

# РЕШЕНИЕ

№ 326

гр. Стара Загора, 16.10.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – СТАРА ЗАГОРА, I ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ**, в публично заседание на двадесети септември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Даниела К. Телбизова-Янчева

Членове: Николай Ил. Уруков  
Атанас Д. Атанасов

при участието на секретаря Павлина Г. Тодорова  
като разгледа докладваното от Даниела К. Телбизова-Янчева Въззивно гражданско дело № 20235500500463 по описа за 2023 година

Производството е образувано по въззивна жалба, подадена от „Д.“ ООД със седалище и адрес на управление гр.С.З., чрез адв.Ж. З. против решение № 369 от 03.05.2023г., постановено по гр.д. № 5481/2022г. по описа на Районен съд – Стара Загора, с което съдът е отменил, като незаконосъобразно уволнението на Й. Д., като е осъдил „Д.“ ООД да и заплати сумата в размер на 260 лева брутно обезщетение за оставането и без работа, поради незаконосъобразното и уволнение за периода от 20.01.2023г. до 28.02.2023г., ведно със законната лихва върху тази сума смятано от 20.01.2023г. до окончателното и изплащане, като е отхвърлил иска в останалата му част над присъдените суми до претендираните 3900 лева.

Въззивникът обжалва изцяло първоинстанционното решение. Счита, същото за недопустимо, тъй като е постановено при липса на положителна абсолютна процесуална предпоставка за съществуване на правото на иск. В условията на евентуалност счита решението за неправилно и незаконосъобразно, тъй като е постановено в противоречие с материалния закон. Излагат се подробни съображения. Цитира се съдебна практика на ВКС. Въззивникът счита постановеното решение за неправилно в частта, в която е прието, че ищцата е останала без работа след уволнението. Посочва, че неправилно съдът не е приел направеното възражение, че ищцата е регистрирана, като земеделски производител и на това основание е самоосигуряващо се лице, получаващо средства от европейски фондове.

Въззивникът посочва, че Й. Д. не е била безработна, била е осигурено лице, получавала е плащания по програми, финансирани със средства от европейски и международни фондове. Счита за нелогично работодателят да заплаща обезщетение за оставането и без работа предвид, че държавата отказва да третира лицето като безработно с произтичащите от това последици.

Моли въззивният съд да обезсили решението, като недопустимо, поради начална липса на абсолютна положителна процесуална предпоставка за съществуването на правото на иск – правен интерес.

В условията на евентуалност, ако съдът счете, че постановеното решение е допустимо, моли да постанови решение, с което да го отмени като неправилно и незаконосъобразно и вместо него бъде постановено друго, с което бъдат отхвърлени изцяло предявените иски от Й. Г. Д.. Моли да им бъдат присъдени направените разноски и пред двете съдебни инстанции, както и възнаграждение за един адвокат в пълен размер.

Въззиваемата Й. Г. Д. от гр.С.З., чрез адв. Я. И. взема становище, че жалбата е неоснователна и като такава следва да бъде отхвърлена. Счита, че правилно и в съответствие с разпоредбите на закона първоинстанционният съд е приложил процесуалния и материалния закон. Взема становище по оплакванията, наведени в жалбата. Счита, че безспорно е установено по делото, че процесната заповед е издадена в нарушение на чл.333, ал.1, т.1 от КТ и по делото не са били представени никакви доказателства от страна на ответника за наличие на разрешение на инспекцията по труда относно освобождаването на ищцата от работа, като дори няма и твърдения в тази насока. Цитира задължителната съдебна практика по приложението на разпоредбата на чл.225, ал.1 от КТ, според която сочи, че работодателят дължи обезщетение по чл.225, ал.1 от КТ, независимо от получените от ищцата доходи, които не са от трудово правоотношение.

Моли да бъде оставена без уважение подадената въззивна жалба, да бъде потвърдено постановеното първоинстанционно решение, като правилно и законосъобразно, както и да ѝ бъдат присъдени направените по делото разноски.

Съдът, като обсъди направените в жалбата оплаквания, извърши проверка на обжалвания съдебен акт, съгласно разпоредбата на чл.271 ал.1 от ГПК, при съвкупната преценка на доказателствата по делото, намери за установено следното:

Предявени са два обективно съединени иска с правно основание чл.344 ал.1 т.1 и т.3 от КТ - за признаване уволнението за незаконно и неговата отмяна и иск за заплащане на обезщетение за оставане без работа поради незаконното уволнение.

