

РЕШЕНИЕ

№ 18986

гр. София, 19.11.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 58 СЪСТАВ, в публично заседание на осемнадесети октомври през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: СВЕТЛАНА Й. БЪЧЕВА

при участието на секретаря МАГДАЛЕНА ИВ. РАНГЕЛОВА
като разгледа докладваното от СВЕТЛАНА Й. БЪЧЕВА Гражданско дело № 20231110107987 по описа за 2023 година

Производството по делото е образувано по искове, предявени от Г. Д. Д. срещу „Т***** ЕАД, които съгласно подадената последна уточнителна молба (29.09.23 г.) са следните:

- по чл. 344, ал. 1, т. 1 вр. чл. 188, т. 3 КТ - за отмяна на дисциплинарно наказание „уволнение”, наложено със Заповед № 36/09.12.2022 г.

- по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ - за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „техник, инвеститорски контрол“ при ответника;

- по чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 КТ - за обезщетение в размер на 8 456,12 лв. (брутен размер) общо за оставане без работа през първия месец след уволнението, както и за компенсиране на разликата с получаваното по-ниско възнаграждение при новия работодател за периода от 09.01.2023 г.-09.05.2023 г., ведно със законната лихва, считано от датата на исковата молба (09.12.2022 г.) до окончателното изплащане;

- по чл. 86, ал. 1 ЗЗД – за 43,88 лв. – обезщетение за забава относно изплащането на обезщетението по чл. 225, ал. 1 КТ за забава в периода 09.12.22 г.- 09.02.23 г. (с оглед който иск отпада допустимостта на „Бързото производство“ по настоящия спор).

Ищецът счита наложеното му дисциплинарно наказание „уволнение” за незаконосъобразно по съображения че: не е бил предварително запознат с условията и специалните изисквания на ответника-работодател към потенциалните участници в обществената поръчка; никога преди процесния случай ищецът не е следвало да иска предварително разрешение за оглед от работодателя или друг служител за оглед на обекти; няма създаден риск от опорочаване на процедурата по ЗОП, защото в случая като резултат в процедурата са участвали двама кандидати, а не само един, както би

било, ако ищецът не е извършил спорния оглед; няма уронване на доброто име на работодателя; ако ищецът като служител е бил отказал въпросният оглед, всъщност такъв отказ би представлявал основание работодателят да наложи наказание за неспазено трудово задължение; неспазена дисциплинарна процедура: предоставеният срок от 11.30 до 15 часа в деня, когато е връчено искането за обяснения, е изключително кратък срок за служителя; обяснения са искани за нарушения на открита обществена поръчка, а не за нарушения на трудовите функции и задължения; не е осъществен никой от посочените в заповедта състави на нарушения по чл. 190 КТ, в това число няма причинени на работодателя вреди; наложеното наказание е несъразмерно тежко спрямо посоченото нарушение, дори и да се приеме, че има допуснато дисциплинарно нарушение.

От страна на ответника-работодател се оспорват исковете, като сесчита, че - дисциплинарното производство е проведено законосъобразно; заповедта е достатъчно пълно мотивирана относно нарушението на трудовата дисциплина, заради които е наложено наказанието; Обществените поръчки по своята същност са източник на повишена опасност за физическите лица, които са възложители, с оглед възможните административно-наказателна, наказателна и имуществена отговорност при неспазване на нормативните правила; участникът, на който ищецът е осигурил оглед, всъщност е бил пропуснал определените за оглед дати, като със съдействието на ищеца, в т.ч. чрез подписване на декларацията от 30.10.2022 г. за оглед, е успял да извърши оглед на 01.11.2022 г. – което създава съмнение за истинността на декларацията, тъй като с нея са декларирани обстоятелства, които всъщност са настъпили по-късно /обстоятелство, което се счита от ответника за злоупотреба с доверието на работодателя/; „лоялността“ на служителя изисква да уведомява работодателя при наличие на желаещи за оглед, за да получи необходимото разрешение или отказ; не е необходимо да е вписано в длъжностната характеристика или да е вменено в трудовия договор, че служителите нямат право да подписват от името на работодателя на документи, без да са оторизирани за това.

