

# РЕШЕНИЕ

№ 429

гр. Благоевград, 22.10.2021 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – БЛАГОЕВГРАД, ЧЕТВЪРТИ ВЪЗЗИВЕН  
ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ**, в публично заседание на шестнадесети  
септември през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател: Николай Грънчаров

Членове: Владимир Ковачев  
Атанас Иванов

при участието на секретаря Герасим Ангушев  
като разгледа докладваното от Николай Грънчаров Въззивно гражданско  
дело № 20211200500730 по описа за 2021 година

и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 258 и сл. ГПК във връзка с чл. 317 от ГПК.

Срещу Решение № 502384/15.06.2021г., постановено по гр.д. № 998/2020г. по описа на РС  
Р., е депозирана пред Окръжен съд Благоевград, въззивна жалба от А.М., в качеството му на  
Директор на ОУ,...“ с. Б..

С въззивната жалба се навадени доводи, за неправилност на решението, поради това че  
същото е постановено в нарушение на материалния закон, както и постановено при  
съществени нарушения на процесуалните правила. Навадени са доводи за необоснованост  
на постановеното решение, поради това че съдът е тълкувал събраните доказателства  
превратно и само в полза на ищеца по делото, като е пренебрегнал важни факти и  
обстоятелства, за които по делото са събрани доказателства и така е стигнал до неверни  
правни изводи.

Поддържа се с въззивната жалба че от събраните по делото писмени доказателства,  
установява се че при извършеното уволнение на ищеца на осн. чл. 328 ал.1, т. 2 пр. 2 от КТ,  
от работодателят е бил извършен подбор по реда на чл. 329 от КТ и то в съответствие със  
законовите изисквания- извършена е преценка за квалификацията и нивото на изпълнение

на възложената трудова функция на лицата измежду които е извършват подбора. С въззивната жалба се поддържа оплакване, че видно от мотивите на съда към обжалвания съдебен акт, съдът се е произнесъл извън предмета на спора, като се е произнесъл по ненаведени с ИМ възражения от ищеца. Излагат се доводи, че ищецът е направил оплакване че уволнението му е незаконно, тъй като подбор по реда на чл. 329 от КТ изобщо не е бил извършен, но не е навел своевременно с ИМ и оплакването, че подбора по чл. 329 от КТ, ако е бил извършен е в нарушение на изискванията на чл. 329 от КТ. Така съдът е излязъл извън предмета на спора между страните и се е произнесъл по невъведено в процеса оплакване за незаконосъобразност, като се е произнесъл по невъведени с ИМ факти и обстоятелства.

Отделно с въззивната жалба се поддържа, че в закона не е установен ред или форма за извършването на подбор, поради което без правно значение за неговата законосъобразност е дали и какви документи са съставени за удостоверяването на извършения по реда на чл. 329 от КТ подбор.

Въз основа на изложените оплаквания с въззивната жалба се иска от съда отмяната на обжалваното решение на РС Р. като неправилно и незаконосъобразно, с всички произтичащи от това правни последици.

Претендират се от жалбоподателя и направените разноси пред настоящата съдебна инстанция.

С въззивната жалба не са направени доказателствени искания.

В предвидения по чл. 263 ал.1 от ГПК двуседмичен срок, по делото е постъпил писмен отговор на подадената въззивна жалба от насрещната страна по жалбата – въззиваемия ЗДР. Р. Т., чрез пълномощника му адв. Емил Ядков, с който се иска от съда да остави без уважение депозираната въззивна жалба от Директора на ОУ „...“ с. Б..

Поддържа се с отговора на въззивната жалба, че при оспорване на законността на извършеното уволнение чрез депозиран иск по чл. 344 от КТ, първоинстанционният съд е бил задължен да изследва наличието на кумулативните предпоставки за законното извършване на уволнение на осн. чл. 328 ал.1 т. 2 от КТ- реално съкращаване на щатното разписание към момента на издаването на заповедта за уволнение и осъществяването на законосъобразен подбор по реда на чл. 329 от КТ. Излагат се съображения от пълномощника на въззиваемия, че съдът е обсъдил събраните доказателства задълбочено и всестранно, като е стигнал до верния правен извод за неканоническост на извършеното уволнение. Приел е за доказано, че липсва реално съкращаване на щата към датата на уволнението, тъй като от една страна не е намален броя на лицата заемащи длъжността „старши учител в прогимназиален клас“, а от друга страна е приел че не налице преобразуване на длъжности.

По отношение на лицата които следва да участват в извършването на подбора по чл. 329 от КТ, първоинстанционният съд правилно е съобразил, че следва да се изхожда не от

наименованието на длъжностите, а от техните трудови функции, като при това определящо е не сходството, а дали различията са съществени. В този смисъл правилно съставът на РС Р. е приел, че подбора е следвало да бъде извършен между трима учители от ответното училище. Поддържа се с писмения отговор, че извършения подбор не е осъществен законосъобразно от работодателят, като тримата учители не са били оценявани при равни условия, както и подбора извършен от членовете на комисията е бил субективен, не обоснован и не е извършен обективно и въз основа на определените за това от закона и от работодателя критерии.

Възразява се с писмения отговор на ИМ, че оплакването изведено с въззивната жалба, че съдът е излязъл извън предметния обхват на спора между страните, като се е произнесъл по основание за незаконност на уволнението, което не е било въведено с исковата молба от ищеца, е неоснователно и не следва да бъде уважено от въззивния съд. Поддържа се, че с исковата молба са били оспорени приетите от работодателя оценки по посочените от закона и от работодателят критерии, поради което съдът при произнасянето си не е излязъл извън предмета на делото и не се е произнесъл по невъведени в процеса оплаквания за незаконност на оспореното уволнение.

При изложените съображения с писмения отговор на въззивната жалба, се иска от състава на ОС Благоевград, да остави въззивната жалба без уважение, като потвърди изцяло обжалваното решение на РС Р. като правилно и обосновано.

С писмения отговор не са направени доказателствени искания.

Претендират се разноските, направени от въззиваемата страна пред настоящата съдебна инстанция.

Съдът при проверката си в закрито заседание по реда на чл.267 във вр. с чл. 262 ГПК намира подадената въззивна жалба за допустима като подадена в срока за обжалване, от легитимирана страна с правен интерес за това. Същата отговарят на изискванията на закона и е редовна, като съдът дължи произнасяне по същество.

Спазени са правилата на процесуалния закон и с оглед на съдържанието и сроковете за депозиране на писмения отговор към жалбата. Същият е редовен с оглед на изискванията за съдържание и депозиран в установения от закона срок, като изхожда от насрещната страна по въззивната жалба, поради което следва да бъде приет от съда и съобразен при постановяването на съдебния акт.

В насроченото от въззивния съд открито съдебно заседание, пълномощникът на въззиваемия ЗДР. Р. Т.- адв. Ядков, в пледоариите си поддържат доводите си, изведени отговора на въззивната жалба и моли същата да бъде оставена без уважение. Претендират се направените пред въззивната съдебна инстанция разноски.

С писмено становище по делото, Директорът на ОУ,...“, поддържа подадената въззивна

жалба, като развива доводите си наведени с нея и моли съда да отмени първоинстанционното решение като неправилно и необосновано и да постанови ново, с което да отхвърли предявените искове по чл. 344 от КТ.

Настоящият състав на ОС Благоевград, при осъществяване на дейността си на въззивен състав и в рамките на правомощията съобразно чл. 269 и сл. от ГПК, съобрази следното:

Предявени са за разглеждане пред първоинстанционния съд, при условията на кумулативно обективно съединяване, искове с правно основание чл. 344 ал. 1 т. 1, 2 и 3 от КТ, във вр. с чл. 225 ал.1 от КТ, от ищеца ЗДР. Р. Т., ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес: с. Б., Община Б., обл. Благоевград, срещу ответника ОУ,....“- с. Б., община Б., представлявано от директора А.М. М..

Исковата претенция е основана на изведени с ИМ фактически твърдения за това, че ищецът ЗДР. Р. Т. е бил в трудово правни отношение с ответното ОУ,....“- с. Б., въз основа на трудово договор, сключен на 06.01.2016г. Ищецът е започнал работа като „Учител по физика в 6 и 8 клас“ и Човекът и природата в 6 клас“.

Сочи се че със Заповед № 177 от 03.07.2018г. на Директора на оветното училище, е било прекратено трудовото правоотношение на ищеца. След оспорване на уволнението по съдебен ред, ЗДР. Р. Т. е възстановен на работа, със Заповед № 139 от 04.08.2020г. на Директора на ОУ,....“- с. Б.. На 04.08.2020г., между страните било подписано допълнително споразумение към трудовия договор на ищеца по отношение на заеманата от него длъжност, основното му трудово възнаграждение и допълнителното му трудово възнаграждение. Въз основа на подписано с работодателя на 04.08.2020г. допълнително споразумение към трудовия договор, ищецът започнал работа в ответното училище.

Сочи се в ИМ пред първоинстанционния съд, че на 10.08.2020г. му била поискана информация на основание чл. 333 от КТ, относно възможността да се ползва от закрилата по КТ по смисъла на цитираната норма. На 14.08.2020г. на ищеца е връчена Заповед № 144/14.08.2018г. на Директора на ОУ,....“, с която е прекратено трудовото му правоотношение като учител по „Физика в VIII клас“ и „Физика в VI клас“ и „Човекът и природата VI клас“, считано от 17.08.2020г., поради съкращаване в щата. Ведно със заповедта получил и предизвестие по чл. 326, ал. 2 от КТ.