Ищцата Й. Г. Д. е предявила исковете срещу „Д.“ ООД. В исковата молба се твърди, че между страните бил сключен Трудов договор №1 от 01.02.2020г., по силата на който ищцата изпълнявала длъжността „агроном“, с основно месечно трудово възнаграждение в размер на 780лв., на пълно 8

часово работно време и с платен годишен отпуск в размер на 20 дни. До 31.08.2022г. ищцата била в отпуск за отглеждане на дете до две годишна възраст. На 01.09.2022г. управителя на „Д.“ ООД - Д.П.Д., заявил на ищцата, че същата е освободена от работа и трудовия ѝ договор бил прекратен. Тъй като на ищцата не ѝ били връчени каквито и да е било документи, тя не била в състояние да разбере в действителност дали е така, дали има трудови правоотношения с „Д.“ ООД или била освободена от работа, както и на какво основание. На 27.09.2022г. подала пред Дирекция Инспекция по труда гр. С.З., Сигнал с вх. №ВХ22103163 от 27.09.2022г. на Дирекция ИТ гр. С.З., с който обяснява, че ѝ било заявено, че била освободена от работа, но тъй като не са и връчени никакви документи не е в състояние да защити правата си и законните си интереси. Във връзка с депозирания сигнал, на 13.10.2022г. на Й. Д. и бил връчен Отговор от Директор на Дирекция „Инспекция по труда“ гр. С.З.. От получения отговор ставало ясно, че от страна на „Д.“ ООД било издадено Предизвестие №4 от 21.08.2022г. за прекратяване на трудовото правоотношение с Й. Д.. Както било посочено в отговора на Инспекцията по труда, същото не било връчено на Й. Д.. От страна на „Д.“ ООД била издадена и Заповед №3 от 01.09.2022г. за прекратяване на трудовото правоотношение поради намаляване обема на работа, на основание чл.328, ал.1, т.3 от Кодекса на труда, която отново не била връчена на ищцата. С настоящата молба ищцата заявява, че не ѝ е връчена Заповед №3 от 01.09.2022г. Ищцата счита, че в настоящия случай бил спазен 2 - месечния срок за обжалване на заповедта за уволнение, предвид обстоятелството, че същата е издадена на 01.09.2022г., поради което в законно - установения срок обжалва Заповед №3 от 01.09.2022г. за прекратяване на трудовото си правоотношение. Счита, че издадената Заповед за прекратяване на трудовото правоотношение била незаконосъобразна и неправилна. Същата била издадена неправомерно в противоречие с разпоредбите на трудовото законодателство. На първо място счита, че издаденото предизвестие било издадено в противоречие на трудовото законодателство. Предизвестие №4 от 21.08.2022г. за прекратяване на трудовото правоотношение с Й. Д. било издадено на 21.08.2022г., а ищцата до 31.08.2022г. била в отпуск за отглеждане на дете до 2-годишна възраст. Всъщност този факт не се оспорвал и от самия ответник, който се потвърждавал и от получения отговор от директора на Инспекция по труда. Счита, че след като била в отпуск по чл.164, ал.1 КТ до 31.08.2022г. било незаконосъобразно издаване на Предизвестие на 21.08.2022г. Отделно от това Заповедта за прекратяване следвало да бъде издадена след връчването на предизвестието, тъй като срока на предизвестието започвал да тече от следващия ден на получаването. Отделно от това, имало случаи, в които работодателя не може да отправи предизвестие до работника - по време на ползване на отпуск, независимо от вида на отпуска /платен, годишен, неплатен, поради временна неработоспособност и т.н/, или в друго случаи в зависимост от статута на работника /майка на дете до 3 - годишна възраст, трудоустроен и др./, без да е дадено предварително разрешение на

