

РЕШЕНИЕ

№ 1627

гр. Пловдив, 21.12.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – ПЛОВДИВ, VI СЪСТАВ, в публично заседание на дванадесети декември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Величка П. Белева

Членове: Надежда Н. Дзивкова Рашкова
Цвета Б. Борисова

при участието на секретаря Тодорка Г. Мавродиева като разгледа докладваното от Надежда Н. Дзивкова Рашкова Въззивно гражданско дело № 20235300502993 по описа за 2023 година

Производството е по реда на чл. 258 от ГПК.

Образувано е по въззивна жалба от Г. И. Б.-П. против Решение № 400/21.08.2023г., пост. по гр.д.№ 2205/2022, АсРС, с което са отхвърлени предявените от жалбоподателката против Районен съд, ***, искове за признаване на уволнението, извършено със Заповед №***от ***г. на *** на Районен съд ***, за незаконно и за неговата отмяна, за възстановяване на заеманата длъжност „****“ в Районен съд *** както и за заплащане на сумата от ***лв., представляваща обезщетение за оставане без работа поради незаконно уволнение за периода от 15.01.2022г. до 15.07.2022г.; - за заплащане на сумата от ***лв., представляваща обезщетение за неползван платен годишен отпуск за 2019 година от 15 дни, за 2021г. от 10 дни и за 2022г. от 1 ден, като са присъдени и разноски.

Жалбоподателят Г. Б.-П. е обжалвала изцяло решението с мотиви, че същото е неправилно, незаконосъобразно и постановено в противоречие на материалния и процесуалния закон. Сочи, че делото е следвало да бъде разгледано от съд, различен от АсРС, на който *** на ***РС е бил **** в минал период. Поддържа, че не е спазена процедурата по оценяване и атестиране и същата е проведена в нарушение на закона. Счита, че дадените й оценки при атестацията не съответстват на качеството и нивото

на изпълнение на работата ѝ. Твърди и че не е изготвен индивидуален план за конкретния случай, като представеният такъв е крайно формалистичен и не отразява конкретните особености на случая. Твърди, че не са ѝ поставяни реално оценени задачи, както и че липсвала програма за обучение и наставничество на служителите от страна на работодателя. Сочи и че в случая не са провеждани междинни срещи, на които да ѝ бъдат посочени недостатъците в работата, за да може да разбере, в какво точно се изразяват същите. Поддържа, че отношението към нея било грубо и недопустимо. Поддържа, че спрямо нея е проявено дискриминационно отношение заради това, че има малко дете и ѝ се налага да отсъства поради заболяванията му. Сочи, че подобно отношение е проява на пряка дискриминация на основание пол и семейно положение. Счита и че е налице конфликт на интереси, т.к. свидетелите на ответника били служители в същия съд, а членовете на атестационната комисия били подчинени на Председателя на съда. Счита за неправилен извода на съда, че оценката на атестационната комисия не подлежи на проверка за правилност, доколкото тя се основава на реално оценени критерии, които могат да бъдат проверени и от съда. Подробно развива доводи по отделните критерии чрез обсъждане на събраните по делото доказателства. Поддържа и че е нарушено императивното изискване на чл.163 от ПАС за провеждане на два етапа за атестиране – изготвяне на работен план и изготвяне и вписване на оценката. Така е опорочено оценяването при проведената атестация, нарушено е правото ѝ на защита и води до извод, че оценяването не е извършено безпристрастно. С оглед на изложеното счита, че поставената ѝ оценка при атестирането е субективна, не отразява действителното качество на изпълняваната работа и не почива на обективни данни. Моли съда да отмени обжалваното решение и да уважи предявените иски. Претендира разноски.