Твърд се с ИМ пред първоинстанционния съд, че със Заповед № 147/17.08.2020г., връчена на ищеца на 17.08.2020г. отново е било прекратено трудовото му правоотношение като учител по „Физика в VIII клас“ и „Физика в VI клас“ и „Човекът и природата VI клас“, считано от 17.08.2020г. Поддържат се пред първоинстанционния съд доводи за нищожност на така издадената втора заповед, като при условията на евентуалност се поддържа искането за отмяна на така издадената заповед като незаконосъобразна.

С предявените искове пред РС Р., оспорва се от ищецът ЗДР. Р. Т. законосъобразността на

извършеното уволнение със Заповед № 144/17.08.2018г. на Директора на ОУ „...“. Развити са доводи, че с цитираната заповед за уволнение се препраща към Заповед № 142 от 10.08.2020г., с която е променено длъжностното разписание в ОУ „...“, с. Б., но се възразява че цитираната заповед не е била предоставена на ЗДР. Р. Т. и същият не е могъл да се запознае с нейното съдържание, поради което не е извършено законосъобразно препращане към друг акт, цитиран в атакуваната заповед за уволнение.

С исковата молба са посочени основанията за незаконосъобразност, като поддържа се че така издадената заповед за уволнение не е мотивирана. Посочено е като основание за отмяна на извършеното уволнение- че не е налице хипотезата на чл. 328 ал.1 т. 2 от КТ, тъй като не е налице реално съкращаване на щата. Поддържа се, че е налице изменение на наименованието на длъжността, но характеристиката на самата работа си оставала същата. Сочи, че не е налице съкращаване в щата, когато работодателят наема друго лице на мястото на уволнения служител. Изложени са доводи, че посочената в атакуваната заповед – заповед за промяна на длъжностното разписание и съкращаване на щата по своята същност не е реално съкращаване в щата, а привидно основание за прекратяване на трудовото му правоотношение.

С ИМ е наведено като основание за незаконосъобразност на извършеното уволнение на ищеца Т.- че при прекратяване на трудовото му правоотношение, ответникът не е изпълнил задълженията си по чл. 329, ал. 1 от КТ- за извършване на подбор, което в този случай е било задължително.

С ИМ се поддържа че при прекратяване на трудовото правоотношение поради съкращаване на щата, подборът е част от правото на уволнение и е задължителен, поради което при неговото оспорване/каквото е извършено и в настоящия случай/, съдът е длъжен да извърши проверка за законосъобразност за спазването на критериите за извършване на подбор и дадените оценки на уволнения работник при извършен подбор по определението от закона критерии.

Навадени са с ИМ и доводи за незаконност на извършеното уволнение от Директора на ОУ „...“ на ищеца по делото ЗДР. Р. Т., поради злоупотреба с право по смисъла на чл. 8 от КТ, като се поддържа че съдът е длъжен да извърши проверка за това дали правата на работодателя се осъществяват добросъвестно и съобразно изискванията на закона или единствената цел на действията на работодателя е да освободи незаконосъобразно едно лице от работа. Изложени са с ИМ доводи, че уволнението на ЗДР. Р. Т. е тенденциозно, тъй като ответника в рамките на по – малко от две години за втори път уволнява ищеца.

Предявен е при условията на обективно и субективно съединяване и иск с правно основание чл. 225 ал.1 от КТ. Поддържа се, че след прекратяване на трудовото си правоотношение, ищецът е останал без работа, поради което работодателя му дължи обезщетение по чл. 344 ал. 1 т. 3 от КТ в размерите предвидени в чл. 225 от КТ. Иска за заплащане на обезщетение за времето от шест месеца, през което ЗДР. Р. Т. е останал без работа в резултат на

уволнението му, е предявен за сумата 6 812.64лв.

При условията на евентуалност е предявен иск с правно основание чл. 224 ал. 1 от КТ, за заплащане на обезщетение за неизползвания от ищеца платен годишен отпуск за 2019г. и 2020г.

Иска се от първоинстанционния съд да постанови решение, с което да се признае уволнението на ЗДР. Р. Т. за незаконно и се постанови отмяна на Заповед № 144/17.08.2018г. на Директора на ОУ„...“, с която е прекратено трудовото му правоотношение с ОУ„...“ като незаконосъобразно; да възстанови уволнения учител на работа, на заеманата преди прекратяване на трудовото правоотношение длъжност, както и да бъде осъдено ответното училище, да заплати на ищца сумата от 6 812.64лева, представляваща обезщетение за периода от датата на прекратяване на трудовото правоотношение-17.08.2020г. до 02.02.2021г., за времето, през което е останала без работа поради незаконното уволнение, ведно със законната лихва върху тези суми от момента на предявяване на иска до окончателното им изплащане, както и да му бъдат присъдени направените по делото разноски.

В срока по чл. 131 от ГПК, пред първоинстанционния съд е постъпил писмен отговор на исковата молба от Директора на ОУ„...“, с който предявените искове се оспорват изцяло както по основание, така и по размер.

С писмения отговор се поддържа от представителят на ответното училище, че е налице съкращаване на щата, тъй като длъжността която ЗДР. Р. Т. е заемал – „Учител по физика в 6 и 8 клас и човекът и природата в 6 клас“, е премахната от щатното разписание. Поддържа се, че съкращаване на щата е реално не само когато трудовите функции са изцяло премахнати, но и когато те са запазени, но прехвърлени към друга длъжност или разпределени между няколко длъжности./Решение № 28 от 10.05.2012г. на ВКС, по гр.д. № 407/2012г. на III г.о. на ГК/.

Оспорват се с писмения отговор на ИМ изцяло доводите, наведени от ищеца- за незаконосъобразно извършен подбор по реда на чл. 329 от КТ. Поддържа се наличието на определени критерии за неговото извършване от работодателя, като се сочи че в случая заложените критерии са били съотносими както към квалификацията на лицата, между които се прави подборът, така и относно нивото на изпълнение на възложените задачи, респ. др. умения, необходими за осъществяване и изпълнение на задълженията за заеманата длъжност. Сочи се на спазване на процедурата по извършването на подбора, доколкото лицата, включени в същия са оценени по определеният от работодателя критерии и определена тежест за всеки един от тях, като след оценка на професионалната квалификация и нивото на изпълнение на служебните задължения, ЗДР. Р. Т. е получил най- малко на брой точки от проверяващата комисия. Като неоснователни се определят с отговора на исковата молба и възраженията за документите, въз основа на които е извършен подборът, като се

сочи че квалификацията не е единственият критерий, по който е извършено оценяването. В рамките на същия е извършена оценка по множество критерии, които са били еднакви за всички оценявани.

Оспорват се от ответната страна с отговора на исковата молба по реда на чл. 131 от ГПК пред първоинстанционния съд и наведените с ИМ доводи за допуснато злоупотреба с право по смисъла на чл. 8 от КТ.

Като последица от неоснователността на основния иск за отмяна на уволнението, неоснователни са според пълномощника на основното училище и съединените с него иски за възстановяване на заеманата до уволнението длъжност, както и за присъждане на обезщетение по чл. 225 от КТ и чл. 224 от КТ.

С писмения отговор на исковата молба, се иска от първоинстанционния съд да бъдат отхвърлени предявените иски като неоснователни.

За да се произнесе в рамките на компетентността си и въз основа на оплакванията извадени с въззивна жалба, настоящият състав на ОС Благоевград, счита за установено от фактическа страна следното:

Не е спорно между страните по делото, че ЗДР. Р. Т. е в трудово правни отношение с ОУ „...“, възникнало въз основа на Трудов договор № 24/06.01.2016г., като е започнал работа на длъжността „Учител по физика в 6 и 8 клас“. Със Заповед № 177/03.07.2018г. на Директора на ОУ „...“, трудовото правоотношение е било прекратено, като уволнението е било оспорено по съдебен ред. С Решение № 2467 от 28.05.2019г., постановено по гр.д. № 971/2018г. по описа на РС Р., Решение № 4566 от 22.10.2019г., постановено по в.гр.д. № 521/2019г. и Решение № 92 от 6.06.2020г., постановено по гр.д. № 421/2020г. по описа на ВКС, VI г.о. на ГК, ищецът е възстановен на длъжността учител по „физика 6 и 8 клас“ и „човекът и природата в 6 клас“ в ОУ „...“, \*\*\*\*\*.

Със Заповед № 139 от 04.08.2020г. на Директора на ОУ „...“, с. Б., общ. Б., ЗДР. Р. Т. е допуснат до работа въз основа на влязлото в сила съдебно решение, като между него и Директора на ответното училище е подписано Допълнително споразумение № 4 от 04.08.2020г. към трудов договор № 24 от 06.01.2016г., с което е възстановен на работа на длъжността- „физика 6 и 8 клас“ и „човекът и природата в 6 клас“ при договорено основното трудово възнаграждение в размер на 1 120лв. и допълнително трудово възнаграждение в размер на 392лв.

Видно е от писмените доказателства по делото, събрани от първоинстанционния съд, че със Заповед № 142/10.08.2020г. на Директора на ОУ „...“, с. Б., е утвърдено ново щатно разписание на ОУ „...“, с. Б., общ. Б.. Съгласно заповедта в новото щатно разписание се извършват следните промени: закрива се 1 – щатна бройка за длъжността „учител по физика в 6 и 8 клас“ и „човекът и природата в 6 клас“; тази щатна бройка за длъжността „физика в 7

клас – 1.5 часа“ се трансформира към щатна бройка за длъжността учител по „математика – 5, 6 и 7 клас, информационни технологии – 5, 6 и 7 клас“ и „физика – 7 клас“; „човекът и природата в 6 клас – 2.5 часа се трансформира към комбинирана щатна бройка за длъжността учител по „биология и здравно образование, химия и опазване на околната среда, човекът и природата в 5 и 6 клас и изобразително изкуство – от 5 до 7 клас“, а „физика в 8 клас“ отпада поради преминаването на 8 клас към гимназиален етап. Щатното разписание е в сила от 10.08.2020г.

