

# РЕШЕНИЕ

№ 1048

гр. П., 03.10.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – П., XIX ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ**, в публично заседание на двадесети септември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Ангел Ташев

при участието на секретаря Наталия Димитрова  
като разгледа докладваното от Ангел Ташев Гражданско дело №  
20235220102866 по описа за 2023 година

Производството е по реда на чл.310 и сл. ГПК

Производството е образувано по повод редовна и допустима искова молба на И. А. П., ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес: гр. П., ул. „Л.“ № 2, чрез адвокат П. М. Г. от АК П., с адрес: гр. П., ул. „И. В.“ № 8, ет.1, офис 4, против „ЕС-3“ ООД, ЕИК \*\*\*\*, със седалище и адрес на управление: гр. П., ул. „Т.“ № 5, представлявано от управителя А. В. Ф..

В исковата молба се твърди, че с трудов договор /ТД/ № 44 от 13.05.2022 г. ищцата е била назначена на длъжност „ръководител отдел складово стопанство“ с място на работа в гр. П., ул. „М. В.“ № 11. Сочи, че със Заповед № 5 от 05.06.2023 г. на управителя на търговското дружество, трудовото правоотношение било прекратено на основание чл.328, ал.1, т.2 КТ поради съкращаване на щата.

Излага твърдения за трудовите функции, които е изпълнявала – цялостната дейност по физическото и документално приемане, съхраняване и предаване на стоки, оборудване и материали на склад; организиране на приемането, проверка на качеството, окомплектоването и подреждането на стоките и материалите; оформяне на необходимите документи, трансфер, изписване, отпускане и връщане на стоки и материали и т.н, подробно разписани в длъжностната ѝ характеристика за длъжността, на която била назначена, като съгласно разписаните ѝ задължения била и материално отговорно лице.

Посочва се, че на длъжност „ръководител отдел складово стопанство“, при ответника били назначени двама служители - ищцата и З. К., и изпълнявали идентични трудови функции.

Сочи, че при постъпването ѝ на работа и при подписване на трудовия договор с

работодателя месечното и БТВ било в размер на 1546,43 лева, но след изтичане на уговорения в договора срок за изпитване в полза на работодателя, имали устна уговорка за увеличаване на работната заплата с 15 %. Заявява, че получила на ръка увеличение на трудовото възнаграждение в по-късен етап и не в уговорения размер, без да бъде подписано допълнително споразумение.

Твърди, че на 30.05.2023 г. подала жалба в Д „ИТ“ П. с оплакване за размера на трудовото ѝ възнаграждение и други нарушения на трудовото законодателство извършени от ответника, по която била извършена проверка, а работодателят бил уведомен за нея.

Посочва, че за периода от 02.05.2023 г. до 04.06.2023 г., вкл. била в разрешен от компетентните органи отпуск за временна нетрудоспособност, а на 05.06.2023 г. след като се явила на работа незабавно и била връчена и процесната заповед за прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл.328, ал.1, т.2 КТ, като едновременно със заповедта и било дадено за подпис и уведомление /предизвестие/ за прекратяване, което също подписала.

Твърди, че в средата на месеца май 2023 г. видяла обява за работа в сайта Jobs.bg, публикувана от ответника за нейната длъжност „ръководител отдел складово стопанство“, но наименувана „управител отдел складово стопанство“.

Поддържа, че не е налице соченото от ответника основание за прекратяване на трудово правоотношение, тъй като нямало реално съкращаване на щата, трудовите ѝ функции не са отпаднали, а продължавали да съществуват и се изпълнявали от друго лице. Прекратяването на трудовото правоотношение не било осъществено по съответния ред и от компетентния орган, преди да е извършено уволнението, както и че работодателят не е извършил подбор по смисъла на чл. 329, ал.1 от КТ между лицата заемащи същата/ сходни длъжности.