Въззиваемата страна Районен съд *** е подала отговор на въззивната жалба, в който поддържа, че същата е неоснователна. Поддържа, че ищцата се е запознала с атестационния формуляр и не е подала в срок възражения, поради което дадената ѝ оценка е станала окончателна. Едва след стабилизиране на оценката на качеството на изпълняваната работа е издадена заповедта за прекратяване на ТПО. По направените възражения във въззивната жалба счита, че липсват основания за приемане на твърдението, че делото е решено от съд, който не е независим. Счита за преклудирано възражението, че изготвената атестация е злоупотреба с право, доколкото липсват възражения по самата атестация. Отделно го счита и за неоснователно, т.к. правилата за атестиране са приети още през 2015г. и кореспондират с другите нормативни актове. По отношение на оплакването за липса на индивидуален план се поддържа, че броят на служителите в съответния съд е голям и това не позволява изработване на индивидуален план за всеки от тях. Оплакването за дискриминационно отношение счита за преклудирано, доколкото се прави за първи път във въззивната жалба. По същество поддържа и неговата неоснователност, доколкото жалбоподателката се

позовава на части от свидетелски показания, извадени от контекста на казаното. Поддържа и че оплакването за наличие на конфликт на интереси е преклудирано поради оттеглянето му от страна на процесуалния представител на жалбоподателката в ОСЗ на 10.05.2023г. Във връзка с твърдението, че съдът трябва да извърши проверка на поставената ѝ оценка, намира, че доколкото самата служителка не е подала възражения, то дадената ѝ оценка от атестационната комисия е преклудирана. По същество счита, че атестационната оценка е обективна и съответства на качеството на изпълнение на работата, като свидетелските показания, на които се позовава жалбоподателката са дадени от току що започнали работата в РС съдии, като самите те са с недостатъчен опит. Подробно по показатели са изложени и конкретни съображения. Останалите оплаквания намира за ирелевантни и неверни – без значение за законосъобразността на уволнението е твърдяното отношение на работодателя при връчване на заповедта, невярно е твърдението за необективност при оценка на работата на служителя, липсват процедурни нарушения при уволнението, получената оценка от атестацията е много близка до най-ниската възможна, което обосновава извършеното уволнение. Счита за бланкетна жалбата против решението в частта, в която е отхвърлен иска по чл.224 от КТ. Моли за потвърждаване на решението. Претендира разноски.

Обжалвано е и Определение № 3709/25.09.2023г., пост. по същото дело, с което е отхвърлена молбата на Районен съд *** за изменение на постановеното решение в частта му за присъдените разноски като се присъди уговореното адвокатско възнаграждение в пълен размер или още 1045лв.

Жалбоподателят по частната жалба Районен съд -***поддържа, че неоснователно съдът е намалил претендираните разноски поради прекомерност. Развива доводи, че договореното и изплатено възнаграждение по иска с пр. осн. чл.244, ал.1, т.1 и 2 от КТ е едва със 108лв. с ДДС над минимума по Наредба №1/2004МПРАВ, а по т.3 – със 160,01лв. с ДДС над минимума. Поддържа и че се дължи възнаграждение за явяване в повече от едно съдебно заседание, както и пътни разноски. Поддържа, че делото е с фактическа и правна сложност, поради което не следва да бъдат намалявани претендираните разноски за заплатено адвокатско възнаграждение. В случай, че съдът приеме, че следва да определи минимума, то претендира сумите 852лв. за иска по чл.344, ал.1, т.1 и 2 от КТ, 1339,99лв. за иска по чл.344, ал.1, т.3 от КТ, 600лв. за явяване в 4 съдебни заседания, 240лв. пътни разноски за явяване в 4 съдебни заседания, депозит за разпит на свидетел 25лв. или общо 3056,99лв. с ДДС. Моли съда да отмени обжалваното определение и да измени решението в частта за разноските, като уважи претендираните такива в пълния им размер от 3445лв., а при условията на евентуалност, ако приеме че се дължат минималните размери – то да измени решението като присъди минимума от 3056,99лв.

Ответната страна по частната жалба Г. И. Б.-П. е подала отговор, в който поддържа нейната неоснователност. Оспорва, че размерът на пътните разноски е 240лв. Поддържа и че пътните разходи следва да се докажат с фактури, билети или с други писмени документи. Отделно счита, че обстоятелството, че адвокатът на страната е регистриран по ЗДДС не следва да води до завишаване на дължимите разноски. Моли за отхвърляне на частната жалба. Претендира разноски.

