

РЕШЕНИЕ

№ 102

гр. С., 16.03.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ ОКРЪЖЕН СЪД, II ВЪЗЗИВЕН ГРАЖДАНСКИ
СЪСТАВ**, в публично заседание на двадесет и първи февруари през две
хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Ирина Р. Славчева

Членове: Ивайло П. Георгиев
Лилия М. Руневска

при участието на секретаря Т. Р. Вутева
като разгледа докладваното от Лилия М. Руневска Въззивно гражданско дело
№ 20241800500051 по описа за 2024 година

за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството е по чл. 258 и сл. ГПК.

С решение № 281 от 23.11.2023 г., постановено по гр. д. № 551/2023 г. по описа на Районен съд – Елин Пелин, са отхвърлени предявените от Х. Х. Х. срещу „А.М.Б.“ ЕООД искове за признаване за незаконно на уволнението му от длъжността търговски директор, извършено със заповед № 87 от 27.03.2023 г. на управителя на „А.М.Б.“ ЕООД на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 2 КТ, и неговата отмяна, за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност и за плащане на обезщетение на основание чл. 225, ал. 1 КТ в размер на 30166.10 лв. за оставане без работа поради уволнението за периода от 28.03.2023 г. до 27.09.2023 г., ведно с обезщетение за забава в размер на законната лихва върху сумата от датата на подаване на исковата молба до окончателното плащане. С решението Х. Х. Х. е осъден да плати на „А.М.Б.“ ЕООД сумата от 2820 лв., представляваща разноски по делото за възнаграждение на един адвокат, както и е осъден да плати по сметка на РС – Елин Пелин сумата от 780 лв., представляваща държавна такса за производството по делото.

Така постановеното решение е обжалвано изцяло от ищеца в първоинстанционното производство с оплаквания за неправилност, като се иска отмяната му и постановяване на друго решение, с което исковите бъдат уважени.

Ответникът в първоинстанционното производство е депозирал отговор на въззивната жалба, в който е оспорил същата с искане за потвърждаване на решението.

След преценка на доказателствата по делото и доводите на страните настоящият въззивен състав намира за следното от фактическа и правна страна:

Въззивната жалба е процесуално допустима, а при разглеждането ☐ по същество съдът намира следното:

Съгласно чл. 269 ГПК въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта – в обжалваната му част. По останалите въпроси той е ограничен от посоченото в жалбата.

Първоинстанционното решение е валидно.

Тъй като решението е обжалвано изцяло, вкл. в частта за разноските, съдът следва да прецени допустимостта му изцяло. Настоящият въззивен състав намира, че решението е недопустимо в частта, в която първоинстанционният съд се е произнесъл /отхвърляйки го/ по иска по чл. 225, ал. 1 КТ за разликата над сумата от 28508.22 лв., тъй като макар първоначално този иск да е предявен в размер от 30166.10 лв. за оставане без работа за периода от 28.03.2023 г. до 27.09.2023 г., впоследствие с уточняваща молба от 25.10.2023 г. размерът на иска е намален на 28508.22 лв., като е изложено, че от 18.09.2023 г. ищецът е започнал работа по ново трудово правоотношение, поради което намалява претенцията си по чл. 225, ал. 1 КТ със сумата от 1657.88 лв., представляваща дължимото трудово възнаграждение по новото трудово правоотношение за последните седем работни дни от първоначално сочения период на оставане на ищеца без работа поради уволнението. Предвид формулираната воля на ищеца в тази молба - не са направени надлежни частични отказ или оттегляне от претенцията по чл. 225, ал. 1 КТ /за част от процесния период, за който първоначално се претендира обезщетение за оставане без работа/, които отказ или оттегляне да са съчетани с надлежно предявен нов иск за обезщетение по чл. 225, ал. 2 КТ в размер на разликата между по-ниската заплата по новото трудово правоотношение и по-високата заплата по прекратеното трудово правоотношение за част от периода, за да е налице задължение за съда да направи преценка налице ли са основания за допускане на такова изменение на иска за обезщетение, молбата следва да бъде разгледана единствено като такава за изменение на иска по чл. 225, ал. 1 КТ чрез намаляване на размера му /съдът излага горния коментар с оглед изложеното във въззивната жалба, че е предявен и иск с правно основание чл. 225, ал. 2 КТ/. Липсва надлежно определение на съда във връзка с депозираната от ищеца молба за допускане на изменение на този иск чрез намаляване на размера му – молбата на ищеца е докладвана в о. с. з. на 26.10.2023 г., но надлежно протоколно определение в горепосочения смисъл не е постановено в това о. с. з. Този пропуск на съда обаче не дава отражение на действителната воля на страната, изразена по делото с горепосочената молба, поради което в решението първоинстанционният съд е следвало в съответствие с диспозитивното начало в процеса да се произнесе по иск по чл. 225, ал. 1 КТ с размер от 28508.22 лв. Съответно в частта, в която първоинстанционният съд се е произнесъл /отхвърляйки го/ по този иск за разликата над сумата от 28508.22 лв. решението следва да бъде обезсилено и производството по делото следва да бъде прекратено. За прецизност следва да се отбележи, че обстоятелството, че в диспозитива на

