

# РЕШЕНИЕ

№ 471

гр. Бургас, 09.11.2021 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – БУРГАС, III ВЪЗЗИВЕН ГРАЖДАНСКИ  
СЪСТАВ**, в публично заседание на двадесет и шести октомври през две  
хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател: Росен Д. Парашкевов  
Членове: Йорданка Г. Майска  
РАДОСТИНА П. ПЕТКОВА

при участието на секретаря Жанета Д. Граматикова  
като разгледа докладваното от РАДОСТИНА П. ПЕТКОВА Въззивно  
гражданско дело № 20212100501721 по описа за 2021 година

Производството по делото е по реда на чл.258 и сл. вр. с чл. 310, ал. 1, т. 1 и сл. ГПК и е образувано пред настоящата съдебна инстанция по повод въззивна жалба на въззивникът - ответник **Д.Г. М.**, ЕГН \*\*\*\*\*, адрес: гр. Б., ж. к. “Л.”, бл. \*\*, вх. \*, ет. \*, подадена чрез упълномощения му процесуален представител адв. Живко Бойчев- БАК против решение от 860 от 05.08.2021 г., постановено по гр. дело № 2992/2021 г. по описа на РС-Бургас, с което са отхвърлени предявените от него срещу ответника „ДИТСМАНН“ АД, ЕИК: 831914845, със седалище и адрес на управление: гр. София, ул. Козлодуй № 14, административна сграда блок А, ет. 3, представлявано от Александр Амаури и Франсоа Еван Жаверзак, икове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1- 3 вр. с чл. 225, ал. 1 от КТ за признаване на уволнението му за незаконно и отмяна на заповед № 249/26.10.2010 г., с която е извършено, за възстановяване на ищеца на заеманата от него преди уволнението длъжност „м. м. и.“, и за осъждане на ответника да му заплати обезщетение в размер на 15193.14лв. за времето, през което ищецът е останал без работа поради незаконосъобразното уволнение, както и в частта, с която в тежест на ищеца е възложено заплащане на направените от ответника разноски по делото в размер на 200 лв.

Въззивникът Д.Г. М. е изразил недоволство от обжалваното решение, с твърдения, че същото е неправилно и незаконосъобразно. Счита, че районният съд неправилно е приел извършения от работодателя подбор за законосъобразен. Сочи, че въпреки наведените в

исквата молба съображения, липсват ангажирани от работодателя доказателства, че подборът е извършен реално и надлежно съобразно представения за това протокол, съставен от назначената нарочна комисия. На следващо място въззивникът счита, че в подбора не са включени всички работници, заемащи длъжността на ищеца, както и, че няма данни кой е определил критериите за извършването му и как е определена относителната им тежест, въпреки изискването на чл. 329 от КТ и двата критерия „квалификация“ и „справяне с работата“ да имат еднаква тежест. Излага оплаквания за пороци в работната на комисията, извършила подбора, в т.ч. за работната на отделните ѝ членове, по съображения, че комисията не е работила в екип, а единият от членовете ѝ изобщо не бил запознат с досиетата на служителите, измежду които е извършен подборът. Твърди също така, че съдът е допуснал процесуално нарушение като не е обсъдил твърденията му, изложени в исквата молба за допуснато от работодателя нарушение на принципа на добросъвестността по смисъла на чл. 8 от КТ, в т.ч. и не е дал на ищеца указание за наличие на доказателствената тежест за установяване на твърдяната от него злоупотреба с право. Сочи, че въпреки това, за установяване на тези твърдения, ищецът е направил доказателствени искания по т. 4 и т. 5 от исквата молба, които не са уважени от съда. По подробно изложените в жалбата съображения, моли за отмяна първоинстанционното съдебно решение и постановяване на ново, с което исковете му да бъде уважени. Направено е доказателствено искане по чл. 190 от ГПК, което е уважено от въззивната инстанция. В съдебно заседание, въззивникът чрез упълномощения си процесуален представител поддържа въззивната си жалба и моли за уважаването ѝ. Претендира присъждане на разноските по делото.

