

РЕШЕНИЕ

№ 2242

гр. Варна, 07.07.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ВАРНА, 40 СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и осми юни през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Мартин Стаматов

при участието на секретаря Ана Ст. Ангелова
като разглежда докладваното от Мартин Стаматов Гражданско дело № 20223110104956 по описа за 2022 година

Производството е по реда на чл. 310 т.1 ГПК вр. чл. 357 и сл. КТ.

Делото е образувано въз основа на искова молба подадена от Д. Р. К. ЕГН *****, против ***** „Н. Й. В.“ – гр. С., обл. В., с която се претендира да бъде признато за незаконно уволнението му извършено със заповед № *****г. на началника на **** - В., заповедта да бъде отменена и ищецът да бъде възстановен на длъжността, която е заемал преди уволнението – „Д.“ в **** „Н. Й. В.“ – гр. С.

Ищецът твърди в исковата молба, че при уволнението му е нарушен чл.333 ал.3 от КТ, тъй като към момента на връчване на процесната заповед е бил Председател на Синдикалната организация „Образование и наука“ – област В. към „С. С.“ – ръководен избран синдикален орган, изграден на териториален и отраслов принцип. Твърди също, че уволнението е извършено при злоупотреба с права в нарушение на чл.8 КТ, като излага съображения за това, както и че не е изпълнен фактическият състав на чл.328 ал.1 т.5 от КТ. Моли за признаване уволнението за незаконно, неговата отмяна и възстановяване на предишната работа като „Д.“ в С. у. „Н. Й. В.“ – гр.С., обл.В. Претендира разноски за адвокатско възнаграждение.

В срокът по чл.131 ГПК е постъпил отговор на исковата молба от С. у. „Н. Й. В.“ – гр.С., обл.В., чрез мл.адв.И.Д., с който се оспорват предявените искове. Не се оспорва твърденията в исковата молба, че страните са били в ТПО за неопределено време, че ищецът е заемал длъжността „Д.“ при работодателя, както и че същото е било прекратено на 18.02.2022г. с процесната заповед на чл.328 ал.1 т.5 от КТ от Началника

на ****-В. Не се оспорва също от ответника, че преди това със Заповед № ***** г. на Началника на **** – В. ТПО на Д.К. е било прекратено, считано от 12.11.2020 г. на осн. чл.328, ал.1, т.10 от КТ, като с влязло в сила Решение № 1000 / 01.06.2021 г. по в.гр.д. № 1010 / 2021 г. на Варненския окръжен съд, V с-в това уволнение е било признато за незаконно и отменено, като К. е бил възстановен на заеманата преди уволнението длъжност – „д.“ на С. у. „Н. Й. В.“ – гр.С., обл.В., считано от 04.11.2021г. Всички останали оплаквания в исковата молба се оспорват, като се твърди, че е била налице хипотезата на чл.328 ал.1 т.5 от КТ, оспорва се твърдяната синдикална закрила по чл.333 ал.3 КТ, поради недобросъвестност от страна на ищеца, както и се оспорва твърдяната злоупотреба с права по чл.8 КТ.

В открито съдебно заседание страните не се явяват лично. Ищецът се представлява от адв. Г., който поддържа исковата молба, а ответникът от мл.адв.Д. и адв.П., които поддържат подадения отговор и оспорват исковата молба.

Варненският районен съд, като взе предвид доводите и възраженията на страните по делото, и след преценка на събраните доказателства – поотделно и в тяхната съвкупност намира за установено от фактическа страна следното:

