бъде осъден ответника да □ заплати обезщетение за оставане без работа в посочения 6м. период. Претендира разноски в производството.

Ответникът „НАЦИОНАЛНА КОМПАНИЯ ИНДУСТРИАЛНИ ЗОНИ“ ЕАД е депозирал отговор в законоустановения срок по чл.131 ГПК, с който оспорва исквете по основание и размер. Твърди, че прекратяването на трудовото правоотношение е извършено в рамките на договорения 6 месечен изпитателен срок в полза на работодателя. Поддържа, че представения от страна на ищцата към исковата молба трудов договор със срок на изпитване 1 месец е антидатиран и недействителен. Оспорва по съдържание последния, в частта относно датата на сключване и посочения срок за изпитване. Релевира възражение за недействителност на представения от ищцата трудов договор на основание чл.74 КТ. При условията на евентуалност, моли съда да обяви недействителността на клаузата за изпитателния срок в чл.1.3 от трудовия договор – „изпитателен срок 1 м. в полза на работодателя“. В тази насока се позовава на недействителността на трудовия договор с клауза за изпитване 1м. в полза на работодателя, като сключен при заобикаляне на закона – с антидатираният договор, в който е уговорен по-кратък срок за изпитване е подменен действителния договор от 03.05.2022г.№ ЧР-Н-141, като единствената му цел е да създаде по-благоприятно положение за служителя, при което трудовият договор става безсрочен и се препятства правото на работодателя по чл.71 КТ; сключен в нарушение на добрите нрави – неоснователно поставяйки ищцата в по-благоприятно положение, създавайки сигурност относно трудовото □ правоотношение като безсрочно, във вреда на интересите на работодателя, лишавайки го от правото и ограничавайки възможността да прецени годността на служителя да изпълнява възложената му работа, както и правото му по см на чл. 71, ал.1 КТ, да прекрати договора в по - дългия 6м. срок; сключен в противоречие със закона – а именно в нарушение на императивното правило на чл.70, ал.1 и ал.5, регламентиращо забраната за сключване на втори трудов договор със служителя със срок за изпитване за една и съща работа. Предвид това намира, че прекратяването на трудовото правоотношение със Заповед № НКИЗ-0405/16.09.2022г. е преди изтичане на уговорения 6м. изпитателен срок, поради което уволнението е законосъобразно, съответно предявеният иск с правно основание чл.344, ал.1, т.1 КТ следва да се отхвърли. Предвид изводите относно изхода по главния иск намира, че обусловените - за възстановяване на заеманата от ищцата длъжност преди уволнението и за обезщетение за оставане без работа, също следва да бъдат отхвърлени. Претендира сторените в производството разноски.

Съдът, след като взе предвид доводите на страните и след оценка на събраните по делото доказателства намира от фактическа и правна страна следното:

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

В настоящото производство по иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, в което се разглежда трудов спор за законността на извършено от работодателя уволнение, в тежест на ответника е да установи, че е упражнил законно извънсъдебно потестативното си право да прекрати едностранно трудовото правоотношение на посоченото правно основание, което се обуславя от проявлението на следните материални предпоставки - наличие на уговорка за срок за изпитване в трудовия договор с ищцата и издаване на заповедта за уволнение преди изтичането на този срок.

Страните по делото не спорят и от представените писмени доказателства се установява, че същите са били обвързани от валидно трудово правоотношение по силата на трудов договор № ЧР – Н – 141/03.05.2022г., в рамките на което ищцата заемала длъжността "Финансов контролър", с код по НКПД: 24116012, при ответното дружество.

Не е спорно и от приета по делото заповед № НКИЗ-0405/16.09.2022г. на Изпълнителния директор на „Национална компания индустриални зони“ ЕАД, съдът приема за установено, че е прекратено трудовото правоотношение с ищцата А. И. А., на длъжност "Финансов контролър", считано от 19.09.2022г., по инициатива на работодателя - на основание чл.71, ал.1 КТ.

Фактическият състав на чл. 71, ал. 1 КТ включва кумулативно наличие на следните предпоставки: трудов договор, сключен с уговорка за изпитване; изявление от страната, на която принадлежи правото на изпитване; достигане на изявлението до адресата в рамките на уговорения срок за изпитване.