първоинстанционното решение съдът е посочил правна квалификация на иска за обезщетение чл. 225, ал. 2 КТ не води до порок на решението, налагащ поправка на очевидна фактическа грешка, тъй като посочването на правната квалификация на иска в диспозитива на решението не е задължително, в диспозитива същественото е да се индивидуализира спорното право с характеризиращите го белези и именно от тази индивидуализация в случая е видно, че съдът се е произнесъл с диспозитив именно по иск с правно основание чл. 225, ал. 1 КТ, какъвто е обсъдил и в мотивите на решението /независимо от техническата грешка при изписването на правната му квалификация в диспозитива/, като е отхвърлил иск за плащане на обезщетение за оставане без работа на ищеца поради уволнението за целия сочен исков период.

Решението следва да бъде обезсилено и в частта, в която ищецът е осъден да плати държавна такса по сметка на РС – Елин Пелин /в размер на 780 лв./, тъй като на основание чл. 83, ал. 1, т. 1 ГПК ищецът е освободен от задължението за внасяне на държавни такси и разноски /независимо от изхода на делото/, а разноските по производството, съгласно чл. 83, ал. 3 ГПК, са за сметка на бюджета на съда.

В останалите части решението е правилно и следва да бъде потвърдено по следните съображения:

Предявени са обективно съединени иски за признаване на уволнението на ищеца за незаконно и неговата отмяна, за възстановяване на предишната работа и за обезщетение по чл. 225, ал. 1 КТ за времето, през което ищецът е останал без работа поради уволнението. По изложени по-горе съображения съдът намира, че иск за обезщетение по чл. 225, ал. 2 КТ не е предявен /което, както се посочи, съдът излага само с оглед изложеното въззивната жалба в обратния смисъл/.

Основен аргумент на ищеца, поддържан и в първоинстанционното производство, и във въззивното такова е, че с оглед последователността и характера на предприетите действия от работодателя в периода 23.02.2023 г. - 27.03.2023 г. работодателят е действал недобросъвестно, като е нарушил принципа за добросъвестно осъществяване на правата и задълженията си по трудовото правоотношение съгласно чл. 8, ал. 1 КТ и е злоупотребил с правото си да прекрати трудовото правоотношение с ищеца чрез съкращаване в щата по реда на чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 2 КТ, тъй като, единствената му субективна цел е била чрез това законово-допустимо средство да прекрати трудовия договор с конкретен служител или работник, а именно с ищеца, заемащ длъжността търговски директор - единствена щатна бройка. Тези действия, предприети според ищеца последователно и тенденциозно от работодателя, са следните: 1. Предложение от ответника до ищеца за прекратяване на трудовия договор по реда на чл. 331, ал. 1 КТ /прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя срещу уговорено обезщетение/, връчено на ищеца на 23.02.2023 г.; 2. Покана за информация по образувано от ответника срещу ищеца дисциплинарно производство, връчена на ищеца на 09.03.2023 г. след постъпил от него отговор до ответника за несъгласие с предложението за прекратяване на трудовия договор по реда на чл. 331, ал. 1 КТ, връчен на управителя на дружеството на 28.02.2023 г.; 3.