От приетото като писмено доказателство длъжностно разписание на ОУ „...“, с. Б., общ. Б., в сила от 10.08.2020г., обща численост на персонала е 27 бр., в т.ч. педагогически персонал- 20 бр., от които: старши учители в начален етап (1-4)– 9 щатни бройки с образователна степен – „магистър“ и 1 бр. с образователна степен бакалавър, код по НКПД 2333-6001, старши учители прогимназиален етап (5-7)– 6 щатни бройки с образователна степен „магистър“, с код по НКПД 2333-6001, старши учител начален етап /ЦОУД/ - 2 щатни бройки с образователна степен „магистър“ и „бакалавър“, с код по НКПД 2333-6001, старши учители прогимназиален етап /5-7 – ЦОУД/ - 1 щатна бройка, с образователна степен „магистър“ с код по НКПД 2333-6001 и непедagogически персонал – 7 щатни бройки. В приобщеното към доказателствата поименно щатно разписание на длъжностите за ОУ „...“, в сила от 10.08.2020г., под № 4 е посочена длъжността старши учител по „биология и химия, човекът и природата“ – С.А.Р., под № 14 е посочен учител по „математика, физика и информационни технологии“ - Н.М.В. и под № 20 старши учител по физика 8 клас и човекът и природата – 6 клас“ – З.Т..

За осъществяването на правомощията си за извършване на подбор по реда на чл. 329 от КТ, във връзка с утвърденото ново щатно разписание в на ОУ „...“, Директорът е издал Заповед № 142„а“ от 10.08.2020г., с която са утвърдени критерии за извършване на подбор между учители по чл. 329, ал. 1 от КТ: образование; оценка от атестацията за работа през учебната година; общ трудов стаж; трудов стаж в настоящето учебно заведение; констатирани слабости в процеса на работа; умение за работа в екип; завършени курсове и школи за професионална квалификация; присъдени награди, изпълнение на трудовите задължения, трудова дисциплина.

Със Заповед № 143/10.08.2020г. на Директора на ОУ „...“, с. Б., общ. Б. е назначена Комисия за извършване на подбор на длъжностите, които се съкращават със Заповед № 142 от 10.08.2020г. в състав М.А.Д. – председател и членове – М.Д. Т. и А.И.У

По делото е приет като писмено доказателство Протокол от 10.08.2020г., в който назначената Комисия по атестирането е извършила подбор по реда на чл. 329 от КТ, като в подбора са включени- Н.М.В.- ст. учител по математика, физика и информационни технологии, С.А.Р.- ст. учител по биология и здравно образование, човекът и природата и химия и опазване на околната среда и ЗДР. Р. Т. – ст. учител по химия и физика.

В протокола е посочен са Н.В. общ трудов стаж – 23 год. За С.Р. е посочен общ трудов стаж



– 41 год. и стаж в настоящето учебно заведение – 40 год., а за ищеца ЗДР. Р. Т.- общ трудов стаж – 35 год.

По отношение учителите Н.М.В. и С.Р. е посочена образователна степен: „висше магистър“. Същата степен на образование притежава и ищеца ЗДР. Р. Т.. По критерия „оценка за работа през учебната година“ за участващите в атестацията Н.М.В. и С.А.Р., е дадена оценка- „отлична“. По същия показател на участващия в подбора ЗДР. Р. Т. е дадена оценка- „Слаба“, тъй като по времето когато е работел в ОУ„...“, не се е справял с работата си в часовете по информационни технологии, като заради това е имало нередовни учители и ученици.

По критерия „констатирани слабости в процеса на работа“- участващите в подбора Н.М.В. и С.А.Р.- нямат слабости, по критерия „умение за работа в екип“- за двамата е посочено от комисията по атестиране че работят добре в екип, „присъдени награди“- нямат.

За участника в подбора- Н.М.В. е посочено- завършени курсове и школи за професионална квалификация- СБК- учител по ИТ и III ПКС. За учителя- С.А.Р.- завършени курсове по физика, които му дават право да преподава по човек и природа в V и VI клас и придобита V ПКС. По отношение ищеца З.Т. е посочено че има завършени курсове и школи за професионална квалификация- I ПКС, но няма допълнителна квалификация по биология, за да може да преподава компетентно дисциплината човек и природа.

По отношение критерия „констатирани слабости в процеса на работа“ е прието, че по отношение на ЗДР. Р. Т. има такива. Липсва му компютърна грамотност. Освен това, като учител на група по ЦОУД в прогимназиален етап е бил ударил ученика Х.Ю. Във връзка със случая е подадена жалба от майката до Прокуратурата и до ДАЗД. Също така комисията е отчела наличието и на други оплаквания от посочения учител – стряска ученици от първи клас и други класове, които са били тръгнали до тоалетна. Въз основа на посочените данни Комисията е изразила мнение, че г-н Т.- „не бива да бъде допускан да тероризира и осакатява децата“.

По отношение критерия „умение за работа в екип“, Комисията е приела, че Т. страни от членовете на колектива, общувайки само с г-н Н.. Освен това е внасял напрежение и заплахи, пишейки жалби с невярно съдържание до различните институции в РБ. Споменато, е, че въпреки общуването му с г-н Н. е писал и за него неверни твърдения в жалбите. Затова Комисията е изразила мнение, че г-н Т. не бива да бъде допускан до работа в ОУ - с. Б..

Посочено е в протокола, изготвен от Комисията по подбора, че съвременния учител трябва да бъде голям специалист и толерантен човек, за да бъде образец за учениците, а ЗДР. Р. Т. не притежавал такива качества, поради което е изразено становище, че не трябва да застава отново пред ученици.

Посочено, е, че Комисията и останалите членове на учителския колектив са съобrazили, че г-

н Т. е уволняван дисциплинарно.

След направения анализ на резултатите от подбора, Комисията е взела решение с пълно мнозинство- на работа да останат учителите Н.В. и С.Р., чиято работа в сравнение с тази на учителя З.Т. е „по- добра при изпълнението на възложените задачи като „учители по“ математика, физика, информационни технологии, биология и здравно образование, човекът и природата и химия и опазване на околната среда, както и поради това че УВП на г-жа В. и г-н Р. е на по- високо ниво.

Прието е от участниците в Комисията по извършване на подбор по чл. 329 от КТ, че работата на ЗДР. Р. Т., в сравнение с останалите участници в подбора е слаба и негативна, поради което оценката за работата му е сравнително по- ниска от останалите оценки.

Със Заповед № 144/14.08.2018г., на Директора на ОУ „...“- с. Б., във връзка с промяна в длъжностното разписание на училището, извършена с предходна Заповед № 142/10.08.2020г. за съкращаване на длъжността „учител по Физика 8 клас, физика 6 клас и човекът и природата – 1 кат“, поради намаляването на часовете на 7.5 часа /няма часове за щат/ седмично и предвид даденото предварително писмено съгласие от Синдикалното ръководство с писмо с вх. № 13.08.2020г. и на основание чл. 328 ал. 1 т. 2 от КТ е прекратен трудовия договор на ЗДР. Р. Т., считано от 14.08.2020г.

С последваща Заповед № 146/17.08.2020г. на Директора на ОУ „...“, с. Б., е отменена Заповед № 144 от 14.08.2018г., с която е прекратено трудовото правоотношение с ищеца, поради допуснатата техническа грешка в заповедта.

Със Заповед № 147 от 17.08.2020г. на Директора на във връзка с промяна в длъжностното разписание на ОУ „...“, с. Б., осъществена със заповед № 142/10.08.2020г. за съкращаване на длъжността „учител по Физика 8 клас, физика 6 клас и човекът и природата – 1 щат“, поради намаляването на часовете на 7.5 часа /няма часове за щат/седмично и предвид даденото предварително писмено съгласие от Синдикалното ръководство с писмо с вх. № 13.08.2020г. и на основание чл. 328 ал. 1 т. 2 от КТ е прекратен трудовия договор на ищеца, считано от 17.08.2020г.

От представена и приета като писмено доказателство от първоинстанционния съд Служебна бележка, издадена от Гл. Счетоводител на ОУ „...“, установява по делото, че последното брутно трудово възнаграждение на ЗДР. Р. Т., за м. август 2020 г. е в размер на 1 602лв.

Пред РС Р., по искане на ответника са били допуснати и разпитани свидетели.