В практиката на ВКС, обективизирана в решения постановени по реда на чл. 290 от ГПК/ решение № 716 от 27.12.2010 г. по гр. дело № 253/10 г. на III г. о. на ВКС, решение № 376 от 26.10.2011 г. по гр. дело № 1405/10 г. на IV г. о. на ВКС/ се приема, че трудовият договор със срок за изпитване не е срочен договор, а е самостоятелен вид трудов договор. Сключва се както когато работодателят иска да се провери годността на работника или служителя да изпълнява съответната работа, така и когато работникът желае да провери дали работата е подходяща за него. Срок за изпитване може да се уговори както при договор за неопределено време, така и при всички видове срочни договори. Видът на трудовия договор е без значение за валидността на клаузата за изпитване. Наличието на последната не прави договора срочен, а дава право на страната, в чиято полза е сключен, да го прекрати с едностранно волеизявление в рамките на срока на изпитване. Докато тече срокът за изпитване съществуването на

договора е несигурно, защото зависи от волята на страната, в чиято полза е уговорен срока. Само, ако не бъде прекратен до изтичане на срока за изпитване, трудовият договор се счита за окончателно сключен като срочен или за неопределено време /в зависимост от предварителната уговорка на страните/.

Първият по делото спорен въпрос касае установяване на действително сключения между страните трудов договор с уговорен в него изпитателен срок в полза на работодателя.

Ищцата с исковата молба представя трудов договор № ЧР – Н – 141/03.05.2022г., по силата на който е назначена в ответното дружество на длъжност „финансов контролор“, с код по НКПД 24116012. В чл.1.3. от същия е предвидено, че договорът се сключва за неопределено време, при уговорен в полза на работодателя изпитателен срок - 1 месец.

С отговора на исковата молба ответникът е оспорил представения от ищцата трудов договор при твърдения, че същият е антидатиран. В допълнение е въведено възражение, че същият е сключен при заобикаляне на закона, в нарушение на добрите нрави, както и в противоречие императивните правни норми на чл.70, ал.1 и ал.5 КТ, като се поддържа, че единственият действителен трудов договор с № ЧР – Н – 141/03.05.2022г. е този с уговорен в него шест месечен изпитателен срок, който не е бил изтекъл към момента на издаване на процесната уволнителна заповед. Представил е копие на трудов договор № ЧР – Н – 141/03.05.2022г. с уговорен шест месечен изпитателен срок, своевременно оспорен със становището на ищцата по чл.312, ал.2 ГПК. С оглед релевирано доказателствено искане на ищцата по реда на чл.190 ГПК, съдът е задължил ответника да представи в оригинал посочения документ. До приключване на съдебното дирене в производството по настоящата съдебна инстанция оригиналът на трудовия договор с предвиден в него шест месечен изпитателен срок в полза на работодателя, за който ответникът твърди, че е единственият действителен договор между страните, не е представен, нито са изложени фактически твърдения за невъзможността да бъде предоставен. Поради изложените съображения, посоченият документ няма качеството на годно доказателствено средство, респективно съдът не може да формира правни изводи въз основа на представеното копие, своевременно оспорено от насрещната страна по делото.

Горните изводи на съда не се разколебават включително от констатациите на вещото лице, изготвило съдебно компютърно-техническата експертиза, чието заключение съдът при преценката си по реда на чл.202 ГПК кредитира в цялост, от които се установява, че по отношение на ищцата в модул „Личен състав“ на програмен продукт „Стил“ са налични записи за трудов договор № ЧР-Н-141/03.05.2022г. с изпитателен срок 6 месеца, Допълнително споразумение № ФС-479/01.07.2022г. и Заповед за прекратяване НКЗИ-0405/16.09.2022г. Посочените записи касаят изготвени

и въведени в системата на работодателя частни документи, съдържащи изгодни за съставителя обстоятелства, които не са с обвързваща съда доказателствена сила, а подлежат на обсъждане в съвкупност с останалия събран по делото доказателствен материал. Нещо повече при анализа на експертното заключение се извежда, че в съдържащата се в системата на ответника информация за трудовия договор, са налице данни за последно обновяване/редакция към дата 19.09.2022г., 11:00:26ч., съпадаща с датата на прекратяване на трудовото правоотношение на ищцата. Последното от своя страна, при наличие на оспорване на действително уговорената клауза „срок за изпитване“ и непредставяне на оригинала на документа, обективиращ твърдения от ответника шест месечен изпитателен срок, е аргумент в подкрепа на изводите на съда за недоказаност на този по-продължителен срок.

