

РЕШЕНИЕ

№ 1520

гр. Варна, 01.11.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ВАРНА, 12 СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и втори октомври през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател: Десислава Й. Йорданова

при участието на секретаря Снежана Д. Георгиева
като разгледа докладваното от Десислава Й. Йорданова Гражданско дело № 20213110106418 по описа за 2021 година

Производството е по реда на чл. 310, ал.1, т.1 ГПК вр. чл. 344 КТ

Предявени са от ИВ. Р. ИВ., ЕГН ***** с адрес гр. ****, срещу „*** със седалище и адрес на управление гр. **** искове с правно основание чл.344, ал.1, т.1, т. 2 и т. 3 от КТ да бъде признато за незаконно и отменено уволнението на ищеца, извършено със Заповед № 12/28.02.2021 г. и да бъде възстановен ищеца на заеманата преди уволнението длъжност „шофьор - куриер“, както и да бъде осъден ответника да заплати на ищеца сумата от 4040,40 лв., представляваща обезщетение за времето през което ищецът е останал без работа поради уволнението в периода от 01.03.2021 г. до 01.09.2021 г. / съгласно допуснатото изменение на иска – л.121 от делото/, ведно със законна лихва върху главницата от подаване на исквата молба в съда – 29.04.2021 г. до окончателното изплащане на задължението.

Твърди се в исквата молба, че ищецът работил при ответника по Трудов договор № 1/31.08.2017 г., сключен на основание чл. 67 ал. 1 т. 1, вр. 70 ал. 1 от КТ на длъжност „шофьор - куриер“ с пълно работно време от 8 часа и с основно трудово възнаграждение в размер от 460 лева. Сочи се, че на 29.01.2021 г. на ищеца е връчено предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение с правно основание чл. 328 ал. 1 т. 2 от КТ, а на 28.02.2021 г. на ищеца е връчена Заповед № 12/28.02.2021 г. с правно основание чл. 328 ал. 1 т. 2 от КТ – прекратяване на трудовия договор от работодателя с предизвестие при закриване на част от предприятието или съкращаване на щата, считано от 01.03.2021 г. По иска за отмяна на уволнението се излага, че в предизвестието и заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение не е уточнено дали работникът е уволнен поради закриване на част от предприятието или съкращаване на щата, поради което ищецът счита, че заповедта за уволнение не е мотивирана. Поддържа се, че уволнението не е обусловено нито от едното, нито от другото алтернативно посочени в заповедта основания, доколкото нито е закрита част от предприятието, нито е съкратен щата. Соци се, че при ответника работят и други служители осъществяващи същата трудова функция като тази на ищеца, но ответника не е извършил подбор. Твърди се, че брутното трудово възнаграждение на ищеца за месеца

предхождащ уволнението е в размер от 650 лева, поради което претендираното обезщетение е изчислено на тази база. Направено е искане за уважаване на предявените искове и присъждане на разноси.

В срока по чл.131 ГПК ответникът е депозирал отговор на исковата молба, с който оспорва исковете като неоснователни. Направено е възражение за пропуснат срок по чл. 358 ал. 1 т. 2 от КТ. Не се оспорва, че ищецът е заемал твърдяната длъжност, че трудовото правоотношение е прекратено по описания от ищеца начин и дата, както и че към момента на уволнението при ответника са работили и други работници заемащи същата длъжност като тази на ищеца. Оспорва се, че не е осъществена процедура по подбор. Твърди се, че такава е осъществена и ищецът е най-зле представил се работник, заради поведението на който на ответника са налагани множество имуществени санкции от „***“ за общо 21 нарушения за недоставен пратки, рекламации от клиенти и неспазване на противоепидемичните мерки. Сочи се, че работникът многократно /поне шест пъти/ не е изпълнявал забележки отправени от управителя на дружеството ответник. Застъпва се, че съкращаването на щата се извършва по преценка на работодателя, поради което ответникът счита, че е без значение дали са били налице предпоставки за това или не. Поддържа се, че законът не задължава работодателя да уведомява работниците предварително при извършване на подбор, поради което счита за ирелевантно твърдението на ищеца, че не е бил уведомен за подбора. Направено е искане за отхвърляне на исковете и присъждане на разноси.

