

РЕШЕНИЕ

№ 305

гр. гр. Д., 19.10.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – Д. в публично заседание на пети октомври през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Галатея П. Ханджиева Милева

Членове: Д. Г. Дякова
Галина Д. Жечева

при участието на секретаря Румяна Ив. Радева
като разгледа докладваното от Д. Г. Дякова Въззивно гражданско дело №
20223200500519 по описа за 2022 година

за да се произнесе съобрази следното:

Производството по делото е образувано по реда на глава XX от ГПК по жалба рег.№8552/23.05.2022 год. на „***“АД - гр. Д. „ЕИК ***“, със седалище и адрес на управление гр.Д.,*** срещу решение №395/10.05.2022 год. по гр.д. №20223230100806/2022 год. на Районен съд Д.,с което е признато за незаконно уволнението на М. С. Г. с ЕГН ***** от гр. Д., ***извършено със Заповед №ЛС-4#1/08.02.2022 год. на представляващия „***“АД - гр. Д. за освобождаването му работа на основание на чл.328 ал.1 т.4 от Кодекса на труда поради „спиране на работата за повече от 15 работни дни“ и е отменена като незаконосъобразна посочената по-горе заповед; М. С. Г. с ЕГН ***** от гр. Д., *** е възстановен на длъжността „***“ във „***“АД с ЕИК *** , седалище и адрес на управление гр. Д., *** и „***“АД с ЕИК *** , седалище и адрес на управление гр. Д., *** е осъдено да заплати на адвокат М. Г. от гр. Д., ул. „***“ на основание на чл.38 ал.2 от Закона за адвокатурата във връзка с чл.38 ал.1 т.3 от Закона за адвокатурата адвокатско възнаграждение в размер на 650 лева , а по сметка на ДРС сумата от 100 лева, представляваща дължимата държавна такса по гр. дело №806/2022 год. по

описа на ДРС.

С доводи за необоснованост на обжалваното решение и постановяването му в отклонение от материалния и процесуалния закон се настоява за отмяната му, като въззивният съд постанови ново по съществото на спора за отхвърляне на предявените срещу дружеството-работодател искове по чл.344 ал.1 т.1 и т.2 от КТ.

Посочено е ,че неправилно е приложението на разпоредбата на чл.328 ал.1 т.4 от КТ , несъобразено с новите промени по чл.120в от КТ , даващи възможност на работодателя да преустанови дейността на отделен работник или служител .Относно тълкуването на нормата на чл.120в от КТ било допуснато касационно обжалване на решение по гр. д.№ 2271/2021 год. на ВКС ,изхода по който бил пряко свързан с изхода по настоящото дело и което съставлявало основание за спиране на производството, което свое задължение първоинстанционният съд не изпълнил. Доказателствата, установяващи наличието на престой и причините за него не били обсъдени, а краткия срок ,в който решението било постановено създавало усещане за предубеденост.

Жалба рег.№8552/23.05.2022 год. срещу решението,обявено на дата 10.05.2022 год. е подадена в срока по чл.259 ал.1 от ГПК,във връзка с чл.315 ал.2 от ГПК от активно легитимирана страна (работодател) и носител на правото да предяви въззивна жалба против постановеното решение, предвид разпоредените от последното негативни последици в правната му сфера чрез уважаване на исковите претенции на служител и е процесуално допустима.

Въззиваемата страна М. С. Г. счита жалбата за неоснователна и настоява да не бъде уважавана.

Обжалваното решение е постановено в производството по глава XXV от ГПК за разглеждане претенции на служител срещу работодател за признаване на уволнение за незаконно и неговата отмяна ,както и за възстановяване на предишната работа,черпеци правното си основание в разпоредбите на чл.344 ал.1 т.1 и 2 от КТ.Трудовия спор по смисъла на чл. 357 ал.1 от КТ относно прекратяването на трудовото правоотношение е заявен с искова молба рег.№ 4517/17.03.2022 год. в срока по чл.358 ал.1 т.2 от КТ.

