

# РЕШЕНИЕ

№ 986

гр. В., 09.08.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – В., IV СЪСТАВ**, в публично заседание на двадесет и шести юли през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Мая Недкова

Членове: Златина Ив. Кавърджикова  
мл.с. Станислав М. Ангелов

при участието на секретаря Марияна Ив. Иванова  
като разгледа докладваното от Мая Недкова Въззивно гражданско дело № 20233100501099 по описа за 2023 година

Производството е по реда на чл.258 от ГПК вр. чл.310 от ГПК.

Образувано е по въззивна жалба вх.№ 26157/06.04.2023г. на Детска градина №7 „А. С. П.“, с Булстат..... и седалище в гр. В., ул. „\*\*\*\*“, срещу Решение №809/10.03.2023г. по гр. дело №12914/2022г. на ВРС, 16-ти с-в, с което с което съда :

- Е ПРИЗНАЛ ЗА НЕЗАКОННО И ОТМЕНИЛ уволнението на Л. П. Н., ЕГН\*\*\*\*\*, обективирало в Заповед №575 от 14.09.2022г., издадена от директора на Детска градина №7 „А. С. П.“ – В., с която трудовото й правоотношение е прекратено на основание чл.328, ал.1, т.2, пр. 2 КТ (поради съкращаване в щата), на осн. чл.344, ал.1, т.1 от КТ;

- Л. П. Н., ЕГН\*\*\*\*\* Е ВЪЗСТАНОВЕНА, на заеманата преди уволнението длъжност „Старши учител, ДГ“ в Детска градина №7 „А. С. П.“ – В., на осн. чл.344, ал.1, т.2 от КТ;

- Е ОСЪДИЛ Детска градина №7 „А. С. П.“ – В., ДА ЗАПЛАТИ на Л. П. Н., ЕГН\*\*\*\*\*, сумата от 8 862.00лв., като обезщетение за оставането й без работа за периода от 15.09.2022г. до 10.02.2023г. , на осн. чл.344, ал.1, т.3 във вр. с чл.225, ал.1 от КТ;

Считайки обжалваното решение за неправилно, незаконосъобразно и немотивирано, постановено при съществени процесуални нарушения моли за отмяната му и постановяване на друго, с което искове да бъдат отхвърлени, като неоснователни и недоказани.

Оспорва се извода на съда, че работодателят не е доказал въз основа на кое от щатните разписания е съкратен щатът, защото след заповедта от 29.08.2022г. и с оглед

результатите от подбора е издадена заповед от 13.09.2022г., послужила при уволнението. Твърди се, че реалното съкращаване не е било преди, а едновременно със самото уволнение на ищцата на 15.09.2022г. Съкращаването на щата изобщо не е фиктивно, а е реално. Изводите на ВРС са базирани на предположения, а много от тях касаят заявени за първи път с писмените бележки и преклудирани оспорвания на уволнението от ищцата. Незадължителни, но нужни дейности за работодателя, могат да са компоненти на подбора. Изложени са аргументи, че Директорът може да е част от комисията по извършването при подбора, за състава на който няма законови забрани. Компетентността на лицата от комисията по подбор не се проверява, а критериите и тежестта им при извършване на подбора са в интерес и са право на работодателя. Неправилно е прието от ВРС наличие на несъответствия при въпросите от теста при подбора и нормативната уредба, а познаването ѝ е от значение за изпълнение на трудовите задължения, отделно че няма оспорване на резултатите на ищцата от теста, като протоколите носят подписите на ищцата. Оспорва се като необоснован извода на съда, че дадените точки по критерии на ангажираност при необходимост извън нормата и критерии водене на ЗУД/задължителна учебна документация/не са установени в хода на производството да са реални. Подборът е извършен законосъобразно по зададените от работодателя критерии, както и при участие на всички лица със сходни трудови функции, а неучастието на Кр. Хр. и Г. П. е обосновано с дългото им отсъствие от работа, респективно невъзможността да бъдат оценявани. Включването на повече оценявани служители, вкл. г-жа Б. – ПЕ.а е обосновано. Представено е и изискуемото за случая съгласие на синдикалната организация. Твърди се, че обявяването месец след уволнението на свободна щатна длъжност „учител“ е неотносимо към законността на уволнението, а е и обусловено от напускане на друг учител в градината. Твърди се, че преустановяването на дейността на филиала е неотносимо към настоящия спор. Оспорват се като напълно недоказани твърденията за злоупотреба от работодателя при определяне на щатното разписание и при подбора, след и с оглед които е извършено уволнението. Неправилно е определен и размерът на обезщетението за оставане без работа.

Твърди се, че в решението си съда е обсъждал възражения, наведени след първото о.с.з. и в писмените бележки, което е недопустимо. Претендира присъждане на сторените по делото разноски.

В срока по чл.263, ал.2 от ГПК насрещната по жалбата страна - Л. П. Н., чрез процесуалния си представител е депозирал отговор на жалбата, в който излага, че първоинстанционното решение е правилно и обосновано, поради което моли да бъде потвърдено. Правилно е прието за недоказано въз основа на кое от щатните разписания бил съкратен щатът, като се твърди, че е недопустимо да се съкращава щат след извършен подбор, както и заповедта за уволнение да предхожда съкращаването на щата. В случая е налице явно тенденциозно отношение към ищцата и злоупотреба от работодателя, с оглед на по-рано издадената заповед за уволнение на същата служителка, но на основание закриване на част от предприятието, която след това е отменена от работодателя, за да издаде вече процесната, а още с оглед умишленото въвеждане на необосновани критерии при подбора, в

резултат на които именно ищцата Л. Н. и колегата ѝ Д.П. да получат най-ниските точки. Протоколите за нарушенията на Н. са били оспорени от нея, както по отношение на връчването им, така и относно констатациите им. Невярно е, че в писмените бележки за първи път ищцата била навеждала нови възражения – тя ги е въвела още с исковата молба, а в бележките само ги е доразвила. Участващите в комисията по подбора не са имали необходимата компетентност да оценяват служителите. Директорът недопустимо е участвал в подбора, отделно че нямал квалификация и умения да оценява служителите, в т.ч. ищцата. Твърди се, че изискванията за познаване на нормативна уредба от учители в градина са фрапантни и недопустими, а в подбора недопустимо са включени служители на различни длъжности. Необосновано са включени като критерии незадължителни за длъжността дейности. Излага, че изискуемото съгласие от синдиката е опорочено, т.к. е дадено еднолично от председателя на органа. В нарушение на закона е в хода на учебната година да се променя педагогическият щат. Твърди, че след уволнението работодателят е обявил нови свободни бройки за длъжността и на ищцата, отделно функцията ѝ била запазена. Преустановяването дейността на филиала на градината е относимо за случая с оглед предходната заповед за уволнение и злоупотребата с права от работодателя. Нарушения са изискванията на чл.18, ал.2, т.5 и други от КТД. Размерът на обезщетението за оставане без работа е правилно изчислен. Не са налице сочените от въззивника процесуални нарушения. Претендира присъждане на сторените по делото разноски.