Варненският районен съд, като прецени събраните по делото доказателства и доводите на страните съгласно чл. 235, ал. 2 ГПК, намира следното:

Предявени са искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3, вр. с чл. 225, ал. 1 от Кодекса на труда /КТ/. За уважаване на претенциите в тежест на ищеца е да установи, че 1. Между страните е било налице валидно трудово правоотношение, 2. че трудовото правоотношение е било прекратено с оспорената заповед, 3. размера на brutното трудово възнаграждение за пълен работен месец, предхождащ месеца на уволнението, 4. обстоятелството, че е останал без работа за целия претендиран шестмесечен период, 5. размера на обезщетението,

В тежест на ответника е да установи, че е издал процесната заповед при спазване на трудовото законодателство, включително 1. съкращаването на длъжността или на съответната щатна бройка, т. е. на трудовите задължения, които тя включва, да е реално; 2. моментът на уволнението 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, 4. работодателят да е извършил подбор по реда на чл. 329, ал. 1 КТ, в случай че се съкращава броят на работниците или служителите, заемащи дадена длъжност, а не се премахва самата длъжност, 5. плащането на претендираното обезщетение на ищеца, респ. че същото не се дължи на друго основание.

От представените по делото доказателства се установява следното:

Между страните не е спорно, че са били обвързани от трудово правоотношение. От представения по делото трудов договор №1/31.08.2017 г. сключен между „***“ и ИВ. Р. ИВ. се установя, че между страните е уговорено брутно трудово възнаграждение в основен размер на 460,00 лв. и допълнително възнаграждение в размер на 0,6% за всяка година трудов стаж или относим професионален стаж. Съгласно допълнително споразумение №4/31.12.2017 г. brutното трудово възнаграждение е увеличено до размер от 510 лв.

Представена е длъжността характеристика за длъжността „шофьор-куриер“, видно от която основаните длъжностни задължения са доставка на писма, документи и пратки по предназначението им, при спазване на изискуемите срокове за доставка и съхраняване и опазване в добър външен вид предоставените пратки и писма; организиране на работата при спазване изискванията всички документи и пратки да са предоставени на определено място в точното време, отразяване на дейността и случилите се нередности в дневник и

своевременно уведомяване на прекия ръководител, спазване на правилата за движение по пътищата.

Ищецът е представил предизвестие №01/29.01.2021 г., видно от което на основание чл.328, ал.1, т.2 от КТ е уведомен, че след изтичане на 30-дневен срок трудовото правоотношение ще бъде прекратено на посоченото основание, считано от 01.03.2021 г. В предизвестието е отбелязано, че е връчено на 29.01.2021 г.

Видно от представената – оспорвана в настоящото производство заповед №12/28.02.2021 г. на работодателя, представляван от ***, трудовото правоотношение между страните е прекратено считано от 01.03.2021 г. на основание чл.328, ал.1, т.2 КТ и е посочено, че прекратяването се осъществява в хипотезата на прекратяване от работодателя с предизвестие при закриване на част от предприятието или съкращаване на щата.

Към отговора на исковата молба е представена заповед №02/18.01.2021 г. видно от която е наредено съкращаване на щата в дружеството за позицията „шофьор куриер“ с 1 щатна бройка, считано от 01.03.2021 г. и увеличаване на щата за позицията „куриер служба офис“ с 4 щатни бройки, считано от 01.03.2021 г.