Смята, че прекратяването на трудовото правоотношение е незаконосъобразно и поради факта, че работодателят е упражнил правото си на уволнение недобросъвестно и в нарушение на разпоредбата на чл.8, ал.1 КТ. Счита, че конкретни факти и обстоятелства, от които могат да се направят подобни изводи били отказът му да увеличи, според устната им договорка трудовото ѝ възнаграждение, предприетите от него действия да назначи друго лице на длъжността ѝ, преди да е прекратено трудовото ѝ правоотношение, чрез публикуваната обява в сайта на търговеца „ДЖОБС.БГ“ ЕООД, ЕИК 175050954, подадената от нея жалба пред Д „ИТ“ П., както и обстоятелството, че била освободена незабавно след явяването ѝ на работа, без да се извърши инвентаризация и да подпише необходимите протоколи за предаване на имуществото, което ѝ било поверено в качеството ѝ на материално отговорно лице.

В резултат на незаконното уволнение останала без работа и счита, че ответникът и дължи обезщетение за незаконното и уволнение за времето от 05.06.2023 г. до 05.12.2023 г. вкл, в размер на 6 БТВ, равняващи се на 9278,58 лева, ведно със законната лихва, считано от датата на предявяване на иска до окончателното изплащане на обезщетението.

По наведените в исковата молба доводи се иска от съда да постанови решение, с което да признае уволнението на И. А. П. за незаконно и отмени Заповед № 5 от 05.06.2023 г.; да възстанови ищцата на предишната и работа „ръководител отдел складово стопанство“ и да осъди ответника да заплати на ищцата обезщетение по чл.225, ал.1 КТ в размер 9278,58 лева, заедно със законната лихва от датата на предявяване на иска до окончателното му изплащане. Претендира разноски.

При така изложените твърдения съдът е сезиран с кумулативно обективно съединени искове с правно основание чл.344, ал.1, т.1-3 КТ, във връзка с чл.225, ал.1 КТ - за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна, за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност и за заплащане на обезщетение за времето, през което ищецът е останал без работа поради уволнението.

В проведеното съдебно заседание, при редовност на призоваването ищцата се явява лично и с пълномощника си адвокат П. Г. от АК П.. Искат от съда да постанови решение, с което исквете да бъдат уважени в цялост. Депозира писмена защита.

На ответната страна е редовно връчен препис от исковата молба и приложенията. В срока по чл.131 ГПК, ответникът депозира писмен отговор, в който оспорва изцяло исквете и счита, че същите са допустими, но неоснователни и недоказани, и моли съда да ги отхвърли.

Не оспорва, че между ищцата и ответното дружество са били налице трудови правоотношения по силата на трудов договор № 44 от 13.05.2022 г. при условията посочен в съдържанието му, ведно с Приложение № 1 към него - Длъжностна характеристика „отговорник склад,, като и двата документа били подписани лично от работника.

Не се оспорва, че на същата длъжност „ръководител отдел, складово стопанство“ преди подписването на трудовият договор с ищцата, бил назначен на Трудов договор № 43 от 07.03.22г. - З. Р. К..

Не се оспорва, че ищцата се е справяла добре и изрядно с трудовите си задължения.

Били неоснователни твърденията изложени в исковата молба за наличието на устна договорка, за увеличаването на трудовото ѝ възнаграждение, за заплащането на заплатата ѝ на ръка, за увеличение на трудовите възнаграждения на всички работници, с изключение на нейното, че същата е получила в един по-късен етап „търсеното“ от нея увеличение на трудовото възнаграждение, но не в уговорения размер от 15%, за провеждането на разговори с нея от каквото и да било естество, въз основа на което е било незаконосъобразно прекратено трудовото ѝ правоотношение за увеличение на трудовите възнаграждения на всички работници, с изключение на нейното

Посочва, че никога не е било давано на ръка на ищцата трудово възнаграждение, като тя е получавала възнаграждението си по банков път. Освен това на повечето от работниците заплатата е била изплащана също по банков път, а на тези, които са били изключения и не са я взимали по банков път, а са я взимали на ръка, са се подписвали на ведомост, като всичко се контролира счетоводно.

Оспорва твърдението, че след като ищцата била възприела обява публикувана от ответника, е била провеждала разговор „дали ще има освобождаване на персонала“. В горния смисъл посочва, че наличието на обяви публикувани в онлайн сайтове за трудова ангажираност не са основание за прекратяването на трудовите правоотношения с работниците, като подобни обяви били качват ежемесечно.

Смята за необяснимо и поведението на ищцата относно подадено оплакване ди Инспекция по труда.