Съдът, след като обсъди събраните по делото доказателства, намира от фактическа и правна страна следното:

Не се спори, че до неговото уволнение със Заповед № 36/09.12.2022 г. ищецът Г. Д. Д. е заемал длъжността *„техник, инвеститорски контрол“* при ответника „Т***** ЕАД в звено „Координиране на инвестиционни проекти на ТПМ и АС“, отдел „Изграждане и координиране на обекти на ТПМ и АС“, дирекция „Инвестиционна и ремонтна дейност“.

Видно от неоспореното съдържание на заповедта, дисциплинарното наказание „уволнение“ е наложено за това, че във връзка с изпълнение на обществена поръчка с предмет „ПРОЕКТИРАНЕ, ДОСТАВКА, ИЗГРАЖДАНЕ, АВТОРСКИ НАДЗОР И ВЪВЕЖДАНЕ В ЕКСПЛОАТАЦИЯ (ИНЖЕНЕРИНГ) ЗА ОБЕКТ: IV-ТА ИСКЪРСКА ТОПЛОМАГИСТРАЛА - УЧАСТЪК ОТ УЛ. "САМОКОВСКО ШОСЕ" ПО БУЛ. "КОПЕНХАГЕН" ДО СЪЩЕСТВУВАЩА КАМЕРА К№ ПМ-11, С ДВА ЕТАПА НА ИЗПЪЛНЕНИЕ: 1) ЕТАП 1 - УЧАСТЪК ОТ УЛ. „САМОКОВСКО ШОСЕ“ ПО БУЛ. „КОПЕНХАГЕН“ ДО КРЪСТОВИЩЕТО НА БУЛ. „КОПЕНХАГЕН“ С БЪДЕЩА УЛИЦА ПО ЗАПАДНАТА ГРАНИЦА НА „СО МАТ“ И 2) ЕТАП II - УЧАСТЪК ОТ

КРАЙ НА ЕТАП I ДО СЪЩЕСТВУВАЩА ТОПЛОФИКАЦИОННА КАМЕРА К№ ПМ- 11“, открита с Решение № Р281628 от 24.10.2022 г. на изп. директор на Т***** ЕАД - Ал. Александров и Председателя на УС на Т***** ЕАД - Ивайло Епитропов (в качеството им на Възложител на обществената поръчка), служителят е извършил следното нарушение на трудовата дисциплина:

Съгласно документацията за участие в обществената поръчка, т. 3.3.1.3. участниците следва да представят:

*„т. 3.3.1.3. Декларация за оглед, съгласно Образец, приложен в раздел „Техническо предложение“ в електронното досие в поръчката в Профила на купувача на "т***** в ЦАИС ЕОП към АОП. Огледът може да бъде извършен на 31.10.2022 г. и 01.11.2022 г. от ... до часа/, след изпращане на предварителна заявка на посочен имейл адрес, на вниманието на Цветан Симеонов, Техник, инвестиционен контрол, Звено "Коорд. на инв. проекти на ТПМ и АС" ;*

Лице за контакт

Цветан Симеонов - Техник, инвеститорски контрол, Звено "Коорд. на инв. проекти на ТПМ и АС..."

При декриптиран на оферта на ДЗЗД „МСМ Атом 2022“ е констатирано наличие на Декларация за оглед по образец, с дата на извършване на огледа 01.11.2022 г., подписана от Георг Д. - „Техник, инвеститорски контрол“. Не е спазена предвидената в документацията процедура - не е изпратена предварителна заявка на посочения имейл адрес на Цветан Симеонов и не са уведомени оторизираните от Възложителя лица за намерението за извършване на оглед. Служителят /ищецът, бел.моя/ не се е свързал с оторизираните лица и не е уведомил, нито е поискал разрешение за провеждане на въпросния оглед. Без да е оторизиран от Възложителя, Г. Д. е подписал декларация за оглед на цитирания обект от името на Възложителя за участник ДЗЗД „МСМ Атом 2022“ с дата 01.11.2022 г. Декларацията за оглед е подписана и от Юлиян Гев - управител на „МСМ Труп 07“ ЕООД съдружник в обединение ДЗЗД „МСМ Атом 2022“. По този начин служителят е осъществил нарушение на трудовата дисциплина по смисъла на чл. 190, ал. 1, т. 4 от Кодекса на труда - злоупотреба с доверието на работодателя и 190, ал. 1, т. 7 от Кодекса на труда - други тежки нарушения на трудовата дисциплина, а именно неоторизирано подписване на документ в нарушение на правилата на обявената обществена поръчка. Изложените факти пораждаат сериозни съмнение за истинността на подписания от Г. Д. документ „Декларация за оглед“ за участник ДЗЗД „МСМ Атом 2022“ и създават риск от опорочаване на процедурата по ЗОП, както и уронване на доброто име и репутацията на Дружеството пред трети страни. Нарушението на трудовата дисциплина е установено от Изпълнителен директор на 08.12.2022 г чрез лично запознаване с подписаната от Г. Д. Д. „Декларация за оглед“ за участник ДЗЗД „МСМ Атом 2022“.