В срока по чл.263, ал.1 ГПК въззиваемия –ответник „ДИТСМАНН“ АД, чрез упълномощения си по делото процесуален представител – юрисконсулт Златарев е депозирал писмен отговор, в който е заявил, че счита въззивната жалба за неоснователна, а обжалваното решение за правилно, законосъобразно, постановено в съответствие с материалния и процесуалния закон и в пълна кореспонденция със събраните по делото доказателства и установената въз основа на тях фактическа обстановка. Посочил е, че в хода на делото е установена законосъобразността на уволнението, както и, че ответникът е заплатил на ищеца обезщетенията по чл. 220 и чл. 222, ал. 1 от КТ. Излага съображения за неверност на твърденията на ищеца за липса на реално и надлежно проведен подбор, както и за възраженията му, че в подбора не били включени всички служители. Сочи, че представения протокол за извършения подбор и проведения разпит на св. М. доказват, че подборът е извършен общо и за двете длъжности „м.“ и „м. м. и.“, тъй като същите са със сходни по характер задължения. Навежда доводи, че събраните свидетелски показания изцяло кореспондират с приетите по делото писмени доказателства. Изразява несъгласие с твърденията на въззивника, че съдът не е разпределил доказателствената тежест и не е обсъдил наведените твърдения в исквата молба за нарушение на чл. 8 от КТ, тъй като в доклада на съда е указано, че в тежест на ищеца е да докаже всички възражения, изложени в исквата му молба. Счита, че правилно районният съд е отхвърлил доказателствените искания на ищеца по т. 4 и т. 5 от исквата молба, по съображения, че доводите за незаконосъобразност на уволнението на ищеца поради извършено масово уволнение и, че поради това, че уволнението е извършено с цел да се намали фонд работна заплата са ирелевантни за законосъобразността на атакуваната заповед. Моли въззивния съд да не уважава тези доказателствени искания на ищеца, направени във въззивната жалба, поради тяхната ирелевантност по делото. По подробно изложените в писмения отговор съображения моли за потвърждаване на обжалваното решение, с което исковете са

отхвърлени, както и за присъждане на разноските за въззивната инстанция. В съдебно заседание, въззиваемото дружество, чрез упълномощения си процесуален представител поддържа писмения си отговор по въззивната жалба и моли за потвърждаване на обжалваното решение. Излага съображения, че е налице реално съкращаване в щата и не е налице злоупотреба с право от страна на работодателя.

Бургаският окръжен съд, взе пред вид събраните по делото доказателства, становищата на страните и като съобрази закона намира за установено от фактическа и правна страна следното

Предявени са искиове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1- т.3 вр. с чл. 225, ал. 1 от КТ за признаване за незаконосъобразно и отмяна на уволнението на ищеца, извършено с предизвестие от 25.10.2021г. и заповед № 249/26.10.2010., издадена от ответното дружество за прекратяване на трудовото правоотношение между страните, считано от 25.05.2020г. на основание чл.328, ал.1, т. 2, предл. 2 от КТ, за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност „м. м. и.“ и за осъждане на ответника да заплати на ищеца обезщетение в размер на 15193.14лв. за времето, през което ищецът е останал без работа поради незаконосъобразното уволнение,.

С обжалваното решение, районният е отхвърлил изцяло предявените искиове, като е приел, че е налице реално съкращаване на щата и, че извършения от работодателя подбор е законосъобразен.

След служебна проверка на обжалваното решение, извършена на основание чл.269 от ГПК, въззивният съд не установи съществуването на основания за нищожност или недопустимост на същото, поради което намира, че то е валидно и допустимо.

С оглед самостоятелна преценка на събраните по делото доказателства и направените в жалбата оплаквания настоящата съдебна инстанция намира въззивната жалба за неоснователна по следните съображения:

По делото не е спорно, а и от данните по делото е установено, че между страните е съществувало трудово правоотношение, по силата на което ищецът е заемал длъжността „м. м. и. “ в предприятието на ответното дружество.