По делото е оспорен представения с исковата молба трудов договор № ЧР – Н – 141/03.05.2022г. с едномесечен изпитателен срок, като са изложени съображения за антидатирането му, съответно че такъв е подписан след възникване на трудовоправната връзка на 23.06.2022г. Съгласно разпоредбата на чл. 62, ал.1 КТ трудовият договор се сключва задължително в писмена форма за действителност, като за валидното възникване на трудовото правоотношение е достатъчна обикновена писмена форма. Последователно в съдебната практика се приема, че е достатъчно писмената форма да е обективирана в писмен акт, независимо от наименованието на акта – договор, споразумение, заповед, подписана от двете страни в правоотношението и т.н. Писмената форма се изисква за сключването на всички трудови договор, независимо от вида им – срочни или безсрочни, със срок за изпитване, за допълнителен труд по външно или вътрешно съвместителство и т.н. В този смисъл следва да се посочи, че не е допустимо съгласно чл.164, ал.1, т.5 ГПК датата на сключване да бъде установявана със свидетелски показания, поради което и ангажираните от ответника гласни доказателства не могат да бъдат ценени в контекста на поддържаното от него с отговора на исковата молба. Дори да се приеме, че към твърдяната дата - 23.06.2022г. фактически е подписан трудовият договор с ищцата с уговорен в него едномесечен срок за изпитване, по делото не е спорно обстоятелството, че още към 03.05.2022г. тя е започнала да изпълнява вменените ☐ задължения, съответно от последната дата работодателят е имал правомощието да извърши преценка на годността ☐ да се справя с работата и да прекрати едностранно договора в срока за изпитване. В допълнение към горното от показанията на свидетелите Стефанова и Пешева еднозначно се установява, че волята на работодателя е била именно за подписване на договор с едномесечен срок за изпитване. При разпита в съдебно заседание свидетелката Стефанова, заемаща длъжността „експерт управление на човешките ресурси“ заявява, че при предоставянето ☐ за подпис на втория трудов договор получила информация, че изготвянето му е по преценка на управлението. Допълва, че в досието на ищцата се

съдържа оригинала на договора с 1 месечен срок за изпитване, както и копие на договора с 6 - месечен изпитателен срок. Свидетелката Пешева също подчертава, че сключването на договора с ищцата, предвиждащ едномесечен изпитателен срок, било повече от месец след постъпването ѝ на работа. Този договор, втори във времево отношение, бил подписан от нейната колежка Евгения и изпълнителния директор, като ѝ било обяснено, че изготвянето му е съгласувано с изпълнителния директор. В подкрепа на изводите за наличие на трудовоправна връзка с изпитателен срок 1 месец в полза на работодателя са и показанията на разпитания в хода на делото свидетел на ищцата – Ирина Николова. При разпита си свидетелката Николова посочва, че също е полагала труд при ответника. Допълва, че изпълнителният директор познавал нейната работа и тази на ищцата, като именно по негова инициатива започнали работа в НК „Индустриални зони“ към 03.05.2022г., като трудовите договори на всички били с уговорен изпитателен срок от 1 месец. С оглед съвкупния анализ на събрания по делото доказателствен материал, съдът намира, че страните са били обвързани от валидно трудово правоотношение за периода 03.05.2022г. до 19.09.2022г., по силата на трудов договор № ЧР – Н – 141/03.05.2022г. с уговорен едномесечен срок за изпитване в полза на работодателя.