В съдебно заседание по същество въззивника, чрез процесуалния си представител поддържа жалбата, претендира уважаването ѝ и присъждане на разноски. Прави възражение по чл. 78 ал.5 от ГПК. Представя писмени бележки.

В съдебно заседание по същество въззиваемия, чрез процесуалния си представител поддържа депозирания отговор на жалбата, претендира потвърждаване на обжалваното решение и присъждане на разноски. Прави възражение по чл. 78 ал.5 от ГПК. Представя писмени бележки.

**За да се произнесе по спора, съставът на ВОС съобрази следното:**

Производството пред ВРС е образувано по предявени от Л. П. Н. против „Детска градина № 7 „А. С. П.“, с Булстат: \*\*\*\*, със седалище в гр. В., ул. „\*\*\*\* обективно, кумулативно съедини искове, както следва:

**-с правно основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ** да бъде признато за незаконно и да бъде отменено уволнението на ищцата, извършено със Заповед № 575 от 14.09.2022 г., издадена от работодателя „Детска градина № 7 „А. С. П.“, с Булстат: \*\*\*\*, със седалище в гр. В., ул. „\*\*\*\*, с която трудовото правоотношение на Л. П. Н., ЕГН \*\*\*\*\* е прекратено на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. второ от КТ;

**-с правно основание чл.344, ал.1, т.2 от КТ** ищцата да бъде възстановена на заеманата длъжност преди уволнението " Старши учител, ДГ ";

**-с правно основание чл.344, ал.1, т.3 от КТ, във вр. с чл.225, ал.1 и ал.2 от КТ** да бъде осъден ответникът да заплати сумата от **сумата от 8 862лв.** за представляваща обезщетение за времето, през което ищцата е останала без работа поради уволнението в периода от 15.09.2022год. до 15.03.2023год .

В искова молба ищцата Л. П. Н. твърди, че е полагала труд при ответника по силата

на ТД от 01.01.2001 г., като е заемала длъжността „старши учител“. ТПО било прекратено по силата на Заповед № 575 от 14.09.2022 г. на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. второ от Кодекса на труда /КТ/ - поради съкращаване на щата, която оспорва като незаконосъобразна, издадена в противоречие на материалния закон и при съществени нарушения на процесуалните правила.

Твърди, че горепосочената Заповед № 575 от 14.09.2022 г. е немотивирана- от изложените в заповедта мотиви не става ясно какво е фактическото основание за прекратяване на трудовото и правоотношение, което пък и пречи да организира защитата на правата и на своите интереси, което счита като самостоятелно основание за признаване за незаконно прекратяването на процесното ТПО.

Не е налице реално закриване на заеманата от нея длъжност, т.к. след прекратяване на ТПО е създадена длъжност със същите функции като съкратената такава, като е променено само наименованието на длъжността.

Твърди, че не е изисквано и получено предварително съгласие от Инспекцията по труда за извършеното прекратяване на трудовото и правоотношение, както и не са спазени изискванията на чл. 18 от Общински колективен трудов договор. В оспорената Заповед е посочено, че по чл. 220, ал. 1 от КТ ще и бъде изплатено обезщетение за неспазен срок за предизвестие в размер на 2 (две) брутни заплати, без обаче да е взето предвид, че съгласно чл. 20 от Общински колективен трудов договор, срокът за предизвестие е 3 месеца при договори за неопределено време.

Оспорва извършения подбор, като незаконосъобразен съобразно критериите на чл. 329 от КТ, както и съобразно установения правен режим. Критериите за подбор следва да съдържат субективен критерий за оценка на професионалната квалификация. Счита, че притежава по-висока квалификация в сравнение с останалите съпоставени служители. Подборът не е извършен между лица, които заемат сходни длъжности, т.е. само между старши учители. Нещо повече самата комисия няма нужната професионална квалификация за оценяване на кандидатите. Същата не оценява обективно професионалните и качества, въобще не е влизала на занятията, а в същото време на тях има поставени ниски оценки, без ръководителят да е придобил преки впечатления от изпълнение на трудовите и задължения. Това довежда до несъответствие между оценките и действителните и качества. Счита, че преди да издаде процесната заповед Директорът на ДГ не е изчерпал всички възможности за оставане на работа, съобразно предвиденото в чл. 18 от Общински колективен трудов договор, съгласно който СИНДИКАТИТЕ прилагат всички възможности за избягване или ограничаване на прекратяването на трудовите правоотношения.

Твърди, че друг пример за тенденциозното отношение на Директора на ДГ № 7 „А. С. П.“ и доказателство, че подборът е извършен само формално, без да са ценени трудовите и качества, съобразно разпоредбата на чл. 329 от КТ и единствената цел е била освобождаването ѝ е обстоятелството, че със Заповед № 480/30.06.2022 г. Директорът на ДГ № 7 „А. С. П.“ прекратява трудовото и правоотношение, на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предложение: първо от КТ, след което със Заповед № 495/01.07.2022 г. е отменена Заповед № 480/30.06.2022 г.

Твърди, че малко преди да бъде освободена, Директора на ДГ № 7 „А. С. П.“ назначила друго лице, което не е на постоянен договор, няма опит, стаж и работи от скоро, след което с посочената по-горе Заповед съкращава щата.

Претендира обезщетение за оставяне без работа по чл.344,ал.1,т.3 вр. с чл.225 от КТ в размер на 8862.00лв. за периода от 15.09.2022год. до 15.03.2022год. Общият размер на обезщетението е сформирал от сбора за шест месеца на брутно трудово възнаграждение в размер от 1 477лв.

Претендира присъждане на сторените по делото разноски.

В срока по чл.131 от ГПК , ответника е депозирал отговор на исковата молба, в който оспорва исковете като неоснователни. Не оспорва, че ищцата е назначена на трудов договор на длъжност „старши учител" в ДГ № 7 „А.С. П.", както и , че със Заповед 575 от 14.09.2022 г. на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 от КТ - поради съкращаване на щата трудовото правоотношение на Л. П. Н. е прекратено. Не оспорва и , че Л. Н. е член на Синдиката на българските учители към КНСБ. Излага , че към момента на уволнението ищцата е използвала целия си платен годишен отпуск.

Оспорва изцяло останалите изложени в исковата молба фактически твърдения.

Излага, че Заповед № 575 от 14.09.2022 г., на директора на ДГ № 7 е издадена при спазване на материалните и процесуалните разпоредби, като няма допуснато нарушение от страна на работодателя включително и на чл. 8 от КТ. Оспорва като невярно твърдението, че трудово-правната връзка е прекратена тенденциозно със служителите от филиала.

Твърди, че в училището има съкращаване в щата и извършен подбор на основание чл. 329 от КТ преди да бъде прекратено трудовото правоотношение с ищцата.

Със Заповед № 447/31.05.2022 г. от 01.06.2022 г. след конструктивно становище за съществуващата сграда с административен адрес гр. В., ул. „\*\*\*\*", е преустановен учебно-възпитателния процес в сграда-филиал, находяща се на ул. \*\*\*\*, в която сградата е работила и ищцата.

Със Заповед № 478/27.06.2022 г. е преустановена цялостната дейност в сградата.