С писмено предизвестие, връчено на ищеца на 25.02.2021г., ответният работодател го е уведомил, че поради съкращение на щата в предприятието и намаляване на щатните бройки за заеманата от ищеца длъжност, на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. второ вр. с чл. 326, ал. 2 от КТ от КТ, едностранно прекратява трудовото му правоотношение с 30 дневно предизвестието, считано от денят, следващ връчване на предизвестието. Без да спазва срока на даденото предизвестие, с атакуваната заповед № 249 от 26.02.2021г. ответният работодател е прекратил трудовото правоотношение с ищеца, считано от 26.02.2021г. на основание чл.328, ал.1, т. 2, предл. 2 от КТ. Заповедта е връчена на ищеца на 25.02.2021г. срещу подпис.

Предвид направеното от ищеца оспорване на заповедта за уволнение, законосъобразността ѝ следва да се преценява от съда съобразно съответствието на посоченото в нея основание за това и действителното фактическо положение. Съобразно правилно разпределената от районния съд доказателствената тежест в тежест на работодателя е да докаже законосъобразно упражняване на правото да прекрати трудовото правоотношение с ищеца на соченото в заповедта основание, т.е. да докаже, че е налице твърдяното реално съкращаване на щата чрез намаляване на заеманата от ищеца длъжност с двама служители.

Досежно фактическото основание в заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение – реално съкращаване на щата по смисъла на чл. 328, ал.1, т. 2, предл. второ от ЗЗД, по делото се установява, че със заповед № 56 от 19.10.2020 г. за утвърждаване на структурни промени в списъчния състав съгласно щатно разписание от 24.07.2020г. е

наредено закриване на щатни бройки в Оперативен център – Бургас, а с последаща заповед № 57 от 19.10.2020 г. е утвърдено ново щатно разписание от 20.10.2020г. на длъжностите, считано от 20.10.2020 г., като за Оперативен център – Бургас числеността за длъжността на ищеца - „м. м. и.“ е намалена от 14 на 12 служители. Въз основа на тези данни правилно районният съд е приел, че ангажираните по делото доказателства за утвърдено ново щатно разписание доказват реалното намаляване на щата, като липсата на новоназначени служители след съкращаването на щата е видно и от събраните пред въззивната инстанция писмени доказателства.

С оглед обстоятелството, че извършеното съкращаване в щата касае намаляване на щатната численост на две щатни бройки на еднородни длъжности, в изпълнение на задължението си по чл. 329 от КТ работодателят е извършил подбор измежду всички служители, заемащи длъжността „м. м. и.“ с цел да уволни тези от тях, които са с най-ниска квалификация и работят най-некачествено.

По делото е представената заповед № 58/20.10.2020 г., с която работодателят е назначил комисия за извършване на подбор на служителите, заемащи длъжностите, които се съкращават във връзка с утвърденото ново щатно разписание от 20.10.2020 г., състояща се от трима членове –двама на длъжност зам.управител и един на длъжност човешки ресурси. Установява се, че назначената комисия е съставила протокол от 22.10.2020 г. за извършения подбор при спазване на следните критерии: „образование и професионална квалификация“ /скала от 1 до 5/ и „оценка за работата“ /скала от 1 до 10/. От съдържанието на протокола е видно, че подборът по отношение на длъжността „м. м. и.“ е извършен между всички лица, заемащи тази длъжност – общо 14 служители, в т.ч. и ищеца Д. М., като в обща графа, озаглавена „м.“ са включени общо 23 служители, от които 14 –те служители на длъжността на ищеца „м. м. и.“, така и 9- мата служители на длъжности „м.“, „с. м.“ и „м., п. о.“. Съгласно извършеното оценяване, ищецът и колегата му Г. Г. са получили най-ниска осреднена оценка в размер на по 5.5 точки, образувана от оценките по първия показател „образование и квалификация“ – с оценка от максималните 5 точки, а по вторият показател „оценка на работата“ – с оценка от 6 точки от максимално възможни 10 точки.