По наведените от ответника доводи за недействителност на трудовия договор по смисъла на чл.74 КТ, съдът намира следното. На първо място не е налице заобикаляне на закона със сключения трудов договор № ЧР – Н – 141/03.05.2022г. с едномесечен срок за изпитване, доколкото по делото се установи, че това е единственият реално подписан от двете страни по правоотношението. Доводите на ответника, че по този начин се цели да се създаде по-благоприятно положение за конкретния служител, като се възпрепятства правото на работодателя да прекрати договора в рамките на изпитателния срок не намират опора по делото. Работодателят не е оспорил обстоятелството, че е подписал трудовият договор предвиждащ по-кратък срок на изпитване. Нещо повече с отговора на исковата молба изрично признава наличието на такъв, следователно сам се е поставил в положение да упражни потестативното си право едностранно да прекрати трудовоправната връзка в по-кратък срок от максимално регламентирания. В този смисъл липсва логика и в собствените съждения на ответника за оспорване на изпитателен срок, който сам е определил и съответно в рамките на който се е задължил да провери годността на работника да изпълнява възложените му трудови функции. Не се установява и твърдяното заобикаляне на закона, в частност на разпоредбите на чл.70, ал.1 и ал.5 КТ, доколкото по делото се установи, че действително уговорените рамки на трудовоправната връзка между страните, са съгласно сключения трудов договор № ЧР – Н – 141/03.05.2022г. с едномесечен срок изпитателен срок. Следва да се посочи, че законът определя максимална продължителност на изпитването – до 6 месеца, като във всеки конкретен случай страните могат да определят и по-малка продължителност, като се ръководят от

естеството на работа, за която се провежда изпитването, но до законово ограничения максимален срок.

По настоящото дело не е спорно, че трудовото правоотношение между страните е прекратено със Заповед № НКИЗ-0405/16.09.2022г., считано от 19.09.2022г. на работодателя „Национална компания индустриални зони“ ЕАД, като в заповедта е посочено, че трудовото правоотношение се прекратява по инициатива на работодателя и в срока за изпитване.

Към датата на издаване на Заповед № НКИЗ-0405/16.09.2022г. на работодателя, срокът за изпитване, уговорен в чл. 1.3 от трудов договор № ЧР – Н – 141/03.05.2022г., е бил изтекъл.

Предвид гореизложеното се налага извод, че прекратяването на трудовото правоотношение между страните, извършено със оспорената заповед, е извършено незаконосъобразно, доколкото не е била налице за работодателя възможност да прекрати трудовото правоотношение на посоченото в процесната заповед **ос н о в а н и е .**

Следователно процесната заповед Заповед № НКИЗ-0405/16.09.2022г. на работодателя „Национална компания индустриални зони“ ЕАД за прекратяване на процесното трудово правоотношение, е незаконосъобразна и като такава следва да бъде отменена.

По иска по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ:

Тъй като прекратяването на трудовото правоотношение, извършено със Заповед № НКИЗ-0405/16.09.2022г., е незаконосъобразно, както и с оглед на обстоятелството, че ищцата А. И. А. е полагала труд при ответника към момента на прекратяване на трудовото правоотношение по безсрочно трудово правоотношение, което обстоятелство е безспорно между страните, съдът приема, че са налице всички материални предпоставки за уважаване на обусловения иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ и уволненият служител следва да бъде възстановен на заеманата преди прекратяването длъжност – „финансов контролор“.

По иска по чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ:

По отношение на иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ, вр. с чл. 225, ал. 1 КТ за заплащане на сумата от 25 434 лева, представляваща обезщетение за оставане без работа поради незаконното уволнение за периода от 19.09.2022г. до 19.03.2023г., ведно със законната лихва върху горепосочената сума, считано от 08.11.2022г. /датата на предявяване на исковата молба в съда/ до окончателното ѝ изплащане, съдът намира следното:

Искът за заплащане на обезщетение за оставане без работа поради незаконното уволнение предполага установяване незаконността на прекратяването на трудовото

правоотношение и оставането на ищеца без работа в резултат от уволнението за процесния период. Последното обстоятелство се доказва от извършения от съда оглед на оригинал на трудовата книжка на ищцата серия 3, № 347536 в о.с.з. на 21.03.2023г., от който се установява, че след датата на прекратяване на процесното трудово правоотношение, ищцата не е започнала работа при друг работодател и няма такова отбелязване в трудовата ѝ книжка.

Спорният по делото въпрос по иска с правно основание чл. 225, ал. 1 КТ касае компонентите от последно начисленото на ищцата бруто трудово възнаграждение, които следва да бъдат включени при определяне на основата за изчисляване на обезщетението за оставането ѝ без работа за исковия период. Съгласно разпоредбата на чл. 228, ал. 1 КТ брутното трудово възнаграждение за определяне на обезщетенията по раздел III на глава десета, каквото е и процесното обезщетение по чл. 225, ал. 1 КТ, е полученото от работника или служителя брутно трудово възнаграждение за месеца, предхождащ месеца, в който е възникнало основаниято за съответното обезщетение, или последното получено от работника или служителя месечно брутно трудово възнаграждение, доколкото друго не е предвидено.