Страните по делото са били в ТПО от ****г., като ищецът е заемал длъжността „Д.“ при работодателят С. у. „Н. Й. В.“ – гр.С., обл. В., като последното допълнително споразумение между тях е с № ***** г. Със Заповед № **** г. на Началника на Регионално управление на образованието – В. ТПО на Д.К. е било прекратено, считано от 12.11.2020 г. на осн. чл.328, ал.1, т.10 от КТ, като това уволнение е било оспорено пред Съда и с влязло в сила Решение № 1000 / 01.06.2021 г. по в.гр.д. № 1010 / 2021 г. на ВОС, V с-в, което не е било допуснато до касационно обжалване с Определение № 6072 / 01.11.2021 г. по гр.д. № 3426 / 2021 г. на ВКС, III ГО уволнението е било признато за незаконно и отменено, а ищецът възстановен на работа на предишната длъжност, считано от 04.11.2021г. Възстановяването на работа е било обективизирано със Заповед № ***** г. на Началника на ****-В., като преди това К. е подал заявление до ***-В., че ще се яви на работа с вх.№ 94-1098 / 03.11.2021 г. На осн.чл.345 ал.1 КТ. в това заявление е декларирана от работинка синдикалната закрила, като е записано: *„Декларирам, че към настоящия момент съм член на ръководен избран синдикален орган, изграден на териториално и отраслово ниво, а именно – председател на синдикална организация „О.“ - област В. към „С. С.“, следователно се ползвам от закрилата на чл.333 ал.3 от Кодекса на труда.“*

Видно от представените по делото от страна на третото неучастващо лице Регионално управление на образованието – В. по реда на чл.192 ГПК писмени доказателства – заповеди и констативни протоколи, в **** са извършени общо 14 проверки от ***-В. и *** след възстановяването на работа на Д.К. на 04.11.2021г. до 18.02.2022г.

Във връзка с една от проверките, назначена със Заповед № ****г. на Началника на ***-В., е съставен Констативен протокол № **** г. от проверяващи експерти Й. Х. и С. К., връчен на ищеца на 18.02.2022г. срещу подпис. По повод този констативен протокол са издадени Заповед №****г. и Заповед №**** г. на Началника на ***-В. и двете връчени на ищеца на 18.02.2022г., с които се дават задължителни предписания на Д. на у. във връзка с констатираното от извършената проверка. В протокола проверявания е записал „Има някои несъответствия с реалните факти“.

На 18.02.2022г., след връчване на Констативен протокол № ****г., Заповед №****г. и Заповед №*****г. на Началника на ***-В. на ищецът е предоставена за попълване Декларация, заведена с вх.№ **** г. в ***-В., в която той е декларира закрила по чл.333 ал.3 КТ в писмен вид, като е записал, че е председател на Синдикална организация „О.“ – област В. към С. С. В ***-В. е постъпило писмо с вх.№ ****г., към което е приложено удостоверение изх.№ ****г. от „С. С.“ за удостоверяване на синдикалната му принадлежност и закрила по чл.333 ал.3 КТ.

На 18.02.2022г. на Д.К. е връчена Заповед №****г. на Началника на Регионално управление на образованието – В., с която на осн.чл.328 ал.1 т.5 от КТ ТПО от длъжността „Д.“ при работодателя С. у. „Н. Й. В.“ – гр.С., обл. В. е прекратено, считано от 18.02.2022 г. поради липса на качества за ефективно изпълнение на работата в периода 04.11.2021 г. до 10.02.2022 г.

Варненският районен съд, като съобрази приложимия закон, намира за установено от правна страна следното:

Предявени са кумулативно съединени иски с правна квалификация чл. 344 ал. 1 т. 1 и т. 2 КТ.

При оспорване законността на уволнение, в тежест на работодателя - ответник е да докаже, че е спазил всички законови изисквания, за да се прекрати трудовия договор – чрез издаден писмен акт от компетентен орган по съответния в КТ ред и при настъпили законоустановените основания за това. В контекста на процесния казус ищецът следва да докаже при условията на пълно и главно доказване изложените в исковата молба факти и обстоятелства, относно извършените нарушения в процедурата при прекратяване на ТПО, членствено правоотношение в синдикална организация, както и твърдяната от него злоупотреба с право.

От гореобсъдените доказателства и приета фактическа обстановка, съдът намира, че исковите са основателни, тъй като работодателят не установи в настоящия случай спазването на нормативно уредената с чл. 333 ал. 3 КТ процедура за уволнение.

Съобразно чл. 333 ал. 3 КТ, в случаите по чл. 328, ал. 1, точки 2, 3, 5 и 11 и чл. 330, ал. 2, т. 6 работодателят може да уволни работник или служител, който е член на синдикално ръководство в предприятието, на териториален, отраслов или национален ръководен избран синдикален орган, през времето, докато заема съответната синдикална длъжност и до 6 месеца след освобождаването му, само с предварителното съгласие на синдикален орган, определен с решение на централното ръководство на съответната синдикална организация.