Пред първата инстанция са ангажирани гласни доказателства, като е разпитан свидетеля Ч. М. – 3-у. на ответното дружество, който е втория от членовете на комисията по подбора. В показанията си свидетелят е посочил, че подборът е извършен между служителите в офиса на дружеството в гр. Бургас по зададените от работодателя – „управлението в София“ критерии, описани в протокола. От показанията му се установява, че макар, че длъжностите „м.“ и „м. м. и.“ се припокриват и са почти идентични, подборът за тях е направен поотделно, тъй като работодателят е обособил тези длъжности като отделни. Свидателят сочи, че оценките са давани на базата на погледа за работата за всеки от служителите, в т.ч. оценка и от наблюдението му като зам. управител, така и при съобразяване на мнението на преките ръководители на оценяваните служители, което е дадено в устна форма след консултации с тях. По отношение критерия за образование и квалификация, от показанията се установява, че оценка е дал третият член на комисията, заемащ длъжността „Човешки ресурси“, като свидетелят сочи, че не е проверявал образованието, нито се е запознавал с досиетата на служителите, тъй като неговата работа, в т.ч. и на първия член на комисията по подбора е била да оценяват техническите способности на служителите. Свидателят заявява, че след извършения подбор оценките на ищеца и още един негов колега на същата длъжност били най-ниски, поради което те били съкратените двама служители длъжността „м. м. и.“. Соочи, че след съкращаването, работодателят не е назначавал други лица на длъжността на ищеца.

Гореустановената фактическа обстановка е правилно възприета от районния съд, като с оглед установените факти в рамките на заявените в жалбата оплаквания, от правна страна настоящата инстанция намира следното:

Съгласно Тълкувателно решение № 3 от 16.01.2012 г. на ВКС по т. д. № 3/2011 г., ОСГК, преценката на работодателя по чл. 329 от КТ - кой от работниците и служителите има по-висока квалификация и работи по-добре подлежи на съдебен контрол в производството по иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ при упражняването, на който съдът проверява, основават ли се приетите от работодателя оценки по законовите критерии по чл. 329 от КТ на действително притежаваните от работниците и служителите квалификация и ниво на изпълнение на възложената работа, в рамките на направеното от ищеца оспорване.

В жалбата се твърди, че подборът е незаконосъобразен, тъй като в него не са участвали всички работници и служители на съкращаваните длъжности. Видно от протокола в подбора в него са участвали всички общо 14 служители на заеманата от ищеца длъжност „м. м. и.“, които са оценявани по еднакви критерии / в т.ч. и точкова система/, съответстващи на законовите изисквания на чл. 329 от КТ за образование и квалификация и за изпълнение на работата. Заедно с тях, описани в една и съща графа в протокола за подбор по същите критерии и показатели са оценявани и служителите, заемащи длъжността „м.“, която длъжност от свидетелските показания се установява, че е със сходни трудови функции, макар същите да не съвпадали напълно. Това означава, че макар подборът да е извършен поотделно за длъжността „м.“ и за длъжността „м. м. и.“, всички служители на тези длъжности са участвали в него при еднакви условия. Предвид това съдът намира за неоснователно възражението в жалбата, че в подбора не са участвали всички служители на заеманата от ищеца длъжност.

На следващо място в жалбата ищецът оспорва наличието на обективно съответствие на оценката му по отделните показатели с професионалните му качества и подготовка. С оглед задължението на съда при оплакване да проверява обективното съответствие на оценката по приетите от работодателя показатели с действителните качества на работника, по този въпрос намира следното:

По делото не се спори, а и от данните се установява, че всички служители, както на длъжността на ищеца, така и тези на длъжността „м.“ са имали нужното образование и квалификация, за което по този критерий всички, в т.ч. и ищеца са оценени с максималните 5 точки. Що се касае до вторият критерий „оценка на работата“ работодателят е включил четири показателя, по които служителите да бъдат оценявани, като в жалбата си въззивникът оспорва дадената му ниска оценка от 6 т. от максималните 10 т., но без да сочи конкретни съображения за кой от четирите показатели счита, че оценката му не е обективна. В тази връзка въззивната инстанция намира, че с оглед доказателствената тежест, която носи чрез ангажираните свидетелски показания работодателят е провел успешно доказване на съответствието на дадената на ищеца оценка по втория критерий „оценка на работата“ с обективните му качества съобразно всеки от посочените в протокола за подбор показатели. Видно от показанията, същите не са опровергани, а напротив потвърждават дадената в протокола оценка на ищеца, изградена на мнението на преките му ръководители и личните впечатления на оценяващия член на комисията при подбора - свидетелят М. на длъжност зам. д. , който е посочил, ищецът не е спазвал работното си време, закъснявал е или си е тръгвал по-рано, като по този начин давал лош пример на по-нискостоящите от него, като наред с това много мудро изпълнявал задълженията си. Установено е също така, че оценяването както на ищеца, така и на всички служители по критерия за оценка на работата е извършена по един и същи начин - чрез мнение на преките ръководители и лични впечатления на зам. управителите.

Що се касае до възраженията в жалбата, че в противоречие с показанията на свидетеля за горепосочените нарушения на трудовата дисциплина на ищеца, свързани с неспазване на работното време не били налагани дисциплинарни наказания, следва да се отбележи, че показател при подбора за наличието на наложени дисциплинарни наказания не

е посочен. В тази връзка в съдебната практика се приема, че работодателят сам преценява дали да ангажира дисциплинарната отговорност на служителя си за нарушенията на трудовата дисциплина. Затова в случая, независимо, че за установеното в показанията на свидетеля неспазване на работното време няма данни ищецът да е бил санкциониран дисциплинарно, тъй като посочените обстоятелства са включени като един от показателите в критерия за „оценка на работата“, те правилно са взети предвид при оценяването.

По гореизложените съображения настоящата инстанция намира, че в случая е налице обективно съответствие на дадената на ищеца оценка при подбора и по двата критерия, като изложените в свидетелските показания обстоятелства в тази връзка не бяха опровергнати.

На следващо място в жалбата са направени възражения, че по делото не е установено кой е определил критериите за подбор, както и подкритериите, въз основа на които е следва да се извърши подбор, както и, че липсва посочване на кой от двата критерия - квалификация или справяне с работа работодателят е дал по-голяма тежест при подбора, с оглед обстоятелството, че в нормата на чл. 329 от КТ за тях е използван съюзът „и“.

В съдържанието заповедта за създаване на комисия по подбора, действително работодателят не е посочил конкретните критерии, респ. подкритерии за извършването му, както и на каква тежест дава на всеки от тях при оценяването на служителите. От ангажираните свидетелски показания обаче се установява, че критериите за извършване на подбора са съобщени на комисията в устна форма от управлението на дружеството в София, т.е. от принципала. В тази връзка следва да се отбележи, че в съдебната практика се приема, че няма законово изискване работодателят непременно да обективира действията си по извършване на подбора в писмена форма. Затова преценката по кои показатели да бъде извършен подборът за всяка специфична дейност е предоставена изцяло на работодателя и не може да бъде контролирана от съда, но при оспорване същият следва да докаже, че подборът в извършен по показатели, които съответстват на законоустановените критерии.

В процесния случай видно от протокола за подбор, посочените от комисията два критерия безспорно съответстват на законовата разпоредба на чл. 329 КТ и ТР № 3 /16. 01. 2012 г. на ВКС по тълк. д. № 3 / 2011 г., в т.ч. и определените четири показателя, съставляващи подкритерии на „оценката на работата“ имат за цел именно пълна и обективна преценка кой от служителите работи по-добре.

Досежно възраженията, че не е определена относителната тежест на всеки от критериите, съдът намира, че в случая видно от определената точкова система за оценяване на всеки от критериите и начина на определяне на крайната оценка чрез осредняване на стойността на оценката по всеки от критериите, следва, че работодателят е дал еднаква тежест и на двата критерия. В съдебната практика по този въпрос се приема, че относителната тежест на всеки от критериите за подбор е право на работодателя, което не подлежи на съдебен контрол, тъй като преценката за това е по целесъобразност с оглед нуждите на работодателя.

По така изложените съображения настоящата инстанция намира за неоснователни наведените в жалбата оплаквания в горния смисъл.