Съгласно разпоредбата на чл. 17, ал. 1 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата в брутното трудово възнаграждение за определяне на възнаграждението за платен годишен отпуск по чл. 177 или на обезщетенията по чл. 228 от Кодекса на труда се включват: 1. основната работна заплата за отработеното време; 2. възнаграждението над основната работна заплата, определено според прилаганите системи за заплащане на труда; 3. допълнителните трудови възнаграждения, определени с наредбата, с друг нормативен акт, с колективен или с индивидуален трудов договор или с вътрешен акт на работодателя, които имат постоянен характер; 4. допълнителното трудово възнаграждение при вътрешно заместване по чл. 259 от Кодекса на труда; 5. възнаграждението по реда на чл. 266, ал. 1 от Кодекса на труда; 6. възнаграждението, заплатено при престой или поради производствена необходимост, по чл. 267, ал. 1 и 3 от Кодекса на труда; 7. възнаграждението по реда на чл. 268, ал. 2 и 3 от Кодекса на труда.

Следователно, в основата за определяне на обезщетенията по чл. 228 КТ, каквото е и процесното, следва да бъдат включени основното трудово възнаграждение на служителя, допълнителните, които самият закон изрично дефинира като постоянни, както и непосочените изрично в Наредбата допълнителни възнаграждения, които отговарят на въведените в нормата на чл. 15, ал. 2 критерии за честота и периодичност на изплащането и начин на уговаряне на дължимостта и размера им. Така, в случай че се касае за ежемесечно изплащано възнаграждение, чиито дължимост и размер не са обусловени от волята и преценката на работодателя, както и от постигнатите от

служителя резултати, т. е. от качеството на извършената работа, а са уговорени като ежемесечно задължение на субекта на работодателска власт, дължимо само заради факта на положен от служителя труд по съществуващото помежду им трудово правоотношение, следва да се приеме, че се касае за допълнително трудово възнаграждение с постоянен характер. Съжденията в този смисъл намират опора в разясненията, касаещи дефинирането на дадено възнаграждение като такова с непостоянен характер, съдържащи се в постановеното по реда на чл. 290 ГПК Решение № 55 от 12.03.2014 г. на ВКС по гр. д. № 4256/2013 г., IV г. о., ГК, в което е прието, че "допълнително възнаграждение, което не е в зависимост единствено от отработеното време, а се изплаща по преценка на работодателя според качеството на положения труд не е с постоянен характер по смисъла на чл. 15, ал. 2 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата. Ваучерите за храна, при липсата на данни в обратен смисъл, следва да бъдат квалифицирани именно като социални придобивки, които като такива подлежат на изплащане по преценка на работодателя съгласно индивидуалния трудов договор на ищцата, поради което същите не отговарят на критериите, установени в практиката по приложението на чл. 15, ал. 2 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, за определянето им като възнаграждения с постоянен характер.

Ето защо, при съобразяване на сбора от компонентите, подлежащи на включване в последното получено от служителя брутно трудово възнаграждение по смисъла на чл. 228, ал. 1 КТ във вр. с чл. 17, ал. 1 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, възлизащо на сумата от 3924 лева, съобразно изводите на вещото лице изготвило ССЧЕ, размерът на полагащото се на ищцата обезщетение за оставане без работа поради уволнението за целия исков период - 19.09.2022г. – 19.03.2023г., възлиза на сумата от 23 704,53 лева, до който искът е основателен, а за разликата над тази сума до пълният предявен размер от 25 434 лева, следва да се отхвърли.