Съгласно нормата на чл. 333 ал. 7 от КТ закрилата по чл. 333 от КТ, се преценява към момента на връчването на заповедта за уволнение.

Към момента на прекратяването на ТПО на 18.02.2022 г. ищецът е бил част от синдикално ръководство по см. на § 1 т. 6 от ДР на КТ, а именно Председател на С. о. „О. и н.“ - област в. към „С. С.“, като това обстоятелство е доказано както от представеното с исковата молба удостоверение представено до ***-В. на 18.02.2022 г., така и от издаденото на база съдебно удостоверение по настоящото дело – удостоверение № **** г. от *** на „С. С.“. От последното удостоверение се установява както членството на Д.К. в „С. С.“ към момента на уволнението, така и заеманата от него позиция като част от синдикално ръководство, даваща му закрила по чл.333 ал.3 КТ, като член на ръководен избран синдикален орган изграден на териториален и отраслов принцип. От удостоверението е видно също, че към тази синдикална

организация е имало изградени към 18.02.2022г. две първично-организационни структурни звена при два работодателя, а именно при работодателя на уволняваното лице С. у. „Н. Й. В.“ – гр. С., обл. В. и при работодател О. у. „Х. Б.“ – с. Н., общ. С., обл.В., както и че дейностите на синдикалната организация са свързани със спецификата на трудовите функции на работодателя в сферата на училищното образование, като последното е съобразено с приетото в Решение № 14 / 01.03.2013 г. по гр.д. № 206/2013 г. на ВКС, IV ГО.

Според Решение № 194 / 18.06.2013 г. по гр. д. № 1100/2012 г. на ВКС, IV ГО синдикална принадлежност, създадени структури и закрила по чл.333 ал.3 КТ могат да бъдат удостоверени, както с представянето на съответните учредителни актове и такива за избора, така и с издаването на нарочен официален удостоверителен документ от съответния синдикат. В настоящия случай това удостоверяване се е случило с удостоверение № 21/23.06.2022г. от УС на „С. С.“, като това същото е официален удостоверителен документ, а и при приемането му пред разглеждащия делото първоинстанционен съд то не е било оспорено от ответника. Официалният свидетелстващ документ доказва с обвързваща съда доказателствена сила, че фактите, предмет на удостоверителното изявление на органа, издал документа са се осъществили така както се твърди в документа /арг.чл.179,ал.1 ГПК/. До доказване на противното Съдът е длъжен да счита, че фактите, отразени в официалния свидетелстващ документ, действително са се осъществили. При осъществяване на решаващата си дейност по преценка на доказателствата Съдът е длъжен да зачита и да се съобразява с материалната доказателствена сила на официалните свидетелстващи документи, докато същата не бъде оборена, чрез доказване на тяхната неистинност /Решение № 249 /12.11.2012 г. по гр.д. № 270 / 2012 г на ВКС, II ГО./.

Съгласно чл.344 ал.3 от КТ при нарушение на процедурата по при уволнение, касателно липсата на предварително съгласие от синдикалния орган, Съдът не разглежда делото по същество, а отменя уволнението само на това основание. Настоящият случай е именно такъв.

Според Решение № 667/15.11.2010г. по гр.д. № 63/2010 г. на ВКС, IV ГО с право на синдикална закрила при уволнение се ползват два вида синдикални дейци, от които единият вид е членовете на ръководен избран синдикален орган, който може да е изграден на национален, териториален или отраслов принцип.

Такъв е случаят на ищецът, който към момента на уволнението е бил Председател на С. о. „О. и н.“ – област В. към С. С. – организация изградена на териториален /област Варна/ и отраслов принцип /отрасъл образование и наука/.

Тъй като този синдикален орган стои по-високо в структурата на съответния синдикат – над първичните организационно-структурни звена, той ръководи и координира действията на първичните организационно структурни звена при различни работодатели, сред които може да не е работодателят на уволнявания избран член. Това означава ръководният избран синдикален орган да има първични подчинени структури, които да ръководи или координира, защото в противен случай се губи смисъла на ръководната му функция.

