

РЕШЕНИЕ

№ 393

гр. П., 03.12.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – П., Х ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в публично заседание на деветнадесети ноември през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател: МАРИНЕЛА КР. МАРИНОВА-СТОЕВА

при участието на секретаря Божура Г. Антонова
като разгледа докладваното от МАРИНЕЛА КР. МАРИНОВА-СТОЕВА
Гражданско дело № 20211720104023 по описа за 2021 година

Ищецът В. ИЛ. АЛ. е предявил срещу ответника „Водоснабдяване и канализация” ООД, кумулативно обективно съединени искове, както следва: 1) за признаване за незаконно на уволнението му, извършено със Заповед № **г. и неговата отмяна – правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ; 2) за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „Ш.” в ответното дружество – правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ; и 3) за заплащане на парично обезщетение за шестте месеца, следващи уволнението, през които не е полагал труд по трудово правоотношение в размер на 8700 лв. за периода от 01.06.2021 г. до 01.01.2022 г., ведно със законната лихва от депозиране на исквата молба в съда - 30.07.2021г. до окончателното ѝ изплащане. Претендира и направените по делото разноски.

Ищецът твърди, че е работил при ответника на посочената по-горе длъжност, като със Заповед № ** г. на представляващия ответното дружество трудовото му правоотношение било прекратено на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 от КТ – съкращаване в щата. Поддържа, че уволнението е незаконосъобразно, тъй като не е спазена предвидената в чл. 333, ал. 1, т. 2, т. 3 и т. 4 предварителна закрила. Не е налице реално съкращаване в щата и не е проведен задължителен подбор, а ако такъв е проведен, то не е надлежно извършен, тъй като не са приложени законовите критерии, не са участвали всички необходими лица, работодателят не е посочил показателите, които трябва да бъдат използвани като критерий за оценка, а пък ако такива показатели са били заложили при подбора като критерий за сравнение, то оценката по показателите

не съответства обективно на действителните качества на ищеца като работник. Ищецът твърди, че е лице от категорията на работниците и служителите, ползващи закрилата по 333, ал. 1, т. 2 от КТ, тъй като с Експертно решение на ТЕЛК № **** от *** г. му е определена 50 % ТНР, за срок от 3 год. до 01.04.2023, а водеща диагноза е „Х.С. без (застойна) С.Н.“. Посочено било, че ищецът „може да упражнява досега заеманата длъжност, без допълнителни натоварвания спрямо посочените ППУТ“, която към момента на влизане в сила на Това ЕР на ТЕЛК (27.04.2020г.), е била „Ш.“. В Експертно решение на ТЕЛК № 1080 от 052 / 30.03.2021 г. в отговор на писмо от ответника с изх. № 903/19.03.2021 г. е посочено, че лицето В. ИЛ. АЛ. е под закрила по чл. 333, ал. 1 т.2 и т. 3 - по Наредба № 5 за заболяване влизащо в списъка от заболявания закриляни от съкращаване. Работодателят е следвало към момента на уволнението да разполага с мнение на трудово-експертната лекарска комисия, както и с предварително разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай. Работодателят не е преодолял закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 2 и т. 3 от КТ, тъй като към датата на връчване на процесната Заповед не е било налице надлежно предварително разрешение от Инспекция по труда за всеки от тези два отделни случая. На следващо място се сочи, че е нарушена и разпоредбата на чл. 333. ал. 1. т. 4 от КТ. Съгласно болничен лист № * **** *, издаден на **.**.**** г., ищецът е започнал ползването на разрешен отпуск за временна нетрудоспособност считано от **.**.**** г. до **.**.**** г. с диагноза „Ф.Т.“. С ЕР на ТЕЛК № 2104 от 097/28.06.2021 г., болничният лист е потвърден. Ищецът е изпълнил задължението си по чл. 9, ал. 2 от Наредбата за медицинската експертиза да представи болничния лист на работодателя до два работни дни от издаването му. Работодателят е бил длъжен към момента на връчване на заповедта да е изпълнил изискванията за предварителната закрила - да получи предварително разрешение на инспекцията по труда.

Не било налице фактическо намаляване на броя на служителите в група 4 „А.С.“ като цяло, а трудовата функция на длъжността, която ищецът е заемал преди уволнението, не е престанала да съществува. Твърди се, че в група „А.С.“, в която е работел той, общият брой на работниците и служителите не е променен. Към момента на уволнението В.А. е заемал длъжността „Ш.“ в група „А.С.“, считано от 01.07.2020 г. Въпреки това той е изпълнявал трудовите функции не само на заеманата от него длъжност, но и тези на длъжността „Ш. на Л.А.“ в същата група. Управлявал е и автобус с рег. № РК **** и Л.А. „Д.Л. с рег. № ** **** **, като се е сменял с негов колега от група „А.С.“. Транспортирал е от и до работните им места работниците и служителите на ответника, работещи на смени по график в Пречиствателна станция за питейна вода (ПСПВ) П., както и в пречиствателна станция за отпадна вода /ПСОВ/ Батановци. Превозите на тези лица е извършвал в рамките на три курса за един работен ден при разпокъсано работно време, като първият е започвал в 06,30 ч. сутрин, а последният е приключвал в 21:10 ч. вечер. Първият /сутрешният/ курс е извършвал с

автобуса, а вторият и третият - с лекия автомобил. Гореописаните трудови функции, които е изпълнявал ищецът, са се запазили и след уволнението му. Необходимостта от превоз на работещите на смени по график в предприятието на ответника не е отпаднала. Дори след прекратяване на ТПО с ищеца, неговите задължения са изпълнявани от друг негов колега, който е преназначен в група „А.С.“.

Гореописаната заповед според ищеца е незаконосъобразна, тъй като не съдържа фактическите основания за уволнението. Заповедта била издадена от некомпетентен орган. Според Дружествения договор на ответното дружество от 10.08.1999 г., актуален към 01.06.2021 г., в правомощията на управителя не са включени прекратяване на ТПО, както и съкращаване в щата. Видно от чл. 22, ал. 2 б. Б от договора, управителят има правомощието само да сключва трудови договори с работещите в дружество, но не и да ги прекратява. На следващо място заповедта и не съдържа ясно дефинирани конкретните обстоятелства, довели до прекратяване на ТПО на основание чл. 328, ал.1 т.2 от КТ, тъй като в заповедта не е посочено колко щатни бройки се съкращават, не е посочено една или няколко еднакви/еднородни бройки се съкращават и дали уволнението е осъществено след подбор по чл.329 от КТ.

Ответникът, в законоустановения едномесечен срок, е депозирал отговор на исковата молба, с който оспорва исковете като неоснователни и недоказани. Излага подробни аргументи, че при прекратяване на трудовото правоотношение с ищеца е спазена законовата процедура и уволнението му е законосъобразно.