Жалбата е подадена в срока по чл.259 от ГПК, изхожда от легитимирана страна – ищец, останал недоволен от постановено съдебно решение, откъм съдържание е редовна, поради което и се явява допустима.

Съдът, след като обсъди събраните по делото доказателства поотделно и в съвкупност, намери за установено следното :

Съгл. нормата на чл.269 от ГПК въззивният съд се произнася служебно само по въпроса относно валидността и допустимостта в обжалваната част на постановеното решение. Правилността на решението се проверява с оглед наведените доводи във въззивната жалба.

По отношение на валидността и допустимостта на постановеното решение, съдът намира, че същото е постановено от родово и местно компетентен съд, по иск, който му е подсъден, произнесъл се е в законен състав и в рамките на иска, с който е бил сезиран. При това положение следва да се приеме, че решението е валидно и допустимо.

Обжалва се решение , с което е отхвърлен иск на работник за признаване на уволнението му за незаконосъобразно и отмяната му, възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност, присъждане на обезщетение за оставане без работа поради незаконното уволнение, както и за заплащане на обезщетение за неползван платен годишен отпуск. Предявени са обективно съединени иски с правно основание чл.344, ал.1, т.1, т.2 и т.3 и чл. 224 от КТ.

По главния иск – за признаване на уволнението за незаконосъобразно се установява следното от фактическа страна :

От приложеното копие на ЛТД на ищцата Б. се установява безспорно, че тя се е намирала в трудово правоотношение с ответната страна Районен съд-***, като е заемала длъжността „***“. ТПО е възникнало през ***г. и е прекратено с процесната Заповед № ***г. на Председателя на ***РС на осн. чл.340а, ал.6 от ЗСВ поради получаване на най-ниската възможна оценка при периодична годишна атестация. Към момента не се спори, че заповедта е издадена в предвидения в закова преклузивен срок по чл.340А, ал.6 от ЗСВ.

В ЛТД се намират писмени обяснения от 15.04.2021г. от служителя по повод констатирани нередности при издаване на изпълнителни листове по пет броя дела.

Приложени са и доклади от *** относно възникнали конфликти между служителката Б. и останалите *** и невъзможност за работата им в екип /л.144/; от ***: - за случай при който, поради неявяване на работа поради заболяване на Б., са открити на бюрото й 13 броя дела, които са с неизработени разпореждания на съдията докладчик със срок на забава между 8 и 15 дни; - за напрежение в службата поради постоянното допитване до колегите от страна на Б. по едни и същи въпроси поради незнание и липса на опит; - за неизпълнение на задълженията по подготовка на заседание, в което Б. следва да влезе по заместване.

По делото са събирани и гласни доказателства за установяване на нивото на изпълнение на служебните задължения от страна на Г. Б..

Свидетелят Х.И. твърди, че е работил 7-8м. с ищцата като *** на *** гр.с.. Описва я като старателна, уважителна. Посочва, че тя не е имала опит, но и самият свидетел също бил без опит, т.к. току що бил встъпил като *** в районен съд. Твърди, че била по-притеснителна, но си изпълнявала задълженията в срок, но твърди, че не знае какви са критериите за срок. Според свидетеля, Б. може и да е закъснявала за някои неща, но и другите *** също закъснявали. Свидетелят няма впечатления дали ищцата може да си организира работата, но счита, че тя има качества. Твърди, че може и да е допускала технически грешки.

Свидетелят Д.В. твърди, че познава ищцата Б. като *** в съда. Има косвени впечатления от работата й, главно от споделянето от колегата си Х.И..

Свидетелката В.К. заявява, че познава ищцата Б. от ***г., когато самата тя е встъпила като *** в ***. Преди това свидетелката е работила ***г. като *** и при започване на работа като *** й е било трудно. Б. й помагала в работата, не са имали конфликти. Свидетелката твърди, че не знае за конфликти между служителите. Становището й е, че Б. работила добре. Имало няколко случая на объркани изпълнителни листове, но това не било проблем.