Ответникът е представил заповед №03/18.01.2021 г., с която на основание заповед №2/18.01.2021 г. в периода от 18.01.2021 г.-22.01.2021 г. ще се извърши подбор на позицията „шофьор куриер“ по следните критерии: всеки работник заемащ позицията подлежи на оценка при подбор с номинален актив от 1000 точки, като при извършването на оценяването се изваждат или събират към номиналната стойност съответния брой точки по следните критерии: 1. Качествено и срочно изпълнение на възложените задачи-оценява се на базата на информация за закъснения за явяване на работа, недоставени пратки и пратки, доставени извън часовия интервал, рекламации, като при закъснение се отнемат 5 т., ако не е наложено дисциплинарно наказание, а при недоставени пратки и пратки, доставени извън часовия интервал и рекламации се взимат предвид наложените на дружеството имуществени санкции по договора за обслужване със *** – 1 лв. имуществена санкция се отнема 1 т., ако не е наложено дисциплинарно наказание; 2.- критерий „квалификация“- посочено е диплома за средно образование и шофьорска книжка са налични са всички работници, с оглед на което се добавят 10 точки при допълнителна квалификация от значение за позицията, 3.- дисциплинарни наказания- оценява се броят и видът – отнемат се 200 точки за „забележка“ и 300 т.- за „предупреждение за уволнение“; 4. Критерий „комуникация с ръководството на дружеството и изпълнение на неговите разпореждания“- оценява се на база лични наблюдения на прекия ръководител и се отнема 1 т. за всеки случай на устна забележка и 10 т.- за всяка следваща забележка при сходен случай; 5. за всяко нарушение на противоепидемичните мерки, наложени със заповед на Министъра на здравеопазването и със заповед 6/16.03.2020 г. на ***Д се отнемат по 10 точки и 6. Критерий „експлоатация на превозното средство и нарушения на ЗДвП“- отнемат се 10 точки за всеки случай на неправилна експлоатация и 10 точки за всяко нарушение на правилата на ЗДвП. В заповедта е посочено, че трудовото правоотношение ще бъде прекратено с лицето, получило най-ниска оценка.

Представено е щатно разписание за длъжностите в „***от 11.01.2021 г., видно от което длъжността „шофьор-куриер“ щатните бройки са 7, а за „куриер служба офис“ са 5.

Ответникът е представил протокол за извършен подбор за длъжността „шофьор-куриер“ на основание заповед №3/18.01.2021 г. на управителя на дружеството, видно от който в подбора за участвали 7 лица, заемащи длъжността „шофьор-куриер“ по критерии посочени в заповедта. Видно от протокола за подбор на ищеца били отнети 210 точки по критерия за недоставени пратки и рекламации, 42 точки за лоша комуникация с ръководството и 10 точки за неспазване на противоепидемичните мерки, като е останал с най-нисък брой точки след прилагане на критериите /736/.

Представени са 10 бр. електронни съобщения за налагане на парични санкции за извършени нарушения на работни процедури, като в 5 от съобщенията е посочен номер

7926, който представлява куриерския номер на ИВ. Р. ИВ., съгласно протокола за подбор. Ответното дружество е представило програма за провеждане на извънреден инструктаж по безопасност и хигиена на труда във връзка с превенция срещу разпространение на Covid 19, като е проведен инструктаж и на ищеца, за което той се е подписал.

По делото е постъпила справка на НАП- ТД на НАП-Варна, видно от която към 24.06.2021 г. девет души са наети да изпълняват длъжност с код по НКПД 96210002 / „куриер-офис служба/, а шести души по код 83222007 по НКПД / шофьор- куриер/

От заповед 04/01.03.2021 г. се установява, че управителя на дружеството ответник е утвърдил ново щатно разписание, в сила от 01.03.2021 г., съгласно което за длъжността „шофьор-куриер“ щатните бройки са 6, а за „куриер служба офис“ са 9.

В хода на производството по искане на ответника са разпитани двама свидетели: ***

От показанията на свид. ***/служител при ответника/, се установява, че ответника е извършвал дейност като подизпълнител на „*** и с ищеца са работили заедно около 2 години. Разказва, че е чувал, че на ищеца са правени забележки от управителя, за неспазване на час, за носене на маска, че не се качва на етаж на клиента, а ги кара клиентите да слиза, както и е чувал оплаквания от „***. Сочи, че клиентите са се оплаквали, че не са доволни от И., тъй като не носи маска, не се качва на етаж, не носи ПОС - терминал в себе си, за които нарушения „***“ налага санкции от по 10 лв. Свидетелят сочи, че познава ***в, който също е шофьор- куриер, който доставя пратки и приема пратки, а Петър Георгиев е работил 2 дни и е бил при тях на обучение.