Свидетелката А.У., работи като старши начален учител в ответното училище и е участвала в Комисията за подбор при преди прекратяване на трудовото правоотношение с въззиваемия ЗДР. Р. Т.. Свидетелката сочи в показанията си критериите по които е бил извършен подбор и коментира оценките на участващите в подбора лица- Н.М.В., С.А.Р. и ЗДР. Р. Т., като изцяло потвърждава посоченото в протокола на комисията, приет като писмено

доказателство. Сочил че подборът бил извършен като обсъдили влязлото в сила ново щатно разписание. Другият критерий, който са взели при извършване на подбора е сравняване изпълнението на задълженията. Твърди, че г-н Директора ги известявал, че има устни жалби от родители и от ученици към г-н Т. за работата му по предметите, по които преподава и за отношението му към децата. Целият колектив знаел, че ищеца е бил уволнен дисциплинарно. Странял от учителския колектив. Също така, свидетелката посочва, че Директора ги известил, че има жалба от майка, която се жалвала от г-н Т., че ударил детето ѝ. Посочва, че не знае дали има налагано дисциплинарно наказание във връзка с тези жалби и дали има образувани преписки и извършена проверка дали това отговаря на истината. Свидетелката сочи в показанията си и за устни жалби от родители, които не са доволни от преподаването му, без да знае някъде тези жалби са заведени и не може да посочи периода, през който са постъпили. Твърди, че не знае дали е имал период, в който ищецът да не е работил и да е бил отстранен от работа в училището. Не си спомня кога се е върнал на работа. Посочва, че ищецът е бил председател на Методическото обединение на класните ръководители, но не е събирал класните ръководители за да организира събрание. Свидетелката знае че професионалната квалификация започва от 4,3 и ищецът е стигнал до първата и това е най- високата ПКС. Останалите участници в подбора – г-жа В. имала 3 ПКС, а г-н Р. – 5 ПКС. Според показанията на свидетелката А.У. комисията приела, че въззиваемия Т. не се справя с работата. При тази преценка взели предвид оценките от атестацията. Оценката от атестацията за работата му през учебната година била слаба.

Свидетелката сочи че комисията взела в предвид и показателя „умения за работа в екип“, като съобrazили че ищецът странял от учителския колектив. Не разговарял с никой. Когато нямало никой в учителската стая, тогава влизал. Странял от колегите. Създавал напрежение в колектива. Постоянно пишел жалби срещу колегите си. Имало проверки по тези жалби, но те не били основателни и това се доказвало многократно.

По делото пред първоинстанционния съд е разпитан като свидетел М.Д., който в показанията си сочи, че е учител в ОУ „...“-с. Б.. Твърди, че е бил поканен от Директора на училището като представител на синдикалната организация и им били представени критерии за извършване на подбор между ищеца и други негови колеги. Наскоро тази година имали проверка от РУО и г-н Р. и г-жа В. се представили отлично. В. имала допълнителни квалификации и се справяла много добре по математика. Като показатели при извършване на подбора за отделните служители взели предвид, че В. и Р. имали отлични оценки и допълнителни квалификации. Свидетелят сочи в показанията си, че инспектората като правил проверки не е констатирал нещо във връзка с работата на З.Т., тъй като той по това време не бил на работа. Свидетелят Д. сочи в показанията си, че подбора бил извършен по атестациите, които им били дадени от инспектората. Ищецът нямал никакви квалификации. Знаели че има 1 ПКС. Разглеждали трудовите досиета и на тримата служители. Картата за диференцирано плащане или оценката от атестацията и на тримата ги имало в трудовите досиета.

Свидетелят Д. сочи в показанията си, че при подбора взели предвид и жалби и сигнали. Знаели, че когато Т. бил на работа имало жалба, че бил дете от с. Л.. Посочва, че не знае дали е правена проверка по тази жалба. Посочва, че не е чул за други жалби. Имало и устни жалби, при директора идвали родители, които казвали, че ищеца не се справя добре. Свидетелят твърди, че това също било взето в предвид при извършване на подбора- че има устни жалби срещу работата на Т.. Тези устни жалби не се вхождали никъде с три имена. Свидетелят, твърди, че на него лично тези жалби му ги казвали на улицата родители на деца от училището. По-късно свидетелят твърди че при извършване на подбора взели предвид жалбата на Ю.. Устните жалби не са ги взимали предвид, защото не били вписани никъде. В показанията си пред първоинстанционния съд Д. сочи, че при извършване на подбора не са взимали предвид дали някой от служителите има налагано дисциплинарно наказание или друг вид наказание. Свидетеля не знае дали от РУО е извършвана проверка на работата на г-н Т. за изпълнение на задачите му, но директора е правил такива проверки. Не са видели друго, освен атестациите. Г-н Директора им казал, че е влизал на проверка при г-н Т. и е установил, че не се справя добре. Когато имали съвет ги запознавал с това, че ищецът не се справя с работата. Директора не е назначавал комисия за извършване на проверка на работата на г-н Т.. На педагогически съвет ги запознал с тази проверка. Казвал го е пред целия колектив и това са го взели предвид при подбора.

В показанията си Д. сочи още че членовете на Комисията по подбора обсъждали, че въззиваемия не може да пусне компютъра. Ищецът имал лошо отношение към децата, лошо държане към децата. Констативните протоколи не ги цитирали никъде в подбора, но ги взели предвид. Имало такива протоколи за извършени проверки и за другите им двама колеги, но там нямало нарушение. На Т. били извършвани проверки от директора, но свидетеля не знае колко проверки са били извършени. Твърди, че е видял един констативен протокол, но не знае от коя дата е бил протокола.

При така установеното от фактическа страна, настоящият състав на ОС Благоевград излага следните съображения от правна страна:

Съгласно разпоредбата на чл. 269 от ГПК въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта- в обжалваната му част, като по останалите въпроси е ограничен от посоченото в жалбата. Съгласно цитираната разпоредба на закона по отношение на правилността на първоинстанционното решение въззивният съд е обвързан от навадените оплаквания от страната във въззивната жалба, като служебно има правомощие да провери спазването на императивните материалноправни разпоредби, приложими към процесното правоотношение. В този смисъл е практиката на ВКС, постановена по реда на чл. 290 от ГПК и задължителна за районните и въззивните съдилища съгласно ТР № 1/2010г. по т.д. № 1/2009г на ОСГТК на ВКС- т.2, обективизирана в Решение № 670/27.12.2010г. по гр.д. № 1728/2009г. на III г.о. на ВКС и Решение № 196/11.04.2012г. по т.д. № 994/2010г на II т.о. на ВКС. В този смисъл са и дадените указания по приложението на закона от ВКС с ТР № 1/2013г на ОСГТК - т. 1 и т. 4.

В съответствие с правомощията си на въззивна инстанция и съобразно разпоредбата на чл. 269 от ГПК, при проверка на валидността на обжалваното съдебно решение, настоящият състав на ОС Благоевград счита, че същото е постановено в рамките на компетентността на районния съд, при спазване на правилата за родова и местна подсъдност, като е произнесено от законен съдебен състав. Обжалваният съдебен акт е съобразен с изискванията на чл. 236 от ГПК, като е изготвен в изискуемата от закона писмена форма, подписан е от съдията, дал ход на устните състезания пред първата съдебна инстанция и е съобщен на страните по установения в ГПК процесуален ред.

Решението на РС Р. е валидно постановено, по процесуално допустими, обективно и кумулативно съединени искове с правно основание чл. 344 от КТ, даващи правото на защита на служителя срещу незаконно уволнение, като производството по делото пред първоинстанционния съд се е развило по редовна искова молба и между надлежните страни, като не е нелице нередовност във връзка с активната и пасивната легитимация по делото.

С разпоредбата на чл. 328 от КТ е регламентирано субективното преобразуващо право на работодателя за едностранно прекратяване на трудовия договор. Неговият характер на субективно право се състои в предоставената му възможност да прекрати трудовия договор със служителя при наличието на определените в посочения текст основания, които от своя страна представляват изрично определени от закона юридически факти, възникнали след сключването на трудовия договор, при наличието на които уволнението може да бъде извършено законно.

Предмет на съдебно оспорване по настоящото дело е законосъобразността на уволнението, извършено със Заповед № 144/17.08.2018г. на Директора на ОУ,...“, с която е прекратено трудовото правоотношение на въззиваемия ЗДР. Р. Т., на основание чл. 328 ал. 1 т. 2 от КТ-съкращаване в щата. Дадената от работодателя правна квалификация съответства на посоченото в заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение- фактическо обосноваване на уволнението. Налице е съответствие в заповедта и между текстовата и част и посоченото законово основание за прекратяване на трудовото правоотношение. В заповедта за уволнение ясно е посочена щатната длъжност която се съкращава. Изложеното води на правния извод, че оспорената Заповед № 144/17.08.2018г. на Директора на ОУ,...“ е мотивирана, съдържа както цифрово, така и текстово описание на основанието от КТ, на което се прекратява трудовото правоотношение, и от нея стават ясни съображенията на работодателя- Директора на ОУ,...“, които са довели до решението му да прекрати трудовото правоотношение с ищцата. Поради това заповедта за уволнение на страда от пороци, поради които да е негодна да пороци целените от работодателя правни последици.

Съобразно даденото разрешение в Решение № 290 от 11.07.2012г. на ВКС по гр. д. № 882/2011г., IV г. о., ГК, докладчик съдията Марио Първанов, Решение № 149 от 13.06.2012г. на ВКС по гр.д. № 475/2011г., IV г. о., ГК, докладчик председателят Светла Цачева, Решение № 555 от 09.02.2012г. на ВКС по гр. д. № 1224/2010г., IV г.о., ГК, докладчик

председателят Борислав Белазелков, Решение № 459 от 27.10.2011г. на ВКС по гр. д. № 1532/2010г., IV г.о., ГК, докладчик съдията Филип Владимиров, и Решение № 665 от 01.11.2010г. на ВКС по гр. д. № 242/2009г., IV г. о., ГК, докладчик председателят Борислав Белазелков, постановени по реда на чл. 290 от ГПК, съдът се произнася само по въведените от ищеца с исковата молба доводи за незаконност на уволнението. Предявеният иск не може да бъде разгледан на основание, което не е посочено своевременно от ищеца. Последният трябва да посочи всички факти, които опорочават, отлагат или погасяват оспорваното потестативно право на работодателя да прекрати трудовото правоотношение едностранно, с исковата молба, а ответникът- всички факти, които пораждат това право или имат значение за надлежното му упражняване, с отговора на исковата молба. Съдът не може да основе решението си на факти, които опорочават, отлагат или погасяват оспорваното потестативно право, но не са посочени от ищеца в исковата молба. Работодателят е този, който има интерес да установи законосъобразността на прекратяването на трудовото правоотношение, но не изобщо, а само на заявените от работника или служителя основания. Независимо, че в процеса по оспорване на законността на извършеното уволнение, тежестта да установи неговото съответствие с материалния и процесуалния закон е на работодателя/по арг. на чл. 154 ал.1 от ГПК/, съдът се произнася само по конкретно наведените основания за незаконосъобразност от служителя с исковата молба пред първоинстанционния съд.