Исковите са основани на твърдения ,че считано от 14.08.2020 год. и към момента на уволнението ,ищецът е заемал в дружеството –ответник

длъжността“***“ по силата първоначално сключен срочен трудов договор и допълнително споразумение за промяна на срока .Поради неспазване на изискванията на чл. 68 ал.3 и ал.4 от КТ,във връзка с § 1 т.8 от ДР на КТ и на основание чл.68 ал.5 от КТ ,трудовият договор следвало да се счете за сключен за неопределено време.През по-голямата част от месец ноември и през целия месец декември 2021 год. ,ищецът не бил допускан реално да изпълнява трудовите си задължения.Всички останали служители от *** отдел работели и дейността по осъществяване на процесуално представителство по делата,по които дружеството било страна не била преустановена,нито пък тази по предоставяне на правни консултации в дружеството, кореспонденция с трети лица и пр.Ответникът злоупотребил с правата си като обявил престой на основание чл.120в от КТ само спрямо ищеца и впоследствие прекратил трудовия му договор на това основание.С действията си ответникът довел до преустановяване дейността на служителя,като още от края на месец октомври 2021 год. на ищеца му било наредено да започне да прехвърля цялата ,намираща се при него документация на другите двама ***и,подканян бил да напусне работа,наложено му било да ползва целия си отпуск,отправено му било предложение за прекратяване на договора срещу обезщетение , работодателят издал заповедта по чл.120в от КТ,а впоследствие прекратил трудовия му договор на основание по чл. 328 ал.1 т.4 от КТ.Тези действия не били предприемани по отношение на другите ***и и по същество били дискриминационни.За периода,през който ищецът бил в престой,му било начислявано трудово възнаграждение за реално отработени дни,а не за престой ,същият се явявал на работа и бил на разположение на работодателя.

Отправено е искане за отмяна на незаконосъобразното уволнение и възстановяване на предишната работа.

В отговор рег.№ 6700/20.04.2022 год. ,подаден в срока и по реда на чл. 131 ал.1 от ГПК, „***“ АД - гр. Д. е заявил становище ,че предявените искове са допустими, но неоснователни; работодателят е спазил процедурата по прекратяването на трудовото правоотношение за времето на обявената епидемична обстановка; съгласно чл.120в ал.1 от Кодекса на труда може да бъде преустановена временно дейността на отделен служител, като е уредена нова форма на престой и извършеното след спирането на работата за повече от 15 дни прекратяване на трудовото правоотношение на ищеца е

законосъобразно; няма извършена пряка или непряка дискриминация.

Отправено е искане за отхвърляне на исквете.

При служебната проверка на обжалвания съдебен акт не се установява, същият да страда от порок, сочещ на нищожност или недопустимост.

При разглеждане на делото не са допуснати процесуални нарушения, които да опорочават обжалваното решение- бързината ,с която решението било постановено е съответна на правилата за разглеждане на бързото производство , а допуснато касационно обжалване на решение на друг съд по сходен спор между други работник и работодател ,не е основание за спиране на производството по смисъла на чл. 229 от ГПК.

Решението е правилно, а жалбата е неоснователна въз основа на фактически констатации и правни изводи както следва:

Установява се по делото, че между страните е бил сключен на дата 17.08.2020 год. на основание чл.67 ал.1 т.2 ,във връзка с чл. 68 ал.1 т.1 от КТ и във връзка с чл. 70 ал.1 от КТ срочен трудов договор № ТД-108/14.08.2020 год. до 30.09.2021 год. и със 6-месечен срок на изпитване в полза на работодателя за длъжността “***“.

Ищецът е отправил до изпълнителния директор на дружеството с вх.№ ***-2870/29.09.2021 год. ,срокът на договора му да бъде удължен до 31.03.2022 год. С допълнително споразумение № ТД-108#3/30.09.2021 год. към трудов договор № ТД-108/14.08.2020 год. ,на основание чл.119 от КТ във връзка с чл. 68 ал.4 от КТ и заявление на лицето с вх.№ ***-2870/29.09.2021 год. ,считано от 01.10.2021 год. е бил променен срока на договора-срочен трудов договор до 31.03.2022 год. В договора и допълнителното споразумение не са посочени като част от съдържанието им обуславящите срочността на трудовия договор обстоятелства .