Свидетелят А.Т. заявява, че е *** на съда и ръководи „***“, в което е работила и ищцата. Твърди, че *** С. го е уведомила за проблем със служителката Б.. При честите й отсъствия поради ползване на болнични се констатирало, че всеки път има много неминат доклад, който колегите й изработват, а при следващия болничен отново се намират множество неизработени дела. Друго оплакване от работата на този служител е забавяне на протоколите и неточно изпълнение на разпорежданията на съда. Така например е констатирано, че служителката не изпраща информация в ГРАО, а по брачните дела това е задължително. На следващо място, според свидетеля, е имало оплаквания от останалите *** за това, че ги пита едно и също нещо многократно и въпреки помощта им, тя продължавала да пита друг колега за същото, като по този начин затруднява и тях самите и им пречи на работата. Общо взето, след всяко отсъствие се налагало да бъде обучавана отново за основни неща – работа с

програмата, присъединяване на документи и т.н. Имало и множество оплаквания за сгрешени писма, изпълнителни листове, непредадени протоколи, неизпълнени разпореждания на съдията. Така, деловодителят на състава, който контактува директно с гражданите понасял негативите от некачествената работа на ***.

Свидетелката Р.С.-Т. твърди, че от ***г. е *** „****“ в ***. Твърди, че познава Г. Б. от постъпването ѝ на работа през ***г.. Служителката скоро след постъпването си излязла в болничен, а след това и в майчинство. Върнала се на работа през ***г. Тя трудно се справяла с работата си. Изглеждала отговорна, но въпреки помощта на колегите си не се справяла. Често излизала в болнични или в отпуск, като след всяко завръщане се налагало да я обучават наново и то за елементарни неща. Допускала и много грешки – напр. при издаване на изпълнителни листове. Според свидетеля са провеждани множество разговори със служителя за подобряване на качеството на работата ѝ, но промяната била само временна и скоро нещата започвали по старому.

Свидетелката А.Г. твърди, че работи като *** в съда, в състава, в който е работила и Г. Б.. Първоначално, след връщането на ищцата на работа след майчинството, свидетелката си обяснявала грешките ѝ с това, че е забравила кое как се работи. В последствие установила, че всъщност се касае за незнание. Имало сгрешени изпълнителни листове, забавени протоколи. Свидетелката понасяла недоволството на гражданите от това. Свидетелката посочва и че Б. не помагала при архивирането на делата, не искала екипна работа. Почти ежедневно имало объркани неща. Свидетелката твърди, че дори когато на нея самата ѝ се налагало да отсъства, колегите ѝ деловодители не искали да я заместват, защото не желали да работят с Б..

Свидетелката С.Д. заявява, че работи като *** в ***. Твърди, че Г. Б. реално е работила след завръщането си от майчинство, т.к. много скоро след постъпване на работа забременяла и родила. За периода, в който е работила, работата ѝ била много слаба. При издаване на писма, при изпълнение на влезли в сила съдебни актове и др., допускала изключително много грешки. Ежедневно имало сгрешени документи – или сгрешен ЕГН на страна, институцията до която е писмото. Имало изключително фрапиращ случай на издаване в един ден на пет броя изпълнителни листа, в които нито един диспозитив на решение не е бил точно отразен. Намесил се *** на служба ДСИ, на която е било възложено изпълнението им. Имало и оплаквания от колегите на служителя за това, че след връщане от отпуск се налага да я обучават все едно сега започва работа. Друго оплакване е било, че макар и *** да са в една стая, пита едно и също нещо по двама от колегите си, все едно проверява отговора на първия, който ѝ е отговорил. Свидетелката твърди, че многократно е разговаряла с Б. за отношението ѝ с колегите ѝ и за слабостите в работата ѝ. Имало оплаквания и от деловодителя на състава, за това, че постоянно страни по делата и техните процесуални представители се оплакват от сгрешени документи. Свидетелката твърди, че толкова системни

пропуски в работата не са били допускани от нито един от другите ***. Освен това Б. въвеждала в заблуждение ръководството, че никой не е бил съгласен да я замества по време на отпуските ѝ, но след разговор с останалите *** се установило, че всъщност, тя не е питала нито един от тях дали ще я заместват.