В конкретния случай въведените от ищеца ЗДР. Р. Т. в исковата молба основание за незаконност на уволнението, могат да се сведат до немотивираност на заповедта за уволнение/поддържа се че на уволнения учител не е била предоставена възможност да се запознае с цитираната Заповед № 142/10.08.2020г. за промяна на щатното разписание/, оспорване на извършването на реално съкращаване на щата, както и основанията на работодателя за съкращаване изобщо, както и незаконосъобразно извършен от работодателя подбор по реда на чл. 129 от КТ, във връзка с нарушение на процедурата и реда на извършването му, включително липсата на обективна преценка на квалификацията и нивото на изпълнение на работата на ЗДР. Р. Т. и останалите лица, участвали в процедурата по подбора.

Въззивният състав на ОС Благоевград намира за неоснователно наведеното с въззивната жалба оплакване за неправилност на обжалваното решение на РС Р., основано но даводи за допуснати съществени процесуални нарушения поради това че съдът при произнасянето си по спора е излязъл извън предмета на делото и се е произнесъл по ненаведени от ищеца факти и обстоятелства, както и по незаявено от ищеца правно основание за незаконност на атакуваното уволнение. Видно е че още с исковата молба, а и в хода на процеса пред първата съдебна инстанция и до обявяването на доклада на съда на страните по делото, наред с твърдението за изобщо неизвършен подбор по чл. 329 от ГПК, е въведено от ищцовата страна като основание за незаконосъобразност и възражение за неправилност на извършените от работодателя и оспорените от уволнения учител- оценки на участниците в извършения подбор от Комисията по подбора, респективно от работодателя на ищеца, с оглед оспорване на законосъобразния краен резултат от осъщественото право на подбор по

чл. 319 от КТ. Поради изложеното въззивният съд не намира че в обжалваното решение на РС Р., съдът при осъществяване на дейността си по решаване на трудовия спор между страните, е излязъл извън предмета на делото, в рамките очертани от наведените с ИМ и поддържаните от ищеца в хода на процеса основания за незаконност на уволнението, като не намира основания за това да се приеме че е налице произнасяне на първоинстанционния съд свръхпетитум.

Съкращение на щата по смисъла на чл. 328 ал. 1 т. 2 от КТ означава премахване, считано от един определен момент за в 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.

Законността на едностранното прекратяване на трудовото правоотношение на посоченото правно основание се предпоставя от кумулативно наличие на следните юридически факти–

1. съкращаването на длъжността или на съответната щатна бройка, т. е. на трудовите задължения, които тя включва, да е реално; 2. моментът на уволнението трябва да съвпада или да следва датата, на която е извършено реалното и фактическо съкращаване на щата; 3. компетентният орган да е взел по надлежен ред решение за съкращаване на щата и 4. работодателят да е извършил подбор по реда на чл. 329 ал. 1 КТ, в случай че се съкращава броят на работниците или служители, с идентично по своите трудово функции длъжности.

В този смисъл са задължителните за съдилищата тълкувателните разяснения, дадени в ТР № 3/16.01.2012г. на ВКС по т.д. № 3/2011г., ОСГК – "при съкращаване на една или няколко от съществуващите в щата няколко на брой еднородни длъжности /трудови функции/ и при намаляване обема на работа, прекратяването на трудовите договори с работниците и служителите, заемащи съкращаваната длъжност, съответно работници и служители на длъжности в намаления обем работа задължително се предпоставя от подбор, който става част от правото на уволнение", както и задължителната за първоинстанционните и въззивните съдилища казуална практика на ВКС, формирана по реда на чл. 290 ГПК с решение № 246/23.06.2011г. на ВКС по гр. д. № 1152/2010г., III г.о., ГК, в което се приема, че "по въпроса за задължителния подбор са постановени множество решения на Върховния касационен съд, някои от които са задължителни на основание т. 2 от ТР № 1/2009г. от 19.02.2010г. по т.д. № 1/2009г. ОСГК на ВКС. Те са подчинени на разбирането, че работодателят няма задължение за подбор, когато премахва единствена щатна бройка или всички щатни бройки за една длъжност и не се е възползвал от правото си на подбор по чл. 329 ал. 1 КТ. Обратно – винаги има задължение за подбор, когато при съкращаване на щата или намаляване обема на работа премахва част от бройките за една длъжност, както и когато се възползва от правото си на подбор", както и с Решение № 752/13.12.2010 г. на ВКС по гр. д. № 1095/2009г., IV г. о., ГК.

При оспорване на законността на уволнението чрез предявени иски по чл. 344 от КТ, работодателят носи доказателствената тежест да установи пълно и главно наличието на всички материални предпоставки, които обуславят законосъобразното прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 328 ал. 1 т. 2 пр. 2 КТ – поради съкращаване в щата.

Между страните не се спори, а от приетото като писмено доказателство допълнително споразумение към трудов договор № 24 от 06.01.2016г. се установява, че въззиваемия ЗДР. Р. Т. е заемала длъжността Учител по "Физика в 6 и 8 клас и човекът и природата в 6 клас" при ОУ „...“-с. Бабят, ответник по настоящото дело. С процесната Заповед № 142/10.08.2020г. на Директора на ОУ „...“-с.Б. е одобрено ново щатно разписание, считано от 10.08.2020г., като наред с това е закрыта 1 щатна бройка за длъжността „учител по Физика за 6 и 8 клас“ и „човек и природа в 6 клас“, както и са трансформирани към други щатни бройки- длъжността- „Физика за 7 клас- 1.5 часа“ и „човек и природа в 6 клас- 2.5 часа“. След одобряване на новото щатно разписание, трудовото правоотношение на ищеца- ЗДР. Р. Т. е било прекратено- първоначално със Заповед № 143/10.08.2020г., която Директорът на ОУ „...“ сам е отменил и в последствие с оспорената Заповед № 147/17.08.2020г., с която трудовото правоотношение на въззиваемия Т. е било прекратено поради съкращаване на щата и на осн. чл. 328 ал.1 т. 2 от КТ.

Съгласно ТР № 4/2011г. ОСГК на ВКС, в правомощията на директора на училище е да определя самостоятелно числеността на персонала и съответно да утвърди ново/променено щатно разписание съобразно утвърдения бюджет. Новото или променено щатно разписание влиза в сила след утвърждаването му от директора на учебното заведение, като за настъпването на тази промяна не е необходимо съгласуване с началника на Регионалния инспекторат по образование. Следователно от изключителната компетентност на Директора на училището е да утвърди ново щатно разписание, като предвиди съответни промени в числеността на персонала, за да осигури функционирането на учебното заведение в рамките на средствата на делегирания бюджет, като второстепенен разпоредител с бюджетни кредити, след получаването на неговата рамка от второстепенния разпоредител с бюджетни кредити- кмета на съответната община. Изцяло на преценката на Директора е и структурирането на персонала по начин, че да се осигури нормалното провеждане на занятията и реализирането на минималния държавен стандарт в сферата на образованието в съответното училище. Мотивите и основанията за това са по целесъобразност и поради това не подлежат на съдебен контрол. Обратното е равносилно на недопустима намеса на съда в организацията на работа, при определяне на структурата на училището и управлението от работодателя.

Поради изложеното не подлежат на съдебен контрол и на преценка за законосъобразност предхождащите съкращаването на щата действия на Директора на ОУ „...“/по закриване и преобразуване на щатни бройки, както и по трансформирането на част от трудовите задължение от една щатна бройка към друга/. Изцяло на дискрецията на Директора на училището е предоставената от закона изключителната компетентност да вземе решение за



съкращаване на щата или преобразуване на щатни бройки. В следствие съкращаването на щата следва да бъде извършено по установения от закона ред и при задължително извършен подбор по реда на чл. 329 от КТ, които действия могат в случай на оспорване, да бъдат предмет на съдебен контрол.

За да е налице съкращаване на щата в училище достатъчно и необходимо условие е издаването на съответната заповед на Директора на образователното учреждение, с което да се утвърди ново щатно разписание, без да е необходимо и допустимо като предмет на съдебен контрол за законосъобразност както мотивите за това, така съответно и наличието или не на основанията от обективна страна за взимането на такова решение, като например намаляване на обема на работа, на броя на паралелките или децата, на преподаваните предмети и др. Ето защо мотивите за взимане на решението на Директора на ОУ,...“, за закриване на една щатна бройка за длъжността „учител по Физика за 6 и 8 клас“ и „човек и природа в 6 клас“, както и трансформиране в други щатни бройки, не могат да бъдат обсъждани и подлагани на преценка за законосъобразност от настоящия съдебен състав, като същите са изцяло от компетенциите на Директора на училището работодател.