Заповед № 86/23.03.2023 г., издадена от управителя на ответника, за промени в щатното разписание чрез съкращаване на длъжността търговски директор - 1 щатна бройка; 4. Искане за предоставяне на информация на работодателя от страна на ищеца за липса или наличие на обстоятелства, предполагащи закрила при уволнение по смисъла на чл. 333 КТ, подписана от ищеца на 27.03.2023 г.; 5. Заповед /без номер/ от 27.03.2023 г. на управителя на ответника за налагане на дисциплинарно наказание забележка на ищеца; 6. Предизвестие по чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ за прекратяване на трудов договор № 481/13.09.2021 г., връчено на ищеца на 27.03.2023 г.; 7. Заповед № 87/27.03.2023 г. за прекратяване на трудов договор № 481/13.09.2021 г., считано от 27.03.2023 г. като последен работен ден, връчена на ищеца на 27.03.2023 г.

Ответникът е оспорил исковете с твърдения, че е предприел поредица от действия по реорганизация и оптимизация на дейността, тъй като настоящият собственик - група „А.М.“, чрез дъщерното си дружество „А.М. И.Х.“ Би.Ви. Н. е придобил собствеността върху дружеството – ответник през м. февруари 2019 г. и оттогава последователно работи за внедряване на стандартите си на глобален бизнес-лидер в областта на съхраняването, защитата и управлението на документи и информация и за подобряване на организацията и резултатите от дейността, които за последните три приключени и одитирани години /2019 – 2021/ отчитали сравнително постоянни приходи и намаляваща печалба. Внедряване на горепосочените стандарти се постигало чрез подходящо управление на персонала и мерки за повишаване на продажбите и оптимизация на разходите, като още от 2020 г. ответникът правел непрекъснати опити за оптимизация на управлението. Ищецът неправилно интерпретирал поредицата от действия по реорганизация и оптимизация на дейността, предприети от работодателя, като недобросъвестни и представляващи злоупотреба с право.

Пред първоинстанционния съд са представени и от двете страни в производството множество писмени доказателства, както и са разпитани свидетели. Така събраните доказателства са обсъдени в първоинстанционното решение, поради което не следва да се обсъждат повторно и в настоящото решение. Следва да се направи преценка правилни ли са изводите на първоинстанционния съд за неоснователност на исковете при така събраните и обсъдени доказателства.

Настоящият въззивен състав намира, че изводите на първоинстанционния съд за неоснователност на исковете /в съответната част, в която произнасянето по тях е допустимо/ са правилни. Споделят се от въззивния съд изводите на първоинстанционния съд за законност на уволнението на ищеца както поради доказаност на факта, че е извършено реално съкращаване в щата при спазване на надлежната процедура за това, така и поради обстоятелството, че не се установява да е налице недобросъвестност и злоупотреба с право от страна на работодателя при прекратяване на трудовото правоотношение. Поради това на основание чл. 272 ГПК въззивният съд препраща към мотивите на първоинстанционния съд.