Действително със Заповед № 480/30.06.2022 г. ищцата е освободена на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. 1 от КТ - поради закриване на част от предприятието. Работодателят е пристъпил към закриване на част от предприятието - филиал на детската градина, но след като се е консултирал с юристи, е установено, че филиалът не може да бъде приет за обособена част и посоченото основание не отговаря на фактическата обстановка. Именно поради допуснатата грешка на следващия ден със Заповед № 497/01.07.2022 г. заповедта е отменена и лицето е възстановено на работа по собствена молба.

В Писмо рег. № РД19006812ВН/64ВН от 18.05.2022 г. от Директор Дирекция „Образование, младежки дейности и спорт" до Директора на Дирекция ОСИСД, Община В., е посочено, че след конструктивно становище и категоричното мнение на специалистите от дирекция АГУП, за наложителен ремонт на конструкцията на сградата, е наложително извършване на втора независима експертиза за потвърждаване или отхвърляне на горепосоченото становище. Работодателят е изчакал няколко месеца становището на Община В. във връзка със сградата на филиала, но тъй като е нямало яснота дали сградата ще може да бъде използвана, а е следвало да започне новата учебна година, работодателят е следвало да вземе решение за съкращаване на щата.

На 29.08.2022 г. със Заповед № 550/29.08.2022 г. поради преустановяване на дейността на сграда филиал и невъзможността да се осигури норма преподавателска заетост на всички педагогически специалисти, както и да се осигурят работни места на фактическия непедagogически персонал, са съкратени 3 щатни бройки педагогически специалисти - 1 бр. учител, код по НКПД 23425002 и 2 бр. старши учител, код по НКПД 23425003, 0,5 щатна бройка учител по музика, код по НКПД 23425007, и 1 щатна бройка помощник възпитател, код по НКПД 53123003, като е утвърдено ново длъжностно разписание, влизащо в сила от 01.09.2022 г.

Във връзка със Заповед 550/29.08.2022 г. на Директора, с която е одобрено ново щатно разписание със Заповед 551/29.08.2022 г. на директора е определена комисия в състав: Председател: д-р М. К. П. - директор, Р.Д.А. - главен счетоводител А.Д.М. - завеждащ административна служба, на която е възложено да извърши подбор между всички служители на длъжност „учител", „старши учител" и „учител по музика", които длъжности изпълняват сходни трудови функции.

Служителките Кр.М. Хр. на длъжност учител и Г.И. П. на длъжност учител не са включени в подбора. Кр.М. Хр. е била в отпуск по чл. 163 от КТ от 09.06.2020 до 10.03.2021 г., в отпуск по чл. 164, ал. 1 от КТ от 11.03.2021 г. до 15.02.2022 г., като след това е ползвала натрупан платен годишен отпуск по чл. 155 и 156 от КТ. Г.И. П. е била в отпуск по чл. 163 от КТ от 07.02.2021 г. до 08.11.2022 г., в отпуск по чл. 164, ал. 1 от КТ от 09.11.2021 до 18.09.2022 г. Поради изложеното работодателят не е имал възможност да оцени техните качества и квалификация и да ги включи в подбора.

Директорът е определил в горепосочената заповед критерии, по които да бъде направена преценка за квалификацията и качеството и начин на изпълнение на работата на всеки служител.

За оценка на критерии „познаване на нормативната уредба“ е проведен тест на 01.09.2022 от 13.00 часа, в учителската стая на централната сграда на ДГ № 7 „Ал. С. П.". Твърди се, че не са налице нарушения и при провеждането на теста. Същият се е състоял на 01.09.2022 г. в учителската стая на ДГ №7 „Ал. С. П." - централна сграда, с административен адрес ул. \*\*\*\*, гр. В., съгласно Заповед №551/29.08.2022г. и заповед №553/30.08.2022 на Директора на ДГ, с участието на всички служители, включени в подбора. Всеки изпитван е получил плик с тест, инструкции за попълването му и изискване да си напише името на първата страница на теста. След приключване работата всеки един от изпитваните запечатвал теста в плик, предавал го на член от комисията, подписвал се в присъствения лист и срещу подписа му се записвал часът на предаване. Излага, че по време на изпитната процедура няма възражения от страна на педагогическите специалисти, относно въпросите в теста и неговото времетраене, никой не е напуснал учителската стая в определения часови диапазон и никой не е правил коментари по това.

Получените точки на теста спрямо точковата система за оценка на критерий познаване на нормативната уредба за ищцата Л. Н. са 8.75 точки, като същата е на осмо място от общо 10 оценявани.

Всички служители са уведомени за заповедта и са задължени да представят документи, удостоверяващи квалификация (ПКС, сертификати и удостоверения с присъдени ECST кредити) и документи за степен на образование в тридневен срок от уведомяването. При непредставяне на документи, комисията използва служебно известните на работодателя документи за квалификация и степен на образование. Заповедта е доведена до знанието и подписана от ищцата на същия ден.

С Протокол № 1 от 31.08.2022г. комисията се е запознала със съдържанието на теста и създадената точкова система за оценка на резултатите от него, изготвени от Директора.

Тестът цели обективизиране на познаването на нормативната уредба от учителите и е съставен върху относими нормативни актове. Същият е съставен с 28 тестови въпроса: със затворен тип отговори - 19 въпроса и със свободен тип отговори - 9 въпроса. Въпросите със свободен тип отговори касаят изписване на текст, който е вписан като такъв в нормативната уредба и е общоприет. Въпросите са зададени коректно, ясно и точно. Относно оценяването на резултатите се приема следното точкуване, предложено от Директора, което съответства на точковата система за оценяване на критериите за подбор, подробно описани. Със същия протокол комисията е запозната и с точковата система за оценка на критериите за подбор, изготвена от Директора:

1/ Степен на образование - Магистър по ПУП - 3 точки, Бакалавър/Професионален бакалавър по ПУП - 1 точка;

2/ Придобита професионално-квалификационна степен - I ПКС - 3 точки, II ПКС - 2.5 точки, III ПКС - 2 точки, IV ПКС -1.5 точки, V ПКС - 1 точка;

3/ Допълнителна квалификация - за всяко преминато допълнително обучение (с присъден на 1 ECTS кредит) се оценява с 0.1 точки; За вътрешноинституционална

квалификация, 16 акад. часа за последната учебна 2021/2022 г. се оценява с 1 точка (1 академичен час се оценява с 0,0625 точки).