Съдът намира, че уволнението е незаконосъобразно наложено.

Съгласно чл. 186 КТ, нарушението на трудовата дисциплина представлява

виновното изпълнение на трудовите задължения. Общата презумпцията за вина по чл. 45, ал. 2 ЗЗД е приложима **само ако бъде доказана противоправност** наред с останалите правно релевантни факти - деяние, вреда и причинна връзка. Противоправността следва от установени нормативни или ненормативни правила, които не са спазени или са нарушени.

Според цитираното съдържание на заповедта, по същество нарушението, за което на ищеца е наложено най-тежкото наказание „дисциплинарно уволнение“, се състои в *„неоторизирано подписване от страна на ищеца на документ в нарушение на правилата на обявената обществена поръчка“*, и по-конкретно: ищецът *„не се е свързал с оторизираните лица и не е уведомил, нито е поискал разрешение за провеждане на въпросния оглед. Без да е оторизиран от Възложителя, Г. Д. е подписал декларация за оглед на цитирания обект от името на Възложителя за участник ДЗЗД „МСМ Атом 2022“ с дата 01.11.2022 г.“*

Независимо че исковата молба съдържа такова оплакване, от страна на ответника-работодател не се твърди и не се установява кое свое задължение по длъжностна характеристика или според трудовия си договор ищецът е нарушил, нито се твърди и обосновава ищецът да е бил предварително запознат с условията и специалните изисквания на ответника-работодател към потенциалните участници в обществената поръчка.

Напротив, самият Отговор на исковата молба съдържа признание на работодателя, че претендира отговорност на своя служител, без да е необходимо, според ответника, трудовият договор иили длъжностната характеристика да предвиждат правило за работата на ищеца във връзка с обществените поръчки, а „лоялността“ на служителя изисквала да уведомява работодателя при наличие на желаещи за оглед, за да получи необходимото разрешение или отказ. От страна на ответника в Отговора се подчертава, че *обществените поръчки по своята същност са източник на повишена опасност за физическите лица, които са възложители, с оглед възможните административно-наказателна, наказателна и имуществена отговорност при неспазване на нормативните правила*, но този аргумент на още по-голямо основание предполага именно работодателят, който в случая е Възложител на обществена поръчка, да подготви всички свои служители, чиято работа ще има значение за законосъобразното провеждане на процедурата, като ги запознае със специалните изисквания и правила на процедурата, в това число да подготви предварително и ищеца.

Поради изложеното, дори и да се приеме за доказано, че ищецът е извършил посочените в уволнителната заповед фактически действия, дисциплинарно нарушение по смисъла на чл. 186 КТ не е допуснато от ищеца, тъй като не се установява същите фактически действия и бездействия да нарушават нормативно или договорно установено правило за работата на ищеца. Следва, че дисциплинарно наказание „уволнение“, наложено на ищец, е незаконосъобразно и следва да бъде отменено, при което се явява основателен и предявеният обусловен иск за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност при ответника, като се има предвид, че след изтичане на първоначално определения 6-месечен срок за изпитване трудовият договор е трансформиран в такъв за неопределен срок.

Относно иска по чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. чл.225, ал.1 КТ - за обезщетение в размер на 8 456,12 лв. (брутен размер):

Ищецът твърди последен пълен отработен месец ноември 2022 г., като счита, че брутното трудово възнаграждение, което следва да служи за база на изчисленията относно размера на обезщетението за оставане без работа е в размер на 2795,86 лв. - полученото за ноември БТВ с включена т.нар. сума за социални нужди (която се твърди като възнаграждение с постоянен характер) и намалена със сумата 400 лв. – коледна добавка (която ищецът признава, че не е с постоянен характер).