С оглед наведените във въззивната жалба доводи в обратен смисъл следва в настоящото решение да се изложи следното в последователността, въведена от

жалбоподателя:

Обстоятелството, че заповедта за съкращаване на единствената щатна бройка за длъжността търговски директор е издадена 10 дни след предоставените от ищеца на работодателя писмени обяснения по образуваното срещу него дисциплинарно производство и е издадена в период, в който ищецът е бил отстранен от работа, не обосновава извод за недобросъвестност на работодателя и злоупотреба с право. Факт е, че дисциплинарното производство срещу ищеца и прекратяването на трудовия договор с него поради съкращаване в щата са предшествани от предложение от ответника до ищеца за прекратяване на трудовия договор по реда на чл. 331, ал. 1 КТ /прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя срещу уговорено обезщетение/. Този факт, отнесен към установените по делото /вкл. чрез справка в ТР/ чести персонални промени в управлението на ответника в периода 2019 г. - 2023 г. /понякога свързани и с вътрешни размествания на лицата, заемащи ръководни длъжности/, доказва единствено, че работодателят наистина е целял оптимизация на управлението. Същевременно в съответствие с принципа за добросъвестност, а не в разрез с него, отчитайки, че оптимизацията на управлението, вкл. чрез съкращаване в щата, води до прекратяване на трудови договори, което е нежелан за съответните работници/служители резултат, е предприел действия да намали негативните последици от този нежелан резултат, предлагайки прекратяването на трудовите правоотношения /с ищеца и с още един служител/ да се случи по реда на чл. 331 КТ при изплащане на определеното обезщетение, а не е притъпил направо към уволнение поради съкращаване в щата. Обстоятелството, че заповедта за съкращаване на единствената щатна бройка за длъжността търговски директор е издадена в период, в който ищецът е бил отстранен от работа /поради висящо към този момент дисциплинарно производство срещу него/ няма никакво отношение към уволнението, тъй като уволнението не е резултат от дисциплинарното производство, същевременно с присъствието си на работа ищецът не би могъл да повлияе на правото на работодателя да вземе решение за съкращаване в щата. Дисциплинарното производство срещу ищеца е образувано във връзка с извършено от него нарушение, което той не отрича и във връзка с което са му поискани обяснения. Това дисциплинарно производство е приключило с налагане на наказание забележка и няма отношение към прекратяването на трудовото правоотношение, независимо че датата на издаване на заповедта за налагане на дисциплинарното наказание забележка на ищеца съвпада с датата на предизвестията по чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ и на заповедта за прекратяване на трудовия договор с ищеца. Би могло /но само хипотетично, тъй като тежестта на извършеното от ищеца дисциплинарно нарушение не е предмет на преценка от съда в настоящото производство/ да се мисли в посока недобросъвестност от страна на работодателя, ако при горните факти той бе уволнил ищеца дисциплинарно, но в случая това не се е случило. Въпреки че от ищеца е извършено нарушение /което, както се посочи, той не оспорва/ и то не е несъществено – изпращане на вътрешна/конфиденциална информация на работодателя /чийто предмет на дейност е обработка на данни, хостинг и подобни дейности, архивиране, обработка и съхранение на информация, разработка и продажба на програмни продукти и системи/ от служебната на

личната електронна поща /без значение по каква причина/, за което и ищецът е бил отстранен от работа за периода на дисциплинарното производство и е бил предупреден, че извършеното нарушение е основание за дисциплинарно уволнение, работодателят е прекратил трудовото правоотношение не чрез дисциплинарно уволнение, а на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 2 КТ, а дисциплинарното производство е приключило с по-благоприятния за ищеца резултат чрез налагане на най-лекото наказание. По този начин работодателят е спестил неблагоприятното отражение върху трудовата биография на ищеца, което би имало едно дисциплинарно уволнение, което е допълнителен довод, че работодателят не е действал недобросъвестно и не е злоупотребил с правата си при прекратяването на трудовото правоотношение с ищеца, като целта му не е била субективна – прекратяване на трудовото правоотношение именно с ищеца. А самото отстраняване на ищеца от работа за периода на дисциплинарното производство, както се посочи, няма пряко отношение към прекратяването на трудовото правоотношение, поради което и съдът не следва да коментира както факта на това отстраняване, така и дали същото е законно /доколкото в исковата молба са наведени доводи за незаконност на временното отстраняване от работа/.