В конкретния случай в предприятието на работодателя С. у. „Н. Й. В.“ – гр.С., обл.В. към момента на процесното уволнение е имало изградено такова първично-структурно звено, а именно С. о. „О. и н.“ при работодател С. у.„Н.Й. В.“ – гр.С., обл.В. Такова първично звено е имало изградено и при друг работодател в област В., а именно О. у. „Х. Б.“ – с.Н., общ. С., обл.В. т.е. именно това са структурите, които са

ръководени и координирани от синдикалния орган, в който К. е участвал, поради което няма основание закрилата му по чл.333 ал.3 от КТ да не се признае.

Синдикалната закрила по чл.333 ал.3 КТ не би се признала само ако уволнения работник или служител е част от синдикалното ръководство /§1 т.6 от ДР на КТ т.е. е председател или секретар/ на синдикална структура, която е изградена в предприятието, което той представлява и където престои труд /Решение № 1306 /13.07.2001 г. № 2364/2000г., на ВКС по гр. д. III ГО/. В случая, видно от издаденото синдикално удостоверение Д.К. е участвал като редови член в тази първична структура при работодателя, но не е бил част от синдикалното ѝ ръководство по смисъла на §1 т.6 от ДР на КТ. В исковата си молба ищецът не се е позовал на синдикална закрила, която да черпи от първичната структура в предприятието на работодателя. Уволненият служител е бил част от синдикално ръководство вън от предприятието на работодателя, което ръководство както се каза не е „друго първично структурно звено извън предприятието“, а е ръководен избран синдикален орган изграден на териториален и отраслов принцип, който има изградена първична структура при работодателя, която ръководи и координира /Определение № 301 / 26.02.2015 г. по гр.д. № 6823 / 2014 г. на ВКС, IV ГО./.

Д.К. макар и да е бил училищен директор и представляващ работодателя, доколкото е полагал труд по трудово правоотношение като работник и служител, не би могъл да бъде лишен от право да членува в синдикална организация и да бъде избран в нейни синдикални органи /Определение № 1101 от 18.11.2015 г. по гр. д. № 4666/2015 г. на ВКС, III ГО/. Противното би било дискриминационно, а нормата на чл. 1 от Конвенция № 98 за правото на организиране и на колективно договаряне, 1949г. , обн. ДВ, бр. 35, от 02.05.1997г. предвижда, че трудещите се ползват с надлежна защита срещу всякакви дискриминационни действия, насочени към накърняване на синдикалната свобода в областта на заетостта.

Работодателят не може да предявява възражения къде да членува служителят. Работниците и служителите имат право на осн.чл.4 ал.1 КТ, без предварително разрешение, свободно да образуват по свой избор синдикални организации, доброволно да встъпват и да излизат от тях, като се съобразяват само с техните устави. Правото на синдикално сдружаване е едно от основните конституционни права, уредено в чл. 49, ал. 1 от Конституцията на Република България, като същото не може да бъде ограничавано от работодателя. Нормите, които уреждат предварителната закрила, са императивни. Неспазването им има за последица признаване на уволнението за незаконно само на това основание, без разглеждане на трудовия спор по същество /Решение № 1988 / 25.01.2006 г. на ВКС, III ГО по гр. д. № 1513/2003 г./.

В разпоредбата на чл.2 от Конвенция № 87 за синдикалната свобода и закрилата на правото на синдикално организиране 1948г., обн. ДВ. бр.35 от 02.05.1997г., също е залегнало, че трудещите се и работодателите, без каквато и да е разлика и без предварително разрешение, имат право да образуват организации по свой избор, както и да се присъединяват към организации при единственото условие да се съобразяват с техните устави.

В практиката на ВКС се налага разбирането, че закрилата по чл. 333 от КТ има обективен характер и цели да запази работника от неблагоприятните последици от уволнението по социални и хуманни критерии /Определение № 359/18.04.2019г. на ВКС, IV ГО по гр.д. № 856/2019 г./.