В проведеното на 04.10.23 г. изрично е указано, че в доказателствена тежест на ищеца е да установи, че плащанията за социални нужди са такова плащане с постоянен характер, което следва да се калкулира в размера на БТВ, което да служи като база на изчисленията относно обезщетението за оставане без работа. От страна на ищеца е проведено успешно доказване на това обстоятелство.

Съгласно чл. 228, ал. 1 КТ, брутното трудово възнаграждение за определяне на обезщетенията по този раздел (в това число по чл. 225 КТ) е полученото от работника или служителя брутно трудово възнаграждение за месеца, предхождащ месеца, в който е възникнало основанието за съответното обезщетение, или последното получено от работника или служителя месечно брутно трудово възнаграждение, доколкото друго не е предвидено. Смисълът на нормата е база на изчисленията за обезщетенията (в това число и обезщетението по чл. 225 КТ), да бъде възнаграждението, получено от служителя за месеца, който предхожда прекратяването на трудовото правоотношение, защото това е възнаграждението, което съответства на последно актуалната натовареност на служителя.

Съгласно чл.17 ал.1 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ), в брутното трудово възнаграждение за определяне на обезщетенията по чл. 228 КТ 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 по чл. 259 КТ;
5. възнаграждението по реда на чл. 266, ал. 1 КТ;
6. възнаграждението, заплатено при престой или поради производствена необходимост, по чл. 267, ал. 1 и 3 от КТ;
7. възнаграждението по реда на чл. 268, ал. 2 и 3 от КТ.

Видно е, че допълнителните възнаграждения, които се включват в брутното трудово възнаграждение за определяне на обезщетенията по чл. 228 КТ, не са само с постоянен характер (предвидените в чл.17 ал.1, т. 3 от НСОПЗ). Допълнителните

възнаграждения, които се включват в брутното трудово възнаграждение за определяне на обезщетенията по чл. 228 КТ могат да бъдат и такива възнаграждения, кои не са с постоянен характер, но са определени според прилаганите системи за заплащане на труда (предвидените чл.17 ал.1, т. 2 от НСОПЗ).

Отделно от това, формираната задължителна съдебна практика изяснява, че за да се приеме едно допълнително възнаграждение за елемент от брутното трудово възнаграждение, следва същото да бъде предвидено за плащане нормативно или с акт на работодателя, като това се отнася не само за възнагражденията с постоянен характер (предвидените в чл.17 ал.1, т. 3 от НСОПЗ), но и за допълнителните възнаграждения, определени според прилаганите системи за заплащане на труда (предвидените чл.17 ал.1, т. 2 от НСОПЗ).

Така, с Решение № 159 от 13.08.2018 г. на ВКС по гр. д. № 3836/2017 г., IV г. о., ГК, и Решение № 181/22.07.2015 г. по гр. дело № 4554/2014 г. на IV г. о. на ВКС: постановени по реда на чл. 290 ГПК, *е прието, че допълнителните плащания (сред които и бонусите) представляват възнаграждения по смисъла на чл.17 ал.1, т. 2 от НСОПЗ* (за които нормата не изисква да са с постоянен характер) *и също се вземат предвид при обезщетенията по чл. 228 КТ само ако имат характеристиката на допълнително възнаграждение, регламентирано от работодателя и дължимо според прилаганите системи за заплащане на труда*. В разгледания от върховния съд случай по гр. д. № 3836/2017 г., IV г.о. ищецът е претендирал, че в брутното трудово възнаграждение за последен пълен отработен месец се включват получените от работника за месеца, предхождащ месеца, в който е възникнало основанието за обезщетението, ангажирано работно време, извънреден труд над нормата, безплатна храна, помощи за отопление, за "Ден на миньора", допълнително осигуряване. За тези плащания върховният съд е намерил, че не са предвидени като допълнителни възнаграждения в Колективен договор, с индивидуалния договор, или в друг вътрешен акт на работодателя, поради което не могат да бъдат определени като възнаграждение по смисъла на чл.17 ал.1, т. 2 от НСОПЗ. Видно е, че ако в разгледания от върховния съд случай същите плащания бяха изрично и правно регламентираны, то решаващият извод би бил обратен – че допълнителното плащане следва да участва в размера на БТВ за последен месец, на база на което да бъде определен размерът на обезщетението за оставане без работа.