Съдът, като прецени събраните по делото доказателства, във връзка с наведените в исковата молба доводи и възраженията на ответника, намира за установено следното:

Не се спори между страните, а и от представените по делото с трудов договор № ***** г. и няколко допълнителни споразумения ищецът заемал длъжността "Ш." считано от 11.03.2015 г. до 01.07.2020 г., а по силата допълнително споразумение от 01.07.2020 г., длъжността „Ш.“.

Това трудово правоотношение е било прекратено със заповед № 18/01.06.2021 г. на управителя на ответното дружество, връчена на ищеца при отказ на 01.06.2021 г. удостоверено с подписите на двата свидетели, поради съкращаване на щата, считано от датата на връчването - 01.06.2021 г.

По делото е представена заповед № 5 от 01.02.2021г., от която се установява, че компетентният за това орган е взел решение да се заличат 2 броя щатни бройки „Ш.“ в група „А.С.“, изменено е длъжностното разписание като в група „А.С.“ са определени нула щатни бройки за длъжността „Ш.“ и са открити две щатни бройки „Ш.“, като е утвърдено ново щатно разписание.

По делото са представени 2 броя щатни /длъжностни/ разписания на „ВиК”

ООД, утвърдени от управителя на дружеството. Видно от длъжностно разписание в сила от 18.08.2020 г. за длъжността „Ш.и“, в Група „А.С.“ са предвидени 2 щатни бройки, а за „Ш.“ 1 щатна бройка, в новото длъжностно щатно разписание в сила от 01.02.2021 г., за „Ш.и“ нула щатни бройки, а за „Ш.“ 3 щатни бройки.

Безспорно е между страните, че във връзка с прекратяването на трудовото правоотношение работодателят не е извършвал подбор.

Представени са и длъжностни характеристики за длъжностите „Ш.” и „Ш. до 9 места в Група „А.С.“. При съпоставка между двете се установява, че в голямата си част задълженията и изискванията са еднакви. Ш.ът на Л.А. в допълнение осъществява и превоз на стоки, освен на хора. Относно изискванията за заемане на длъжността, същите се припокриват относно образование, професионален опит, специалност, трудов стаж, като е налице разминаване относно категорията за правоуправление, като за Ш. на Л.А. може да се назначи лице притежаващо и категория В и С, освен Д и Е, докато за Ш. се изисква категория Д, Е или притежаващият необходимата правоспособност за управлява автобус, може да управлява автомобил, но не и обратното, ако последният не притежава категория Д или Е.

В заключението на вещото лице от 11.11.2021 г. в табличен вид въз основа на представените пътни листа са описани данни за извършени превозни курсове от ищеца за периода от 01.07.2020г. до **.**.****г. с автомобил /автобус“ „И.“, рег. № **** и автомобил „Д.Л.“ с рег. № *****, като са видни датите, на които ищецът е управлявал и двата автомобила. След 01.07.2021г. курсовете и превозите с автомобил „Д.Л.“ с рег. № *****, съгласно данните от пътните листа продължават да се изпълняват от И.Б., И.Ж. и Д.Ц. с маршрути, аналогични на описаните маршрути, изпълнявани от В.И. с начален и краен част.

Разпитаният в съдебно заседание свидетел О.Л. е бил служител на „ВиК“ ООД - П. близо 28 години, като Ш., Б. и М.. Той посочва, че заеманите от него длъжности са включени в група „А.С.“. Случвало се е, докато заема едната длъжност, да замества колега – Ш., Б., ако не дойде, на друго превозно средство. Свидетелят Г.З. също е работил съм за „ВиК“ ООД – П. - 20 години на длъжност „Б.“ в група „А.С.“. Той споделя, че колеги от тази група на една длъжност заместват други колеги на друга длъжност в същата група, в случай че някой отсъства, като посочва какви курсове се извършват ежедневно.

Разпитан е свидетелят А.Ж. – пряк ръководител на ищеца. Същият заема длъжността „Р.З. „А.С.“. Свидетелят сочи, че ищецът В.А. е уволнен на първи шести или седми месец. След предявяване на заповедта за уволнение, която е подписана от свидетеля, който е удостоверил отказа на ищеца да получи същата, свидетелят посочва, че на 01.06.2021г. е уволнен ищеца. Посочва, че ищецът се появил на работа в деня, в който е бил уволнен и си взел документите в същия ден. Разяснява мотивите за

решението на дружеството да спре да извършва транспорт с автобус и, че с Л.А. сега се превозват служителите. Посочва, че за служителя, за да шофира този автобус, е необходимо да има „Д“ категория, компетентност, психотест, който не е задължителен за Ш. на Л.А.. Разяснява, че когато служители от този отдел са в болничен или отпуск, отсъстващите се заместват от Ш.и, които имат категория да заместват отсъстващия колега. Сочи, че след първи юни автомобил „Д.“ № ** **** ** се управлява от И.Ж. и И.Б., които са преназначени след 01.06. от длъжности „Ш.“, и „Ш. Т.А.“.

В съдебно заседание от 20.10.2021 и на 19.11.2021 г. съдът е извършил констатация от трудовата книжка на ищеца и е констатирал, че след прекратяване на трудовото правоотношение с ответника липсва отбелязване ищецът да е започвал работа по друго трудово правоотношение. Представен е и оригинал на регистрационна карта в Бюрото по труда с последно отбелязване 11.11.2021 г.

От приетото заключение на съдебно-счетоводната експертиза се установява, че за месец юни 2021 г. на ищеца е начислено обезщетение на осн. чл. 220, ал.1 КТ за неспазен срок на предизвестие в размер на БТВ, определено по реда на чл. 228, ал. 1 КТ в размер на 1198, 02 лв.. Според вещото лице последният месец, предхождащ месеца на прекратяване на трудовото правоотношение, в който са начислени не по-малко от 10 работни дни е месец април 2021 г., брутното трудово възнаграждение е в размер на 1313,96 лв., а БТВ, върху което се начисляват обезщетения е в размер на 1129,96 лв., без начислени социални разходи. Среднодневният размер на обезщетението е 54,46 лв., обезщетението по чл. 225, ал.1 КТ за периода от 01.07.2021г. до 31.12.2021г. е 6915,87 лв. Според допълнителното заключение обезщетението за периода от 01.06.2021 г. до 19.11.2021г. е в размер на 6589, 13 лв. Ако се включат и сумите за храна за този период от 484 лв. общият размер на възнаграждението ще бъде 7073, 13 лв. до 19.11.2021г. Вещото лице е посочило, че при проверка в ответното дружество му е предоставен Колективен трудов договор от 22.05.2020 г., подписан между „ВиК“ ООД и СС на федерация „Строителство, индустрия и водоснабдяване“ – „Подкрепа“ и СС на Национален браншови синдикат „Водоснабдител“-КНСБ. В раздел Седми „Социално-битово и културно обслужване“ са договорени задължения на работодателя за осигуряване на финансови средства и материални условия за социално-битово и културно обслужване. Съгласно чл. 45, ал.1 КТД „При постигнати положителни финансови резултати и наличие на оборотни средства работниците и служителите получават за Коледни и Великденски празници не по-малко от 50 лева.“ Въз основа на заповед на управителя такива за м. май 2021 г. са изплатени на всички работници и служители по 100 лева и по 50 лева на тези с продължителност на работното време повече от 4 часа за Великденските празници. В основното си заключение вещото лице е посочило, че в дружеството се изплащат по 4 лева за храна за всеки отработен ден и за дните при ползване на платен годишен отпуск, без дните на неплатен отпуск или при временна неработоспособност. В