Сключване на срочен трудов договор за определено време е допустимо в две групи от случаи, уредени в чл. 68, ал. 3 и 4 КТ, като първата група включва включва две хипотези - едната е с оглед на видовете работи, за изпълнението на които се сключват срочните трудови договори, а именно - временни, сезонни и краткотрайни, а втората хипотеза е приложима при сключване на срочни трудови договори независимо от естеството или характера на работата, с новопостъпващи работници и служители в обявени в

несъстоятелност или ликвидация предприятия. Втората група от случаи, при които е допустимо сключване на срочни трудови договори за определено време е уредена в чл. 68, ал. 4 КТ, съгласно който, срочния договор може да се сключи за работи или дейности които нямат временен, сезонен или краткотраен характер, но се отнасят до основния предмет на дейност на работодателя, но само по изключение, което е дефинирано в § 1 т. 8 ДР на КТ. Посочва се, че съгласно легалното определение "изключение" по смисъла на чл. 68 ал. 4 КТ, е налице при конкретни икономически, технологически, финансови, пазарни и други обективни причини от подобен характер, съществуващи към момента на сключването на трудовия договор, посочени в него и обуславящи срочността му. Приема се, че посочените разпоредби са императивни, поради което следва да се приеме за задължително изискването на § 1 т. 8 ДР на КТ обуславящите срочността на трудовия договор обстоятелства да са вписани в трудовия договор-така-така решение № 94/17.04.2018 год. по гр. д. № 3082/2017 год. на ВКС, IV г. о. и решение № 104/23.02.2010 год. по гр.д.№ 453/2009 год. на ВКС,III г.о.Неспазването на императивна норма и задължително изискване относно съдържанието на трудов договор за конкретно посочване на обстоятелства от рода на дефинираните в § 1 т. 8 от ДР на КТ, води до извод, че законовата фикция по чл. 68, ал. 5 КТ е относима към съществуващото трудово правоотношение между страните, като срочният трудов договор се е трансформирал в безсрочен.

По делото са представени приемо-предавателни протоколи,с които ищецът е предал на друг *** в дружеството папки,съдържащи документи по заведени от и срещу дружество дело,съответно № 1/22.10.2021 год.-**4 бр.** граждански (първоинстанционни и въззивни) дела ; № 2/22.10.2021 год.-**3 бр.** граждански (първоинстанционни и въззивни) дела; № 3/22.10.2021 год.-**13 бр.** граждански (първоинстанционни и въззивни) и административни дела; № 4/22.10.2021 год.- **24 бр.** граждански (първоинстанционни и въззивни) и наказателни дела; № 5/22.10.2021 год.- **22 бр.** граждански (първоинстанционни и въззивни) и административни дела; № 6/22.10.2021 год.-**2 бр.** граждански (първоинстанционно и въззивно) дела; № 7/22.10.2021 год.-**18 бр.** граждански (първоинстанционн и въззивни дела); № 8/22.10.2021 год.-**18 бр.** граждански (първоинстанционни и въззивни),търговски и административни дела .С два приемо-предавателни протокола без номера от

дата 03.12.2021 год. са били предадени **23 бр.** документа (искания,заявления,обратни разписки,товарителници,справки,договори,молби,покани за доброволно изпълнение ,искови молби,заповеди) и **4 бр.** дела.

На дата 06.12.2021 год. ,служителят е получил отправено предложение от изпълнителния директор на дружеството вх.№ ***-3574 ,да му бъде прекратено трудовото правоотношение на основание чл. 331 от КТ срещу заплащане на обезщетение в размер на 4 брутни месечни заплати.С писмен отговор от дата 13.12.2021 год. служителят е уведомил работодателя,че отказва да приеме предложението и желае и занапред да продължи да работи на длъжността,на която е назначен-***.