Същественото в настоящия казус е че със Заповед № 142/10.08.2020г. за промяна на щатното разписание, е изготвено и утвърдено ново щатно разписание за училището, в сила от 10.08.2020г., съгласно което за длъжността „старши учител прогимназиален етап (5 – 7 клас)“ са утвърдени 6 щатни бройки с код по НКПД 2333-6001 и за длъжността старши учители прогимназиален етап (5 – 7 клас- ЦОУД) – 1 щатна бройка с код по НКПД 2333-6001. Общ педагогически персонал, в т.ч. старши учители в начален етап (1-4 клас) е 20 щатни бройки. В приложеното и прието от първоинстанционния съд поименно щатно разписание са посочени 20 щатни бройки педагогически персонал от т. 1 до т. 20 от поименното щатно разписание. Предвид посоченото в длъжностното разписание в сила от 10.08.2020г., *продължават да съществуват* описаните 20 щатни бройки педагогически персонал, в т.ч. *7 щатни бройки за длъжността старши учител прогимназиален етап (5 – 7 клас)*.

Съобразно установената съдебна практика, основната предпоставка за законосъобразност на извършено уволнение на осн. 328 ал.1 т. 2 от КТ е извършеното съкращаване на щата да е реално, а не фиктивно. Не са налице основания поради които да се приеме че е извършено реално съкращаване на щата, без да се премахва реално щатна бройка след утвърждаването на новото щатно разписание. В настоящия случай след промяната на щатното разписание на ОУ,...“, запазен е както общия брой на педагогическия персонал- 20 щатни бройки, така и броя на щатните бройки за длъжността „старши учител прогимназиален етап/5-7клас/“. Ако е извършено преименуване на щатни длъжности или трансформирането на същите или прехвърлянето на отделни трудови функции от една длъжност в друга, не е налице реално съкращаване на щатното разписание, ако броя на щатните след утвърждаване на новата щатна структура се запазва същият. В настоящия случай след утвърденото считано от 10.08.2020г. ново щатно разписание са се запазили и броя на щатните длъжности за

длъжността *старши учител прогимназиален етап* (5 – 7 клас), на която длъжност безспорно въззиваемия ЗДР. Р. Т. и бил възстановен на работа след отмяна на предходното му незаконно уволнение. От страна на работодателя не е извършено пълно и главно доказване на основния правнорелевантен факт във връзка с оспорването на законността на извършеното уволнение- а именно че след утвърждаването на новото щатно разписание е извършено реално съкращаване на щатна бройка, не се установява и доказва посоченото в заповедта за уволнение основание за прекратяването на трудовото правоотношение на ЗДР. Р. Т. с ОУ, „...“-с. Б., поради което предявените иски с правно основание чл. 344 от КТ, само на това основание са основателни и правилно са били уважени с обжалваното решение на РС Р.. Поради това поддържаните от въззивника с жалбата възражения срещу изводите на първоинстанционния съд за липса на реално съкращаване на щата, също са неоснователни.

При прекратяване на трудовото правоотношение на основание съкращаване в щата, когато съкратената щатна длъжност не е единствена, правото на подбор по чл. 329 от КТ е част от правото на уволнение на работодателя и се превръща в негово задължение. Неизвършването на подбор или неизвършването му по критериите на чл. 329 от КТ и тези определени от работодателя конкретно за извършването на уволнение, е самостоятелно основание за отмяна на уволнението като незаконосъобразно. Предмет на съдебен контрол относно потестативното право на работодателя за уволнение е не само процедурата за извършването на подбора, но и реда и начина на неговото извършване съобразно условията и критериите, визирани в чл. 329 от КТ, както и тези изрично очертани от работодателя с оглед на определените конкретни критерии за оценяване на участниците.

Съгласно Тълкувателно решение № 3/2012г. на ОСГК на ВКС при уволнение на работника поради съкращаване на щата е необходимо извършване на подбор по чл. 329 от КТ, вследствие на който на работа да останат по-квалифицираните служители, с по-високо ниво на изпълнение на работата спрямо съкратените. Доколкото целта на закона е да остане на работа този от служителите, който има по-висока квалификация и работи по-добре, е допустимо оспорването на самите резултати от подбора. Последният съставлява преценка по критериите за по-висока квалификация и ниво на изпълнение на възложената работа (качество на работата). Като дейност по упражняване на субективно право, тази преценка се извършва по критериите установени в КТ, предназначена е да задоволи определен от закона интерес и да доведе до посочените в законовата разпоредба резултати. Критериите съответно следва да включват квалификацията на служителя и преценката, кои работници работят по-добре.

Съгласно задължителните разяснения, дадени с ТР № 3/16.01.2012г. по т.д. № 3/2011г., ОСГК на ВКС, преценката на работодателя кой от служителите има по-висока професионална квалификация и се справя по-добре с възложената работа, подлежи на съдебен контрол в производството по иск с правно основание чл. 344 ал. 1 т. 1 КТ. Критериите по чл. 329 ал. 1 т. 1 КТ имат обективен характер и в мотивите си съдът следва да обсъди дали са спазени императивните законови норми, дали в подбора са включени

всички необходими участници, дали оценката на работодателя по отделните показатели съответства на обективно проявените професионални качества и квалификация на работника или служителя, с оглед на възложената работа и законоустановените критерии. В този смисъл оспорването на извършената оценка на един от участниците, предполага проверка от съда на обективната оценка на всички участници в подбора.

Подборът трябва да се докаже пред съда /Р. № 496-99-г.о./. Извършеният подбор може да се доказва на общо основание с всички доказателствени средства /Р. №439-02-г.о., Р.№ 52-04-г.о., Р. № 243-04-г.о./ Анализа на събраните доказателства по първоинстанционното дело във връзка с начина на осъществяването на подбора, налага за въззивния съд извода че същият е извършен от субекта на работодателска власт в съответствие с изискванията на чл. 329 ал.1 от КТ, но се установяват пороци, които категорично обуславят извода за неговата незаконност.

Настоящият състав на ОС Благоевград не счита че извършения подбор е опорочен, поради това че в подбора не са били включени всички лица, които обективно заемат еднаква или сходна длъжност. От представеното щатно разписание се установява, че много други преподаватели в училището са заемали длъжността *стариши учител прогимназиален етап* (5 – 7 клас), видно и от еднакъв код по Националната класификация на професиите и длъжностите (НКПД). Този факт обаче не води до извода, че всички те е следвало да бъдат включени в подбора по чл. 329, ал. 1 КТ за подбор на педагогически специалисти, заемащи същата длъжност. Възприето е от съдебната практика становището, че когато се определя кръга на лицата, които да участват в подбора се изхожда не от наименованията на длъжностите, а от техните трудови функции, като определящо е не сходството, а дали различията са съществени (Решение № 304 от 20.10.2014 г. на ВКС по гр.д. № 2344/2014 г., IV г.о.) Въззивният състав на ОС Благоевград, въз основа на анализа на представените по делото длъжностни характеристики, както и при съобразяване предметите които ЗДР. Р. Т. е преподавал преди да бъде уволнен, намира за правилна преценката на работодателя, до участие в подбора по чл. 329 от КТ да бъдат включени само лицата- Н.М.В., С.А.Р. и въззиваемия ЗДР. Р. Т..

За изводите си въззивният съд се основава и на възприетото становище на ВКС на РБ, дадено с *Определение № 226 от 02.03.2017г. на ВКС, по гр.д. № 4125/2016г. на IV г.о. на ГК*, където е изложено становището че кръга на лицата участници в подбора, се определя съобразно трудовите функции, установени с длъжностната характеристика на съкращаваните длъжности и кода им по НКПД, обжалваният съдебен акт съответства на разрешението, дадено в решение № 311 от 03.07.2012 г. по гр. д. № 727/2011 г., IV г. о.; решение № 428 от 12.01.2015 г. по гр. д. № 2850/2014 г., IV г. о.; решение № 75 от 27.03.2012 г. по гр. д. № 924/2011 г., III г. о. и решение № 282 от 01.09.2011 г. по гр. д. № 110/2010 г., IV г. о., постановени по реда на чл. 290 ГПК. В цитираните съдебни актове е прието, че когато се определя кръга на лицата, които следва 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. Преценката се извършва конкретно според особеностите на всеки отделен случай. В съответствие с цитираната практика в цитираното решение на ВКС на РБ е прието, че работодателят правилно е осъществил подбора не измежду всички учители, назначени на длъжността "старши учител в начален, прогимназиален и/или гимназиален етап", а само сред служителите, заемащи длъжността "учител по английски език", доколкото последната се отличава с оглед фактически осъществяваната от педагозите специфична дейност - обучение по английски език. Правилно са ценени не сходствата в кода по НКПД и трудовите функции на всички служители, не изхождайки само от длъжността "старши учител", а различията в трудовите функции на учителите с оглед конкретно преподавания предмет, спецификата на съответната материя и методите за обучение на учениците по английски език.