От показанията на свид. Великов / който също е служител при ответника/ се установява, че с ищеца са работили на една и съща длъжност повече от две години, като много път е имало забележки към него, поради много оплаквания от клиенти. Сочи, че получават обратна връзка с клиентите и ищецът често присъствал в тази справка на клиентите, като клиентите се оплаквали, че не се качва до етаж да достави пратката, а един клиент се оплакал, че не носи ПОС-терминал, като сигналите идват от „***“ към „***“ и знае за 4-5 наложени санкции в тази връзка от „***“. Разказва, че има определени правила за извършване на работната ни дейности, а ищецът ги съкращавал и останалите трябвало да му покриват работата. Сочи, че има колега на име Ангел, който изпълнява също функциите на шофьор-куриер.

Ищецът е представил препис от трудовата си книжка, от който се установява, че на л. 22-23 от същата е вписано прекратяване на трудовото правоотношение с ответника, считано от 01.03.2021 г., а на следващите страници от трудовата книжка не е вписано последващо правоотношение.

По делото е изслушана и прието съдебно-счетоводна експертиза, в която изчислено е, че размерът на дължимото обезщетение за оставане без работа за периода от 01.03.2021 г.- 01.09.2021 г. е в размер на 4040,40 лв. в брутен размер и 3135,27 лв. в нетен размер. Съдът дава вяра и на изготвеното по делото експертно заключение, като компетентно дадено и отговарящо на поставените му задачи пълно, ясно и точно.

При така установеното от фактическа страна, съдът намира следното от правна страна:

На първо място съдът следва да разгледа възражението на ответника за пропускане от страна на ищеца на давностния срок за предявяване на исковете, предмет на разглеждане в настоящото производство.

Съгласно чл.358, ал.1, т.2 КТ исковете по трудови спорове за отмяна на дисциплинарно наказание "предупреждение за уволнение", изменение на мястото и характера на работата и прекратяване на трудовото правоотношение се предявяват в двумесечен срок, който съгласно чл.358, ал.2, т.1 от КТ при прекратяване на правоотношението започват да текат от датата на прекратяване.

В конкретния случай на 29.01.2021 г. ответникът като работодател е връчил на ищеца едномесечно предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение, което по общите

правила за пресмятане на срокове по чл.72 ЗЗД изтича в съответния ден на последния месец, като ако този месец няма съответното число, срокът изтича в последния му ден. Тъй като месец февруари 2021 г. е бил от 28 дни, срокът е изтекъл на 28.02.2021 г. Същевременно следва да се съобрази ал.2 от чл.72 на ЗЗД, според която когато последният ден от срока е неприсъствен, срокът изтича в първия следващ присъствен ден, като в настоящият случай 28.02.2021 г. е неделя – неприсъствен ден и срокът е изтекъл на 01.03.2021 г.- понеделник. Това обстоятелство явно е било съобразено и от работодателя, който в заповедта за прекратяване на правоотношението е посочил, като дата на прекратяване 01.03.2021 г. Настоящото производство е образувано по искова молба,подадена на 29.04.2021 г. – в двумесечния срок от прекратяване на правоотношението, поради което възражението на ответника в тази връзка е неоснователно.

По отношение възражението на ищеца, че уволнението е незаконосъобразно, тъй като в заповедта не е посочено конкретното основание на чл.328, ал.1, т.2 КТ – съкращаване на щата или закриване на част от предприятието съдът намира следното:

Действително в заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение между страните работодателят е посочил като правно основание чл.328, ал.1, т.2 КТ без да конкретизира в коя от двете визирани в текста хипотези прекратява правоотношението. От друга страна, както и ответникът е посочил, че налице практика на ВКС, в която е прието, че дори и работникът да не е узнал за точната хипотеза за прекратяване на трудовия му договор по чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ, уволнението не може да бъде отменено като незаконно само на това основание. Двете основания по чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ не са взаимоизключващи се. Работодателят може да съкрати щата поради закриване на част от предприятието; възможно е и да закрие част от предприятието и едновременно с това да съкрати щата по отношение на незакритата част. Настъпването на двете или на едно от двете основания дава право на работодателя да прекрати трудовото правоотношение, а доказването на основанието се извършва в производството по оспорване на уволнението. Правото на защита на работника не е нарушено, тъй като той разполага с възможността да оспори настъпването и на двете основания, всяко съобразно особените му изисквания / Решение № 205 от 2.08.2013 г. на ВКС по гр. д. № 1244/2012 г., IV г. о., ГК, Определение № 442 от 15.06.2018 г. на ВКС по гр. д. № 47/2018 г., III г. о., ГК/. Това становище се споделя и от настоящия състав, като в исковата молба ищецът е навел твърдения за незаконосъобразно на извършеното уволнение и във връзка с процедурата за извършване на подбор, приложима в хипотезата на съкращаване на щата.

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 и след провеждане на подбор по чл. 329 КТ, ако са налице условията за извършване на такъв. Уволнителното основание „съкращаване“ на щата осигурява възможност на работодателя законосъобразно да се освободи от тези работници или служители, чиито трудови функции по една или друга причина не обслужват неговата дейност. При съкращаване на една или повече от съществуващите в щата длъжности с идентични трудови функции, работодателят извършва задължително подбор по чл. 329, ал. 1 КТ.

В тежест на ответника е да докаже, че уволнението е законно, защото съкращаването на щата е реално и трудовата функция престава да съществува. / Решение №241 от 01.12.2016 г. на ВКС по гр.д. 1602/2016 г., III г. о., ГК/. Съкращаване на щата по смисъла на чл.238, ал.1, т.2 КТ има тогава, когато престава да съществува трудовата функция за съответната длъжност. Няма значение дали изпълнението на тази функция е разпределено между други (назначени отпреди това) служители или отпада изцяло, тъй като не е необходима на работодателя - съкращаването на щата е реално, когато служителите, изпълняващи тази функция, намаляват в резултат на промяната в щата / в този смисъл Решение № 17 от 31.01.2013 г. на ВКС по гр. д. № 1168/2012 г., IV г. о., ГК, Решение №498 от 13.01.2012 г. на ВКС по гр.д. № 1561/2010 г., IV г. о., ГК,

Наличието на съкращаване на щата се преценява винаги с оглед заеманата от уволнение работник или служител конкретна трудова функция, като това е основание е приложимо само когато съкращаването 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 на от трудовите задължения на премахнатата длъжност са запазени в новосъздадена длъжност, без да са комбинирани с нови съществени за тази длъжност трудови задължения, които предполага и нови различни квалификационни изисквания за заемането ѝ, съкращаване на щата не е реално.

При изложените разрешения, приети в съдебната практика и преценявайки събраните в производството доказателства, съдът намира, че щатната бройка заемана от ищеца не е била реално съкратена. С оглед изслушаните свидетелски показания и представената длъжностна характеристика ищецът е изпълнявал трудовите функции на „шофьор – куриер“ изразяващи се предимно в доставка на пратки и писма до крайния клиент в изпълнение на сключен договор с друга куриерска компания – „Спиди“ АД, на която ответното дружество е подизпълнител. Видно от представените от ответника документи и постъпилите от НАП справки по делото, към 24.06.2021 г./ след прекратяване на правоотношението на ответника/, в ответното дружество са налични 6 заети длъжности 83222007 по НКПД / шофьор- куриер/ и 1 длъжност „шофьор лек автомобил – до 9 места“, за заемащото която длъжност лице ищецът поддържа, че изпълнява трудовите функции на „шофьор-куриер“. От събраните гласни доказателства/ на които съдът дава вяра като отличаващи се с достоверност и вътрешна последователност и еднопосочност на показанията на двамата свидетели/ се установява, че лицето Ангел Танев, което заема длъжността „шофьор лек автомобил – до 9 места“ от 29.04.2021 г. от свидетелските показания се установява, че е извършвал дейност идентична с тази на ищеца, въпреки, че съгласно НКПД е нает на друга длъжност, т.е. може да се направи извод, че след прекратяване на трудовото правоотношение между страните в производството, трудовата функция на ищеца се изпълнява освен от служителите заемащи несъкратени щатни бройки за длъжността „шофьор-куриер“, както и от едно лице изпълняващо длъжността „шофьор лек автомобил“. Напрактика дейността на ищеца продължава да се изпълнява от друго лица, а за работодателя са налице брой работници изпълняващи идентични функции като преди извършеното от него съкращаване на щата към 01.03.2021 г. Следва да се добави, че в представеното от ответника щатно разписание в сила от 01.03.2021 г. не е посочено, да е налице длъжност „шофьор лек автомобил“, а от представената справка от НАП се установява, че на тази длъжност е назначен първо ***за периода от 07.04.2021 г.-21.04.2021 г., а след това*** – на 29.04.2021 г., които обстоятелства навеждат на извод, че длъжността е открита след прекратяване на правоотношението с ответника, но за извършване на изпълняваните от него функции.