Оспорва, че прекратяването на трудовият и договор е било осъществено в нарушение на закона, без да бъде извършен подбор по смисъла на чл.329, ал.1 КТ, като едновременно със заповедта ѝ за прекратяване на трудовото ѝ правоотношение, тя била подписала и предизвестие, което не отговаряло на обективната истина.

Излага твърдения, че на 31.05.2023 г. в офиса на ответника било проведено Общо събрание между съдружниците, на което било взето решение за назначаване на комисия за подбор на персонала по повод предстоящо съкращаване на щат на длъжност „ръководител отдел складово стопанство“, тъй като от икономическо/финансово естество фирмата била в затруднение да заплаща заплатата на двама работници изпълняващи една и съща длъжност, като и не се налагало двама души да изпълняват един обем от работа, който можел да се осъществи от един единствен служител. На 02.06.23 г. била сформирана комисия състояща се от А. В. Ф. - в качеството ми на управител, А. И. В. - в качеството му на съдружник, както и А. В. Ф. - в качеството ѝ на оперативен мениджър. В този ѝ състав била извършена преценка относно квалификация и начин на изпълнение на възложените задачи от служителите, заемащи длъжност „ръководител отдел складово стопанство“ между ищцата П. и колегата ѝ К.. Посочва какво е съобщила комисията при преценка за прекратяване на трудовото правоотношение на ищцата.

Твърди, че въз основа на извършения подбор била издадена и процесната заповед, като на служителя били изплатени следните обезщетения: по чл. 220, ал.1 КТ, чл. 224, ал 1 КТ.

В проведеното съдебно заседание, при редовност на призоваването, ответникът се представлява от управителя си - А. В. Ф. и адвокат П. К. от АК П., като молят съда да отхвърли исковата претенция в цялост като неоснователна и недоказана. Депозира писмена защита.

Съдът, като съобщи доводите на страните и събраните писмени доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност, намира за установено следното от фактическа страна:

Не се спори по делото, а и видно от представения трудов договор № 44/13.05.2022 г. е, че страните са били в трудово правоотношение, по което ищцата е заемала длъжността „ръководител отдел складово стопанство“ с код по НКПД: 14205007, с място на работа: гр. П., ул. „М. В.“ № 11, при пълно работно време от осем часа, с основно трудовото възнаграждение в размер на 1546,43 лева.

На същата дата на ищцата е връчена и същата се е запознала с длъжностната

характеристика на длъжността „Отговорник склад“.

Трудовото правоотношение на ищеца е било прекратено със заповед № 5/05.06.2023 г., на основание чл.328, ал.1, т.2 КТ – поради съкращаване на щата считано от 05.06.2023 г., връчена в 11:07 часа на 05.06.2023 г.

От ищцата са представени дипломи за висше образование и диплома за професионална квалификация, от които се установява, че е завършила „Бизнес администрация“, с професионална квалификация „Магистър по бизнес администрация“, магистър по специалност „Управление и международен маркетинг“, професионална квалификация по „Офис – мениджмънт“ и „Бизнес администрация“ и професионално обучение „Оператор на компютър“ и „Текстообработване“.

От представените и неоспорени от ответната страна болнични листове се установява, че за периода от 02.05.2023 г. до 04.06.2023 г., ищцата е била в отпуск поради временна неработоспособност.

Ответникът е представил протокол за проведено общо събрание на съдружниците в ответното дружество от 31.05.2023 г.. От него се установява, че са присъствали Александър Филипов и Ангел Вучев, на което са назначили комисия за подбор на персонала по повод предстоящо съкращаване на щат на длъжност „Ръководител отдел складово стопанство“ в следния състав – Александър Филипов, Ангел Вучев и Анна Филипова. Посочено е, че подборът ще се проведе в 08:00 часа на 02.06.2023 г..

Представен и приобщен към доказателства по делото е протокол от 02.06.2023 г., в който са обективирани резултати от проведения подбор, като е посочено, че комисията е определила следните качества/предимства за всеки един от служителите – И. П. и З. К., а именно – за ищцата – добра работа със складов софтуер и стрикто следене на потока от документи в склада, а за другия служител – по-дълъг стаж във фирмата, добро познаване на асортимента от стоки, работа с мотокар, товаро-разтоварни дейности с тежка стока, рязане/разкрояване на профили. Взето е решение, че при проведения подбор резултатите на З. Р. К. са по-добри с оглед на обсъжданите критерии, поради което следва да бъде прекратен договорът на И. А. П..