Във връзка със съществуващ епидемичен риск от разпространението на COVID -19,на основание чл.120в от КТ и във връзка с решение № 325 на Министерския съвет от 14.05.2020 год. за обявяване на извънредна епидемична обстановка и решение № 826 /25.11.2021 год. на Министерски съвет за удължаване на срока на обявената извънредна епидемична обстановка от 01.12.2021 год. до 31.03.2022 год., със заповед № РД-03-138/17.12.2021 год. на изпълнителния директор на дружеството,връчена на същата дата е наредено,считано от 20.12.2021 год., преустановяване/спиране работа и изпълнение на трудовите функции на М. Г. на длъжност *** в ***.За срока на преустановяване/спиране на работа и неизпълнението на трудовите функции е наредено на служителя да бъде начислено и изплатено в съответните срокове трудово възнаграждение. Горното е в съответствие с разпоредбата на чл. 267а КТ ,съобразно която за времето на преустановяване на работата в случаите по чл. 120в КТ работникът или служителят има право на брутното си трудово възнаграждение.

Съобразно приложена справка ,за времето от 20.12.2021 год. до 20.02.2022 год. в *** отдел на дружеството са били назначени ***ите Е. Т.,И. В.,К. К. и М. Г. (последния уволнен на 08.02.2022 год.) Видно от приложение Списък на съдебните заседания по граждански,наказателни и административни дела,по които страна е дружеството-работодател за времето от 01.12.2021 год. до 08.02.2022 год. , негови процесуални представители са били ***ите Е. Т. и К. К. по всички дела ,вкл. за времето ,предхождащо заповедта по чл.120 в от КТ от дата 17.12.2021 год. за спиране на

работа,считано от 20.12. 2021 год.,като *** Т. е осъществявала процесуално представителство на дружеството по дела,предадени ѝ от ищеца (примерно гр.д.№№ 2442/2021 год. на ДРС,2336/2021 год- на ДРС и пр.) По всички дела ,процесуалните представители са се явявали с изключение на съдебните заседания по 7 бр. дела ,проведени на дати 03.02.2022 год.;04.02.2022 год.;07.02.2022 год. и 08.02.2022 год. Видно от присъствените форми за отчитане явяването и неявяването на работа през месеците януари и февруари 2022 год. и показанията на св.З. П. М. за разчитане на ползваните отбелязвания,*** Т. е ползвала отпуск по болест на 31.01.2022 год. и от 01.02. 2022год. до 09.02.2022 год.,вкл.,а *** К. е ползвала отпуск по болест от 02.02.2022 год. до 08.02.2022 год.,вкл.

До служителя е било изпратено на основание чл.326 ал.2 от КТ,във връзка с чл. 328 ал.1 т.4 от КТ предизвестие,че след изтичане на законния срок от 30 дни,трудовото правоотношение ще бъде прекратено на посоченото основание .Предизвестието е било връчено на дата 09.02.2022 год. при отказ на служителя след запознаване със съдържанието му да го получи в присъствието на двама свидетели.

Със заповед №ЛС-4#1/08.02.2022 год. и на основание чл. 328 ал.1 т.4 от КТ,заповед № РД-03-138/17.12.2021 год. за спиране на работа и изпълнение на трудовите функции,считано от 20.12.2021 год. и предизвестие до лицето с вх.№ ЛС-4/08.02.2021 год.,изпълнителния директор на “***,гр.Д. е прекратил трудовото правоотношение на М. С. Г. ,считано от датата на връчване на заповедта .Като причини за прекратяване на трудовия договор е посочено – спиране на работа за повече от 15 работни дни.На лицето е следвало да се изплатят обезщетенията по чл.220 ал.1 от КТ за неспазения срок на предизвестие в размер на брутното трудово възнаграждение и по чл.224 от КТ за неползван платен годишен отпуск,пропорционално на отработените дни.Заповедта е била връчена на дата 10.02.2022 год. при условията на отказ на служителя слез запознаване със съдържанието ѝ , да я подпише в присъствието на двама свидетели.