4/ Общ педагогически стаж - до 5 години - 1 точка; от 5 до 15 години - 1.5 точки; над 15 години - 2 точки;

5/ Ниво на планиране, организация и провеждане на образование, възпитание, социализация и отглеждане на деца от ПУВ за последната година - Високо ниво на ОВСО - 3 точки, Средно на ОВСО - 2 точки, Ниско ниво на ОВСО - 1 точка;

6/ Ниво на ангажираност при необходимост за работа извън нормата на преподавателска заетост в учебно време за последната година - високо ниво на ангажираност (над 50 изработени часа) - 4 точки, средно ниво на ангажираност (до 50 изработени часа) - 3 точки, ниско ниво на ангажираност (до 25 изработени часа) - 2 точки, не се ангажира или те са в минимална степен (до 5 изработени часа) - 1 точка;

7/ Нарушение на трудовата дисциплина - Без нарушения - 6 точки, Едно нарушение - 2 точки, повече от едно нарушение - 1 точка;

8/ Водене на ЗУД (задължителна училищна документация) по реда на Наредба №8 за информацията и документите за системата на предучилищното и училищното образование за последната година - много добро водене на ЗУД - 6 точки, добро водене на ЗУД - 4 точки, задоволително водене на ЗУД - 1 точка;

9/ Познаване на нормативната уредба по длъжностна характеристика - Познава нормативната уредба на отлично ниво - 6 точки, Познава нормативната уредба на много добро ниво - 5 точки, Познава нормативната уредба на добро ниво - 4 точки, Познава нормативната уредба на средно ниво - 3 точки, Познава нормативната уредба на ниско ниво - 1 точка;

10/ Участие в председателства на комисии за последната година - Над 3 председателства на комисии - 6 точки; Две председателства на комисии - 4 точки; Едно председател на комисия - 2 точки, Без председателства - 1 точка.

На 05.09.2022 г., членовете на комисията, натоварена с подбора е поставила оценки на оценяваните служители. По критерия „степен на образование“, ищцата получила - 3 точки за степен „магистър“ съгласно представена диплома. По критерий за придобита професионалноквалификационна степен - 2 точки за Трета ПКС съгласно свидетелство рег. № 4862. По критерий допълнителна квалификация - 17,4 точки за преминати обучения с присъден ECTS кредит и 0,94 точки за 15 часа вътрешно институционална квалификация за последната учебна година. По критерий общ педагогически стаж - 2 точки за стаж над 15 години. По критерий ниво на планиране, организация и провеждане - 3 т. за високо ниво на ОВСО. По критерий ниво на ангажираност при необходимост за работа извън нормата на преподавателска заетост в учебно време - 3 т., за изработени до 50 часа. По критерий нарушения на трудовата дисциплина ищцата получи 6 т. за без нарушения - 6. По критерий водене на ЗУД - 4 т. за добро водене на ЗУД съгласно протоколи за проверки. По критерий познаване на нормативната уредба - 1 т. за ниско ниво на познаване на нормативната уредба, с оглед резултатите от направения тест. По критерий участие в председателства на комисии ищцата получи 1 т., тъй като същата не председателства нито една комисия.

Общият постигнат резултат на ищцата бил 27.68 точки, поради което с искане рег. № 218 от 05.09.2022 г. на основание чл. 10, т. 3 от Колективен трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование № Д01-197/17.08.2020 г. и чл. 19 от Общински колективен трудов договор рег. № Д21000213ВН от 10.03.2021 г. във връзка с чл. 333, ал. 4 от Кодекса на труда, в седемдневен срок, директорът е поискал предоставяне на писмен отговор на съответния синдикален орган в предприятието - СО на СБУ при ДГ №7 „Ал. С. П.“, (съгласие или несъгласие) за прекратяване на трудовите правоотношения на г-жа Л. П. Н., на длъжност старши учител, г-жа Р.А.Х., на длъжност учител по музика, г-жа Ж.И.П.-Б.

на длъжност старши учител, г-жа Д.П.П., на длъжност старши учител, на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. второ от Кодекса на труда поради съкращаване на щата.

С Отговор на искане рег. № 715/12.09.2022г. председателя на Синдикалната организация към СБУ в ДГ №7 „А. С. П.“ с приложен протокол за проведено събрание на синдиката/ уведомява Директора за решението на членовете в Синдикалната организация, с което дава съгласие по чл. 333, ал. 4 от КТ за прекратяване на трудовите правоотношения на г-жа Л. П. Н. - на длъжност старши учител, г-жа Р.А.Х. - на длъжност учител по музика, г-жа Ж.И.П.-Б. - на длъжност старши учител, г-жа Д.П.П. - на длъжност старши учител, на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. второ от КТ поради съкращаване на щата, във връзка с Искане с изх. № 218/05.09.2022 г. от Директора на ДГ №7 „А. С. П.“ - В..

С Уведомления на основание чл. 10, т. 1 от Колективен трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование № Д01- 197/17.08.2020 г. и чл. 18, ал. 2 от Общински колективен трудов договор рег. № Д21000213ВН от 10.03.2021 г. директорът е информирал синдикатите (СИНДИКАТА „ОБРАЗОВАНИЕ“ към КТ „ПОДКРЕПА“, НУС към НСБ и СБУ към КНС), че с оглед резултатите от подбора следва да бъдат прекратени трудовите правоотношения педагогическите специалисти с най-нисък брой точки от извършения подбор: г-жа Л. П. Н., на длъжност старши учител, г-жа Р.А.Х., на длъжност учител по музика, г-жа Ж.И.П.-Б., на длъжност старши учител, г-жа Д.П.П., на длъжност старши учител, на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. второ от Кодекса на труда поради съкращаване на щата.

След съобразяване на резултатите от подбора и полученото изрично предварителното съгласие на съответния синдикален орган в предприятието работодателят е издал Заповед № 575/14.09.2022г., с която е прекратено трудовото правоотношение на ищцата, считано от 15.09.2022 г., на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. второ от КТ - поради съкращаване на щата. Лицето е декларирало, че не е трудоустроено и не страда от заболяване посочено в чл. 1, ал. 1 от Наредба № 5 за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл. 333, ал. 1, и лицето не се ползва със закрила по чл. 333, ал. 1 от КТ. Не е необходимо предварително съгласие от Инспекция на труда.

Оспорва се твърдението на ищеца за фиктивно закриване на длъжността, доколкото след съкращаване на щата не е създавана нова длъжност със функции като съкратената. Излага, че поради фактът, че получилите най-ниски оценки при подбора са на длъжност „старши учител“ и „учител по музика“, следва да бъде утвърдено ново щатно разписание, тъй като преди подбора съкратените длъжности са 1 бр. учител, 2 бр. старши учител, 0,5 бр. учител по музика. Спазени са всички изисквания на КД и в законоустановения срок са изплатени съответните обезщетения. Подборът е извършен законосъобразно и съобразно критериите на чл. 329 от КТ. Ищцата е реализирала най-малко точки по поставените критерий и е била съкратена. Подборът е извършен между сходни длъжности, за което прилага длъжностни характеристики. Длъжностите старши учител, учител и учител по музика са със сходни функции. Комисията е работила по критерии изработени от директора, като нейната функция е да подпомага директора в процедурата по подбор. В комисията са включени служители, които не участват в подбора. Работата на комисията е спомагателна, а крайното решение е взето от директора на ДГ. Обективно са оценени качествата на всички педагогически специалисти, включени в подбора. Не са налице възможности за пренасочване по смисъла на чл. 18 от ОКТД. Четиримата служители, получили най-нисък брой точки на подбора са съкратени на същия ден, както ищцата. Счита, че заповедта е мотивирана. Работодателят е придобил преки впечатления от работата на оценяваните учители. Не е налице тенденциозно отношение на директора към съкратения служител. В последния пълен работен месец ищцата е получила брутно възнаграждение в размер на 1986,60 лева, за което прилага фиш от м. август.