По никакъв начин не обосновават извод за недобросъвестност на работодателя и злоупотреба с право и свидетелските показания. Изразяването от управителя на дружеството на неудовлетвореност от работата на ищеца и от резултатите, които той постига /установено с показанията на свид. П./, макар да е неприятно за ищеца, е право на работодателя, което не само не подлежи на никакъв контрол, но и няма пряко отношение към прекратяването на трудовото правоотношение. Упражняването на това право по никакъв начин не може да се приеме за проява на недобросъвестност или злоупотреба с право нито само по себе си, нито в съчетание с останалите, изложени от ищеца, факти, установени със свидетелските показания. Отстраняването на ищеца от работа, което можело да се осъществи частично със съответните технически възможности, но вместо това той бил отстранен напълно /установено с показанията на свид. Т./ също не води до извод за недобросъвестност и злоупотреба с право от страна на работодателя, тъй като, от една страна, то е сторено поради извършено от ищеца нарушение, свързано със сигурността на информацията, съхранявана и обработвана от работодателя, от друга страна това отстраняване по никакъв начин няма отношение към прекратяването на трудовото правоотношение с ищеца на посоченото основание. Не води до извод за недобросъвестност и злоупотреба с право от страна на работодателя и фактът /установен с показанията на свид. М./, че преди образуването на дисциплинарно производство срещу ищеца и съкращаването на заеманата от него длъжност дружеството не било образувало други дисциплинарни производства, както и фактът, че собствениците на компанията смятали ищеца за човек с риск за компанията. Фактът, че дисциплинарното производство срещу ищеца е първото дисциплинарно производство, образувано изобщо от работодателя /доколкото е надлежно доказан/, е ирелевантен, тъй като от една страна това може да се дължи на факта, че друг работник/служител не е нарушавал трудовата дисциплина до момента, от друга страна, което е съществено, дисциплинарното производство, както вече неколккратно се посочи, не е основание за прекратяване на трудовото правоотношение с ищеца, поради което няма

как провеждането му да бъде ценено като проява на недобросъвестност от страна на работодателя и злоупотреба с право. Още по-малко би могло да се приеме за проява на недобросъвестност и злоупотреба с право от страна на ответника отношението към ищеца като към човек, създаващ риск за работодателя, след като, както бе изложено по-горе, ищецът е извършил такова нарушение на трудовата дисциплина, което е създавало опасност за сигурността на информацията, съхранявана и обработвана от работодателя, при положение, че обработката на данни, архивирането и съхранението на информация е предметът на дейност на ответника. Ирелевантен е и фактът /който според въззивника също е установен с показанията на свид. М., но съдът не установява това/, че преди съкращаване на длъжността, заемана от ищеца, друг път не било извършвано съкращаване в щата. Съкращаването в щата представлява премахване за в бъдеще на отделни бройки от утвърдения общ брой на работниците/служителите по причини, които могат да възникнат във всеки един момент и наличието на които причини е въпрос на преценка по целесъобразност на работодателя, която не подлежи на съдебен контрол. Не води до извод за проява на недобросъвестност и злоупотреба с право от страна на работодателя и обстоятелството, установено с показанията на свид. Иванов, че този свидетел в качеството си на управител на дружеството-ответник е поставил изрично условие преди встъпването му в длъжност като управител позицията търговски директор да бъде „овакантена“, за да има възможност да изгради екипа си. Какъв термин е използвал свидетелят в показанията си /доколкото въззивникът акцентира именно на това/ е без значение. Право на новопостъпващия управител на дружеството е да иска да изгради сам екипа си, за да може да изпълни поставените цели, а по какъв начин дружеството-работодател ще предостави на управителя тази възможност – дали чрез персонални промени, съкращаване в щата или по друг начин, е въпрос на преценка на работодателя, която също се извършва по целесъобразност и не подлежи на съдебен контрол.