инспекцията по труда. В тези случаи се прилагала закрилата при уволнение по чл. 333 КТ. На следващо място ищцата счита, че заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение е издадена и в нарушение на разпоредбата на чл.333, ал.1, т.1 КТ. Съгласно чл.333, ал.1, т.1, в случаите по чл.328, ал.1, точки 2, 3, 5 и 11 и чл.330, ал.2, т.6 работодателят може да уволни само с предварително разрешение на Инспекцията по труда за всеки отделен случай работничка или служителка, която е майка на дете до 3- годишна възраст. Видно от Удостоверение за раждане №0200001753 от 03.09.2020г. и Удостоверение за раждане №0200001754 от 03.09.2020г., ищцата е майка на деца на 2г. възраст, предвид което за нея било налице обстоятелството по чл.333, ал.1, т.1 КТ. В случая, счита за категорично, че от страна на „Д.“ ООД не било искано предварително разрешение на Инспекцията по труда, респ. не било дадено такова. Това обстоятелство се потвърждавало и от отговора на Директора на Инспекция по труда гр. С.З., в който отговор не се съдържат данни за наличие на издадено разрешение на Инспекцията по труда за уволнение на ищцата по чл.328, ал.1, т.3 КТ, въпреки направената проверка в ответното дружество. Не били налице и основанията по чл.328, ал.1, т.3 от КТ за издаване на обжалваната заповед за уволнение. Не било приложено законно основанията за прекратяване на трудовия договор по чл.328, ал.1, т.3 КТ. Процесната заповед била издадена неправомерно, като ищцата твърди, че не били налице обстоятелствата за нейното издаване, и основанията за уволнение не било възникнало. Счита, че в издадената заповед липсвали и мотиви за нейното издаване, като същата била бланкетна. Във връзка с оставането на ищцата без работа, следвало да бъде осъден ответника да заплати на ищцата и обезщетение по чл.225, ал.1 КТ за времето през което ищцата била останала без работа поради уволнението, но не повече от шест месеца за периода от 01.09.2022г. до 28.02.2023г. в размер на 4 680лв., ведно със законната лихва върху тази сума, считано от датата на предявяване на иска до окончателното изплащане на сумата. На 13.10.2022г. от страна на „Д.“ ООД била заплатена на ищцата сума в размер на 2 623лв., представляваща обезщетение по чл.328, т.3, във връзка с чл.326, ал.2, както и обезщетение за неизползван платен отпуск. В отговора на директор Дирекция Инспекция по труда обаче ставало ясно, че при извършената проверка от страна на Инспекция по труда, ответникът „Д.“ ООД бил представил разчетно - платежна ведомост за месец септември с начислени обезщетения на основание чл.224, ал.1 КТ, както и обезщетение на основание чл.222, ал.1 КТ в размер на 780 лв. В случая обаче било налице разминаване при посоченото основание в РКО 3 от 13.10.2022г. и в отговора на Инспекция по труда, тъй като видно от Предизвестieto и издадената заповед за уволнение, работодателя не бил спазил срока на предизвестieto, поради което при всички случаи дължи и обезщетение за това по чл.220 КТ за неспазен срок на предизвестieto. В случая, ако се приемело, че ответникът бил изплатил на ищцата сумата от 780 лв. по чл. 222, ал.1 КТ, обезщетението по чл.225, ал.1 КТ следвало да бъде в размер на период от пет месеца и обезщетението

следвало да е в размер на 3 900 лв. Ищцата моли съда, да постанови решение, с което: Да признае уволнението на Й. Г. Д. за незаконно и да отмени Заповед №3/01.09.2022г. на управителя на „Д.“ ООД, като незаконосъобразна, както и да осъди ответника да заплати на Й. Г. Д. сумата в размер на 3 900 лв., представляваща обезщетение за времето през което е останала без работа - за периода 01.09.2022г. - 28.02.2023г. ведно със законната лихва върху тази сума, считано от датата на завеждане на исковата молба в съда до окончателното изплащане на вземането Претендира за направените разноски по делото.