По делото са приложени и вътрешни правила за атестиране на съдебни служители в РС-***, приети 2014г., както и вътрешни правила за управлението на човешките ресурси в съдебната администрация в РС-***.

Представена е и заповед № ***г. на Председателя на РС-*** за назначаване на комисия по атестирането на съдебните служители в РС-***.

Представен е и атестационния формуляр за проведеното атестиране на Г. Б., от който се установява, че по 19-те показателя са поставени общо 35 точки от 56 възможни и е поставена оценка „слаб 5“.

При така установеното, съдът намира, че за да е налице законосъобразност на заповедта за прекратяване на ТПО, работодателят следва да установи предпоставките, визирани в нормата на чл.340А, ал.6 от ЗСВ, а именно получаване от служителя на възможно най-ниската годишна оценка за изпълнението на длъжността, както и спазване на преклузеиния срок за издаване на заповедта - едномесечен срок от получаване на окончателната оценка. По отношение на спазването на срока към момента не се правят възражения, поради което следва да се установи единствено дали законосъобразно е поставена най-ниската оценка при проведеното атестиране. Оплакванията във въззивната жалба са концентрирани именно върху незаконосъобразността на дадената оценка при атестирането, като останалите оплаквания са или ирелевантни / проявено грубо отношение при връчване на заповедта/ или преклудирани, т.к. се навеждат за първи път едва с въззивната жалба /дискриминационно отношение/. Неоснователно е и оплакването за пристрастност на състава, разгледал делото, доколкото липсват доказателства за зависимост на съдебния състав и за евентуална заинтересованост, които да доведат до постановяване на пристрастно решение.

По отношение на провеждането на атестационната процедура приложение намира чл.161, ал.1 от ПАС, съгл. който всеки съдебен служител следва да бъде ежегодно атестиран. В случая, процесната атестация е първа за служителя Г. Б., доколкото от постъпването си на работа до момента на атестацията това е първият период, в който е работила една пълна година. Процедурата по атестиране, съгл. чл.163 от ПАС се състои от два етапа - изготвяне на работен план (в периода 01-31.12) и изготвяне на оценка и вписване на резултатите в атестационен формуляр (в периода 1-31.11). В ал.2 на същата норма е предвидена възможност за провеждане на междинни срещи с атестирувания съдебен служител, но само при преценка на самата комисия. В този смисъл оплакването за липса на подобни срещи е неоснователно, т.к. това е

въпрос, който следва да прецени именно комисията. Още повече, че в случая не е налице предходна атестация, от която работодателят да черпи информация за началното ниво на справяне с работата. Критериите, които следва да се ползват при атестирането са заложиени в нормата на чл.164 от ПАС - изпълнение на индивидуалния работен план, изпълнение на конкретните служебни задължения, професионалните умения и спазване принципите на професионалната етика. В чл.165 от ПАС са разписани и показателите, по които се оценяват съдебните служители, като преди атестирането се определят показателите, по които ще се атестират съдебните служители според заеманата от тях длъжност, както и точките, които се поставят. В чл.166 от ПАС, която норма е преповторена в чл.18 на ВПАСС, е указано че при сумарно изчисление на точките по отделните критерии обща оценка следва да се определи при събрани под 41 точки на слаб „5“.

В настоящия случай, видно от материалите в ЛТД на служителя, е налице индивидуален план за атестиране, в който като цели са записани, качествено изпълнение на служебните задължения, работа в екип, спазване на професионалната етика, повишаване квалификацията, усъвършенстване в работата, поддържане на добри взаимоотношения с останалите служители, спазване на етично поведение, инициативност, като е заложено постигане на максимален брой точки при атестиране. Не може да бъде споделено становището на жалбоподателя, че работния план е формален, доколкото заложените цели и задачи съставляват основни задължения, разписани в длъжностната характеристика, а до този момент служителят реално няма отработена пълна година, през която да е преминал атестация, респ. да е налице необходимост от изменение или конкретизиране на задълженията и целите с оглед вече констатирани пропуски или недостатъци в работата му.