таблица е посочило, че за месец април на ищеца са начислени 84 лева, храна за присъствени дни и 100 лв.- социални разходи по КТД.

Представено е решение на ТЕЛК № **** от 053 / 06.04.2020 г. (влязло в сила на 27.04.2020 г),. От същото е видно, че работоспособността на В.А. е определена като 50 % ТНР, за срок от 3 год. до 01.04.2023, а водеща диагноза е „Х.С. без (застойна) С.Н.“. Съгласно предписанието на 3 стр. от документа противопоказни условия на труд са „големи натоварвания на гр. стълб, неблагоприятен микроклимат“, Ищецът „може да упражнява досега заеманата длъжност, без допълнителни натоварвания спрямо посочените ППУТ“, която към момента на влизане в сила на това ЕР на ТЕЛК (27.04.2020г.), е била „Ш.“.

Представено е Експертно Решение на ТЕЛК № 1080 от 052 / 30.03.2021 г., в което в отговор на писмо от ответника с изх. № 903/19.03.2021 г. е посочено, че лицето В. ИЛ. АЛ. с определени 50 ТНР (по ЕР№ ****/06.04.2020 г.) е под закрила по чл. 333, ал. 1 т.2 и т. 3 - по Наредба № 5 за заболяване влизащо в списъка от заболявания закриляни от съкращаване.

Представен е болничен лист № * **** * **, издаден на **. **. **** г., на ищеца за ползването на разрешен отпуск за временна нетрудоспособност, считано от **. **. **** г. до **. **. **** г. с диагноза „Ф.Т.“. Болничният лист е описан на датата на издаването му, а именно **. **. **** г., на стр. 25 в представена Личната амбулаторна карта на В.А.. В последствие е продължен. Съгласно 26 стр. на същата карта, на ищеца е разрешен отпуск за временна неработоспособност с болничен лист * **** * **, считано от 14.06.2021 г. за 20 дни. С ЕР на ЛКК № **** от **. **. **** г. болничният лист е потвърден.

Приложено е от 19.05.2021 г. искане с изх. № ** - ** - ** до ИА „Главна инспекция по труда“, Дирекция „Инспекция по труда“, за разрешение или отказ за уволнение на ищеца, към което е приложено ЕР № **** от ***г. и писмо от ТЕЛК, изпратено с писмо от 27.04.2021г. Цитираното писмо е в отговор на запитване на работодателя, с което е посочено, че ищецът се ползва със закрилата по чл. 333, ал.1, т. и 3 – по Наредба № 5, като е посочено също, че може да изпълнява предложената му длъжност „Ш. на Л.А.“. С писмо с изх. № **** */ **. **. **** г. ИА „Главна инспекция по труда“ е дала предварително разрешение за уволнение на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 от КТ на В.А. на длъжност „Ш.“.

При така установената фактическа обстановка съдът намира от правна страна следното:

Относно иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ

Процесното трудово правоотношение е било прекратено на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ поради съкращаване на щата. Твърденията за незаконност на

уволнението, очертаващи основанието на предявения иск и в чиито рамки е ограничена търсената съдебна защита съобразно диспозитивното начало в гражданския процес, изчерпателно посочени в исковата молба, съдът намира за частично **основателни**.

Относно доводът за немотивираност на заповедта за уволнение като предпоставка за законността на настоящият съдебен състав намира следното. Според практиката на ВКС във всички случаи на прекратяване на трудово правоотношение, на работника или служителя следва да са ясни фактическите основания на уволнението. Ако те не са посочени в уволнителната заповед, тя е законна, когато предварително, преди уволнението, са сведени до знанието на работника или служителя, той своевременно се е запознал с тях с оглед организиране на своевременната си защита. Когато уволнителната заповед предполага различни фактически основания, не е достатъчно за да се приеме за законно уволнението, ако в нея единствено е цитирана нормата на чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ и е изписано текстово съдържанието на последната. В последната хипотеза, уволнението може да се приеме за законно само ако работодателят, в резултат на сериозна предварителна подготовка, е довел своевременно до знанието на служителя, точното основание на уволнението и последният е бил наясно, при връчване на уволнителната заповед, за конкретните обстоятелства, причинили уволнението. В случаите, при които трудовият договор е прекратен на основание разпоредби, включващи по две самостоятелни и независими едно от друго безвиновни основания за прекратяване на трудовия договор, работодателят е длъжен да посочи в заповедта точното основание, което е приложил в конкретния случай. Ако основанието за уволнение е посочено общо като цифрово основание и в съдебното производство се изясни, че работодателят е извършил сериозна предварителна подготовка на уволнението, че е довел своевременно до знанието на работника или служителя точното основание за уволнението и че преди да заведе делото работникът или служителят е бил наясно относно причините на уволнението и основанието, довели до прекратяване на трудовото му правоотношение, не може да се приеме, че уволнението е незаконно само поради обстоятелството, че в заповедта не е посочено точното основание за прекратяване на трудовия договор. /Решение № 4 от 27.01.2014 г. на ВКС по гр. д. № 4608/2013 г., IV г. о./. В конкретния случай основанието за прекратяване на трудовото правоотношение е посочено не само цифрово, но и словом конкретно, дори е посочен актът, въз основа на който е съкратена длъжността. Не съществува изискване в заповедта да се посочи колко щатни бройки са съкратени и дали е извършен подбор. В този смисъл съдът намира, че заповедта е достатъчно мотивирана и от съдържанието ѝ ищецът може да разбере основанието за уволнението си.

Неоснователни са възраженията, че решението за съкращаване на щата е взето от некомпетентен орган, както и че самата заповед е подписана от лице, което не е оправомощено затова.