Що се касае до оплакването, че комисията по подбора не е работила в екип, а единият от членовете ѝ – св. М. е заявил, че не е бил запознат с досиетата на служителите, измежду които е извършен подбор, настоящата инстанция счита, че няма пречка всеки отделен член от комисията да изследва отделни елементи от показателите по всеки критерий, свързани с подбора, при условие, че дадената оценка е обща. В случая се установява, че помежду си членовете на комисията са разпределили оценяването, като единият член на комисията, на длъжност „Човешки ресурси“ е давал оценки за образованието и квалификацията съобразно приложените в досиетата документи, а останалите двама членове – зам. управители са оценявали техническите способности на служителите. Досежно обстоятелството, че св. М. не се е запознал с досиетата следва да се отбележи, че данните в тях касаят информацията,

свързана с образованието и квалификацията, по който критерий всички служители, в т.ч. и ищеца са получили еднакъв максимален брой точки, т.е. оценката е базата на обективен критерий, основан на документи, а не на субективна преценка. Що се касае до критерия „оценка за работата“ по делото е установено, че данни за обстоятелствата по всеки от показателите му са събирали първите двама от членовете на комисията, които са оценявали техническите способности на служителите. Видно от съдържанието на протокола крайните оценки по всеки критерий са дадени общо от всички членове от комисията, въз основа на множество данни за работата на всеки от служителите, събрани както от лични впечатления на зам. управителите, включени в комисията за подбор, така и въз основа на информация, дадена от преките им ръководители. Затова горните оплаквания съдът счита също за неоснователни.

На следващо място, в жалбата са изложени възражения, че при уволнението, работодателят е действал недобросъвестно като е злоупотребил с правото на подбор, оставяйки на работа служители с по-малък от неговия стаж, с цел да намали плащанията си по фонд работна заплата и наемането на ново служители, които да заменят вече съкратените.

Съдебната практика приема, че злоупотреба с права от работодателя при уволнение на работник или служител по смисъла на чл. 8, ал. 1 от КТ е налице, когато се установи, че единственото му желание, чрез ползване на законово допустимо средство, е да постигне на една единствена цел, а именно прекратяване на трудовия договор с определен/и служител/и, която цел не би могъл да постигне по друг начин, или резултатът би се забавил, оскъпил или предполага сбъждане и на друго условие, което работодателят не желае или не може да изпълни. Злоупотребата с право е упражняване на правото в противоречие с неговото предназначение, противопоставяне на духа и буквата на закона.

В случая както е отбелязано и по –горе работодателят сам преценява по кои критерии и техни показатели да извърши подбора и каква тежест на всеки от тях да придаде. Тази негова преценка не подлежи на съдебен контрол, стига критериите за подбора и техните показатели да съпадат със законоустановените такива по чл. 329 от КТ, които целят именно на работа да останат по- добрите служители, като по този начин се гарантира, че правото на подбор за работодателя няма да се превърне в злоупотреба с правото му за уволнение.

В случая настоящата инстанция намира, че критериите, по които е извършен процесния подбор напълно съответстват на законовите изисквания, тъй като са имали за цел съпоставяне на качествата на служителите, изпълняващи еднакви трудови функции за да останат на работа тези, които по-пълно отговарят на критериите на закона - професионална квалификация и ниво на изпълнение на трудовите задължения. Що се касае до трудовия стаж на ищеца, такъв показател не е включен от работодателя в нито един от критериите, поради което притежавания от ищеца по-голям стаж е без значение за определяне на оценките и за законността на подбора. В случая от данните по делото се установява, че работодателят е извършил подбора при посочените два критерии „образование и квалификация“ и „оценка на работата“ при ясно определени еднакви правила и точково оценяване на служителите.