Съобразно посоченото в решение № 109/07.07.2022 год. по гр.д.№ 2271/2021 год. на ВКС, IV г.о. и определение № 50694/29.09.2022 год. по гр.д. № 763/2022 год. на ВКС,IV г.о ,в чл. 120в КТ са уредени две хипотези на преустановяване на работа при обявено извънредно положение или обявена

извънредна епидемична обстановка. Общото е, че за времето, упоменато в заповедта, съответно издадена от работодателя или от държавен орган, което време може да обхваща целия или част от периода на обявеното извънредно положение или обявената извънредна епидемична обстановка, не се полага труд. Работниците не се допускат до работните места и на тях не се възлагат за изпълнение други задачи, вкл. надомно или от разстояние. Различното е, че в хипотезата на ал. 1 преустановяването на работата е възможност, а не задължение за работодателя и той може да я обяви, както за цялото или за част от предприятието, така и само за отделни работници или служители. В хипотезата на ал. 2 работодателят не разполага с право на преценка, а е длъжен, при издадена заповед на държавен орган, да не допуска работниците до работните им места за периода, определен със заповедта, като е възможно преустановяването на работата да се обяви за предприятието или част от предприятието, но не и за отделни работници или служители.

Работодаателят разполага с няколко мерки при преустановяване на работата в някоя от хипотезите на чл. 120в КТ: предоставяне ползването на платените годишни отпуски и без съгласие на работника/служителя; едностранна промяна в характера и мястото и на работата, вкл. възлагане на надомна работа и/или работа от разстояние; установяване на непълно работно време за работниците и служителите, които работят на пълно работно време; кандидатстване и получаване помощ от държавата по ПМС № 55/2020 год., при положение, че не прекратява трудовите договори по чл. 328 ал. 1 т. 2, т. 3 и т. 4 КТ за периода, за който се изплащат компенсация (чл. 2 т. 6 от Постановлението). Работодаателят може да вземе и решение да прекрати трудовите правоотношения с работниците и служителите поради преустановяването на работата, като изчерпването на гореизброените други възможности не е условие за това. И двете хипотези, уредени в чл. 120в КТ, не създават ново основание за прекратяване на трудовото правоотношение, а могат да послужат като причина, довела до уволнение по чл. 328 ал. 1 т. 1, т. 2, т. 3 и т. 4 КТ, което значи, че работодателят отправя писмено предизвестие до работника или служителя в сроковете по чл. 326, ал. 2 КТ и спазва допълнителните условия и закрила при уволнение, доколкото такива са предвидени за съответния състав.

Когато, в резултат на заповеди по чл. 120в КТ, работата в цялото предприятие или в обособена негова част пълно и обективно не се извършва

за повече от 15 дни, налице е форма на спиране на работата по смисъла на чл. 328 ал. 1 т. 4 КТ. Пълно и обективно дейността не се извършва, ако това се отнася до всички работници и служители, съответно в цялото предприятие или в обособената негова част. За да е налице основанието за прекратяване на трудовото правоотношение на посоченото основание с работник/служител нужно е само фактическо състояние на престой на работниците и служителите в цялото предприятие или в обособено негово звено, което състояние да е резултат от спирането на работата, и да е продължило повече от срока, упоменат в правната норма. Няма значение дали спирането на работа е предвидимо или непредвидимо; може и да е отрано планирано. Причината, поради която работодателят е преустановил работата, е от негова компетентност и не подлежи на съдебен контрол за целесъобразност, следователно може да се дължи и на заповеди по чл. 120в КТ. Определяща е невъзможността на работодателя да генерира продукция и от там – доходи, с които да заплаща трудово възнаграждение на работниците си. Смисълът на това основание за прекратяване на трудовия договор е работникът да не стои в бездействие, предприятието да не плаща трудово възнаграждение, без да може да използва работната сила на работника.