Съгласно чл. 141 ТЗ управителят организира и ръководи дейността на дружеството съобразно закона и решенията на общото събрание. Дружеството се представлява от управителя. Съгласно представено удостоверение за актуално състояние на ответното дружество с ограничена отговорност същото се е представлявало от един управител – Б.Л.И. към момента на издаване на заповедта за изменение на щатното разписание и за уволнение.

Решенията на общото събрание на съдружниците действително определят насоката и съдържанието на дейността на всички негови органи, в т. ч и на дейността на управителя. Решенията на общото събрание са по въпроси с трайно значение за устройството, насоките на дейност, движението на капитала и статута на дружеството. Това обуславя и изчерпателното им изброяване в чл. 137, ал. 1 ТЗ. Извън визираните в този текст, в компетентност на общото събрание, могат да бъдат включени с устава и въпроси, които съдружниците са счели, че следва да бъдат извадени от правомощията на управителя. Всички останали въпроси по организация и ръководство на дружеството са в компетентност на управителя му, което е визирано в чл. 141, ал. 1 ТЗ. Щатът на едно търговско дружество се определя с оглед нуждите на дейността към дадения момент. В рамките на основните насоки на тази дейност, определени от общото събрание, управителят организира и ръководи предприятието, в т. ч. решава всички въпроси, свързани с изменение на щата, сключване и прекратяване на трудовите договори. Всички проблеми с глобално значение, с дълбоко отражение в стопанската дейност на дружеството са законодателно изведени в компетентността на общото събрание на съдружниците. Само в правомощията на общото събрание е да приеме, че извън визираните в чл. 137, ал. 1 ТЗ въпроси, компетентността на управителя следва да бъде ограничена. В този смисъл следва да се прилага и разпоредбата на чл. 137, ал. 5 ТЗ, касаеща трудови и социални въпроси от съществено значение за цялостната дейност на дружеството, каквито са сключване на колективен трудов договор, преговори при стачка, влагане на значителни средства от дружествения капитал в социални мероприятия (почивни домове, ведомствени жилища). Да се приеме противното би означавало процедура по свикване на общо събрание за всяко прекратяване на трудово правоотношение, каквото тълкуване на текста е недопустимо с оглед смисъла на разпоредбите в ТЗ относно организацията и разпределението на компетенциите в едно търговско дружество. В представения устав на ответното ООД не е предвидено да се включи към визираните в чл. 137 ТЗ правомощия на общото събрание и преценката за съкращаване на щата и прекратяване на трудовото правоотношение със служителите. Ето защо незаконосъобразно е да се приеме, че въпрос от организационно естество е извън компетентността на управителя, както и че взетото от него решение в тази насока е нищожно. / Решение № 1391 от 20.12.1999 г. на ВКС по гр. д. № 340/99 г., III г. о.

Относно възраженията за неспазване на предвидената закрила по чл. 333, ал.1, т.2 и т.3 КТ.

Закрилата по чл. 333 от КТ има обективен характер и цели да запази работника от неблагоприятните последици на уволнението по социални и хуманни критерии.

Предварителната закрила за трудоустроените работници и служители и за онези, които страдат от болестите по Наредба № 5/1987 г. на МНЗ (чл. 333, ал. 1, т. 2 и 3 КТ) е засилена в сравнение с останалите случаи по чл. 333, ал. 1 КТ. Тя изисква предварително разрешение от инспекцията по труда, предхождано от мнение на ТЕЛК. Целта е да се ангажират и здравните органи, тъй като закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 2 и 3 КТ е по здравни, а не по социални причини, както са останалите случаи по чл. 333, ал. 1 КТ. Достатъчно е работодателят да е поискал мнението на ТЕЛК и да го е изпратил на инспекцията по труда в разумен срок след получаването, за да изпълни задължението по чл. 333, ал. 2 КТ.

Според формираната практика на ВКС, обективирана в решение № 431/17.01.2014 г. по гр. д. № 869/2013 г. на IV г. о.; решение № 246/11.11.2015 г. по гр. д. № 1305/2015 г. на III г. о.; решение № 443 от 24.03.2016 г. по гр. д. № 2569/2015 г. на IV г. о. и др., която настоящият съдебен състав споделя, закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 2 КТ, приложима по отношение на трудоустроен работник или служител, се прилага винаги щом с решение на ТЕЛК е определен процент трайно намалена работоспособност поради болест или трудова злополука и са посочени противоположни условия на труд. При кумулативното осъществяването на тези две предпоставки, работникът или служителят е трудоустроен по смисъла на чл. 333, ал. 1, т. 2 КТ, като е без правно значение дали той заема длъжност, определена от работодателя за трудоустрояване или продължава да изпълнява заеманата преди трудоустрояването длъжност, ако тя е подходяща за здравословното му състояние /в последната хипотеза трудоустрояването е фактически изпълнено/. Този извод произтича от същностните характеристики на трудоустрояването по смисъла на чл. 314 КТ, изразяващо се в съобразяване на изпълняваната работа със здравните противопоказания за заболяването, респективно в преместването на подходяща с оглед тези противопоказания работа. Съгласно Наредбата за трудоустрояване, трудоустрояването на работника или служителя може да е за определен срок или за неопределено време /пожизнено/. Когато трайно намалената работоспособност е призната пожизнено, уволнението в хипотезите на чл. 333, ал. 1 КТ може да бъде извършено само след мнение на ТЕЛК и разрешение на инспекцията по труда /чл. 333, ал. 1, т. 2 и ал. 2 КТ/. Когато трудоустрояването е за определен срок, за да бъде продължено, след изтичането на първоначалния срок е необходимо преосвидетелстване с ново решение на органа по чл. 1, ал. 1 Наредбата за трудоустрояване, само при което преосвидетелстване работодателят има задължение за спазване на предварителната закрила по чл. 333, ал.

1, т. 2 КТ. В случая с ЕР на ТЕЛК № *****/053 от 06.04.2020г. ищецът е трудоустроен – определен е процент на нетрудоспособност и са издадени предписания за условия на труд до 2023 г. Същевременно ищецът страда от заболяване, попадащо сред посочените в Наредба № 5 от 20.02.1987 г. на Министъра на здравеопазването.

Съгласно трайно установената съдебна практика на ВКС, когато един работник или служител се ползва от закрилата по чл. 333 КТ на повече от едно основание, тя трябва да бъде преодоляна за всяко едно от тях поотделно. В случая работодателят е следвало да поиска и получи предварително мнение на ТЕЛК и разрешение на инспекцията по труда за уволнението на ищеца поради съкращаване на щата, на основание чл. 333, ал. 1, т. 3 КТ заради наличието на заболяване от списъчния състав на Наредба № 5 от 20.02.1987 г. на Министъра на здравеопазването и на основание чл. 333, ал. 1, т. 2 КТ заради притежаваното качество "трудоустроен служител".