По делото е приобщена като доказателство заверено копие от административна преписка от Дирекция „Инспекция по труда“ гр. П., образувана по жалба на ищцата, неоспорена от страните. Съдът счита, че следва да обсъди само и единствено приложения Акт № 13-2300460/18.07.2023 г., като релевантен за предмета на делото, а останалите материали от преписката не следва да се обсъждат. От акта се установява, че ответното дружество е извършило следното нарушение: „ЕС-3“ ООД в качеството си на работодател по смисъла на §1, т.1 от допълнителните разпоредби на КТ на 01.06.2023 г. не е уредил, като трудови отношенията при предоставяне на работна сила, като не е сключил трудов договор в писмена форма с лицето С. Д. Д., ЕГН \*\*\*\*\*. Посочено е, че в собственоръчно подписана декларация/попълнена от С. Д. Д., на основание чл.402 КТ, лицето декларирало елементи на трудово правоотношение, а именно, че работи в „ЕС-3“ ООД от „22.05.2023“ на

длъжност „на склад“, с работно време „08:00 ч. до 17:00 ч.“, почивни дни „2“, почивки в работния ден „1“, трудово възнаграждение „1200 лева“. Отражено е, че нарушението е извършено на 01.06.2023 г. в гр. П., когато С. Д. Д. е заварен да работи в обект на контрол „Склад за фотоволтаични материали“, облечен с фирмени дрехи, намиращ се в гр. П., ул. „М. В.“ № 11. Нарушението било констатирано на 07.06.2023г. при преглед на фирмената документация в Дирекция „Инспекция по труда“ гр. П., когато за лицето С. Д. Д. не бил представен трудов говор. При извършена справка по ЕГН на лицето С. Д. Д. в информационната система на ИА ГИТ- Регистър трудови договори, не били установени данни за подадено уведомление за сключен трудов договор между „ЕС-3“ ООД и лицето С. Д. Д.. Актът е получен от управителя на ответното дружество на 18.07.2023 г..

Ангажирани по делото са и гласни доказателства чрез разпит на водените от ответника свидетели И. П. Панчев и Светлозар Запрянов Т..

От показанията на свидетелите се установява, че са служители при ответното дружество и познават ищцата, с която по време на работата си са имали контакти. Посочват, че била част от екипа като складов служител, като снабдявала свидетелите с материали. Налагало се част от материалите да бъдат превозвани с мотокар, като не са виждали това да бъде правено от ищцата, а само от другия служител З., който според свидетелите е вършил по-голяма част от работата в склада. Споделят, че ищцата е изпълнявала задълженията си на компютър. Свидетелят И. П. заявява, че не познава лицето С. Д. и такова лице не е работило при тях, а свидетелят Т. заявява, че лице с името С. е работило в друга фирма, помещаваща се в същия склад и се случвало да му помага.

Съдът кредитира показанията на двамата свидетели, като логични, последователни и взаимно допълващи се, с изключение в частта, в която заявяват, че лицето С. Д. не е работило при ответното дружество, тъй като в тази част същите противоречат на събраните и неоспорени от страните писмени доказателства и в частност административна преписка от Дирекция „Инспекция по труда“ гр. П., образувана по жалба на ищцата.

Съдът намира, че не следва да обсъжда другите доказателства, тъй като същите са неотнормирани към предмета на делото.

Съдът, като съобрази доводите на страните и събраните писмени доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност, намира за установено следното от правна страна:

Районен съд П., 19 състав, е бил сезиран с кумулативно обективно съединени иски с правно основание чл.344, ал.1, т.1, 2 и 3 КТ, във връзка с чл.225, ал.1 КТ.

Тъй като по правилата на чл.154, ал.1 ГПК тежестта, т. е. процесуалното задължение за установяване законността на уволнението носи работодателят, е необходимо в съдебното производство той да установи осъществяването в обективната действителност на всички материални предпоставки, които обуславят законното прекратяване на трудовото правоотношение по чл.328, ал.1, т. 2, предл.2 КТ – поради съкращаване в щата.