В разглеждания сега случай трудовият договор не придвижда т. нар. социални плащания, но от неоспореното заключение на назначената по почин на ищеца експертиза, изготвена от вещото лице Т. М. се изяснява, че плащането за социално битово и културно обслужване (СБКО) е регламентирано в т. 52 и 54 от Колективния трудов договор от дата 07.10.2022 г., като това плащане е предвидено да бъде извършвано към всички служители ежемесечно, с изключение само на служителите, които ползват разрешен неплатен годишен отпуск.

По изложените съображения съдът намира, че обезщетението за оставане без работа по чл. 225 КТ подлежи на изчисляване въз основа на полученото от ищеца БТВ за последен пълен отработен месец ноември и в твърдения от ищеца размер, а именно 2795,86 лв. - полученото за ноември БТВ с включена т.нар. сума за социални нужди (която се твърди като възнаграждение с постоянен характер) и намалена със сумата

400 лв. – коледна добавка, видно от неоспорения конкретен размер на плащанията, посочени във фиша за заплата за м. ноември 2022 г.

При извършената в осз от 04.10.23 г. констатация от Трудовата книжка на ищеца серия Р № 426720, се установява, че след вписано прекратяване на трудовия договор с ответника - прекратяване от дата 09.02.2022 г., има отбелязване за започване на работа по следващ трудов договор с дата на постъпване 09.01.2023 г.

За оставане без работа в периода 10.12.2022 г.-08.01.2023 г. след уволнението, при извършените от съда по реда на чл. 162 ГПК изчисления следва, че е дължимо обезщетение в размер на **2033,35 лв.** = (2795,86 лв./22 раб. дни от. м. ноември = 127,08 лв. средно дневно БТВ) x 16 работни дни в периода 10.12.2022 г.-08.01.2023 г. Денят на уволнението 09.12.2022 г. не се включва в изчисленията, тъй като този ден е бил отработен при ответника.

Като обезщетение за по-ниско платена работа при нов работодател за периода от 09.01.2023 г. до края на законовия 6-месечен период /09.05.2023 г./, при извършените от съда по реда на чл. 162 ГПК изчисления следва, че е дължимо обезщетение в размер на **4092,62 лв.** Разликата между получаването при ответника до уволнението БТВ и получаваното при нов работодател след уволнението в размер на 49,91 лв. като средно дневно БТВ = (2795,86 лв./22 дни от. м. ноември = 127,08 лв. средно дневно БТВ) – (1697,70 лв./22 = 77,17 лв. средно дневно БТВ). Така получената разлика в размер на 49,91 лв. като средно дневно БТВ представлява загубеният от ищеца поради незаконното му уволнение средно дневен доход за един работен ден, а за 82 работни дни, които се включват в периода 09.01.2023 г.-09.05.2023 г., ищецът е получил с общо 4092,62 лв. по-ниско възнаграждение при новия работодател.

Общо – за оставане без работа и за компенсиране на разликата с получаваното по-ниско възнаграждение при новия работодател са дължими **6125,97 лв.**, до която сума искът по чл. 225, ал. 1 КТ се явява основателен, като искът подлежи на отхвърляне за разликата над 6125,97 лв. до пълния претендиран размер 8 456,12 лв.

Относно иска по чл. 86, ал. 1 ЗЗД – за 43,88 лв. като обезщетение за забава относно изплащането на обезщетението по чл. 225, ал. 1 КТ за забава в периода 09.12.22 г.- 09.02.23 г.:

Материално правната разпоредбата на чл. 228, ал. 3 КТ, според която обезщетенията по този раздел, дължими при прекратяване на трудовото правоотношение, се изплащат не по-късно от последния ден на месеца, следващ месеца, през който правоотношението е прекратено, освен ако в колективния трудов договор е договорен друг срок. След изтичане на този срок работодателят дължи обезщетението заедно със законната лихва), е неприложима към случая, тъй като не касае обезщетението по чл.225, ал. 1 КТ, което не възниква от прекратяването, а от последващ факт - оставането без работа. Поради това този иск се явява изцяло неоснователен.