В настоящата хипотеза с искане с изх.№26-01-1 от дата 17.03.2021 г. /л. 88/ ответното дружество е поискало мнение от ТЕЛК за уволнението на ищеца. Към искането е приложено ЕР, от което е видно, че лицето е трудоустроено и че страда от предвидените в Наредба № 5 от 20.02.1987 г. за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл. 333, ал. 1 от Кодекса на труда. Тоест, с прилагане на експертното решение, ответникът е уведомил ТЕЛК за всички налични заболявания на ищеца. ТЕЛК е издала становище, обективизирано в ЕР № 1080/30.03.2021 г. и Допълнителен лист № 1 към ЕР № 1080/30.03.2021 г, че лицето попада под закрилата на чл. 333, ал.1, т. 2 и 3 КТ и е взела становище дали ищецът може да изпълнява предложената му нова длъжност. Полученото становище от ТЕЛК на 27.04.2021г. / л. 92/ е приложено към искането до ГИД /л. 86/. ИА „Главна инспекция по труда“ е дала предварително разрешение за уволнение на ищеца - писмо от 31.06.2021г. / л. 87/. Разрешението е дадено след като на инспекцията е представено становището на ТЕЛК, основано на това, че ищецът е трудоустроен и страда от заболяване, посочено в Наредба № 5. Настоящият съдебен състав намира, че работодателят е изпълнил задължението си да поиска мнение на трудово-експертна лекарска комисия и предварително разрешение на Инспекция по труда и преди извършване на уволнението – на 01.06.2021 г.и за двете качества на служителя – като трудоустроен и като страдащ от заболяване, посочено в Наредбата, с оглед на което е спазено изискването на чл. 333, ал. 1 от КТ.

С решение № 197 от 9.06.2011 г. по гр. дело № 661/2010 г., ГК, IV г. о. на ВКС е прието, че закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ има обективен характер и важи винаги когато работникът е започнал ползването на разрешения му отпуск. Тя се прилага само когато работникът или служителът е започнал ползването на разрешения му отпуск /без значение точно какъв - платен годишен, неплатен, учебен, отпуск за временна неработоспособност и др./ Щом работникът или служителът е бил на работа и на

работното му място е връчена заповедта за уволнение, той не се ползва от предварителна закрила, макар и за същия ден да има болничен лист за временна неработоспособност./Решение № 492 от 21.01.2013 г. на ВКС по гр. д. № 1696/2011 г., IV г. о./. Такъв е настоящият случай. Работникът разполага издаден валидно болничен лист за периода **.**.**** г. – **.**.****г., но същевременно работникът е бил на работното си място на 01.06.2021г., което се установява от показанията на св. Ж., който действително е служител на ответното дружество, което обуславя в известна степен неговата заинтересованост от изхода на спора, но и същевременно е лице, което има преки наблюдения върху установяваните факти и същото лице е положило подписа си като свидетел, удостоверяващ отказа на ищеца да получи заповедта. Очевидно, че след като заповедта е връчена на ищеца при отказ на 01.06.2021г. , той е присъствал физически на мястото, за да заяви този свой отказ, което изключва спазването на предписания режим – „домашен-амбулаторен“.

Предвид изложеното съдът намира, че ответникът е спазил изискванията на чл. 333 КТ.

Съкращение на щата по смисъла на чл. 328, ал. 1, т. 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 прекратяване на посоченото безвиновно основание. То е приложимо само когато съкращаването на щата е реално - т. е. когато не само е премахната длъжността като щатна бройка, но и когато трудовата функция е престанала да съществува като съществено съдържание на отделна длъжност. Когато част от трудовите задължения на премахнатата длъжност са запазени в новосъздадена длъжност, но са комбинирани с нови съществени за тази длъжност трудови задължения, които предполагат и нови различни квалификационни изисквания за заемането ѝ, съкращаването на щата също е реално. Съкращаване на щата е налице и при запазване или даже увеличаване на бройки по щатното разписание, когато се съкращават определени длъжности и същевременно се създават нови не само по наименование, но и по същност на извършваната работа. Налице е реално съкращаване при наличието на трансформация, при която трудовата функция на съкратената длъжност се прехвърля на друга длъжност със съществено различаваща се трудова функция, както и когато тя се преразпределя между други длъжности, със съществено различаващи се трудови функции. Реално съкращаване на щата може да бъде извършено при съкращаване на щатна бройка за определена длъжност при едновременно разкриване на нови или увеличаване на щатните места за съществуващи други длъжности с различни трудови функции, т. е. при запазване или увеличаване общия брой на работниците. Реално е съкращаването на щата и когато се премахва щатна бройка за определена длъжност, без да отпаднат

трудовете й функции - когато част от тях се запазват и преминават към друга длъжност или трудовете функции изцяло се разпределят между други длъжности. Съкращаване на щата е налице и когато трудовете функции за една или няколко длъжности бъдат обединени в едно при премахване на щатни бройки (решение № 275/ 04.06.2012 г. по гр.д.№ 1369/ 2010 г., IV г.о., ВКС, решение № 13 от 04.04.2017 г. по гр. д. № 2239/2016 г., III г. о., ВКС и решение № 654 от 01.11.2010 г. по гр. д. № 1880/2009 г., IV г. о., решение № 126 от 02.05.2011 г. по гр. д. № 1227/2010 г., III г. о., ВКС., решение № 498 от 13.01.2012 г. по гр. д. № 1561/2010 г., IV г. о., ВКС)

От събраните по делото доказателства се установи, че компетентен орган на работодателя е утвърдил промяната в длъжностното щатно разписание на „ВиК” ООД,

Въз основа на съпоставка между длъжностните характеристики на отпадналата длъжност "Ш." и на длъжността "Ш.", съдът е приема, че съкращаването е реално - функциите на заеманата от ищеца длъжност са били прехвърлени, но същевременно в длъжността „ Ш. на Л.А.“ има и други различни и съществени функции – касаещи и превозването на стоки, поради което за работодателя е възникнало правото за уволнение по чл. 328, ал. 1, пр. II КТ.

Въпреки осъществяването на този юридически факт, процесното уволнение е незаконно, тъй като ответникът не установи по правилата на чл. 154, ал. 1 ГПК – чрез пълно и главно доказване, че е извършил законосъобразен подбор съгласно императивните изисквания на чл. 329, ал. 1 КТ - в интерес на производството и службата да бъдат уволнени служители, за да останат на работа тези, които имат по-висока квалификация и работят по-добре.