Иначе следва да се държи сметка, че правото на работодателя да извърши уволнение на работодателя, включва и задължението да извърши подбор на основание чл. 329 от КТ, само когато се съкращава еднородна длъжност измежду няколко такива с идентично наименование или с други такива с които има сходство на изпълняваните от служителя функции, възложени с длъжностната характеристика/Решение № 385/21.11.2011г. по гр.д. № 129/2011г. на IV г.о. на ВКС; ТР № 3/16.01.2012г. по т.д. № 3/2011г., ОСГК на ВКС/. Ако се съкращават сходни по трудови функции длъжности, за законосъобразното прекратяване на трудовото правоотношение, работодателят е длъжен да проведе подбор, което е част от субективното му потестативно право на уволнение, при спазване на критериите, посочени в чл. 329 от КТ, като в този случай това право на подбор, подлежи на съдебен контрол в производството по предявен иск с правно основание чл. 344 ал.1 т. 1 от КТ./ ТР № 3/16.01.2012г. по т.д. № 3/2011г., ОСГК на ВКС; Решение № 617 от 15.07.1992г. по гр.д. № 452/1992г. на III г.о./

Изводът за идентичност не може да се изведе нито само от наименованието на длъжността, нито от механичното сравнение на трудовите задължения по длъжностната характеристика/в този смисъл Решение № 7 от 01.04.2011г. по гр.д. № 954/2009г. на IV г.о./Една и съща длъжност, в зависимост от предмета на дейност на работодателя, може да има различни трудови функции. Едни и същи трудови задължения по длъжностна характеристика, могат да съдържат същностни различия в зависимост от съответната длъжност, от йерархическото и място в структурата на предприятието, от предмета на дейността в организацията на самото предприятие. Именно поради това, при преценката на идентичност на трудовите задължения, следва да се изхожда от естеството на работата, от собствените задължения за длъжността- от това има ли съществена разлика в трудовите функции с оглед на характера и естеството на възложената работа за длъжността. Когато се определя кръга на лицата, измежду които да бъде извършен подбор по реда на чл. 329 от КТ, в случаите като настоящия, не следва да се изхожда от наименованието на длъжностите, а от техните

трудови функции с оглед на изпълнението на специфичното естество на работата, *като в този случай определящо е не сходството, а дали различията са съществени*/ Решение № 304 от 20.01.2014г. на ВКС по гр.д. № 2344/2014г. на IV г.о. на ГК/. Поради тази причина работодателят в настоящия казус, правилно е счел, че кръга на лицата измежду които следва да бъде извършен подбора, не може да се очертава от лицата заемащи длъжността „Старши учител-общообразователен предмет в прогимназиален етап“, нито е приел че определящ е шифъра по НКПД, а е приел че определяща е основната дейност на учителите измежду които следва да бъде извършено съкращението, а именно- *преподаването по сходни училищни предмети*, поради което е приел че следва да бъде извършен подбор измежду учителите- Н.М.В., С.А.Р. и ЗДР. Р. Т..

Според настоящия въззивен състав въпреки че работодателят правилно е определил кръга на лицата, измежду които да бъде извършен подбор, във връзка със съкращаването на щата, процедурата по реалното извършване на подбора по чл. 329 от КТ е била опорочена, поради следните съображения:

Относно начина на извършване на подбора и неговото доказване са постановени по реда на чл. 290 и сл. ГПК за отстраняване на противоречива съдебна практика и за точното прилагане на закона решения на ВКС, с които е прието, че документирането на подбора не е задължително и доказването му пред съда може да стане с всички доказателствени средства - решение № 616/15.10.2009 г. по гр. д. № 1327/2009 г. III г. о. ВКС, решение 287/16.07.2010 г. по гр. д. № 90/2009 г. IV г. о. ВКС. Прието е, че законът не предвижда начин и форма за извършване на подбора, от което следва, че той може да се извърши чрез протокол, докладна записка и други писмени документи, но документирането не е задължително, а доказването пред съда може да стане на общо основание с всички доказателствени средства - решение № 525/21.06.2010 г. по гр. д. № 1446/2009 г. IV г. о. ВКС. В този смисъл е и частта от ТР № 3/2012г. на ОСГК на ВКС. Относно правната същност на протокола на комисията, извършила подбора, е постановено и решение № 133/31.05.2010 г. по гр. д. № 74/2009 г. IV г. о. ВКС, с което е прието, че е допустимо документирането на подбора в протокол, който има характер на частен свидетелстващ документ, но при оспорване на подбора, за да се вземат предвид описаните в него констатации, те следва да се докажат с допустимите процесуалноправни средства. Определение № 69 от 23.01.2013 г. на ВКС по гр. д. № 1351/2012 г., III г. о., ГК, докладчик съдията Даниела Стоянова.

В настоящия случай видно е че оценката извършена от нарочно назначената Комисия е излязла с Протокол от 10.08.2020г., на който работодателят се е позовал при извършеното уволнение. Протоколите на комисиите по подбора са частни писмени документи, които нямат обвързваща съда материална доказателствена сила, така че с оглед възраженията и доводите на противната страна, работодателят следва да установи по пътя на пълно главно доказване фактите и обстоятелствата, имащи отношение към извършването на подбора и неговата законност. В този смисъл задължителната съдебна практика постановена по реда на чл. 290 ГПК - Решение № 188 от 10.05.2012 г. на ВКС по гр. д. № 428/2011 г., IV, Решение

№ 281 от 10.10.2014 г. на ВКС по гр. д. № 3080/2014 г., IV г. о., Решение № 82 от 09.07. 2014 г. по гр. д. № 6678/2013 г, III г.о., ВКС и Решение № 210 от 3.12.2015 г. на ВКС по гр. д. № 241/2015 г., III г. о. Доказването на оспорените обстоятелства в протокола за извършен подбор, е допустимо с всички доказателствени средства. В съответствие с приетото в ТР № 3/2012 г. по т. д. № 3/2011г. на ОСГК на ВКС, доказването на надлежното и законно извършване на подбора при оспорване, включва и установяването на участието в подбора на всички необходими участници, прилагането на законовите критерии, обективното съответствие на оценката по отделните показатели на обективно проявените професионални качества и квалификация /подготовка/ на работника или служителя с оглед на възложената работа.

Настоящият въззивен състав намира, че при осъществяването на подбора по реда на чл. 329 от КТ, допуснати са както от работодателят, така и от членовете на назначената Комисия, съществени нарушения, които бусловят извода за некачествено извършен подбор, което е основание за незакоността на извършеното уволнение.

Със Заповед № 143/10.08.2020г. Директорът на ОУ,...“- с. Б., е назначил комисия и разпоредил същата да извърши подбор за длъжността която се съкращава, но от една страна не е посочил коя е тази длъжност/по делото не се установява да е извършено реално съкращаване на щата/, а освен това е посочил критериите, но не е посочил периода за който следва да бъде извършен подбора измежду включените със заповедта лица. Така установи се от свидетелските показания че Комисията е използвала атестациите на лицата участващи в подбора при даване на оценка по зададените критерии. Докато за двамата участници Н.М.В. и С.А.Р. са били изследвани резултатите за учебната 2019г-2020г., то не е ясно за кой период е извършена оценката на ЗДР. Р. Т. при извършването на подбора. Установено е по безспорен начин по делото, че същият е бил уволнен с предходна заповед на работодателя, възстановен е на работа по силата на съдебно решение, като през тази учебна година е бил на работа само 9 работни дни. Ако част от участващите в подбора лица са били оценявани за учебната 2019-2020г., а въззимаемия е получил оценка за друг период, то *участващите в подбора лица са били поставени в неравно положение*, тъй като са оценявани за различни периоди от време и това опорочава дадената за тях оценка и поставя под съмнение нейната обективност и достоверност.

Съгласно ТР № 3/2012г. по т. д. № 3/2011г. на ОСГК на ВКС, предмет на съдебна проверка е въпроса за законосъобразното упражняване на правото на подбор, респективно законосъобразното приложение на критериите предвидени в чл. 329 от КТ, които обективни признаци и тяхното спазване, съобразно установеното от съдебната практика, могат да бъдат установявани пред съда с всички допустими доказателствени средства по ГПК.

Подборът по чл. 329 ал.1 от КТ, обхваща конкретни действия, извършени от помощната комисия а в следствие и от работодателя, които се свеждат до оценка работата на участниците в него, както и до съпоставянето на приетите показатели за изпълнение на

законовите критерии, а в зависимост от извършеното сравнение и приемане на решението по основния въпрос- кои работници или служители имат по- висока квалификация и работят по- добре и кои от тях следва да бъдат уволнение, поради извършеното съкращаване на щата. Касае се за обективна преценка, основана на събраната и проверена в хода на подбора конкретна информация за участниците, която съобразно установената съдебна практика, подлежи на съдебен контрол в случай на оспорване на законосъобразността на извършения подбор. Формата на извършения подбор е въпрос на работодателска преценка.

В настоящия казус информация за участниците е била почерпена от различни обективни източници- личните им трудови досиета, годишните атестации на учителите, като установява се от свидетелските показания, взети са предвид и наблюденията за професионалните качества на посочените учители, съобразно утвърдените критерии от професионалния профил на учителите, касаещи два основни критерия за обезпечаване нуждите на училището- квалификацията на учителите и нивото на изпълнение на трудовите им задължения. Анализа на дадената на ЗДР. Р. Т. оценка, въз основа на зададените критерии за извършване на подбора, явно сочи на *липса на обективност и достоверност*, поради това че същата освен че не е точна, е основана и на *източници които не са използвани по отношение на останалите участници в подбора*. Така в протокола не е дадена обективна оценка на професионалната квалификация на въззиваемия ЗДР. Р. Т., тъй като видно е че същият е с най- висока професионална квалификация от тримата участници- 1 ПКС. Това е следвало задължително да бъде отчетено от Комисията, въпреки липсата на данни за допълнителна квалификация, тъй като е съчетано и с най- продължителен стаж, както и с обстоятелството, че Т. е бил и директор на училището, което изобщо не е отчетено от членовете на Комисията, при преценката на неговите професионални качества.