По-различно е положението при преустановяване работата само на определен работник или служител по чл. 120в, ал. 1 КТ, защото в тази хипотеза обективно дейността, която осъществява този работник или служител е възможно да не е спряна дори в обособена част от предприятието – да се изпълнява от другите работници или служители, заемащи същата длъжност, да е поета от лица, заемащи други длъжности и пр. Възможно е работодателят да прекрати трудовото правоотношение по чл. 328 ал. 1, т. 1, 2 или 3 КТ, щом преустановяването на работата, в резултат на извънредното положение и възникнали от това икономически или организационни затруднения, е довело до закриване на предприятието, до закриване на част от предприятието, до съкращаване на щата до намаляване на обема на работа. Възможно е, също така, работодателят след изтичане на 15 дни от преустановяване на работата на конкретния работник или служител да го уволни по чл. 328 ал. 1, т. 4 КТ, но в този случай е нужно още персоналната заповед по чл. 120в, ал. 1 КТ действително да е резултат на икономически, организационни, технологически и др. причини, породени именно от обявеното извънредно положение, предвид спецификата на длъжността,

организацията на работата, предмета на основната дейност на работодателя, както и обезпечаването ѝ. Противното, да се изключи съдебният контрол на заповедта по чл. 120в, ал. 1 КТ, с която се прекратява дейността на конкретен работник или служител, при преценка законосъобразността на уволнението по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ, би означавало признаване право на работодателя своеволно да избира работник или служител, с когото желае да прекрати трудовия договор, обявявайки персонално, че преустановява работата му, т. е. уволнението да е основание за прекратяване на работата му, а не обратното. Така, би могло в предприятие, което не преустановява дейността си, а запазва обема на работа и дори го разширява, работодателят по време на обявено извънредно положение, само с издаване на персонална заповед по чл. 120в, ал. 1 КТ и преустановяване работата за 15 дни, да прекрати трудовото правоотношение само с избрания работник/служител. Възможно е да бъде избран работник, на когото да бъде обявено, че се прекратява работата му, въпреки че е в изпълнение на длъжност в интерес на обществото към съответния момент и дори при недостиг от работна сила (напр. санитар в болнично заведение по време на обявена извънредна епидемична обстановка) и така заповедта по чл. 120в, ал. 1 КТ няма как да бъде свързана именно с преследваната с нея цел. Със създаването на чл. 120в, ал. 1 ГПК законодателят не е създал облекчен ред за прекратяване на трудовото правоотношение от работодателя или възможност за заобикаляне на предвидените в закона основания за това. Една от легалните цели на уредбата в КТ е осигуряване закрилата на труда (чл. 1, ал. 3), израз на конституционната защитата на труда от държавата (чл. 13 от Конституцията) и проява на социалния характер на държавата (преамбюла на Конституцията). Закрилническата и икономическата функции на трудовото право взаимно се допълват, а не се противопоставят; законодателният подход е балансираното прилагане и на двете.

В заключение, при издадена заповед по чл. 120в КТ, по време на обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка, преустановяването на работата е временно спиране на работата по см. чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ. Трудовото правоотношение с работник или служител може да бъде прекратено по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ при преустановяване работата на предприятието или на част от предприятието, вкл. по силата на заповед по чл. 120в, ал. 1 или ал. 2 КТ, щом обективно

фактически работа не е полагана (спряна е) за срок по-дълъг от 15 последователни дни. Когато със заповед по чл. 120в, ал. 1 КТ е преустановена работата на определен работник или служител, трудовото правоотношение с него може да бъде прекратено по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ след изтичане на повече от 15 последователни дни, ако преустановяването на работата е действително основано на причини, произтичащи от обявеното извънредно положение.