При изводите за недоказаност на реалното съкращаване на щата, не е необходимо да се обсъждат доводите на ищеца за липсата или евентуалната незаконосъобразност на извършения подбор. Въпреки това, съдът за пълнота следва да отбележи следното:

В тежест на работодателя е да докаже законосъобразността на извършения подбор, респ. да установи между кои лица и по какви критерии е извършен подбор. Критериите за подбора са професионалната квалификация и нивото на изпълнение на служебните задължения - арг. чл. 329 от КТ. Професионалната квалификация е съвкупност от наличието на знания, умения и делови качества, необходими за срочно, количествено и качествено изпълнение трудовите функции. В случая работодателят е представил доказателства за извършен от управителя му подбор, който в изпълнение на своя заповед за съкращаване на щата и определяне на критерии е съставил протокол за подбор. Във връзка с еднолично извършения подбор не са събрани гласни доказателства, които да подкрепят твърдението, че такъв наистина е извършен, както и момента на извършването му, като факта на извършване на подбор се подкрепя единствено от съставени от законния представител на ответника документи, с оглед на което съдът не може да приеме за доказано в условията на пълно и

главно доказване извършването на подбор и то в момент предшестваш прекратяването на правоотношението с ответника.

По изложените съображения съдът намира, че предявеният иск по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ се явява основателен, поради което следва да бъде уважен.

Предвид обусловеността на останалите кумулативно съединени искове по чл. 344, ал. 1, т. 2 и т. 3, във връзка с чл. 225, ал. 1 КТ от изхода на спора по главния иск за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна, и доколкото съдът намира същия за основателен и доказан, следва да се уважи претенцията на ищеца и за възстановяването му на предходно заеманата длъжност „шофьор-куриер“.

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

Съдът приема, че са налице основанията за ангажиране отговорността на работодателя по чл. 225, ал. 1 КТ, която е договорна и е за имуществени вреди – пропуснати ползи /осуетено от незаконното уволнение увеличение на имуществото на работника или служителя/.

Установи се по делото, че ищецът е останал без работа от **01.03.2021 г.** /датата на прекратяване на правоотношението/, като от констатацията по представената от ищеца трудова книжка в откритото съдебно заседание се установява, че е бил безработен и към крайния момент на претенцията – **01.09.2021 г.**

Съгласно разпоредбата на чл. 225, ал. 1 КТ обезщетението определя от пропуснатото брутно трудово възнаграждение за съответния период. Съгласно чл. 228, ал. 1 КТ брутно трудово възнаграждение за определяне на обезщетението е полученото за месеца, предхождащ месеца, в който е възникнало основанията за съответното обезщетение.

От приетата по делото експертиза, на която съдът дава вяра като компетентно изготвена и която не е оспорена от страните се установява, че обезщетението за 6 месеца, въз основа на брутно трудово възнаграждение за последния пълен отработен месец е в размер на 4040,40 лв. Като законна последица от това в полза на ищеца следва да се присъди и законна лихва върху главницата, считано от подаване на исковата молба – 29.04.2021 г. до окончателното изплащане на сумата.