Приема се, че към момента на връчване на заповедта за уволнение, служителят следва да е притежавал посоченото в чл. 333, ал. 3 от КТ, вр. § 1, т. 6 от ДР на КТ качество. Това обстоятелство се удостоверява с

приетите по делото писмени доказателства и в случая е достатъчно, за да се приеме, че синдикалната организация съществува и за работодателя /по-горе стоящият му орган по см.на чл.61 ал.2 КТ/ се е породило задължението да иска съгласие за прекратяването на трудовото правоотношение с члена на ръководството - в случая със Председателя на отрасловото и териториално синдикално ръководство към С. С., без да може да възразява.

Преди да бъде запитан от работодателя или по-горестоящия му орган, работникът/служителя няма законово задължение по КТ да декларира коя да е от закрилите предвидени в чл.333 КТ. Само ако укрие това обстоятелство при запитване, а в последствие се позове на него, едва тогава закрилата по чл.333 КТ не се прилага. Настоящият случай не е такъв, тъй като Д.К. още преди да бъде уволнен на 03.11.2021 г. е декларирал със заявление вх.№ 94-1098/03.11.2021г. в ***-В. членството си в синдикално ръководство. Ищецът повторно е декларирал принадлежността си към синдикалното ръководство с Декларация вх.№ *****г. в ***-В., а „С. С.“ с писмо вх. № ****г. в ***-В., към което е било приложено удостоверение изх.№ **** г. е потвърдил декларираното.

Въпреки това, Началникът на ***-В. И. Р. не е поискала съгласие за прекратяването на трудовото правоотношение на К., поради което уволнението е незаконно само на това основание без да се разглежда делото по същество на осн.чл.344 ал.3 КТ.

Не база посоченото по-горе, доказано с приети по делото писмени доказателства, неоснователно се явява възражението в отговора на исковата молба /стр.8/ твърдение за недобросъвестност на ищецът в нарушение на чл.125 КТ, поради неуведомяване на РУО-Варна за синдикалното му членство и принадлежността му към синдикално ръководство.

Противно на посоченото възражение освен, че е декларирал няколко пъти синдикалната си закрила преди да бъде уволнен, К. е поискал със Заявление вх.№ **** г. в ***-В. на осн.чл.344 ал.2 КТ по-горестоящият на работодателя орган, представляван от И. Р. да отмени сама стореното уволнение, без да се стига до настоящия съдебен процес, като към това заявление още веднъж е било приложено и синдикалното удостоверение изх.№ 3/18.02.2022 г. от „С. С.“. Началникът на ***-В. не е предприела действие по отмяна на уволнението, а поведението на ищецът сочи на добросъвестност.

Във връзка с принципът за правна сигурност, настоящият съдебен състав счита за необходимо да посочи и съдебната практика на въззивните съдилищата и касационната инстанция по аналогични случаи на уволнени от Началници на ***** от длъжността „у. д.“ синдикални дейци, членове на синдикални ръководства към „С. С.“ в нарушение на чл.333 ал.3 от КТ, без да е поискано съгласието на синдикалния орган и при предварително декларирана закрила, а именно: Решение № 616 / 04.04.2018 г. по в.гр.дело № 574/2018г. на Варненски окръжен съд, ГО, I състав /недопуснато до касационно обжалване с Определение № 835 от 30.10.2018 г. по гр. дело № 2807/2018 г. на ВКС, IV ГО/, Решение № 260409/20.08.2020 г. по в. гр. дело № 1222/2020 г. на Варненски окръжен съд, ГО, V състав /недопуснато до касационно обжалване с Определение № 376 от 12.05.2021г. по гр. дело № 693/2021г. на Върховния касационен съд, IV ГО/ и Решение № 260454 / 26.03.2021г. по в.гр.д. № 1087/2020г. на Окръжен съд – Пловдив, V състав /недопуснато до касационно обжалване с Определение № 268/06.04.2022 г. по гр.д. № 2960/2021 г. на ВКС, III ГО/. В мотивите на тези съдебни актове подробно е описано защо синдикалната закрила по

чл.333 ал.3 КТ се признава и сторените уволнения са незаконни. Ето защо, няма причина и настоящата инстанция да се откланя от възприетото в посочените съдебни актове, тъй като нито е налице промяна в нормативната уредба, нито е приемано ТР в обратния смисъл.