Основният порок на дадената от Комисията оценка за работата на въззиваемия ЗДР. Р. Т. е *липсата на обективност*, което се дължи на обстоятелството че същата не е основана на сигурни източници, като освен това е израз и на лично и субективно отношение на членовете на самата Комисия за подбор. Така при оценката на работата на въззиваемия Т., тя е оценена от Комисията като слаба за съответната учебна година. Както вече се изложиха съображения по- горе, през последната учебна година Т. е бил възстановен на работа и е имал само 9 работни дни, а неясно е от дадената му оценка, кой период от неговата работа е оценяван от членовете на Комисията. Посочено е в Протокола за извършена атестация, а потвърждава се и от свидетелските показания на свидетелката А.У., че сбалата оценка е дадена на въззиваемия, че не се справял при работата си в часовете по информационни технологии, тъй като не можел да работи с компютри. Неясно е на съда, извършващ преценка за законосъобразност за извършения подбор, поради каква причина е оценявана работата на ЗДР. Р. Т. в часове по информационни технологии, след като по делото липсват данни същият да преподава в проверявания период този предмет. Участници в подбора са били учители преподавали математика и физика и човек и природа, а освен това липсват данни кога и дали ЗДР. Р. Т. е преподавал информационни технологии.

При дадената слаба оценка за работата на въззиваемия, посочено е че имало много оплаквания от недоволни родители и ученици. При разпита на свидетелите по делото, които са участвали в комисията по подбора, установи се че се касае най- вече за устни оплаквания, които директора или те самите получавали от родители извън работно време, като анонимни жалби от родители срещу Т. няма данни да са били подавани или завеждани в ответното училище. На членовете на комисията било казано от Директора на ответното училище, че такива устни оплаквания от родители били постъпвали в училище отправени и до него, но липсват данни че това наистина е било така. Така очевидно е че при дадената оценка членовете на Комисията са подходили изцяло „субективно“, без да се основат на обективни „оплаквания“, при това проверени по съответния ред. Отражена е в протокола жалба от 2018г. за ударен от Т. ученик, без за същата да е била образувана преписка за дисциплинарно производство и без за това да е била сигнализирана прокуратурата или друг компетентен орган. Установи се от събраните по делото гласни доказателства, че Комисията е взела в предвид при дадената оценка на ЗДР. Р. Т., че същият има и дисциплинарно уволнение, за което липсват каквито и да е било данни по делото- както в личното трудово досие на въззиваемия Т., така и в материалите представени във връзка с неговото предходно уволнение.

Дадана е на въззиваемия ЗДР. Р. Т. и слаба оценка за работа в екип, като се изтъква че той е затворен, не общува с колегите си, пише жалби срещу тях и др. за които по делото също не бяха събрани никакви доказателства, освен тези дадени от разпитаните свидетели, като тяхно лично и субективно възприемане на поведението на Т.. Отделно следва да се изложат съображения, че правото на жалби за констатирани слабости е дадено на всеки един от учителите и ако някой се ползва от това свое право, това не означава че същият е непригоден за работа в екип със своите колеги.

В свидетелските си показания свидетелят Д. сочи, че при оценката на въззиваемия ЗДР. Р. Т., членовете на Комисията по подбора, са взели в предвид и констативни протоколи за извършени проверки на работата на Т., от Директора на училището. Такива протоколи не се намират нито в личното трудово досие на ищеца, нито са представени от работодателя по делото, в подкрепа на изводите на Комисията по подбора, след като същата е оспорена от ищеца по делото.

Освен че намира изводите на членовете на Комисията за подбора за субективни и неподкрепени от обективни факти, установени по съответния ред, въззивният състав на съда намира че Комисията по подбора е била в значителна степен и предубедена, след като при липса на конкретни доказателства си е позволила да дава квалификации за въззиваемия от рода на- „Комисията е на мнение, че г-н Т. не била да бъде допускан да тероризира и осакатява децата“, без излагането на каквито и да е било мотиви за тези си съждения и изводи.

Въззивният съд намира за неоснователни доводите навадени с въззивната жалба, че



работодателят не е обвързан от съставения Протокол от Комисията за подбор, която сам е назначил за извършване на подбор по реда на чл. 329 от КТ. Макар в оспорената заповед за уволнение- Заповед № 144/17.08.2018г., Директора на ОУ,...“ да не се е позовал изрично при оценката си за извършения подбор именно на съставения Протокол от Комисията по подбора от 10.08.2020г., то безспорно е че е съобразил резултатите от работата на назначената от него Комисия. Същият е оспорен по настоящото дело и като частен свидетелстващ документ, на доказване от работодателя пред съда при пълно и главно доказване, подлежат всички отразени в него обстоятелствата, обуславящи преценката му при извършения подбор и при решението, кой от учителите да бъде съкратен. Иначе съобразно установената съдебна практика, работодателят може да извършва преценка като използва различни способи, включително ползване на помощни комисии и не е длъжен да оформя в писмен вид нито техните заключения, нито процеса на оценка/Решение № 311 от 24.02.2017г. по гр.д. № 2333/2016г. на IV г.о. на ВКС и др./

От съвкупния анализ на събраните писмени и гласни доказателства по делото, касаещи извършването на подбора, за настоящият състав на въззивния съд се налага безспорния извод *за липсата на обективна оценка* на работодателя спрямо качествата на въззиваемия Т. по втория критерии по чл. 329 ал.1 от КТ- справяне с работата, поради съображенията изложени вече по-горе в мотивите към настоящото решение.

Прието е трайно и категорично със съдебната практика, че при оспорване на законосъобразността на извършеното уволнение, работника или служителя следва да обоснове твърдението си за злоупотреба с право от работодателя по смисъла на чл. 8 ал.1 от КТ, като посочи и изложи конкретни факти и обстоятелства, от които могат да се направят такива изводи, още с предявяването на исковата молба по делото. /Решение № 71 от 24.07.2013г. на ВКС, по гр.д. № 284/2012г., на IV г.о. на ГК; Решение № 239/2012г. по гр.д. № 779/2011г. на IV г.о. на ГК и др./Без ищецът да е посочил ясно и точно пред първоинстанционния съд факти и обстоятелства, с които да обосновава наличието на злоупотреба с право от страна на работодателя си и без да е навел процеса и конкретно правно твърдение за злоупотреба с права, съдът не би могъл да разглежда такова оплакване за незаконосъобразност на извършеното уволнение.

Предвид изложеното и поради това че въззивният съд намира че от една страна не се доказва реално съкращаване на щата по смисъла на чл. 328 ал.1 т. 2 от КТ, а от друга извършеният подбор по чл. 329 от КТ е незаконосъобразен, исковите за признаване на уволнението за незаконно и за отмяна като незаконосъобразна заповедта, с която това право е упражнено от работодателя, са основателни. При уважен иск по чл. 344 ал. 1 т. 1 от КТ и предвид данните за наличие на безсрочно трудово правоотношение между страните, то е основателен и иска по чл. 344 ал. 1 т. 2 от КТ за възстановяване на предишната работа на въззиваемия ЗДР. Р. Т., на длъжността която е заемал от преди уволнението си, поради което така предявения обективно съединен иск също следва също да бъде уважен.

Съгласно разпоредбата на чл. 344 ал. 1 т. 3 КТ, служителят има право да иска от работодателя обезщетение за времето, през което е останал без работа поради уволнението, но за не повече от 6 месеца. При този иск тежестта на доказване е възложена на ищеца, който следва да докаже оставането си без работа. Размерът на дължимото обезщетение по чл. 225 ал. 1 КТ се определя съобразно полученото брутно трудово възнаграждение от работника или служителя за пълен отработен месец, преди датата на прекратяване на правоотношението- по арг. чл. 228 ал. 1 КТ. Брутно трудово възнаграждение за пълен отработен месец на въззивника е в размер на 1 602,00лв., изчислен по реда на чл. 19 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата. Поради признаване на уволнението за незаконно работодателят следва да бъде осъден да заплати на ЗДР. Р. Т. обезщетение за претърпените вреди, изразяващи се в неполученото трудово възнаграждение за период от шест месеца. Максималният дължим размер на това обезщетение е до шест месеца, считано от уволнението- или в случая на въззиваемата се дължи сумата от 6 812,64лв., за която е предявена исковата претенция по делото. Сумата в уважения размер, като парично вземане, се дължи ведно със законната лихва от подаване на иска до окончателното изплащане на дължимото.

Поради изложените съображения от фактическа и правна страна и на основание чл. 271 ал. 1 от ГПК, доколкото изводите на въззивната инстанция съвпадат с тези на първоинстанционния съд, обжалваното решение следва да бъде потвърдено изцяло като правилно и обосновано.

Поради изхода на делото пред настоящата съдебна инстанция и предвид неоснователността на въззивната жалба и на основание чл. 78 ал. 3 от ГПК, въззиваемата страна има право на разноски в размер на 950лв.- възнаграждение за адвокат за въззивната инстанция.

Водим от горното, съдът

## **РЕШИ:**

**ПОТВЪРЖДАВА** Решение № 502384/15.06.2021г., постановено по гр.д. № 998/2020г. по описа на РС Р., като ПРАВИЛНО И ОБОСНОВАНО.

**ОСЪЖДА** ОУ „...“ - с. Б., Община Б., представлявано от директора А.М. М., да заплати на ЗДР. Р. Т., ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес: с. Б., Община Б., обл. Благоевград, сумата 950лв./деветстотин и петдесет лева/- възнаграждение за адвокат за въззивната инстанция.

Решението подлежи на обжалване с касационна жалба, в едномесечен срок от съобщаването му на страните, пред ВКС на РБ.

**Председател:** \_\_\_\_\_

**Членове:**

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

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