Видно от атестационния формуляр, комисията е дала минимален брой точки по критериите качество на работата, срочност, степен на подготвеност и способност за работа с нормативни актове, инициативност за поемане на извънредна работа, както и оценка от прекия ръководител. Съдът не може да сподели оплакването на жалбоподателката, че по тези критерии оценките са неправилни, доколкото от доказателствата по делото се установява категорично, че срочността и качеството на изпълнение на работата на служителя Б. са били крайно незадоволителни. Това се установява както от показанията на свидетелите Т., Д., С. и Г., така и от писмените доказателства – приложени в ЛТД копия от сгрешени изпълнителни листове и докладни от ръководители на служби. Тези доказателства са в унисон едни с други, взаимно свързани и подкрепящи се. Не може да бъде споделено оплакването, че свидетелските показания на свидетелите, водени от ответника не могат да бъдат кредитирани, т.к. те са служители при ответника. Същото важи и за свидетелите, водени от ищцата. Резонно е именно служители от съответния съд да имат наблюдения относно изпълнението на служебните задължения на съответния ***. От свидетелите,

водени от ищцата, единствено И. и К. са работили с нея, но пък те самите признават, че в този период са били току що назначени и без опит като районни съдии. Отделно от това пропуските в издаването на изпълнителните листове, например, говорят и за неупражнен контрол от съдията, който ги е подписал, а в случая това е именно единия от свидетелите по делото –свидетелят И.. Всъщност, от техните показания не се може да се извлече извод за качествено и срочно изпълнение на задълженията на ***. Свидетелят В., пък изобщо няма лични впечатления и признава, че знае от колегата си И., че *** се справя с работата. По отношение на критериите степен на подготвеност и инициативност, от горепосочените доказателства се установява, че при работата си Г. Б. е търсила постоянно помощта на колегите си, като впечатлението, което е създавала е че след всяко отсъствие се налага едва ли не отново да бъде обучавана като нов служител. Деловодителят на състава установява и нежелание за включване в обща за състава работа –напр. при архивиране на делата, а от писмените доказателства – докладна за неизпълнение на задължения по дежурства за заместване, а именно неподготвяне на заседание на друг състав, в който служителят следва да влезе по заместване, обуславя и поставянето на най-ниската оценка за инициативност за поемане на извънредна работа.

В атестационния формуляр са поставени средни оценки по критериите способност за самостоятелна работа, възможности за работа с информационни системи, усъвършенстване на професионалните знания и умения, взаимоотношения с останалите служители, способност за работа в екип, етично поведение на работното място. Съдът намира, че дадените оценки са адекватни на установеното отношение на служителя към служебните задължения. Установява се, че Г. Б. се е допитвала многократно по един и същи въпроси до различни служители, че въпреки дадените съвети, не ги е изпълнявала, а е отправяла повторни въпроси до други колеги, с което е нарушавала работния им ритъм, че това ѝ поведение е предизвиквало напрежение сред ***, които са подавали и устни оплаквания до завеждащите служби и до зам. Председателя на отделението. Установява се и че е заблуждавала ръководството за това, че никой не иска да поеме ангажимент да я замества, без реално да е разговарял с колегите си. Това поведение в колектива не може да бъде квалифицирано като етично, нито като добра способност за работа в екип. Не може да бъде дадена максимална оценка и по критерия за работа с информационните системи, доколкото за изготвяне на изпълнителен лист е необходимо диспозитивът от съдебният акт да бъде пренесен в изпълнителния лист, което е елементарна процедура, а в случая е видно, че *** не е използвал тази възможност.

По останалите критерии да дадени високи оценки. Въпреки това, общия спор на поставените точки по отделните показатели е 35, което дава основание на комисията да постави слаба оценка от атестацията – 5.