В решение № 75/27.03.2012 г. по гр. дело № 924/2011 г. на III-то гр. отд. на ВКС, решение № 436/28.12.2012 г. по гр. дело № 1086/2011 г. на IV-то гр. отд. на ВКС, решение № 37/20.02.2013 г. по гр. дело № 724/2012 г. на III-то гр. отд. на ВКС, решение № 492/21.01.2013 г. по гр. дело № 1696/2011 г. на IV-то гр. отд. на ВКС, както и в цитираното в тях, решение № 282/01.09.2011 г. по гр. дело № 110/2010 г. на IV-то гр. отд. на ВКС, е прието следното: За да бъде упражнено "правото на подбор", трябва да има сходство между трудовете функции на съкращаваната и несъкращаваните длъжности. По различен начин се поставя въпросът при "задължението за подбор". При съкращаването на част от повече еднакви длъжности работодателят е длъжен да извърши подбор, иначе той не може да определи кои работници да уволни и кои да запази на работа. При определяне кръга на лицата, които да участват в подбора, не се изхожда от наименованието на длъжностите нито от сходствата във възложените трудови функции, а от техните различия, като определящо е дали различията са съществени. Две длъжности със сходни наименования може да включват съществено различаващи се трудови функции, както и две длъжности с различни наименования може да включват несъществено различаващи се трудови функции. За да бъде изпълнено

"задължението за подбор", в него трябва да бъдат включени всички лица, изпълняващи несъществено различаващи се трудови функции. Настоящият съдебен състав намира, че макар формално за заеманата длъжност „ Ш.“ да са премахнати всички щатни бройки, което само по себе си не предполага извършване на подбор, то с оглед изложените по-горе съждения за сходство между тази длъжност с длъжността „ Ш.“, работодателят е следвало да извърши подбор между служителите от двете длъжности, какъвто не е извършил, което обуславя незаконност на уволнението.

При така установените факти настоящият съдебен състав приема, че работодателят не установи в процеса на доказване чрез пълно и главно доказване, както предписва правната норма на чл. 154, ал. 1 ГПК, законността на едностранното прекратяване на трудовото правоотношение, поради което искът с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ е основателен и уволнението на А. следва да бъде отменено.

Във връзка с твърденията на ответната страна за недобросъвестно упражняване от страна на ищеца на процесуалните му права, следва да се посочи, че действително на пръв поглед съществува противоречие между извънпроцесуалното поведение на ищеца, изразяващо се в отказ да бъде преназначен на запазената идентична длъжност, чийто функции е съвместявал и процесуалното му – оспорване законността на уволнението поради неизвършване на подбор между него и работниците, заемащи тази длъжност. При злоупотребата с право понятието “недобросъвестно“ не следва да се разглежда като синоним на “умишлено”, или “със съзнателна груба небрежност”, а като антоним на “добросъвестно”, съобразено с предназначението на субективното право и с интересите, за защита на които то е предвидено (арг. от чл. 8, ал.2 КТ). Законовите текстове, касаещи злоупотребата с права, акцентират именно върху забранеността на едно поведение, отклоняващо се от предписанията, които определят начина и границите на упражняване на субективните права и като такова е укоримо. А противоправният резултат от упражняване на правото е последица именно от такова поведение. “Вината”, т.е. противоправното поведение, се проявява в упражняване на право при знание и съзнание, че това упражняване не е в съответствие със социалните функции на признатото право, а е за удовлетворяване на интереси и цели, различни от признатите от закона, без носителят на субективното право да има оправдан интерес от такова упражняване.

На първо място по делото е представено само предложение до работника, връчено на 13.01.2021г., като няма данни за писмен отговор на същото. Предложението е от януари месец, а уволнението от юни. Съдът няма как да знае какви са мотивите и съображенията на ищеца да не заяви съгласие във връзка с така отправеното му предложение към съответния момент. Това не е и предмет на изследване. Безспорно ищецът има право на защита срещу незаконосъобразно извършено уволнение и упражняването на това негово право не представлява злоупотреба. Това, че ако същият

е изразил съгласие да бъде преназначен, на практика би се постигнал идентичен резултат, няма отношение към задължението на работодателя да извърши законосъобразно прекратяване на трудовото правоотношение. Това е предмета на настоящия спор, в рамките на който съдът е ограничен в произнасянето си.

Относно иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ

С оглед акцесорния характер на иска за възстановяване на работа и обстоятелството, че атакуваното уволнение е незаконно, както и, че трудовото правоотношение между страните е за неопределено време, искът се явява основателен.

Относно иска по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ

Спецификата на иска за обезщетение по чл. 344, ал. 1, т. 3 от КТ се състои в това, че кратките срокове за защита на трудовите права, предвидени в КТ, налагат предявяването на иска за обезщетение за оставането на работника или служителя без работа в резултат от незаконното уволнение да стане преди изтичане на шестмесечния срок по чл. 225, ал. 1 от КТ, тоест-преди да са настъпили фактите, обуславящи основателността на този иск. В случая съдът може да съобрази установените факти до края на съдебното дирене пред себе си – 19.11.2021г. – чл. 235, ал.3 ГПК.

Основателен е иска за присъждане на обезщетение по чл. 225, ал. 1 КТ за периода от 01.06.2021 г. до 19.11.2021 г. – края на съдебното дирене пред настоящата инстанция. Видно от служебно извършената констатация от оригинала на трудовата книжка на ищеца, същият е останал без работа по друго трудово правоотношение през процесния период. Налице е фактическият състав на вземането за обезвреда по чл. 225, ал. 1 КТ – ищецът е понесъл вреди от оставането си без работа в посочения период, вследствие осуетено от незаконното уволнение приращение в имуществото ѝ, в размер на неполученото брутно трудово възнаграждение за същия период, в което именно се състоят подлежащите на репарирание пропуснати ползи, които възлизат на 70073,13 лв. /основно тр. възнаграждение x 37,8 % доп. тр. възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит и пари за храна /.

Съгласно чл. 228 КТ брутното трудово възнаграждение за определяне на обезщетенията по този раздел 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. Според ал. 2 размерите на обезщетенията по чл. 215, 218, 222 и 225 се прилагат, доколкото в акт на Министерския съвет, в колективен трудов договор или в трудовия договор не са предвидени по-големи размери. Съгласно разпоредбата на [чл. 17 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата /НСОРЗ/](#) в брутното трудово възнаграждение за определяне на обезщетенията по [чл. 228 от КТ](#) се включват основната работна заплата за отработеното време; възнаграждението над основната

работна заплата, определено според прилаганите системи за заплащане на труда; 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; допълнителното трудово възнаграждение при вътрешно заместване по [чл. 259 от КТ](#); възнаграждението по реда на [чл. 266, ал. 1 от Кодекса на труда](#); възнаграждението, заплатено при престой или поради производствена необходимост, по [чл. 267, ал. 1 и 3 от КТ](#).