С оглед гореизложеното моли съда да отхвърли предявените искове като неоснователни. Моли да му бъдат присъдени сторените в настоящото производство



съдебноделоводни разноси.

В открито съдебно заседание страните поддържат съображенията си.

Настоящият състав на ВОС, като съобрази предметните предели на въззивното производство, очертани в жалбата, приема за установено от **фактическа и правна страна**, следното:

Жалбата, инициирала настоящото въззивно произнасяне, е подадена в срок, от надлежно легитимирана страна, при наличието на правен интерес от обжалване, поради което е допустима и следва да бъдат разгледана по същество.

Съгласно разпоредбата на чл. 269 ГПК въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта – в обжалваната му част. Обжалваното решение е валидно постановено в пределите на правораздавателната власт на съда, същото е допустимо, като постановено при наличие на положителните и липса на отрицателните процесуални предпоставки.

По отношение неправилността на първоинстанционния съдебен акт, съобразно разпореждането на чл. 269, ал. 1, изр. второ ГПК, въззивният съд е ограничен от посочените в жалбата оплаквания.

*Съдът, след съвкупния анализ на събраните по делото пред първа и въззивна инстанция доказателства, по вътрешно убеждение и въз основа на закона, приема за установено от фактическа и правна страна и достига до следните правни изводи:*

Безспорно между страните в настоящото производство и установено от приетите по дело писмени доказателства - трудовото досие на ищцата и в частност трудов договор е, че същите са били обвързани от безсрочно трудово правоотношение/ТПО/, по силата на което ищецът е заемал длъжност „старши учител“, считано от 01.01.2001г. при работодателя „Детска градина № 7 „А. С. П.“, с Булстат: \*\*\*\*, със седалище в гр. В., ул. „\*\*\*\*“, че ТПО е прекратено считано от 15.09.2022г. със Заповед №575 от 14.09.2022г., издадена от Директора на Детска градина №7 „А. С. П.“ – В., на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 от КТ, поради съкращение в щата; До 27.06.2022г. ищцата е работила в сграда „Филиал“, наоляща се в гр.В. , ул. „\*\*\*\*“;

Не се спори , а и е установено от трудова книжка/копие и представен за справка оригинал/, е че за периода 15.09.2022г. до 10.02.2023г., ищцата не е встъпвала в ТПО с друг работодател.

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

За да е законосъобразно упражнено потестативното право на работодателя да прекрати трудовото правоотношение с работника, на посоченото в обжалваната заповед основание , а именно – чл. 328 ал.1 т.2 от КТ – съкращаване на щата, в негова тежест е да установи наличието на предпоставките на едностранното прекратяване на трудовото правоотношение в посочената хипотеза: 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 от КТ, в случай че се съкращава броят на работниците или служителите, заемащи дадена длъжност, а не се премахва самата длъжност, какъвто е процесният казус.

Настоящия въззивен състав намира, че в конкретната хипотеза уволнението е извършено от компетентен орган в рамките на неговите правомощия. Неоснователни са възраженията на ищеца, че заповедта, с която ТПО е прекратено е немотивирана.

Видно от процесната Заповед №575 от 14.09.2022г.,същата е с правно основание чл. 328 ал.1 т.2 пр.2 от КТ – поради съкращаване на щата , като в мотивите ѝ е посочено: „Със Заповед № 550/29.08.2022г. са съкратени следните длъжности по щатно разписание 3 (три) щатни бройки от педагогическите специалисти - 1 бр. учител, код по НКПД 23425002 и 2 бр. старши учител, код по НКПД 23425003, работещи в ДГ № 7 „Ал. С. П.“; 0.5 (половин) щатна бройка педагогически специалист - учител по музика, код по НКПД 23425006; 1 (една) щатна бройка непдагогически персонал - помощник - възпитател, код по НКПД 531223003. Налице е извършен подбор между лицата, заемащи сходни длъжности, на основание чл. 329 и е получено предварително съгласие, на основание чл. 333, ал. 4 от КТ чрез Отговор на искане с вх. № 715/12.09.2022 г. и е приложен към него Протокол от 09.09.2022 г. от Общо събрание на СО към СБУ при ДГ № 7 „Ал. С. П.". След съобразяване на резултатите от подбора и даденото съгласие от синдикалната организация със Заповед № 572/13.09.2022 г. е утвърдено ново длъжностно поименно щатно разписание, с което са съкратени 3 (три) щатни бройки от педагогическите специалисти - 3 бр. старши учител, код по НКПД 23425003, 0.5 (половин) щатна бройка педагогически специалист - учител по музика, код по НКПД 23425006."Обжалваната заповед съдържа не само изискуемите обстоятелства относно приложимото правно основание/описано подробно/съкращаване на щата/, а и обстоятелствата и процедурата по това съкращаване.

Настоящия съдебен състав счита за неоснователни и възраженията на ищеца: за липса на реално закриване на щата на длъжността заемана от ищцата- „старши учител“, а само на фиктивно такова и в тази връзка нарушаване на чл.8 от КТ;за неизпълнение на процедурата за изискване на предварителна информация от работника дали се ползва от специалната закрила по чл. 333 от КТ; както и за неизвършен подбор / незаконосъобразно извършен/ по чл. 329 от КТ, по следните съображения.

От събраните по делото доказателства безспорно се установява, че съкращаването на щата е извършено от компетентен орган на работодателя – Директора на ДГ и по съответния ред. Със Заповед № 550/29.08.2022 г. са съкратени три щатни бройки от педагогическите специалности, а именно 1 бр. „учител" и 2 бр. „старши учител", работещи в ДГ № 7 „Ал. С. П."; 0,5 бр. педагогически специалист - „учител по музика"; 1 щатна бр. непдагогически персонал - „помощник-възпитател, като е утвърдено и ново щатно разписание на длъжностите, което е влязло в сила 01.09.2022 г. Като конкретна причина, обусловила необходимостта за извършване на това съкращението е посочено преустановяване дейността на сграда-филиал към детското заведение и невъзможността да се осигури норма преподавателска заетост за всички педагогически специалисти, работещи в ДГ № 7 „Ал. С. П." - гр. В.. По делото не се спори, а и е установено от представените писмени доказателства, че със Заповед № 447/31.05.2022 г. от 01.06.2022 г. след конструктивно становище за съществуващата сграда с административен адрес гр. В., ул. „\*\*\*\* е преустановен учебно-възпитателния процес в сграда-филиал, находяща се на ул. \*\*\*\*, в която сградата е работила и ищцата/прието за безспорно между страните в първото по делото заседание пред първа инстанция/.Със Заповед № 478/27.06.2022г. е преустановена цялостната дейност в сградата.

Налице е реално съкращаване на щата по смисъла на чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ, като Заповед № 572/13.09.2022г. на Директора на ДГ, с която е коригирано щатното разписание в учебното заведение , съвпада по време с действието на оспорената заповед , доколкото в

същата е посочено , че ТПО се прекратява считано от 15.09.2022г.