Съгласно чл. 84, ал. 2 от ЗЗД, когато няма определен ден за изпълнение, длъжникът изпада в забава, след като бъде поканен от кредитора. От страна на ищеца, чиято е доказателствената тежест, не са ангажирани доказателства, за отправена покана

чл. 84, ал. 2 от ЗЗД за изплащане на обезщетение за оставане без работа, поради което забава на ответника е налице, съответно законна лихва върху обезщетението по чл. 225 КТ се дължи от датата на депозиране на настоящата искова молба.

При този изход на спора и на основание чл. 78, ал. 1 ГПК на ищеца се следва присъждане на сторени съдебни разноски за адвокатско възнаграждение в размер – **1451,03 лв.** (от претендирани в размер на 1600 лв. общо за четирите иска и като се приеме, че по 1/3 част от договорения и изплатен адвокатски хонорар се следва за всеки от двата непарични иска, както и 1/3 част общо за двата парични иска).

На основание чл. 78, ал. 6 ГПК ответникът следва да заплати в полза на съда сумата **405,04 лв.** - държавни такси за исковете по чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т.3 КТ (80 лв., 80 лв., 245,03 лв.), както и **250 лв.** – изплатен от бюджета на съда, вместо ищеца, възнаграждение за експертиза по спора за допълнителните възнаграждения.

На основание чл. 78, ал. 3 ГПК ищецът следва да заплати на ответника **9,31 лв.** юрисконсултско възнаграждение (при следващо се за пълна неосонвателност възнаграждение в размер на 100 лв.)

Мотивиран от изложеното, СЪДЪТ

РЕШИ:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО И ОТМЕНЯ, на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, дисциплинарното уволнение на Г. Д. Д. с ЕГН *****, извършено със Заповед № 36/09.12.2022 г.

ВЪЗСТАНОВЯВА, на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ, Г. Д. Д. с ЕГН *****, на заеманата преди уволнението длъжност „техник, инвеститорски контрол“ при „Т***** ЕАД.

ОСЪЖДА, на основание чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 КТ, „Т***** ЕАД с ЕИК ***** да заплати на Г. Д. Д. с ЕГН ***** сумата **6125,97 лв.** (бруто) –представляваща общо: обезщетение за оставане без работа в периода 10.12.2022 г.-08.01.2023 г., както и обезщетение в размер на разликата с получаваното по-ниско възнаграждение при нов работодател за периода от 09.01.2023 г.-09.05.2023 г., ведно със законната лихва върху сумата **6125,97 лв.**, считано от датата на исквата молба (09.12.2022 г.) до окончателното изплащане, както и сумата **1451,03 лв.** – съдебни разноски.

ОТХВЪРЛЯ предявените от Г. Д. Д. против „Т***** ЕАД икове: по чл. 225, ал. 1 КТ – за разликата над **6125,97 лв.** до пълния претендиран размер **8 456,12 лв.**, както и искът по чл. 86, ал. 1 ЗЗД – за **43,88 лв.**, претендирани като

обезщетение за забава относно изплащането на обезщетението по чл. 225, ал. 1 КТ и за забава в периода 09.12.22 г.- 09.02.23 г.

ОСЪЖДА „Т***** ЕАД с ЕИК ***** да заплати в полза на СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД , на основание чл. 78, ал. 6 ГПК, сумата **405,04 лв.** - държавни такси, както и **250 лв.** – изплатено от бюджета на съда възнаграждение за експертиза.

ОСЪЖДА Г. Д. Д. с ЕГН ***** да заплати на „Т***** ЕАД с ЕИК ***** сумата **9,31 лв.** – съдебни разноски.

ПОСТАНОВЯВА ПРЕДВАРИТЕЛНО ИЗПЪЛНЕНИЕ на съдебното решение, на основание чл. 242, ал.1 ГПК – в частта за **6125,97 лв.** обезщетение за оставане без работа.

Банкова сметка на Г. Д. Д.:

BG 07 CECB 979050 H 1683101

Решението може да бъде обжалвано пред Софийски градски съд с въззивна жалба в 2-седмичен срок, считано от датата на връчване на препис от решението.

Съдия при Софийски районен съд: _____