Ответникът по делото „Д.“ ООД в законоустановения срок, чрез пълномощника си депозирал писмен отговор на исковата молба. Счита исковете с правно основание чл.344, ал.1, т.1 и т.3 от Кодекса на труда за недопустими, предвид твърдението на ищцата, че обжалваната Заповед №3 от 01.09.2022г. за прекратяване на трудовото й правоотношение, не й е връчена. Цитира практиката на ВКС, обективизирана в Решение №248 от 22.10.2018г., постановено по гр. дело №754/2018г. на ВКС, Гражданска колегия, IV-то ГО, съгласно която, когато ищецът изрично и категорично заявява по делото, че процесната заповед (или друг писмен акт на работодателя) за уволнението не му е връчена по какъвто и да било начин и той не е запознат със съдържанието й, без да сочи обстоятелства и доказателства за извършено връчване, то по същество той твърди, че трудовото правоотношение между страните не е прекратено. Поради това, предявените от него искове по чл.344, ал.1, т. 1-3 от КТ за защита срещу процесното уволнение („извършеното“ според него със същата заповед, но без тя да му е връчена по какъвто и да било начин) са без предмет и той няма правен интерес от воденето им срещу ответника-работодател. Счита, че поради недопустимост на посочените искове, делото следва да се прекрати. В случай, че съдът приеме, че исковете по чл.344, ал.1, т.1 и 3 от КТ са допустими, ответникът навежда доводи за неоснователност на същите. Твърди, че многократно е търсен контакт с ищцата, за да й бъдат връчени всички документи, свързани с прекратяване на трудовото й правоотношение, но от нейна страна липсвало съдействие. Поради това на 27.09.2022г. ответникът „Д.“ ООД изпратил на ищцата нотариална покана, в която я кани в удобно за нея време от 9 ч. до 17ч. да се яви в счетоводството на фирмата, за да получи всички документи, оформената трудова книжка и начислени обезщетения, свързани с прекратяване на трудовото й правоотношение. Нотариалната покана била получена лично от ищцата на 12.10.2022г. На следващия ден - 13.10.2022г. ищцата се явила в счетоводството на дружеството, заедно с упълномощеният адвокат И., където с разходен касов ордер й била изплатена сумата в размер на 2 623.41 лв., включваща обезщетение по чл.224 по КТ за неизползван платен годишен отпуск - 52 работни дни и обезщетение по чл.222, ал.1 от КТ - за оставане без работа до 1 месец. Ответникът оспорва всички останали твърдения, изложени в исковата молба. Оспорва твърдението, че издаденото Предизвестие №4 от 21.08.2022г. за прекратяване на трудовото

правоотношение било незаконосъобразно, тъй като към датата на издаването му ищцата била в отпуск по чл.164, ал.1 от КТ. Действително, предизвестие то било издадено преди изтичане срока на отпуска на ищцата, но както и самата ищца твърди, тя не е получила това предизвестие, нито е получила заповедта за прекратяването на трудовото правоотношение. Съгласно чл.333, ал.7 от КТ, закрилата по този член се отнасяла към момента на връчването на заповедта за уволнение. Следователно, към настоящия момент, доколкото ищцата вече не ползвала платен годишен отпуск и не е получила процесната заповед, защитата по чл.333, ал.1, т.4 от КТ била преодоляна. Дори да се приемело, че специалната защита по чл.333 от КТ следва да се прилага по отношение за предизвестие то, с което ответното дружество уведомява ищцата, че прекратява трудовото й правоотношение, то с оглед липсата на връчване на това предизвестие към настоящия момент и изтичане срока на разрешените отпуск на 31.08.2022г., не била налице необходимост от разрешение по чл.333, ал.1, т.4 от КТ. Оспорва твърденията на ищцата, че за издаване на обжалваната заповед за уволнение не са били налице основанията по чл.328, ал.1, т.3. Оспорва твърденията, че процесната заповед била издадена неправомерно и не били налице обстоятелствата за нейното издаване и основанията за уволнение не било възникнало. Оспорва претенцията на ищцата за присъждане на обезщетение по чл.225, ал.1 от КТ в размер на 4 680 лв. за периода от 01.09.2022г. до 28.02.2023г. - времето, през което ищцата била останала без работа, тъй като се претендирало обезщетение за период, който още не е настъпил и искът бил преждевременно предявен от ищцата. Отделно от горното, посочва, че ищцата не е останала без работа, защото същата е регистрирана като земеделски производител, всяка година подавала данъчна декларация, участвала по програми, имала наети работници, обработвала собствени и наети земеделски земи. Оспорва размера на претендираното обезщетение, като твърди, че работодателят - ответникът, изплатил на ищцата обезщетение в размер на 780 лв., намалено с дължимите данъци и осигуровки и същото следвало да бъде приспаданото при определяне на обезщетението. На следващо място се претендирало обезщетение в брутен размер, а не в действително дължимия от работодателя размер, определен след приспадане на дължимите данъци и осигуровки. Оспорва периода, за който се претендира законната лихва върху обезщетението, считано от датата на завеждане на исковата молба до окончателното й изплащане, тъй като претендираното обезщетение било за период, който все още не е настъпил. С оглед на гореизложеното, ответникът моли съда да отхвърли изцяло предявените искове, като неоснователни и недоказани. Моли съдът да му присъди направените по делото разходи.