Съдът не споделя становището на жалбоподателката за неспазване на процедурата по атестиране, т.к. самото атестиране е извършено от специално назначена комисия и е извършено в съответствие с вътрешните правила, които пък са в унисон със закона и подзаконовите нормативни актове. Назначаването в състава на комисията на заместник-председатели на различните отделения, *** ДСИ и *** на съда не противоречи на някое императивно изискване в закона относно състава на атестационните комисии, а от друга страна позволява на мнозинството от членовете ѝ да имат поглед над работата на служителите. Не се установи и твърдението във въззивната жалба за несъответствие на дадените оценки на нивото на изпълнение на задълженията. Напротив – установи се, че оценките обективно отговарят на констатираното качество на изпълнение на служебните задължения както по длъжностна характеристика, така и по индивидуален план.

Предвид изложените съображения, съдът намира, че по делото се доказва от работодателя, че законосъобразно е провел процедурата по атестиране на служителя-ищец в производството, че дадените оценки от атестацията отговарят на действителното ниво на изпълнение на служебните задължения, при което правилно и законосъобразно е поставена слаба оценка от годишната атестация. Така се доказват основанията за приложение на разпоредбата на чл.340А, ал.6 от ЗСВ и че работодателят законосъобразно е упражнил правото си на прекратяване на ТПО със служителя без предизвестие. Така предявеният иск за признаване на уволнителната заповед за незаконна и отмяната ѝ се явява неоснователен и следва да бъде отхвърлен.

С отхвърляне на главния иск по чл.344 от КТ следва да се отхвърлят поради липса на основание и акцесорните – за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност и за заплащане на обезщетение за оставане без работа.

Първоинстанционното решение като постановено при същия краен резултат следва да бъде потвърдено.

По отношение на иска с пр. осн. чл.224 от КТ.

С въззивната жалба е обжалвано постановеното решение изцяло, включително и в частта, в която е отхвърлен иска по чл.244 от КТ за заплащане на сумата от ***лв., представляваща обезщетение за неползван платен годишен отпуск за 2019 година от 15 дни, за 2021г. от 10 дни и за 2022г. от 1 ден. В жалбата не са посочени конкретни оплаквания, поради което в тази част тя се явява бланкетна и съдът дължи проверка единствено за допустимост на решението, но не и за правилност. Както вече бе констатирано постановеното решение е изцяло допустимо. В тази част се явява и правилно, доколкото този иск е отхвърлен поради извършено плащане в хода на процеса, а при постановяване на съдебното решение съдът е длъжен да вземе предвид всички факти, настъпили до приключване на съдебното дирене. Именно това е сторено и в случая. Ето защо постановеното решение по този иск се явява правилно и

законосъобразно и следва да бъде потвърдено.

По частната жалба:

Обжалвано е и определение, постановено по реда на чл.248 от ГПК, с което съдът е отказал да присъди пълния претендиран размер на разноски от ответника.

За да постанови обжалваното определение първоинстанционният съд е приел, че делото не е от фактическа и правна сложност по-висока от обичайните за този вид дела, не се е налагало събирането на множество доказателства и установяването на много факти от правно значение. Отделно от това е посочил, че за присъждане на заплатени разноски за пътуване, отделно от адвокатското възнаграждение е необходимо да се приложат съответните оправдателни документи, като претендираните суми от 240лв. за явяване в никакъв случай не могат да съставляват пътни разходи от С. до П..

Настоящата инстанция намира следното : Ответникът ***РС е претендирал присъждане на разноски, съобразно приложения списък както следва : 2460лв. с ДДС за процесуално представителство, 4*240лв. с ДДС за явяване в четири ОСЗ.

Съгл. чл.7, ал.1, т.1 от Н1/2004МРАВ минималното адвокатско възнаграждение по дела с пр. осн. чл.344, т.1 и т.2 от КТ е минималната работна заплата към момента на сключване на договора за процесуално представителство. В случай към момента на сключване на договора за представителство на ***РС – 13.12.2022г. минималната работна заплата за страната е 710лв.