Тежестта на доказване, т. е. задължението за установяване законността на уволнението носи ответникът по настоящото дело. Законността на едностранното

прекръпяване на трудовото правоотношение на основание съкращаване в щата се предполага от проявлението на следните юридически факти – 1. съкращаването на длъжността или на съответната щатна бройка, т. е. на трудовите задължения, които тя включва, да е реално; 2. моментът на уволнението трябва да съвпада или да следва датата, на която е извършено реалното и фактическо съкращаване на щата; 3. компетентният орган да е взел по надлежен ред решение за съкращаване на щата и 4. да е извършен законосъобразен подбор по чл.329, ал.1 КТ, в случай че не се съкращава изцяло процесната длъжност.

Съкращение на щата по смисъла на чл.328, ал.1, т.2, предл.2 КТ означава премахване, считано от един определен момент за бъдеще, на отделни бройки от утвърдения общ брой на работниците и служителите в предприятието, поради преустановяване на съответстващите им трудови функции. Поради отпадане на трудовите функции запазването на трудовото правоотношение е невъзможно и законодателят е предвидил неговото прекръпяване на посоченото безвиновно основание.

В редица решения на ВКС - Решение № 306/09.10.2013г. по гр.д. № 1851/13г. IV г.о. ВКС, по което въззивното решение е допуснато до касационно обжалване по въпроса „кой факт поражда правните последици на съкращаване на щата - волеизявлението на работодателя за съкращаване на щатни бройки или изготвеното въз основа на решението на работодателя щатното разписание” е прието, че „правото на работодателя да прекрати трудовия договор с работника на основание чл.328, ал.1, т.2 КТ възниква след валидно взето решение за съкращаване на щата, а изготвянето на щатно разписание въз основа на взетото решение за промяна в щата е последваща техническа дейност, която няма отношение към законността на уволнението”. Право на работодателя да прекрати трудовия договор извънсъдебно с едностранно волеизявление възниква след вземане на решението за съкращаване на щатната бройка за длъжността. Това тълкуване се поддържа и в Решение № 296 от 27.06.2012 г. по гр.д. № 1712/2011 г. IV г.о. ВКС /изявлението на работодателя за съкращаване на щата е фактът, който поражда съкращаването на щата, а щатното разписание е документът, който материализира новото длъжностно разписание/, както и в Решение № 329/4.11.14г. по гр.д. № 108/2013г. IV г.о. ВКС /заповедта на работодателя, с която се закрива щатна бройка за съответната длъжност, е доказателство, което установява по несъмнен начин, че преди извършване на уволнението работодателят е волеизявил съкращаване на щата, с което фактът на извършено съкращаване е доказан. Дали въз основа на решението на работодателя са били изготвени щатни разписания и доколко те са отразили точно промените в щата, е без правно значение за законността на уволнението на основание чл.328, ал.1, т.2 КТ, извършено след валидно взето решение за съкращаване на щатната бройка, взето от компетентния за това орган/.

Във връзка с посочените решения на ВКС, настоящият съдебен състав счита, че ответникът не можа да установи в процеса, при условията на пълно и главно доказване, фактическия състав на чл.328, ал.1, т.2 КТ, респективно че законосъобразно е упражнил правото си на уволнение.

От събраните по делото доказателства, ангажирани от ответника, не може да се

направи категоричен извод, че работодателят е взел решение за съкращаване на щата. Изявлението на работодателя за съкращаване на щата е фактът, който поражда самото съкращаване, затова то е предмет на установяване в съдебните производства по исковете по чл.344, ал.1, т.1 КТ. Единственото доказателство в подкрепа на тезата му, че е спазил законите изисквания е протокол за проведено общо събрание на съдружниците в ответното дружество от 31.05.2023 г., в който е посочено, че **„по повод предстоящо съкращаване на щат на длъжност „Ръководител отдел складово стопанство“**. Отразеното „**предстоящо съкращаване**“ според съда не представлява волеизявление на работодателя, което еднозначно да води до извода, че е взето решение за съкращаване на щата, а предполага допълнително решение, респективно заповед на работодателя, в което изрично това да бъде посочено.