Следва да се има предвид , че самото решение, с което една щатна длъжност се съкращава, не подлежи на съдебен контрол. На такъв подлежи само уволнението, което е извършено въз основа на съкращението в щата.

В конкретната хипотеза, че съкращаването на щата е реално, се установява и от приетите във въззивното производство писмени доказателства - Заповед №53/26.09.22г. на Директора на ДГ; Удостоверение №20220000011903/26.09.22г. от МОН; Заповед №75/19.10.2022г. на основание чл.325, т.5 от КТ; Трудов договор №82/28.10.2022г. на Т.Й.Т.; Заповед №80/27.10.2022г. и трудов договор №86/02.11.2022г. на В.Я.М.; Заявление №61/20.10.2022г. от Кр. Хр. и Заповед №79/27.10.2022г.; трудов договор №172/29.11.2021г. на в. Б. – ПЕ.а; Заповед №221/04.01.2022г.; Трудов договор №223/04.01.2022г. на в. Б. – ПЕ.а; Заповед №360/31.03.2022г.; трудов договор №365/01.04.2022г. на в. Б. – ПЕ.а; Заповед №407/18.04.2022г. и трудов договор №408/23.05.2022г. на в. Б. – ПЕ.а; Заповед №525/29.07.2022г. и трудов договор №532/01.08.2022г. на в. Б. – ПЕ.а.

Видно от същите, щата е променен след като ТПО на ищцата е прекратено, а именно за учебната 2022/2023г. Обявяването на една щатна бройка за учител е в резултат на напускането на учителката Кр.М. Хр. по нейно желание. Същото е и ирелевантно т.к. касае период след процесния. Останалите посочени в цитираните заповеди назначения са отново след 15.09.2022г. и са в резултат на завръщане на титуляри и преназначаване на учители по ТД по заместване.

Твърденията на въззиваемия, че последно посочените заповеди са доказателство за тенденциозното отношение на работодателя освен касателство с липсата на реално закриване на щата, следва да бъдат обсъдени и в контекста на наведените твърдия за злоупотреба с права от страна на работодателя.

В тази връзка неоснователно е възражението на Л. П. Н. за нарушаване на чл.8 от КТ от страна на работодателя. Злоупотреба с права от страна на работодател е налице, когато се установи, че единственото желание на работодателя е чрез законово допустими средства да постигне една-единствена цел: прекратяване на трудовия договор с конкретен служител или работник, като преценката е конкретна, доколкото едни и същи обстоятелства в различни казуси могат да установяват или не злоупотреба с права. Разпоредбата на чл. 8, ал. 2 от КТ въвежда законова презумпция за добросъвестност на работодателя, която следва да бъде оборена от работника или служителя при твърдения за недобросъвестност и злоупотреба с права от страна на работодателя. В този случай доказателствената тежест в съдебния процес се преобръща и вместо работодателят да доказва законосъобразността на уволнението, работникът или служителят следва да докаже злоупотреба с права или дискриминационно отношение от страна на работодателя. От приложените по делото доказателства не може да се направи обоснован извод за недобросъвестност от страна на работодателя при прекратяване на ТПО с ищеца.

Действително със Заповед № 480/30.06.2022 г. ищцата е освободена на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. 1 от КТ - поради закриване на част от предприятието. Същата обаче е отменена със Заповед № 497/01.07.2022 г. и Л. Н. е възстановена на работа, поради което и посочените заповеди не са част от фактическия състав на обжалваното прекратяване на ТПО.

Съгласно разпоредбата на чл.329, ал.1 от КТ при закриване на част от предприятието, както и при съкращаване на щата или намаляване на обема на работата, работодателят има право на подбор и може в интерес на производството или службата да уволни работници и служители, длъжностите на които не се съкращават, за да останат на работа тези, които имат по-висока квалификация и работят по-добре.

Преценката на работодателя по чл. 329, ал. 1 КТ - кой от работниците и служителите

има по-висока квалификация и работи по- добре подлежи на съдебен контрол в производството по иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ при упражняването, на който съдът проверява, основават ли се приетите от работодателя оценки по законовите критерии по чл. 329, ал. 1 КТ на действително притежаваните от работниците и служителите квалификация и ниво на изпълнение на възложената работа, съгласно точка 1 на Тълкувателно решение № 3 от 16.01.2012 г. на ВКС по т. д. № 3/2011 г., ОСГК.

Възраженията на ищцата –въззиваем в тази връзка съда счита за неоснователни по следните съображения:

Видно от Заповед № 551/29.08.2022 г. на Директора на ДГ д-р М. П. е назначена комисия от Директора на детската градина – в кръга на компетенциите му, в която освен нея участват и главният счетоводител - Р.А. и завеждащият административна служба -А.М.. Членовете на комисията са осъществили подбор между педагозите на длъжност „учител“, „старши учител“ и „учител по музика“, въз основа на десет критерия, вписани в заповедта, а именно: 1) степен на образование; 2) придобита професионална-квалификационна степен; 3) допълнителна квалификация; 4) общ педагогически стаж; 5) ниво на планиране, организация и провеждане на образование, възпитание, социализация и отглеждане на деца в ПУВ за последната година; 6) ниво на ангажираност при необходимост за работа извън нормата на преподавателска заетост в учебно време за последната година; 7) нарушение на трудовата дисциплина; 8) водене на ЗУД по реда на Наредба № 8 за информацията и документите за системата на предучилищно и училищното образование за последната година; 9) познаване на нормативната уредба по длъжностна характеристика; 10) участие в председателства на комисии за последната година.

За оценка на квалификацията на оценяваните служители относно познаването на нормативната уредба по длъжностна характеристика е проведен тест на 01.09.2022 г. от 13:30 часа в учителската стая на централната сграда на детското заведение, на който Л. Н. е получила 8.75 точки, отговарящи на ниско ниво на познаване на материята.

От представения по делото Протокол № 3/05.09.2022 г. на комисията по подбора се установява, че при извършване на същия по първия критерии - квалификацията на служителите е взела предвид четири подкритерия, а именно: образование; ПКС; общ педагогически стаж и допълнителна квалификация, а при преценка критерия качествено и ефективно изпълнение на работата е взела предвид шест подкритерия, а именно: ниво на планиране, организация и провеждане на образование, възпитание, социализация и отглеждане на деца; ниво на ангажираност при необходимост за работа извън нормата на преподавателска заетост за учебната година - комисията се запознала и взела предвид справките, изготвени от завеждащ административна служба; нарушение на трудовата дисциплина - комисията е взела предвид констативните протоколи на директора за извършени нарушения на трудовата дисциплина и заповедните за наложени наказания; водене на задължителна учебна документация по реда на Наредба № 8 - комисията е взела предвид протоколите за водене на задължителната учебна документация; познаване на нормативната уредба - комисията е взела предвид резултатите от тестовото изпитване според утвърдената за оценка точкова система с Протокол № 1/31.08.2022 г. на комисията за подбор; участие в председателства на комисии - комисията е взела предвид протоколите № 1 от 14.09.2021 г. и № 3 от 25.02.2022 г. на Педагогическия съвет, заповедните на директора, чрез които са утвърдени председателите на комисиите за учебната 2021/2022 г., както и отчетите за работата на комисиите.