По разноските:

С оглед изхода на спора, право разноски да бъдат присъдени в негова полза има ищецът.

Той е направил искане в такъв смисъл още с исковата молба и е представил доказателства за заплащането на адвокатско възнаграждение на основание чл.38, ал.2 ЗАДВ за предоставена безплатна правна помощ на основание чл.38, ал.1, т.2 ЗАДВ. Съгласно разпоредбата на чл. 38, ал. 2 ЗА адвокатът, оказал безплатна правна помощ на страната, има право на адвокатско възнаграждение, стига отговорността за разноските да бъде възложена на насрещната страна. Възникването на горното право на адвоката в очертаната хипотеза се свързва с две предпоставки: 1. оказване на безплатна адвокатска помощ на лица, посочени в чл. 38, ал. 1 ЗА и 2. реализиране на отговорността за разноски в тежест на насрещната страна. Налице са и двете предпоставки за присъждане на разноски за адвокатско възнаграждение в полза на адв. В.Д.. Съобразно разгледаните в настоящото производство искове следва да е присъди адвокатско възнаграждение в общ размер от **1162,83 лв.** – 650 лв. по чл.7, ал.1, т.1 от Наредба № 1 от 9.07.2004 г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения по исковете по чл.344, ал.1, т.1 и т.2 КТ и 512,83 лв. по чл.7, ал.2, т.2 от Наредба № 1 от 9.07.2004 г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения по иска по чл.344, ал.1, т.3 КТ. Посочените размер са в минималните предвидени от Наредбата размери съгласно претенцията на ищеца и представения от него списък по чл.80 ГПК на л.114 от делото.

Ответникът следва да бъде осъден да заплати държавна такса върху уважените искове, която е в общ размер от 241,62 лв./ по 80 лв. за неочетените искова по чл.344, ал.1, т.1 и 2 и 161,62 лв. – за иска по чл.344, ал.1, т.3. КТ/, както и заплатеното от бюджета на съда

възнаграждение на вещото лице изготвило съдебно-счетоводната експертиза – 150 лв. Ответникът следва да бъде осъден да заплати по сметка на ВРС сума в общ размер от **391,62 лв.**

По изложените съображения съдът

РЕШИ:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО И ОТМЕНЯ на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ уволнението на ИВ. Р. ИВ., ЕГН: *****, съдебен адрес: гр. Варна, бул. „Владислав Варненчик“ 61, офис №35 от длъжността „шофьор-куриер“, извършено Заповед № 12/28.02.2021 г. на управителя на „***

ВЪЗСТАНОВЯВА на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ ИВ. Р. ИВ., ЕГН: *****, съдебен адрес: гр. *** на длъжността „шофьор-куриер“ в „***

ОСЪЖДА „Ж***“ със съдебен адрес: гр.*** да заплати на ИВ. Р. ИВ., ЕГН: *****, съдебен адрес: гр.*** на основание чл. 344, ал. 1, т. 3 във връзка с чл. 225, ал. 1 от КТ сумата от **4040,40 лв.**, представляваща обезщетение за времето от **01.03.2021 г.- 01.09.2021 г.**, през което е останал без работа поради незаконно уволнение със заповед №12/28.02.2021 г. на ответника, ведно със законната лихва, считано от 29.04.2021г. до окончателното изплащане на сумата.

ОСЪЖДА на основание чл.38, ал.2 ЗАДв „***, със съдебен адрес: гр***, да заплати на адв. В.Д. , вписана в Адвокатска колегия Варна, личен номер на адвокат ***, адрес: гр. ***5 сумата от **1162,83 лв.** – адвокатско възнаграждение за предоставена безплатна правна помощ на ищеца в настоящото производство.

ОСЪЖДА „*** със съдебен адрес: *** да заплати по сметка на Районен съд - Варна на основание чл. 78, ал. 6 от ГПК сумата от **391,62 лв.**– разноси по делото

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване пред Варненския окръжен съд в двуседмичен срок от връчването му.

Препис от решението да се изпрати на страните.

Съдия при Районен съд – Варна: _____