Тъй като работодателят не установи правнорелевантното обстоятелство, че е взел решение за съкращаване на щата на заемната от ищцата длъжност „ръководител отдел складово стопанство“, съдът не изследва дали в обективната действителност са възникнали останалите юридически факти, включени във фактическия състав, от който възниква потестативното право на работодателя да прекрати законосъобразно процесното трудово правоотношение.

Все пак за пълнота следва да се посочи, че от приложения Акт № 13-2300460/18.07.2023 г. към административна преписка от Дирекция „Инспекция по труда“ гр. П., се установява, че при ответното дружество лицето С. Д. е полагало труд на длъжност „на склад“, с работно време „08:00 ч. до 17:00 ч.“, почивни дни „2“, почивки в работния ден „1“, трудово възнаграждение „1200 лева“. Отражено е, че нарушението е извършено на 01.06.2023 г. в гр. П., когато С. Д. е заварен да работи в обект на контрол „Склад за фотоволтаични материали“, облечен с фирмени дрехи, намиращ се в гр. П., ул. „М. В.“ № 11. Следователно, един ден след като работодателят е назначил комисия, която да извърши подбор, е наел друго лице, с което дори и да не е сключил трудов договор, му е възложил да престира работна сила в склада, където е работила ищцата и при работно време, съвпадащо с нейното. Във връзка с изложеното, настоящата съдебна инстанция приема, че при упражняване на работодателската власт ответното дружество е злоупотребило със своето право с едностранно волеизявление да прекрати процесното трудово правоотношение на основание чл.328, ал.1, т.2 КТ и съкращаването на щата не е реално. Злоупотреба с права е налице, когато техният носител ги упражнява, не за да постигне признат от закона правен интерес, а за да увреди защитени от правото интереси на други правни субекти. Забраната за злоупотреба с права е нормативно установена с Конституцията на Република България – чл.57, ал.2 КРБ, и в частност – относно упражняването на трудовите права, в чл.8, ал.1 КТ, който предписва, че трудовите права и задължения се осъществяват добросъвестно съобразно изискванията на законите. При изрично релевираното в исковата молба възражение за упражняване на субективните права от работодателя с една единствена цел – привидно да създаде годно правопрекратително основание (съкращаване в щата), на ответника принадлежи процесуалното задължение (доказателствената тежест) да установи,



че наемането на друг служител, ден след като е назначил комисия, която да проведе подбора и преди връчване на процесната заповед на ищцата, е обосновано с производствената необходимост. Без да са изяснени тези обстоятелства от работодателя чрез пълно и главно доказване, с оглед на наведения в исковата молба довод, настоящата съдебна инстанция приема, че е налице и злоупотреба със субективни права от работодателя, който е прекратил с едностранно волеизявление процесното трудово правоотношение без да е имал производствена необходимост от това, а само с цел да уволни ищцата, създавайки привидно, формално правопрекратително основание за това.

При така изяснените факти настоящата съдебна инстанция приема, че работодателят не установи в процеса на доказване чрез пълно и главно доказване, както предписва правната норма на чл.154, ал.1 ГПК, че съкращаването на процесната длъжност е реално. Напротив то е само формално, тъй като ответното дружество е имало необходимост тези трудови функции да бъдат осъществявани от по-голям брой работници.

Също следва да се изясни, че съдът е длъжен да преценява действителните качества на работниците, участвали в подбора, само ако е наведено такова възражение от уволнения работник. В този смисъл са задължителните за правосъдните органи тълкувателни разяснения, дадени в ТР № 3/16.01.2012 г. на ВКС по т. д. № 3/2011 г., ОСГК – „Критериите по чл. 329, ал. 1 КТ имат обективни признаци и тяхното спазване е начинът за упражняване на правото на подбор и правото на уволнение, което при спор се преценява от съда. Когато преценката е обективизирана в писмен документ, същият представлява писмено доказателство и при оспорване от уволнения работник или служител истинността на отразените в него обстоятелства подлежат на пълно доказване от работодателя чрез разпит на свидетели или прилагането на други доказателствени средства, с оглед установяване на действителните качества на участвалите в подбора.”.