Въз основа на така посочените критерии, комисията е извършила класиране на служителите, участващи в подбора, при което Л. П. Н. е класирана на седмо от десет възможни места със 27.68 точки. Наред с другите служителки с най-нисък брой точки – Д.П., Р.Х. и Ж.П.Б., Д.П. е предложена за съкращение на щата.

С оглед изготвеното класиране и най-ниските резултатите на педагогическите

специалисти, заемащи длъжно „старши учител“, със Заповед № 572/13.09.2022г. на Директора на ДГ са съкратени 3 щатни бройки от педагогическите специалисти - 3 бр. „старши учител“ и 0.5 бр. „учител по музика“, като е утвърдено ново поименно щатно длъжностно разписание в детското заведение, от което е видно, че щатната бройка на педагогическия персонал е 9.5, формирана от 1 щатна бройка - „специалист с ръководни функции“; половин щатна бройка- „зам. директор учебна дейност“; 4 щатни бройки - „старши учител“ и 4 щатни бройки - „учител“.

Възраженията на въззивника за реално съкращаване на щата и законосъобразно извършен подбор се установяват и от събраните по делото гласни доказателства чрез разпит на водения от ответника свидетел- А.Д.М./участвала в комисията по подбора/, чиито показания съда цени като обективни и непосредствени и в унисон с обсъдените писмени доказателства. От същите се установява, че описаните в протокола на комисията действия по подбора са следвали стриктно издадените във връзка с него заповеди на Директора на учебното заведение, както и, че по време на извършване на теста, никой от учителите не е направил възражения по въпросите и процедурата по осъществяването му, за които предварително са били уведомени. Установява се също ,че действително е имало съкращаване на щата поради закриване на филиал на детската градина , както и, че в следствие/ след прекратяване на договора с ищцата/ е назначаван друг педагогически персонал , т.к. една от учителките е подала молба за напускане по собствено желание и се е освободила бройка , която е заета от работещ по заместване учител след провеждане на конкурс.

Настоящия съдебен състав не кредитира показанията на водените от ищцата свидетели – И.Г.Ф. –майка на дете посещаващо ДГ относно професионалните качества на педагогическите специалист и Директора , както и относно законосъобразността на подбора, и Ж.И.П.Б.- също съкратен педагогически специалист в ДГ, въз основа на процесния подбор, относно законосъобразността на извършеното съкращение и професионалните качества на ищцата, доколкото същите са заинтересовани лица и показанията им не могат да бъдат поставени в основата на извод за липсата на реално и обективно оценяване на кандидатите при извършения подбор.

Противно на твърденията на ищцата, в извършения подбор са участвали всички лица заемащи **сходни** длъжности, а именно длъжността „учител „ и „старши учител“. Следва да се има предвид , а и е видно от приложената по делото длъжностна характеристика на длъжността „ старши учител“/л. 837 и сл. ,том.3 от дело/, че същата е с по-разширени с допълнителни функции – вкл. и подпомагане на лицата заемащи длъжността „учител“ /длъжностна характеристика приложена –л.862, том.3 от дело/, но в основните си функции компетентността на двете длъжности съвпада. Видно от Заповед № 550/29.08.2022г. са съкратени три щатни бройки от педагогическите специалности, а именно 1 бр. „учител“ и 2 бр. „старши учител“, работещи в ДГ № 7 „Ал. С. П.“; 0,5 бр. педагогически специалист - „учител по музика“; 1 щатна бр. непедагогически персонал - „помощник-възпитател“, като поради по-ниските резултатите на съпоставяните служители, заемащи длъжност „старши учител“, впоследствие със Заповед № 572/13.09.2022 г. са съкратени 3 щатни бройки от педагогическите специалисти - 3 бр. „старши учител“.

За пълнота на изложението / доколкото не е изрично посочено в исковата молба/, настоящия съдебен състав счита, че в подбора не е опорочен поради неучастието в него на всички педагогически специалисти. Установено по делото е, че към м.09.2022г. Кр.М. Хр. и Г.И. П. са ползвали отпуски по чл. 163, чл. 164, чл. 155 и чл. 156а от КТ, т.е. в продължителен период от време не са изпълнявали трудовата си функция, поради което не е бил налице обективен критерий за съпоставянето им с останалите работници и служители и включването им в процедурата би накърнило правата им и би ги поставило в по-неравностойно положение спрямо другите оценявани педагогически специалисти, което от

своя страна би обусловило нарушение на материалноправните изисквания относно извършването му.

В заключение настоящия съдебен състав приема, че работодателя е упражнил правото си на подбор, като е оставил на работа служители с по-висока квалификация и резултати по определените критерии, които са ясни и предварително определени в неговата заповед. Приложените критерии за подбор отговарят на законово заложените такива в чл. 329 от КТ. Обсъдени и онагледени са професионалната квалификация и професионалните качества на участващите в подбора лица, като при подбора е обсъдено кой служител от кога заема длъжността, как се справя със задълженията си, до каква степен професионалната му квалификация отговаря на изискванията за заемане на длъжността. Видно от Протокол № 44/04.04.2022г./л.540,541, том 2/, Директора на ДГ е имал преки и предходни впечатления от работата на ищцата, както и на останалите педагогически специалисти. Комисията по подбора е съставена от квалифицирани специалисти, които в съвкупност са имали експертизата да оценят качествата на всеки един от оценяваните по ясно дефинираните критерии.

Трайна е практиката на ВКС, че закрилата по чл.333 от КТ не предшества извършването на подбора, респективно лицата, които се ползват от такава закрила участват в подбора/Решение № 1922 от 17.01.2000 г. на ВКС по гр. д. № 829/99 г., III г. о. и др./. В практиката и доктрината няма спор, че отказа на работника да даде такава информация не може да се приравни на нарушаване от работодателя на трудовото законодателство и по –конкретно особената закрила по чл.333 ал.1 от КТ.

В конкретната хипотеза, нито пред работодателя при постъпване на работа, нито в първоинстанционното производство, нито в настоящото ищцата е навела твърдения, че страда от заболяване поставящо я под закрила при уволнение. Нещо повече, видно от декларация от 14.09.2022 г. – л.60, том 1 от дело - същата е декларирала, че не е нетрудоустроена, не страда от заболяване, посочено в Наредба № 5 за болести, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила по КТ и не се ползва от такава.

Настоящия състав не споделя мотивите на първоинстанционния съд, че в условията на пълно и главно доказване ответника не е установил и спазване на процедурата на закрила по чл. 333, ал. 4 от КТ, доколкото между страните не е спорно, че ищцата е член на синдикалната организация. Съгласно чл.10 от Колективен трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование №Д01-197/17.08.2020 г. и чл.19 от Общински колективен трудов договор, сключен между Община В., Съюз на работодателите в системата на народната просвета в Б. за Община В. и Сдружение на директорите в средното образование в РБ.-Общинска секция, Синдикат на българските учители –В., РС“Образование“ към ТК „Подкрепа“-В., Независим учителски синдикат към КНСБ-В. /приети по дело/, работодателите прекратяват трудовите правоотношения на основание чл. 328, ал.1, т.2 и т.3 от КТ с работници и служители, членове на синдикатите - страни по договора, само след писмено съгласие на съответната синдикален орган за всеки отделен случай в образователната институция.