Не води до извод за проява на недобросъвестност и злоупотреба с право от страна на работодателя и приетият по делото одитиран годишен финансов отчет на дружеството-ответник за 2022 г., от който се установява, че дружеството-ответник отчита през 2022 г. едновременно увеличение както на общите приходи, така и на печалбата, което, според ищеца, правело несъстоятелно твърдението на ответника, че организационните и персонални промени, вкл. съкращаването на длъжността търговски директор и свързаното с това уволнение на ищеца, са в резултат на продължаващо незадоволително развитие на приходите и печалбата на дружеството. Дори при едновременно увеличение както на общите приходи, така и на печалбата на дружеството спрямо предходни периоди, право на преценка на работодателя е дали да се задоволи с тези резултати или да предприеме действия, вкл. реорганизация и съкращаване в щата, за да постигне още по-добри резултати. В случая работодателят е направил именно такава преценка /което се установява с обсъдени от първоинстанционния съд писмени доказателства и насрещни свидетелски показания, поради което оплакванията на въззивника за необоснованост на решението в тази част са неоснователни/, счел е, че е в интерес на дружеството да оптимизира работата и е предприел

съответните действия за това, а самата преценка се извършва по целесъобразност и не подлежи на съдебен контрол.

Ирелевантно е за предмета на спора дали в представения договор за управление с управителя на дружеството-ответник, който е издал заповедта за уволнение на ищеца, се възлагат на управителя конкретни търговски цели и задачи, планове за тяхното постигане, вкл. такива, свързани с промяна на щатното разписание на дружеството и по-специално с промени, прекратяване или разпределение на трудовите функции, присъщи на заеманата от ищеца длъжност или която и да било друга длъжност, имаща отношение към търговската дейност на дружеството. Поради това въззивният съд не коментира тези доводи на въззивника.

Ищецът навежда оплакване за необоснованост на първоинстанционното решение и в частта относно изводите за липса на задължение за работодателя за извършване на подбор по чл. 329, ал. 1 КТ. В тази връзка ищецът е твърдял, че заеманата от него преди уволнението длъжност – търговски директор, е сходна с длъжността експерт бизнес развитие, която не е съкратена, а към датата на прекратяване на трудовото правоотношение с ищеца е била и вакантна, тъй като трудовото правоотношение със заемащия я служител е било прекратено по реда на чл. 331 КТ. Според ищеца работодателят е бил длъжен да му предложи тази длъжност, а е имал възможност дори да уволни заемащия я, за да остави на работа ищеца като по-квалифициран. Въззивният съд намира оплакването за неоснователно. Следва в тази връзка да се отбележи следното: Упражняването на правото на подбор от работодателя е необходимо /и в този смисъл е част от правото на уволнение и съответно е от значение за преценката относно законността на уволнението/ само в определени хипотези. Една от тези хипотези е при уволнение поради съкращаване в щата, когато се съкращава една /или повече/ от множество еднородни длъжности. В този случай работодателят задължително следва да извърши подбор, за да прецени кой /или кои/ конкретни работници/служители да уволни. В настоящия случай обаче длъжността, заемана от ищеца, е единствена такава. Не се установява длъжностите търговски директор и експерт бизнес развитие да са с еднородни трудови функции, поради което е правилен изводът на първоинстанционния съд, че при съкращаване на единствената щатна бройка търговски директор за работодателя не е било налице задължение за подбор. Въззивникът обосновава твърдението си за сходство между двете трудови функции с позоваване на представения по делото план за продажбите за 2022 г. за длъжностите търговски директор и експерт бизнес развитие. Този план за продажбите обаче не съдържа описание на трудовите функции на двете длъжности, а поставя на служителите годишни финансови цели за целите на бонусната им програма. Същинските трудови функции на двете длъжности се установяват от представените по делото длъжностни характеристики /находящи се съответно на л. 94 – 96 и л. 98 – 99 от първоинстанционното дело/, от които е видно, че двете длъжности имат различни основни цели и различни ключови отговорности, като длъжността експерт бизнес развитие е и подчинена на длъжността търговски директор.