Ищецът още с исковата си молба, изрично е оспорил законността на процедурата по подбор. След като е оспорил законосъобразността на извършения подбор, работодателят следваше да установи с пълно главно доказване фактите и обстоятелствата, взети предвид и спазване на критериите по чл.329, ал.1 КТ. Това в настоящия случай не е сторено. В подкрепа на извършения подбор бяха ангажирани гласни доказателства – разпит на двамата свидетели, но от техните показания се установи само, че другият служител З. е „работил повече от ищцата“, както и че е „управлявал мотокар“. По отношение на другите критерии съобразени от комисията не бяха ангажирани доказателства. По този начин остава неясно за съда как са формирани крайните изводи, поради което, е възпрепятстван да извърши контрол за законосъобразност на задължителния в случая подбор.

При така установените обстоятелства и изложените правни изводи съдът приема, че уволнението на И. А. П. е незаконосъобразно и трябва да бъде отменено.

**По иска с правно основание чл.344, ал.1, т.2 КТ:**

Тъй като уволнението, извършено едностранно от работодателя със Заповед № 5 от 05.06.2023 г. на управителя на ЕС-3“ ООД - А. В. Ф. е незаконосъобразно, както и с оглед на

обстоятелството, че И. П. е полагала труд при ответника към момента на прекратяване на трудовото правоотношение по безсрочно трудово правоотношение, настоящият съдебен състав приема, че са налице всички материални предпоставки за уважаване на обусловения иск с правно основание чл.344, ал.1, т.2 КТ и уволненият работник следва да бъде възстановен на заеманата преди уволнението длъжност – „ръководител отдел складово стопанство“ с място на работа в гр. П., ул. „М. В.“ № 11.

**По иска с правно основание чл.344, ал.1, т.3 КТ, във вр. с чл.225, ал.1 КТ.**

За да бъде уважен искът с правно основание чл.344, ал.1, т.3 КТ, във връзка с чл.225, ал.1 КТ трябва да се установи, че в обективната действителност са настъпили три юридически факта: 1. да е налице противоправно поведение на работодателя, изразяващо се в незаконно упражняване на потестативното право да прекрати с едностранно волеизявление съществуващото с ищеца трудово правоотношение; 2. ищецът да е претърпял вреди под формата на пропуснати ползи, изразяващи се в невъзможността да полага труд по трудово правоотношение в продължение на шест месеца след уволнението и 3. причинно-следствена връзка между незаконното уволнение и оставането без работа.

В конкретния случай уволнението е признато за незаконно и е отменено.

От извършената констатация на трудовата книжка на ищцата И. П., представена в съдебното заседание се установява, че след вписаното й уволнение по чл.328, ал.1, т.2 КТ няма вписвания за други сключени трудови договори, т.е. се установява, че към дата 20.09.2023 г., ищцата е безработна.

Следователно, доказано е оставянето на ищеца след уволнението без работа за периода от 05.06.2023 г. до 20.09.2023 г., което е в пряка причинно-следствена връзка с незаконното прекратяване на трудовото правоотношение от работодателя.

Съгласно чл.228 КТ, във вр. с чл.225, ал.1 КТ brutното трудово възнаграждение на работника или служителя се определя за месеца, предхождащ месеца, в който е възникнало основанието за съответното обезщетение, или последното получено от работника или служителя месечно brutно трудово възнаграждение, получено през календарния месец, предхождащ месеца, в който е възникнало основанието за съответно обезщетение. С оглед на наведените от страните фактически твърдения съдът в доклада по делото си е обявил за безспорно на основание чл.146, ал.1, т.3 ГПК правнорелевантното обстоятелство, че brutното трудово възнаграждение на ищеца за пълния отработен от него месец при работодателя преди уволнението е в размер на сумата от 1546,43 лева. Следователно, за процесния период от 05.06.2023 г. до 20.09.2023 г. работодателят дължи обезщетение за принудителната безработица на ищцата в размер на 5464,05 лева, като до претендирания размер от 9278,58 лева следва да се отхвърли.

Като законова последица следва да се уважи и искането на заплащане на законна лихва от датата на депозиране на исковата молба – 03.08.2023 г. до окончателното изплащане на вземането.

Съгласно чл.242, ал.1 ГПК решението подлежи на предварително изпълнение по

отношение на присъденото обезщетение за работа.

При този изход на делото ответникът, съобразно уважената част от кумулативно обективно съединените искове, следва да бъде осъден по правилата на чл.78, ал.1 ГПК да заплати на ищеца направените от него съдебни разходи, а именно в размер на 690,38 лева.