Искът с пр. осн. чл.344, т.3 от КТ е с цена от ***лв., при което размерът на минималното адвокатско възнаграждение следва да се определи на осн. чл.7, ал.2, т.2 от Н1/2004МРАВ на 400лв. +10% от 7166,66лв. или общо 1116,66лв.

Така общият минимален размер на адвокатското възнаграждение по тези искове е 1826,66лв. Ако адвокатът е регистриран по ДДС, то се дължи и последния данък или сумата става 2191,99лв. Неоснователно е възражението на Г. Б., че не дължи ДДС, защото във всички случаи когато едната страна е регистрирана по ЗДДС, то тя е длъжна да внася съответния данък, който е за сметка на клиента, респ. съставлява разноска в производството. Районният съд е присъдил сумата от 2400лв., като по тези искове претендираната сума е намалена с 60лв. Настоящата инстанция намира, че това намаление не е твърде голямо, предвид факта, че делото не се отличава с фактическа и правна сложност.

Претендирани са и по 240лв. с ДДС за явяване в четири съдебни заседания. Съгл. чл.7, ал.9 от Н/МРАВ при явяване в повече от две съдебни заседания се дължи допълнително възнаграждение в размер на 250лв. В случая са проведени четири ОСЗ, при което допълнително възнаграждение се дължи за явяване в третото и четвъртото. В договора за правна помощ е уговорено допълнително заплащане по 240лв. с ДДС, като

е посочено, че сумата се дължи за всяко явяване по делото. Следователно, предвид изричната норма се дължи заплащане на две суми по 240 лв./ колкото реално е заплатено/, т.е. на 480 лв. Тази сума следва да бъде присъдена. Незаконосъобразен е извода на съда, че сумата е твърде висока с оглед пътните разходи, т.к. уговорката е за явяване по делото, а не за заплащане на пътни разходи. В тази част постановеното определение следва да бъде отменено и посочената сума бъде присъдена -480 лв. Така общата сума, която ищцата следва да заплати е 2425 лв.+480 лв. или общо 2905 лв.

Разноски по частната жалба не се дължат, доколкото производството по разноски не е самостоятелно такова. ВКС има трайно установена практика по този въпрос, която неизменно приема, че разноски в производството по разноски не се присъждат.

По разноските:

На осн. чл.78 от ГПК жалбоподателят ще следва да заплати на въззиваемата страна сумата от 2191,99 лв. разноски за въззивното производство, намалени с оглед направеното възражение за прекомерност, т.к. делото не е от фактическа и правна сложност.

С оглед на изложеното съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА Решение № 400/21.08.2023 г., пост. по гр.д. № 2205/2022, АсРС.

ОТМЕНЯ Определение № 3709/25.09.2023 г., пост. по гр.д. № 2205/2022, АсРС, в частта в която е отхвърлена молбата на Районен съд **** за изменение на постановеното решение в частта му за присъдените разноски в размер на още 480 лв., като вместо това постановява:

ИЗМЕНЯ Решение № 400/21.08.2023 г., пост. по гр.д. № 2205/2022, АсРС, в частта за разноските, като ОСЪЖДА Г. И. Б.-П., ЕГН***** да заплати на Районен съд-***, БУЛСТАТ ***, още 480 лв. разноски в първоинстанционното производство или общо да заплати сумата от 2905 лв.

ПОТВЪРЖДАВА Определение № 3709/25.09.2023 г., пост. по гр.д. № 2205/2022, АсРС, в останалата обжалвана част, в която е отхвърлена молбата на Районен съд ***, БУЛСТАТ ***, за допълнително присъждане на разноски над 480 лв. до претендираните 1045 лв.

ОСЪЖДА Г. И. Б.-П., ЕГН***** да заплати на Районен съд-***, БУЛСТАТ ***, сумата от 2191,99 лв. разноски във въззивното производство..

Решението подлежи на обжалване с касационна жалба пред ВКС в едномесечен срок от връчването му на страните.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____