Видно от приетите по дело писмени доказателства / Уведомление от 05.09.2022г., отговор на искане рег. № 714/12.09.2022 г., ведно с протокол от общо събрание на Синдикалната организация към СБУ в ДГ № 7 „Ал. С. П.“ -гр. В., Колективен трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование №Д01-197/17.08.2020 г. /л.61-92, том 1/ и Общински колективен трудов договор –л.8-27, том 1/, компетентния

синдикален орган е дал предварително съгласие за прекратяване на трудовото правоотношение с ищцата на осн. чл. 128, ал.1, т.2 от КТ, с което са изпълнени условията на чл. 333, ал.4 от КТ.

Оспорвайки процесната заповед, с която ТПО е прекратено във връзка с твърденията ѝ за неспазване на разпоредбата на чл. 329 от КТ, в исковата си молба ищцата не е посочила какви точно възможности за избягване или ограничаване на прекратяването на трудовите правоотношения визирани в чл.18 от Общински колективен трудов договор работодателя не е използвал. Посочената разпоредба на ОКТД предвижда обсъждане със синдикатите на всички възможности за избягване или ограничаване на прекратяването на трудовите правоотношения -намален работен ден, други форми на гъвкава заетост, възможност за пренасочване и преквалификация.Видно от материалите по делото и както вече беше обсъдено в настоящото изложение, синдикатите са дали съгласие за съкращаване на щата, а не препоръки във връзка с посочените възможност и с оглед запазване щата на ищцата. Това от една страна , а от друга -предвидената в чл.18 ал.2 т.5 от ОКТД разпоредба не може да се счете за допълнително въведено за работодателя императивно ограничение при прекратяване на ТПО в хипотезата на разглеждания казус, извън тази по спазване на закрилата съгласно чл.333 ал.4 от КТ.

В заключение извършеното със Заповед № 575 от 14.09.2022г.,издадена от Директора на Детска градина №7 „А. С. П.“ – В., с която трудовото правоотношение на ищцата Л. Н. е прекратено на основание чл.328, ал.1, т.2, пр. 2 КТ (поради съкращаване в щата), не страда от пороците визирани в исковата молба, поради което неправилно първоинстанционния съд е уважил предявения на иск за признаването на уволнението ѝ за незаконно и отмяната му на осн. чл.344, ал.1, т.1 от КТ.

**По исковете с правно основание чл.344 ал.1 т.2, т.3 вр. чл.225 от КТ и чл.86 от КТ.**

Неоснователността на иска с правно основание чл. 344 ал.1 т.1 от КТ обуславя неоснователност и на претенциите на ищеца с правно основание чл. 344 ал.1 т.2 , т.3 вр. чл. 225, ал. 1 от КТ, за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „старши учител“; както и за заплащане на обезщетения по чл.225 ал.1 от КТ, каквито се дължат само при незаконно уволнение. Ето защо всички съединени искове следва да бъдат отхвърлени.

С оглед изложеното, въззвината жалба на ДГ № 7 „ А.С.П.“ гр.В. като основателна следва да бъде уважена, обжалваното решение отменено , а исковата молба на Л. Н. - отхвърлена,като неоснователна.

Поради несъвпадане на правните изводи на двете инстанции решението на ВРС следва да бъде отменено и в частта за присъдените разноски.

**По разноските.**

Пред ВРС ответника е представил доказателство за платено адвокатско възнаграждение в размер на 2185.00 лв. за един адвокат.Възражението на ответника по чл.78 ал.5 от ГПК съда приема за неоснователно, с оглед договореното и заплатено нему възнаграждение за същото производство за един адвокат, фактическата и правна сложност на делото и обема на осъществено процесуално представителство. С оглед отхвърляне на исковете,на основание чл.78 ал.3 от ГПК, ищеца следва да бъде осъден да заплати на ответника сумата от 2185.00 лева, представляващи заплатено възнаграждение на един адвокат.

С оглед изхода от делото, отправеното искане и представените доказателства, в полза

на въззивника ДГ № 7 „А.С.П.“ гр.В. следва да се присъдят разноси за настоящата инстанция в размер на 2442.24 лева, от които 257.24 лв. държавна такса и 2185.00 лв. заплатено възнаграждение за един адвокат. Възражението на Л. Н. по чл.78 ал.5 от ГПК съда счита за неоснователно с мотиви идентични с вече изложените.

Мотивиран от гореизложеното, съдът

## **РЕШИ:**

**ОТМЕНЯ** изцяло като незаконосъобразно Решение №809/10.03.2023г. по гр. д. №12914/2022г. на ВРС, 16-ти с-в, КАТО ВМЕСТО НЕГО ПОСТАНОВЯВА:

**ОТХВЪРЛЯ** предявените от Л. П. Н. ЕГН\*\*\*\*\* против „Детска градина № 7 „А. С. П.“, с Булстат: \*\*\*\*, със седалище в гр. В., ул. „\*\*\*\* обективно кумулативно съединени искиове, както следва:

-с **правно основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ** да бъде признато за незаконно и отменено уволнението на ищцата, извършено със Заповед № 575 от 14.09.2022 г., издадена от работодателя „Детска градина № 7 „А. С. П.“, с Булстат: \*\*\*\*, със седалище в гр. В., ул. „\*\*\*\*, с която трудовото правоотношение на Л. П. Н., ЕГН \*\*\*\*\* е прекратено на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. второ от КТ;

-с **правно основание чл.344, ал.1, т.2 от КТ** ищцата да бъде възстановена на заеманата длъжност преди уволнението - "Старши учител" в ДГ ;

-с **правно основание чл.344, ал.1, т.3 от КТ, във вр. с чл.225, ал.1 и ал.2 от КТ** да бъде осъден ответникът да ѝ заплати сумата от 8 862лв. за представляваща обезщетение за времето, през което ищцата е останала без работа поради уволнението в периода от 15.09.2022год. до 15.03.2023год .

**ОСЪЖДА** Л. П. Н. ЕГН\*\*\*\*\* **ДА ЗАПЛАТИ** на „Детска градина № 7 „А. С. П.“, с Булстат: \*\*\*\*, със седалище в гр. В., ул. „\*\*\*\*, сумата от **2185.00/две хиляди сто осемдесет и пет/ лева**, представляваща сторени по делото съдебно - деловодни разноси по гр.дело № 12914/2022г. по описа на ВРС и сумата от **2442.24 /две хиляди четиристотин четиридесет и два лв. и двадесет и четири ст./ лева** -разноси за въззивна инстанция, на осн. чл. 78, ал. 3 ГПК.

Решението може да бъде обжалвано с касационна жалба пред ВКС в едномесечен срок считано от 09.08.2023г., за която дата страните са били надлежно уведомени в открито съдебно заседание, на основание чл. 315, ал.2 ГПК.

Председател: \_\_\_\_\_

Членове:

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

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