По гореизложените съображения настоящата съдебна инстанция намира, че в случая са изпълнени всички законови изисквания при извършването на подбора, като същият е извършен добросъвестно без работодателят да злоупотребил с правото си на подбор по смисъл на чл.8, ал. 1 вр. с чл. 329 от КТ. Установи се, че същият е извършен по зададените от работодателя критерии съгласно изискванията на чл. 329 от КТ, за които критерии се установи, че са еднакво приложени спрямо всички оценявани служители и няма данни на някой от тях, в т.ч. и на ищеца да е дадена оценка, несъответстваща на фактическото положение съобразно зададените от работодателя критерии и показатели. С оглед

доказателствената тежест, която носи в тази насока работодателят проведе пълно и успешно доказване на съответствието на дадените на ищеца оценки с действителните му качества, на базата на събрана както за него, така и за останалите участниците в подбора обоснована информация и съобразно установените със заповедта за провеждане на подбора правила и критерии. Не се доказаха и твърденията на ищеца, че след уволнението работодателя е назначил на съкратените длъжности нови служители.

Предвид горното съдът намира извършения подбор за законосъобразен, което означава, че в случая работодателят е упражнил надлежно правото си да прекрати трудовото правоотношение с ищеца поради соченото в заповедта за уволнение основание - съкращение в щата и поради класирането на ищеца /заедно с неговия колега Г. / с най –ниските оценки, както измежду 14- мата служители на неговата длъжност „м. м. и.“, така и измежду всички служители на сходни длъжности „м.“, е попаднал сред лицата, подлежащи на съкращаване. Затова съдът счита, че работодателят е прекратил трудовото правоотношение с ищеца законосъобразно, като на работа са останали работниците, получили по-висока комплексна оценка по двата законови критерия, съгласно чл. 329 от КТ.

Ето защо предявеният иск за признаване незаконността на уволнението следва да бъде отхвърлен като неоснователен, още повече, че по делото не се твърди, нито се установи наличието на неспазена по отношение на ищеца евентуална закрила на някое от основанията посочени в императивната норма на чл. 333 от КТ.

Установената законосъобразност на уволнението на ищеца води до като последица и до неоснователност на претенциите по чл. 344, ал. 1, т. 2 и т. 3 вр. с чл. 225, ал. 1 от КТ - за възстановяване на ищеца на заеманата от него преди уволнението длъжност и за обезщетение поради незаконно уволнение, както и за присъждане на направените от ищеца разноски по делото.

Поради съвпадане на крайните изводи на двете инстанции, обжалваното първоинстанционно решение, отхвърлящо предявените искове по чл. 344, ал. 1, т. 1- т.3 вр. с чл. 225, ал. 1 от КТ като неоснователни следва да бъде потвърдено като правилно и законосъобразно.

На основание чл. 78, ал. 3 и ал. 8 от ГПК вр. с чл. 25, ал. 1 от НЗПП поради неоснователност на въззивната жалба и изцяло отхвърляне на исковете, в полза на въззиваемото дружество -ответник следва да се присъдят направените през въззивната инстанция разноски за юрисконсултско възнаграждение в общ размер от 100лв.

Мотивиран от горното, Бургаският окръжен съд

## **РЕШИ:**

**ПОТВЪРЖДАВА** изцяло решение от 860 от 05.08.2021 г., постановено по гр. дело № 2992/2021 г. по описа на РС- Бургас.

**ОСЪЖДА** Д.Г. М., ЕГН \*\*\*\*\*, адрес: гр. Б., ж. к. “Л.”, бл. \*\*, вх. \*, ет. \* **ДА ЗАПЛАТИ** на „ДИТСМАНН“ АД, ЕИК: 831914845, със седалище и адрес на управление: гр. София, ул. Козлодуй № 14, административна сграда блок А, ет. 3, представлявано от Александр Амаури и Франсоа Еван Жаверзак на основание чл. 78, ал. 3 и ал. 8 от ГПК вр. с чл. 25, ал. 1 от НЗПП сумата от **100 лв.**, представляваща юрисконсултско възнаграждение



пред въззивната инстанция.

На основание чл. 315, ал. 2 от ГПК решението може да се обжалва от страните с касационна жалба пред Върховния касационен съд в едномесечен срок от обявяването му на 09.11.2021г., за която дата страните са уведомени в съдебно заседание.

**Председател:** \_\_\_\_\_

**Членове:**

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

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