По разноските:

С оглед изхода на делото и на основание чл. 78, ал. 1 ГПК право на разноски има ищецът в размер на 1953 лева за адвокатско възнаграждение, съобразно уважената част от исковете, което е заплатено от ищцата на адв. Бенатов, видно от договор за правна защита и съдействие № 828323/22.02.2023г. За пълнота следва да се посочи, че доколкото ищцата не уточнява каква част от уговорения и заплатен адвокатски хонорар е дължима за иска по чл. 344, ал. 1, т. 1, т.2 КТ, респ. за иска по чл. 344, ал. 1, т. 3 във вр. с чл. 225, ал. 1 КТ, разпределянето му следва да се извърши поравно за всеки иск (в този смисъл и постановеното по реда на чл. 274, ал. 3 ГПК Определение № 14 от 28.01.2021 г. на ВКС по ч. гр. д. № 4132/2020 г., I г. о., ГК).

На основание чл. 78, ал. 3 ГПК ответникът има право на разноси, съобразно отхвърлената част от исковете, като същият претендира разноси за адвокатски хонорар и депозит за вещо лице. Ищецът своевременно е възразил по реда на чл. 78, ал. 5 ГПК за прекомерност на заплатеното адвокатско възнаграждение. Предвид предмета на делото, неговата правна, фактическа сложност, както и събраните по делото доказателства, съдът намира възразението за прекомерност на адвокатското възнаграждение във връзка с чл. 78, ал. 5 ГПК за неоснователно, при съобразяване на обстоятелството, че същото е уговорено общо, съответно при преценката си съдът го разделя за всеки от обективно съединените искове. С оглед на изложеното в полза на ответника следва да бъде присъдена сумата от общо 122,50 лева, сторени разноси пред настоящата инстанция.

Съобразно разпоредбата на чл. 78, ал. 6 ГПК ответникът следва да бъде осъден да заплати в полза на СРС сумата от 1106,14 лева, представляваща държавна такса за разглеждане на исковете съобразно уважената част от тях.

Така мотивиран, съдът

РЕШИ:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО УВОЛНЕНИЕТО на **А. И. А.**, ЕГН ***** , извършено със Заповед № НКИЗ-0405/16.09.2022г. на Изпълнителния директор на **„НАЦИОНАЛНА КОМПАНИЯ ИНДУСТРИАЛНИ ЗОНИ“ ЕАД**, ЕИК 121706255, и го **ОТМЕНЯ** на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ.

ВЪЗСТАНОВЯВА на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ **А. И. А.**, ЕГН ***** , на длъжността „финансов контролър“ при **„НАЦИОНАЛНА КОМПАНИЯ ИНДУСТРИАЛНИ ЗОНИ“ ЕАД**, ЕИК 1 2 1 7 0 6 2 5 5 .

ОСЪЖДА „НАЦИОНАЛНА КОМПАНИЯ ИНДУСТРИАЛНИ ЗОНИ“ ЕАД, ЕИК 121706255, на основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ **ДА ЗАПЛАТИ** на **А. И. А.**, ЕГН ***** , сумата от **23 704,53** лева – обезщетение за оставане без работа поради незаконното уволнение в периода от 19.09.2022г. – 19.03.2023г. , ведно **със законната лихва** от датата на предявяване на иска – 08.11.2022г. до окончателното плащане, като **ОТХВЪРЛЯ** иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ за разликата над 23 704,53 лв. до пълния предявен размер от 25 434 лв.

ОСЪЖДА на основание чл. 78, ал. 1 ГПК **„НАЦИОНАЛНА КОМПАНИЯ ИНДУСТРИАЛНИ ЗОНИ“ ЕАД**, ЕИК 121706255, **ДА ЗАПЛАТИ** на **А. И. А.**, ЕГН ***** сумата от **1953 лева** – разноси по делото.

ОСЪЖДА на основание чл. 78, ал.3 ГПК **А. И. А.**, ЕГН ***** **ДА**
ЗАПЛАТИ на **„НАЦИОНАЛНА КОМПАНИЯ ИНДУСТРИАЛНИ ЗОНИ“ ЕАД**,
ЕИК 121706255, сумата от **122,50** лв. – разноси по
делото.

ОСЪЖДА на основание чл. 78, ал.6 ГПК **„НАЦИОНАЛНА КОМПАНИЯ**
ИНДУСТРИАЛНИ ЗОНИ“ ЕАД, ЕИК 121706255, да заплати по сметка на Софийски
районен съд сумата **1106,14** лв. – държавна такса и разноси по уважените искове.

Решението може да бъде обжалвано пред Софийски градски съд в двуседмичен
срок от връчването му на страните.

Съдия при Софийски районен съд: _____