Основната работна заплата е възнаграждение за изпълнението на определените трудови задачи за съответната длъжност и се определя от трудовия договор според прилаганата система на заплащане на труда. Допълнителните трудови възнаграждения са различни плащания: за трудов стаж и професионален опит, за висока лична квалификация, за нощен труд, за положен извънреден труд, за работа през почивни дни и дните на официални празници и др. Постоянен характер съгласно [чл. 15, ал. 2 от НСОПЗ](#) имат онези допълнителни възнаграждения, които се изплащат постоянно заедно с полагащото се за съответния период основно възнаграждение и са в зависимост единствено от отработеното време. Допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер са тези по [чл. 11](#) и [чл. 12 от НСОПЗ](#) - за висока професионална квалификация и за придобит трудов стаж и професионален опит. Те са задължителни за изплащане /[чл. 6, ал. 1, т. 1 от НОСРЗ](#)/, когато са налице предпоставките за придобиване на правото да се получават от конкретния работник или служител. Тях има предвид и нормата на [чл. 17, ал. 1, т. 3 от НСОПЗ](#). С постоянен характер са всички предвидими и сигурни допълнителни възнаграждения, които са предвидени в колективния или индивидуалния трудов договор, във вътрешните правила за работна заплата, в нормативен акт, плащането на които зависи само от отработеното време. Допълнително възнаграждение, което не е в зависимост само от отработеното време не е такова по [чл. 15, ал. 2](#) вр. с [чл. 17, ал. 1, т. 3 от НСОПЗ](#). Допълнително възнаграждение, което се изплаща по преценка на работодателя за качеството на извършената работа не е с постоянен характер по смисъла на [чл. 15, ал. 2 от НСОПЗ](#), защото не е в зависимост само от отработеното време. По същата причина и целевите награди, премиите, изплащани поради участие в трудовия процес и постигнати резултати не са допълнителни трудови възнаграждения по смисъла на [чл. 15, ал. 2](#) и [чл. 17, ал. 1, т. 3 от НСОПЗ](#) /в този смисъл решение № 23/16.02.2016 г. по гр. д. № 1407/29015 г. на ВКС, III ГО; решение № 847/14.01.2011 г. по гр. д. № 1558/2009 г. на ВКС, IV ГО, решение № 55/12.03.2014 г. по гр. д. № 4256/2013 г. на ВКС, IV ГО/.

Разпоредбата на [чл. 6 от НСОПЗ](#) предвижда, че допълнителните трудови възнаграждения са определените с наредбата или друг нормативен акт възнаграждения, които се изплащат задължително, както и договорените с индивидуален и/или колективен трудов договор възнаграждения, които се изплащат

според договорените условия. Според [чл. 13 от НСОПЗ](#) с колективен трудов договор, с вътрешни правила за работната заплата и/или с индивидуален трудов договор могат да се определят и други допълнителни трудови възнаграждения, едното от които е за постигнати резултати от труда - текущо, за година или за друг период, като с договорите и вътрешните правила се определят условията за получаване и размерите на допълнителните трудови възнаграждения. В случая уговореното възнаграждение, обусловено от постигнати финансови резултати, което се предпоставя от преценката на работодателя и е ограничено до Великденските и Коледни празници няма характер на допълнително възнаграждение, което има постоянен характер и не следва да се взима при формиране на БТВ, служещо за основа на определяне на обезщетението.

Не като стои въпросът за възнаграждението за храна.

Следва да се проведе ясно следното разграничение. Съобразно разпоредбите на чл. 285, ал. 3 КТ, чл. 10, ал. 3 Наредба № 8/87 г. (отм.) и чл. 4, ал. 2 Наредба № 11/2005 г. липсва възможност за парична компенсация на дължимата безплатна предпазна храна. По начало според чл. 285 КТ тези работници и служители, които са заети в производства, свързани с вредни за здравето последици, имат право да получават за сметка на работодателя безплатна предпазна храна, противоотрови и други средства, които неутрализират вредното въздействие на работната среда. Във втората алинея на същата разпоредба изрично се препраща към подзаконов нормативен акт, който да определи категориите работници и служители, имащи това право. Според всички тези разпоредби безплатната предпазна храна, противоотровите и другите неутрализиращи вредното въздействие на работната среда средства трябва да се получават в натура, а не като парична равностойност. Има съществена разлика между безплатната предпазна храна по смисъла на чл. 285 КТ и безплатната храна, предоставяна на работниците и служителите по смисъла на чл. 269, ал. 2 КТ. Последната представлява допълнително натурално трудово възнаграждение, предвидено в акт на Министерския съвет, в колективен трудов договор или в индивидуалния трудов договор. Натуралното трудово възнаграждение представлява доход, докато безплатната предпазна храна е с целево предназначение, а не натурално възнаграждение по трудовото правоотношение. Безплатната предпазна храна не е доход по смисъла на закона, поради което стойността и не трябва да се включва към обезщетението за имуществени вреди. Изложеното е валидно когато е уговорено натурално простиране на храна. По въпроса включва ли се в базата за определяне на обезщетението по чл. 225, ал. 1 КТ сумата, получавана от уволнения работник като допълнение към трудовото възнаграждение като добавка за храна, ако такава е предвидено да се дължи само за реално отработено време има установена съдебна практика на ВКС, според която допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, които се изплащат заедно с дължимото за съответния период основно трудово възнаграждение и са в зависимост единствено от отработеното време, се

включват в базата за определяне на обезщетенията по КТ, като елемент на брутно трудово възнаграждение по чл. 228, ал. 1 КТ. Плащаните ежемесечно от работодателя средства за храна на работниците му по силата на поето задължение, чиято дължимост зависи единствено от действително отработеното време, попадат в кръга на утвърдените в съдебната практика критерии за определянето им като елемент от брутно трудово възнаграждение, служещо за база за определяне на обезщетението по чл. 225, ал. 1 КТ. /Определение № 536 от 15.06.2016 г. на ВКС по гр. д. № 2308/2016 г., IV г. о./. Настоящият случай е именно такъв. Заплащането на пари за храна ежедневно е обусловено единствено от изработеното време, като същите се дължат и при ползване на платен отпуск, което е в подкрепа на разбирането, че са допълнителен доход, а не с целево предназначение.

В този смисъл искът следва да се уважи за сумата от 7073, 13 лв. за периода от 01.06.2021 г. до 19.11.2021г., като се отхвърли за разликата до предявения размер от 8 700 лв. и за периода от 20.11.2021г. до 01.01.2022г. Като законна последица следва да се присъди и лихва, считано от датата на предявяване на иска до окончателното заплащане на сумата.