По делото е установена следната фактическа и правна обстановка:

Оспорва се прекратяване на трудово правоотношение, извършено със Заповед №3/01.09.2022г. Съгласно чл.358, ал.1, т.2 от КТ искът следва да бъде предявен в двумесечен срок от връчване на заповедта. В случая исковата молба е постъпила в съда на 01.11.2022г., без данни до тази дата заповедта за

уволнение да е връчена на ищцата. Поради тази причина съдът намира, че предявените искове са допустими като предявени в установения от чл.358 КТ срок.

Видно от приетите като писмени доказателства по делото документи от личното трудово досие на Й. Г. Д., ищцата е работила в ответното дружество на длъжността „агроном” на безсрочен трудов договор. Не е спорно по делото, че на 21.08.2022г. управителят на ответното дружество е издал Предизвестие до ищцата за прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл.328, ал.1, т.3 КТ, а на 01.09.2022г. е издал процесната заповед за прекратяване на трудовото правоотношение с ищцата на същото основание с мотиви - намаляване обема на работа. Нито предизвестието, нито заповедта са били връчени на ищцата преди подаване на исковата молба в съда. Тези обстоятелства се установяват и от изпратения до ищцата отговор на директора на Инспекция по труда гр.С.З. във връзка с нейн сигнал. Спорен въпрос между страните е, дали при това положение трудовото правоотношение е прекратено и дали ищцата има правен интерес да оспорва процесната заповед за уволнение.

В тази връзка първоинстанционният съд се е позовал на Определение №3 от 4.01.2023г. на ВКС по к. ч. гр. д. №4272/2022г. „Съгласно константната практика на Върховния касационен съд, .... изявлението на страната по трудовия договор за прекратяването му поражда действие с достигането си до адресата, т. е. съобразно общите правила на ЗЗД за действие на договорите. Когато трудовото правоотношение се прекратява без предизвестие (чл.335, ал.2, т.3 КТ), моментът на прекратяването съвпада с момента на получаването от (връчването на) насрещната страна, на изходящото от другата страна писмено изявление (писмен акт, независимо как той е наименован) за прекратяването. Когато трудовото правоотношение се прекратява с предизвестие (чл.335, ал.2, т.1 КТ), прекратяването настъпва с изтичането на срока на предизвестието, а при неспазване на последния (чл.335, ал.2, т.2) - с изтичането на съответната част от него, но и в тези случаи е необходимо връчване на писмения акт на насрещната страна по трудовото правоотношение, тъй като именно от момента на връчването тече срокът на предизвестието или съответната част от него, като в случаите когато той е изцяло неспазен, моментът на прекратяването също съвпада с момента на връчването. С решение № 248 от 22.10.2018 г. по гр. дело № 754/2918 г. на ВКС, Четвърто г. о., е прието, че когато в исковата си молба ищецът, който е предявил искове по чл.344, ал.1, т.1-3 КТ, твърди че писменият акт на работодателя за прекратяване на трудовото правоотношение не му е връчен, е налице нередовност на исковата молба, която следва да бъде отстранена по реда на чл.129, ал.2-5 ГПК, като съдът даде указания на ищеца да изложи ясни твърдения относно начина, по който му е връчен писмения акт за уволнението. Когато ищецът изложи по делото твърдения за обстоятелства по връчване на заповедта (или друг писмен акт на работодателя), с която твърди, че е извършено уволнението, чиято отмяна иска, нередовността на исковата

молба е отстранена и спорът следва да се разгледа по същество. Според решение № 248 от 22.10.2018 г. по гр. дело № 754/2918 г. на ВКС, Четвърто г. о., само когато ищецът изрично и категорично заявява по делото, че уволнителната заповед не му е връчена по какъвто и да било начин и той не е запознат със съдържанието ѝ, като не сочи каквито и да било обстоятелства и доказателства за извършено връчване или узнаване, тогава той на практика твърди, че "трудовото правоотношение не е прекратено и исковите му по чл. 344, ал. 1, т. 1 - т. 3 са без предмет и са недопустими поради липса на правен интерес от воденето им".