В случая спорното правоотношение (сключване и прекратяване на трудовия договор, неполагане на труд от служителя за повече от 15 дни по разпореждане на работодателя) се е развило при обявена извънредна епидемична обстановка за времето от 14.05.2020 год. до 31.03.2020 год. Персоналната заповед по чл. 120в, ал. 1 КТ обаче, не е резултат на икономически, организационни, технологически и др. причини, породени именно от извънредната епидемична обстановка, предвид спецификата на длъжността, организацията на работата, предмета на основната дейност на работодателя – ***, както и обезпечаването ѝ. Трудовия договор с ищеца е бил сключен на 17.08.2020 год. , респ. изменян чрез продължаване на срока му на дата 30.09.2021 год. и не е за длъжност ,изпълняваща функции, част от основната дейност на предприятието, а поради спецификата си не е била засегната пряко от извънредната обстановка-не е преустановено правното обслужване на дружеството, вкл. разглеждането на съдебните дела, по които то е било страна. Персонална заповед по чл. 120 в от КТ по отношение на останалите ***и или заповед , касаеща спиране на работа на целия *** по причини, произтичащи от извънредната ситуация - съществуващ епидемичен риск от разпространението на COVID -19 (така както е посочено в заповедта на ищеца) не са били издавани . Същите не са преставали да изпълняват задълженията си освен за времето, когато са ползвали отпуск по болест, вкл. с явяване в съдебни заседания по делата, първоначално възложени на ищеца и впоследствие иззети му през месец октомври. Още преди издаване на персоналната заповед по чл. 120 в от КТ , през месец октомври 2021 год. и окончателно на дата 03.12.2021 год., от ищеца е била иззета цялата документация по съдебните дела, преписки, договори и кореспонденции, по които му е било възложено да работи. Също преди издаване на заповедта и на дата 06.12.2021 год. му е било отправено предложение за прекратяване на трудовото правоотношение

срещу обезщетение,а веднага след като на 13.12.2021 год. е отказал да го приеме е последвало издаването на дата 17.12.2012 год. заповедта по чл. 120 в от КТ. Горното сочи ,че в период от около два месеца преди издаването на заповедта по чл.120в от КТ,работодателят е търсел начин и полагал усилия за прекрати взаимоотношенията си с ищеца,като го принуди сам да напусне с оглед ситуацията,в която го е поставил ,респ. да го стимулира да приеме отправено му предложение за прекратяване на трудовия му договор с предоставяне на парично обезщетение за 4 месеца.Горното сочи,че работодателят е злоупотребил с предоставената му законна възможност за уволнение на служител и е заобиколил предвидено законно основание за уволнение –съкращаване на щата,което предоставя засилена защита на служителя и необходимост от провеждане на подбор,а не своеволно уволнение на набелязания за неподходящ служител.

Предявените иски са основателни и следва да бъдат уважени,като бъде постановена отмяна на незаконното уволнение и възстановяване на служителя на предишната работа.Този извод обжалваното решение съдържа,поради което следва да бъде потвърдено на основание чл. 271 ал.1 от ГПК.

С оглед изхода по спора ,дружеството работодател следва да бъде осъдено да заплати на адв.Г. адвокатско възнаграждение по чл.7 ал.1 т.1 ,във връзка с чл. 2 от НАРЕДБА № 1 от 9.07.2004 год. за минималните размери на адвокатските възнаграждения и чл. 38 ал.2 от Закона за адвокатурата в размер на минималната месечна работна заплата към момента на определянето му- 710 лв.,ведно с ДДС-§ 2а от ДР на Наредбата ,т.е. общо 852 лв.

По изложените съображения,съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решение №395/10.05.2022 год. по гр.д. №20223230100806/2022 год. на Районен съд Д..

ОСЪЖДА „***“АД - гр. Д. ,ЕИК *** ,със седалище и адрес на управление гр.Д.,*** ДА ЗАПЛАТИ на М. Р. Г. ,от гр.Д.,*** сумата от 852 лв. ,адвокатско възнаграждение с включен ДДС ,за оказаната по в.гр.д.№ 519/2022 год. на

ДОС безплатна адвокатска помощ и съдействие на М. С. Г. с ЕГН *****
от гр. Д., ***.

Решението подлежи на обжалване при условията на чл. 280 от ГПК пред ВКС
в едномесечен срок от обявяването му на дата 19.10.2022 год.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____