Относно разноските по производството

При този изход на спора на ищецът има право на разноски на основание чл. 78, ал. 1 от ГПК, но същият не е сторил такива. Следва да се заплати на адв. А. на осн. чл. 38 ЗАДв адв. възнаграждение съразмерно с уважената част от исковете.

На основание чл. 78, ал. 6 ГПК ответникът следва да бъде осъден да заплати в полза на ПРС държавна такса за уважените искове в размер на по 30,00 лв. за неоченяемите искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и 2 от КТ и 282,95 лв. за уважената част от оценяемия иск по чл. 225, ал. 1 от КТ, както и да заплати по сметка на съда за изплатения депозит за ССЕ, назначена във връзка с иска по чл. 344, ал.1, т.1 КТ в размер на 200 лв., който е уважен изцяло, и съразмерно за иска по чл. 344, ал.1, т.3 ГПК за заплатената сума за експертизи относно него в размер на 202,50 лв.

Ответникът има право на разноски на осн. чл. 78, ал.3 ГПК съразмерно с отхвърлената част на иска. Представени са доказателства за уговорено и заплатено по банков път възнаграждение в размер на 1200 лв. без ДДС или 1440 лв. с ДДС.

Минималното адвокатско възнаграждение по трудови спорове е уредено в чл. 7, ал.1, т.1 и ал.2 от Наредба № 1 от 2004 г. Съгласно тази уредба минималното възнаграждение за защита по иск с правно основание чл. 344, ал.1, т.1 КТ, както и по иск с правно основание чл. 344, ал.1, т.2 КТ, е в размер е не по-малко от размера на минималната месечна работна заплата за страната към момента на сключване на договора за правна помощ или към момента на определяне на възнаграждението по

реда на чл. 7 от Наредбата. Формира се изводът, че когато исковете по чл. 344, ал.1, т.1 и т.2 КТ (за отмяна на уволнение и възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност) са предявени при условията на обективно съединяване, минималното адвокатско възнаграждение по делото е в размер общо на една минимална работна заплата, а възнаграждението по иска по чл. 344, ал.1, т.3 КТ за обезщетение по чл. 255, ал.1 КТ се определя по реда на чл. 7, ал. 2 от Наредбата, независимо дали е предявен самостоятелно или при условията на обективно съединяване с исковете по чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 КТ.

Правилото, залегнало в т. 16 от ТР № 6 от 06.11.2013 г. по тълк.д. № 6/2012 г. ОСГТК ВКС за определяне на минималното адвокатско възнаграждение по трудови спорове, независимо от вида на предявения иск е неприложимо при възприетата нова уредба след измененията на Наредбата. Тълкуването по т. 16 от ТР № 6 от 2013 г. е съобразено с действащата към този момент редакция на Наредбата – ДВ, бр. 2 от 2009 г. След изменението на чл. 7, ал. 1, т.1 от Наредбата, при уредено разграничение между различните трудови спорове, в т.ч. по отношение на възнагражденията между неоценяемите искове по чл. 344, ал.1, т.1 и т.2 КТ и оценяемият иск по чл. 344, ал.1, т.3 КТ, минималното възнаграждение при обективното им съединяване се определя сумарно – минималната месечна заплата (по исковете по чл. 344, ал.1 т.1 и т.2 КТ) и възнаграждение, определено по реда на чл. 7, ал.2 от Наредбата по иска по чл. 344, ал.1, т.3 КТ съобразно цената му.

В случая МРЗ от 01.01.2021 г.е 650 лева, а минималното възнаграждение за защита по чл. 7, ал.2, т.3 от Наредбата е 765 лв. или общият минимален размер е 1415 лв. Неоснователно се явява възражението за прекомерност на адв. възнаграждение на ответника, което е в по-нисък размер от минималния.

На адв. А. следва да се заплати на осн. чл. 38 ЗАДв. съразмерно с уважената част на иска сумата от 1269,65 лв. – адв. възнаграждение. На ответника се дължи съразмерно с отхвърлената част от иска сумата от 145,35 лв.

Така мотивиран Пернишкият районен съд,

РЕШИ:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО И ОТМЕНЯ на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ уволнението на В. ИЛ. АЛ., ЕГН *****, с постоянен адрес: гр. П., ул. Б.Г. № ** ап** ет. 13, извършено със заповед №18/01.06.2021 г. на управителя на „Водоснабдяване и канализация” ООД.

ВЪЗСТАНОВЯВА на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ В. ИЛ. АЛ., ЕГН ***** на длъжността „Ш.“, в група „А.С.“ при „Водоснабдяване и канализация“ ООД.

ОСЪЖДА „Водоснабдяване и канализация“ ООД, ЕИК 823073638, със седалище и адрес на управление: гр. П., кв. „Варош“, ул. Средец № 11, да заплати на В. ИЛ. АЛ., ЕГН ***** на основание чл. 344, ал. 1, т. 3 във връзка с чл. 225, ал. 1 от КТ сумата **7073,13 лева**, представляваща обезщетение за времето от 01.06.2021 г. до 19.11.2021 г., през което е останал без работа поради незаконно уволнение, ведно със законната лихва от депозирание на исковата молба в съда - 30.07.2021г. до окончателното ѝ изплащане, **като ОТХВЪРЛЯ** иска за разликата над тази сума до предявения размер от 8700 лв. и за периода от 20.11.2021г. до 01.01.2022г. като неоснователен.

ОСЪЖДА „Водоснабдяване и канализация“ ООД, ЕИК 823073638, със седалище и адрес на управление: гр. П., кв. „Варош“, ул. Средец № 11 да заплати по сметка на ПРС на основание чл. 78, ал. 6 от ГПК сумата от **745,45 лв.** – държавна такса и разноски за експертизи.

ОСЪЖДА „Водоснабдяване и канализация“ ООД, ЕИК 823073638, със седалище и адрес на управление: гр. П., кв. „Варош“, ул. Средец № 11 да заплати на основание чл. 38, ал.2 ЗАДВ. на адв. М.А. А., с ЕГН ***** сумата от **1269,65 лв.**

ОСЪЖДА В. ИЛ. АЛ., ЕГН ***** с постоянен адрес: гр. П., ул. Б.Г. № ** ап** ет. 13 да заплати на „Водоснабдяване и канализация“ ООД, ЕИК 823073638, със седалище и адрес на управление: гр. П., кв. „Варош“, ул. Средец № 11 на осн. чл. 78, ал.3 ГПК сумата от **145,35 лв.**

Решението може да бъде обжалвано пред Пернишкия окръжен съд в двуседмичен срок от **03.11.2021 г.** съгласно чл. 315, ал. 2 ГПК.

Съдия при Районен съд – П.: _____