По настоящото дело исковата молба не е оставена без движение на това основание и не са давани такива указания на ищцата. Същевременно обаче, се установява, че заверен препис от процесната заповед за уволнение е приложена към отговора на исковата молба, приета е като доказателство в процеса и ищецът е имал възможност да се запознае с нейното съдържание. При това положение, дори исковата молба да е била нередовна относно конкретизиране на факта на връчване на уволнителната заповед, тази нередовност е била отстранена в хода на делото, чрез връчване на писмения отговор, подаден от ответника, на ищцата, с приложен към него препис от заповедта за уволнение. Нито ищцата, нито ответникът са изложили твърдения, че трудовото правоотношение не е прекратено. И двете страни третирали трудовото правоотношение като прекратено, видно от подаденото от ответника уведомление до НАП и отразяването в регистрите на НАП като прекратен трудовия договор между страните. Същият извод се налага и от изплатеното на ищцата обезщетение за неизползван платен годишен отпуск и за оставането ѝ без работа за един месец.

С оглед на гореизложеното правилно първоинстанционният съд е приел, че процесната заповед за прекратяване на трудовото правоотношение между страните е връчена на ищцата с получаване на отговора на исковата молба - 20.01.2023г. и към този момент е настъпило прекратяването на трудовото правоотношение. Така че, макар към подаване на исковата молба, същата да е била нередовна поради липса на изложени твърдения за датата на прекратяването на трудовото правоотношение, но впоследствие тази нередовност е изправена, поради което предявеният иск е допустим и подлежи на разглеждане и решаване по същество. Налице е заповед за уволнение, достигнала до ищеца, която е породила правния ефект на прекратяване на трудовото правоотношение, при което за ищеца е налице правен интерес да оспори законността на това прекратяване. (Така Определение №3 от 4.01.2023г. на ВКС по к. ч. гр. д. №4272/2022г.)

Спорно между страните е обстоятелството дали работодателят е спазил разпоредбата на чл.333 от КТ. По делото са приети като писмени доказателства копия на Удостоверение за раждане, издадено въз основа на акт за раждане №1753/03.09.2020г. на гр.С.З. и Удостоверение за раждане, издадено въз основа на акт за раждане №1754/03.09.2020г. на гр.С.З., от които се установява, че ищцата е майка на две деца-близнаци, на 2 години. Съгласно



разпоредбата на чл.333, ал.1, т.1 КТ В случаите по чл.328, ал.1, т.2, 3, 5 и 11 и чл.330, ал.2, т.6 работодателят може да уволни само с предварително разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай: работничка или служителка, която е майка на дете до 3-годишна възраст. От приложеното по делото трудово досие на ищцата, както и от изпратения до ищцата отговор на директора на Инспекция по труда гр.С.З. във връзка с нейн сигнал, се установява, че ответното дружество не е искало разрешение от Дирекция „Инспекция по труда“ гр.С.З. за уволнението на ищцата. Ответникът не наведе и твърдения в тази насока. Закрилата по чл.333 от КТ има обективен характер и цели да запази работника от неблагоприятните последици на уволнението по социални и хуманни критерии. В случая ищцата е под закрила, която може да бъде преодоляна чрез разрешение от Дирекция „Инспекция по труда“ гр.С.З., но ответникът не е предприел нужните действия за преодоляване на закрилата. Още повече, че предпоставките за закрилата на ищцата са били известни на работодателя, тъй като и към трудовото досие на ищцата са били приложени цитираните удостоверения за раждане на двете ѝ деца. Въпреки, че ищцата е попадала под закрилата на чл.333 КТ към момента на издаване на заповедта, както и към момента на получаването ѝ, работодателят все пак е издал обжалваната заповед, което е нарушение на процедурата по уволнение.

Изложените обстоятелства налагат извода за незаконност на извършеното уволнение на ищцата и незаконосъобразност на обжалваната Заповед №3/01.09.2022г. на Управителя на ответното дружество. Уволнението следва да бъде отменено и предявеният иск по чл.344, ал.1, т.1 от КТ следва да бъде уважен.