Съобразно изложеното решението в частта, в която са отхвърлени исковете за

признаване за незаконно и отмяна на уволнението, за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност и за плащане на обезщетение в размер на 28508.22 лв. за оставане без работа поради уволнението за период от шест месеца след датата на уволнението следва да бъде потвърдено.

В частта, в която ищецът е осъден да плати на ответника сумата от 2820 лв., представляваща направени в първоинстанционното производство по делото разноски за възнаграждение на един адвокат решението също следва да бъде потвърдено. С оглед изхода на делото разноски за адвокатско възнаграждение се дължат на ответника за първоинстанционното производство, а направеното едва във въззивната жалба възражение за прекомерност на платеното адвокатско възнаграждение не следва да се обсъжда, тъй като е несвоевременно наведено. Същото е следвало да бъде наведено пред първоинстанционния съд и в случай на неуважаване на същото или пропуск на съда да го отчете би могла да се развие процедура по чл. 248 ГПК, като актът, постановен в такава процедура, също би подлежал на въззивно обжалване. Възражение за прекомерност на платеното адвокатско възнаграждение обаче не е наведено от ищеца пред първоинстанционния съд, съответно правото за навеждане на същото е преклудирано с приключване на устните състезания пред първоинстанционния съд. Относно възражението на въззивника, че в електронното досие на делото в ЕПЕП липсват доказателства, установяващи размера на разноските, направени от ответника и присъдени в тежест на ищеца с първоинстанционното решение, следва да се отбележи, че ЕПЕП все още не е с пълна функционалност, поради което електронните досиета по делата не са напълно идентични със съдържанието на делата на хартиен носител. Поради това фактът, че от електронното досие на делото в ЕПЕП не се установява наличие на представени от ответника доказателства за реално сторени разноски не води до категоричен извод, че такива наистина не са представени. В кориците на първоинстанционното дело се намират /на л. 227 и л. 228/ фактура от 06.07.2023 г. и авизо за местен превод от 13.07.2023 г., от които се установява, че ответникът е платил на адв. К. сумата от 2820 лв. за процесуално представителство по гр. д. № 551/2023 г. по описа на РС – Елин Пелин.

С оглед изложеното съдът намира следното по исканията на страните за разноски във въззивното производство:

Въззивникът не претендира разноски, такива не биха и му се дължали с оглед изхода на делото.

На въззиваемия се дължат разноски за въззивното производство. Същият с представения списък по чл. 80 ГПК претендира разноски за адвокатско възнаграждение в размер на 2820 лв., същите са реално сторени, видно от представените доказателства – фактура и авизо за местен превод. Въззивникът е направил възражение за прекомерност на платеното адвокатско възнаграждение, което съдът намира за неоснователно. Основателен е доводът на въззивника, че съгласно ТР № 6 от 06.11.2023 г. на ВКС по тълк. д. № 6/2012 г., ОСГТК, т. 16 минималният размер на адвокатското възнаграждение по трудови дела и с определен материален интерес се определя по чл. 7, ал. 1, т. 1 от Наредба № 1 от 09.07.2004

г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения. В случая обаче са предявени 3 обективно съединени иска, като за защита по всеки от тях съгласно чл. 2, ал. 5 от наредбата се дължи възнаграждение, определено по чл. 7, ал. 1, т. 1 от наредбата. Съгласно чл. 7, ал. 1, т. 1 от наредбата дължимото в случая възнаграждение 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. 2 от наредбата. Минималната работна заплата към датата на сключване на договора между ответника и адв. К. /06.07.2023 г./ е в размер на 780 лв., съответно за защита по всеки от предявените обективно съединени иски се дължи адвокатско възнаграждение, не по-малко от 780 лв. или общо такова в размер, не по-малък от 2340 лв. В случая платеното възнаграждение е 2820 лв., т. е. надхвърля минималното такова с 480 лв. Съдът не намира така платеното възнаграждение за прекомерно, тъй като с оглед действителната правна и особено фактическа сложност на делото това възнаграждение не следва да е в минималния размер.