Ищецът следва да бъде осъден да заплати на ответното дружество адвокатско възнаграждение, съразмерно на отхвърлената част от предявения осъдителен иск с правно основание чл.225, ал.1 КТ в размер на 109,63 лева.

Ответникът трябва да бъде осъден по правилата на чл.78, ал.6, във вр. с чл.83, ал.1, т.1 ГПК да заплати в полза на РС П. дължимите държавни такси в размер на 378,56 лева, (включително по 80 лв. за разглеждане на двата неоченьми иска с правно основание чл.344, ал.1, т.1 и т.2 КТ).

Воден от горното, съдът

## **РЕШИ:**

**ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО УВОЛНЕНИЕТО** на И. А. П., ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес: гр. П., ул. „Л.“ № 2, извършено със Заповед № 5 от 05.06.2023 г. на управителя на „ЕС-3“ ООД - А. В. Ф., считано от 05.06.2023 г., на основание чл.328, ал.1, т.2 КТ – поради съкращаване в щата, като **ГО ОТМЕНЯ** по иск с правно основание чл.344, ал.1, т.1 КТ.

**ВЪЗСТАНОВЯВА** И. А. П., ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес: гр. П., ул. „Л.“ № 2 на длъжността „ръководител отдел складово стопанство“ с място на работа в гр. П., ул. „М. В.“ № 11, която е заемала преди уволнението ѝ със Заповед № 5 от 05.06.2023 г. на управителя на ЕС-3“ ООД - А. В. Ф. при „ЕС-3“ ООД, ЕИК \*\*\*\*\*, със седалище и адрес на управление: гр. П., ул. „Т.“ № 5, представлявано от управителя А. В. Ф., по иск с правно основание чл.344, ал.1, т.2 КТ.

**ОСЪЖДА** „ЕС-3“ ООД, ЕИК \*\*\*\*\*, със седалище и адрес на управление: гр. П., ул. „Т.“ № 5, представлявано от управителя А. В. Ф. **ДА ЗАПЛАТИ** на И. А. П., ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес: гр. П., ул. „Л.“ № 2, по иска с правно основание чл.344, ал.1, т.3 КТ, във вр. с чл.225, ал.1 КТ сумата от 5464,05 лева, представляваща сборът от обезщетението за оставяне без работа вследствие на незаконното уволнение за периода от 05.06.2023 г. до 20.09.2023 г., ведно със законната лихва от датата на предявяване на исковата молба – 03.08.2023 г. до окончателното изплащане на вземането, като **ОТХВЪРЛЯ** този иск за разликата до пълния му предявен размер от 9278,58 лева и за периода от 21.09.2023 г. до 05.12.2023 г., като неоснователен.

**ОСЪЖДА** „ЕС-3“ ООД, ЕИК \*\*\*\*\*, със седалище и адрес на управление: гр. П., ул. „Т.“ № 5, да заплати на И. А. П., ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес: гр. П., ул. „Л.“ № 2, на основание чл.78, ал.1 ГПК сумата от 690,38 лева разности по делото за адвокатско възнаграждение, съразмерно на уважената част от исковата претенция.

**ОСЪЖДА** на основание чл.78, ал.6 ГПК, във вр. с чл.83, ал.1, т.1 ГПК „Българска

телекомуникационна компания” ЕАД да заплати по сметка на РС П. сумата от 378,56 лева, представляваща дължимата държавна такса за производството.

**ОСЪЖДА** И. А. П., ЕГН \*\*\*\*\*да заплати на „ЕС-З“ ООД, ЕИК \*\*\*\*\*, на основание чл.78, ал.3 ГПК сумата в размер на 109,63 лева адвокатско възнаграждение, съразмерно на отхвърлената част от исковата претенция.

**ПОСТАНОВЯВА** предварително изпълнение на решението по отношение на присъденото обезщетение.

**РЕШЕНИЕТО** може да бъде обжалвано с въззивна жалба пред Окръжен съд П. в двуседмичен срок след изтичане на срока по чл.316 ГПК, обявен на страните в открито съдебно заседание.

Съдия при Районен съд – П.: \_\_\_\_\_