Предвид уважаването на първия обективно съединен иск - с правно основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ, следва, че е налице и първата - обща предпоставка за уважаването и на предявения иск за парично обезщетение - с правно основание чл.344, ал.1, т.3, във връзка с чл.225, ал.1 от КТ, а именно - налице е незаконно уволнение на ищца. Съгласно чл.225, ал.1 от КТ. Предпоставка за присъждане на това обезщетение е работникът да докаже оставането си без работа след уволнението за шест месеца. По делото е представена Справка актуално състояние на всички трудови договори на ищцата към датата на последното открито съдебно заседание, от която се установява, че след декларираното прекратяване на трудовото правоотношение с ответника, ищцата не е сключвала нов трудов договор и не работи по трудово правоотношение, т.е. останала е без работа след уволнението.

От страна на ответника е направено възражение, че ищцата е регистрирана като земеделски производител, на това основание е самоосигуряващо се лице и получава субсидии от ДФ „Земеделие“ като във връзка с това са представени и приети множество писмени доказателства, от които се установява, че действително ищцата е самоосигуряващо се лице - земеделски производител и във връзка с дейността си получава субсидии от

ДФ „Земеделие“. Съгласно задължителната съдебна практика по приложението на разпоредбата на чл.225, ал.1 КТ „Тълкуването на нормата на чл.225, ал.1 КТ, дадено с Решение №634 от 20.11.2009г. на ВКС по гр. д. №2071/2008г., II г.о., относно там употребеният израз „останал без работа“ което е в смисъл, че правото на обезщетение може да бъде реализирано само ако уволненият работник или служител в рамките на спорния период от време не е бил ангажиран по трудово правоотношение и че само ангажираността по друго валидно трудово правоотношение, което осигурява на незаконно уволненото лице защита на правото му на труд, еквивалентна на тази по незаконосъобразно прекратеното трудово правоотношение, може да изключи отговорността за плащане на обезщетение по чл.225, ал.1 КТ, но не и заетостта по граждански договор или всеки друг източник на законно получени средства за издръжка от уволнения работник или служител, следва да бъде изцяло споделено и не се налага неговото осъвременяване.

Предвид изложеното работодателят дължи обезщетение по чл.225, ал.1 КТ, независимо от получените от ищцата доходи, които не са от трудово правоотношение. За определяне размера на обезщетението по чл.225, ал.1 от КТ се използва брутно трудово възнаграждение полученото от работника за месеца, предхождащ уволнението, или последното получено от работника или служителя месечно брутно трудово възнаграждение. По отношение на размера на това обезщетение въззивният съд препраща на основание чл.272 от ГПК към мотивите на РС-Стара Загора.

Предвид гореизложените съображения, настоящата инстанция намира, че обжалваното решение е правилно и законосъобразно, поради което следва да бъде потвърдено като такова. При постановяването му не са допуснати нарушения на материалния и процесуалния закони, изводите съответстват на събраните по делото доказателства.

Приложените решения на ВКС към писмената защита на въззивника не са относими към настоящия предмет на делото, поради което въззивният съд намира, че не следва бъдат обсъждани.

По разноските, направени пред въззивната инстанция, съдът намира следното:

С оглед изхода на делото – неоснователност на въззивната жалба следва да се присъдят на въззиваемата направените разноси пред въззивната инстанция, които са в размер на 1400 лв., представляващи адвокатско възнаграждение. Другата страна е направила възражение за прекомерност на адвокатското възнаграждение. Въззивният съд намира същото за неоснователно, тъй като се касае за два обективно съединени иска и дължимото адвокатско възнаграждение се определя на основание чл.7 от НМРАВ, а също така делото е с фактическа и правна сложност.

Водим от горните мотиви, Старозагорския Окръжен съд

**РЕШИ:**

ПОТВЪРЖДАВА решение № 369 от 03.05.2023г., постановено по гр.д. № 5481/2022г. по описа на Районен съд – Стара Загора.

ОСЪЖДА “Д.” ООД, ЕИК \*\*\*, със седалище и адрес на управление: с.П., \*\*\*, представлявано от Д.П.Д., да заплати на Й. Г. Д., ЕГН \*\*\*\*\*, от гр.С.З., \*\*\* сумата от 1400лв. /хиляда и четиристотин лева/, представляваща направените по делото разноски пред въззивната инстанция – адвокатско възнаграждение.

Решението подлежи на касационно обжалване в едномесечен срок от връчването му на страните пред ВКС на РБ при наличието на касационните основания по чл.280 от ГПК.

Председател: \_\_\_\_\_

Членове:

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_