Воден от горното, съдът

РЕШИ:

ОБЕЗСИЛВА решение № 281 от 23.11.2023 г., постановено по гр. д. № 551/2023 г. по описа на Районен съд – Елин Пелин, **в частта, в която са отхвърлени предявените от Х. Х. Х. с ЕГН *****, с постоянен адрес: гр. С., ж. к. „И.“, бл. 135, вх. А, ет. 7, ап. 14 срещу „А.М.Б.“ ЕООД с ЕИК *****, със седалище и адрес на управление: с. Н.Х., логистичен парк И.Р., сграда 5, представлявано от управителя И.И., обективно съединени иски /главен и акцесорен/ за плащане на обезщетение за оставане без работа поради уволнението му от длъжността търговски директор, извършено със заповед № 87 от 27.03.2023 г. на управителя на „А.М.Б.“ ЕООД на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 2 КТ, за разликата над размера от 28508.22 лв. /двадесет и осем хиляди петстотин и осем лева и двадесет и две стотинки/ до размера от 30166.10 лв. /тридесет хиляди сто шестдесет и шест лева и десет стотинки/, ведно с обезщетение за забава в размер на законната лихва върху сумата на тази разлика от датата на подаване на исковата молба - 22.05.2023 г., до окончателното плащане и ПРЕКРАТЯВА** производството по делото в тази част.

ОБЕЗСИЛВА решение № 281 от 23.11.2023 г., постановено по гр. д. № 551/2023 г. по описа на Районен съд – Елин Пелин в частта, в която Х. Х. Х. с ЕГН *****, с постоянен адрес: гр. С., ж. к. „И.“, бл. 135, вх. А, ет. 7, ап. 14 е осъден да плати по сметка на РС - Елин Пелин сумата от 780 лв. /седемстотин и осемдесет лева/, представляваща държавна такса за производството по делото.

ПОТВЪРЖДАВА решение № 281 от 23.11.2023 г., постановено по гр. д. № 551/2023 г. по описа на Районен съд – Елин Пелин, **в останалата част, в която са отхвърлени предявените от Х. Х. Х. с ЕГН *****, с постоянен адрес: гр. С., ж. к. „И.“, бл. 135, вх. А, ет. 7, ап. 14 срещу „А.М.Б.“ ЕООД с ЕИК *****, със седалище и адрес на**

управление: с. Н.Х., логистичен парк И.Р., сграда 5, представлявано от управителя И.И., **искове, както следва: искът за признаване за незаконно на уволнението му от длъжността търговски директор, извършено със заповед № 87 от 27.03.2023 г. на управителя на „А.М.Б.“ ЕООД на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 2 КТ, и неговата отмяна; искът за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност – търговски директор; искът за плащане на обезщетение в размер на 28508.22 лв. /двадесет и осем хиляди петстотин и осем лева и двадесет и две стотинки/ за оставане без работа поради уволнението за периода от 28.03.2023 г. до 27.09.2023 г., ведно с обезщетение за забава в размер на законната лихва върху сумата от датата на подаване на исковата молба - 22.05.2023 г., до окончателното плащане, както и в частта, в която Х. Х. Х. с ЕГН ***** е осъден да плати на „А.М.Б.“ с ЕИК ***** сумата от 2820 лв. /две хиляди осемстотин и двадесет лева/, представляваща направени в първоинстанционното производство по делото разноски за възнаграждение на един адвокат.**

ОСЪЖДА Х. Х. Х. с ЕГН *****, с постоянен адрес: гр. С., ж. к. „И.“, бл. 135, вх. А, ет. 7, ап. 14 да плати на „А.М.Б.“ ЕООД с ЕИК *****, със седалище и адрес на управление: с. Н.Х., логистичен парк И.Р., сграда 5, представлявано от управителя И.И., сумата от 2820 лв. /две хиляди осемстотин и двадесет лева/, представляваща направени във въззивното производство по делото разноски за възнаграждение на един адвокат.

Решението подлежи на обжалване в едномесечен срок от връчването му на страните пред ВКС на РБ.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____