По повод наведеното от ищцовата страна твърдение в исковата молба за злоупотреба с права в нарушение на чл.8 КТ, настоящата инстанция приема следното:

Злоупотреба с права от страна на работодателя при уволнение е налице, когато се установи, че единственото му желание чрез законово допустими средства е постигне на една-единствена цел: прекратяване на трудовия договор с конкретен служител или работник. Едни и същи обстоятелства в различни казуси могат да установяват или не злоупотреба с права; важно е дали е оборена добросъвестността на работодателя – по пътя на пълно главно доказаване да е установено, че правната възможност за прекратяване на ТПО е използвана целенасочено. За да обоснове нарушение по чл. 8, ал. 1 КТ Съдът преценява не доколко работодателят има обективен интерес от даденото уволнение, а фактите и обстоятелствата, които обосновават твърдението за злоупотреба с права. За да е допустимо тяхното изследване, те трябва да са въведени в предмета на спора по надлежен ред. В случаите, когато ищецът – работник или служител твърди, че заповедта за уволнението му е незаконосъобразна, трябва да обоснове иска на твърдения за злоупотреба, като изложи конкретни факти и обстоятелства, от които могат да се направят подобни изводи с предявяването на исковата молба. Основно правно задължение според Конституцията на РБ е забраната да се злоупотребява с права, както и тяхното упражняване, ако то накърнява права или законни интереси на други, което е и изрично инкорпорирано в редица нормативни актове (напр. чл. 12 и чл. 63 ЗЗД, чл. 3 ГПК, чл. 6 АПК, чл.187, ал. 2 КСО, чл. 361 КЗ, чл. 42 ЗКНИП и пр.). Превратното упражняване на субективните права е укоримо с оглед обществения интерес и правните последици са отказ от защитата им, като в зависимост от естеството на действията, чрез които злоупотребата на правото се извършва, увреденият може да иска съответно и обезщетение, и преустановяване на увреждащата злоупотреба (гр.дело № 978/2009 г.) Съгласно чл. 8, ал. 2 КТ се презюмира, че работодателят е действал добросъвестно при извършеното уволнение така, че оборването на презумпцията е изцяло в тежест на работника или служителя.

С оглед събраните по делото писмени доказателства, както и с оглед наведените от ищцовата страна твърдения за факти и обстоятелства още в исковата молба, а в последствие и с писмена молба, към която е било приложено доказателство – извадка от Книга за регистриране на проверките на контролните органи на МОН, първоначално прието, а после изключено от доказателствения материал по делото, настоящия съдебен състав счита, че процесното уволнение е извършено в нарушение принципа за добросъвестност в чл.8 ал.1 КТ т.е. при злоупотреба с права по следните съображения:

По делото е установено, че страните са били в ТПО от 1998 г., като за този период от време ищецът е нямал налагани дисциплинарни наказания; Установено е също, че на 12.11.2020 г. Д.К. е бил уволнен на осн.чл.328, ал.1, т.10 от КТ – т.нар. ранно пенсиониране при учителите, като преди това бил подал самостоятелно молба за пенсиониране, но после /преди уволнението/ я оттегил; С влязло в сила съдебно решение на ВОС уволнението от 12.11.2020 г. е било признато за незаконно и отменено, а К. възстановен на работа, като това фактически е станало на 04.11.2021 г. с

явяването му на работа; На 03.11.2021 г. в заявлението за възстановяване на работа на осн.чл.345 ал.1 КТ ищцовата страна за първи път декларира синдикалната си закрила пред Началника на ****-В.; От представените с втората молба от третото неучастващо по делото лице****-В. писмени доказателства – заповеди за проверки и констативни протоколи се установява, че от датата на възстановяване на Д.К. 04.11.2021 г. до датата на процесното му уволнение 18.02.2022 г. в училището-работодател са извършени общо 14 проверки от ***В. и *** т.е. средно по една проверка всяка седмица; Поводът за последната проверка е жалба на родител на ученик срещу учител, забравил изключен микрофонът си след онлайн час, в следствие на което учениците чували неприлични думи и звуци, наподобяващи полов акт; Информацията за случилото се достига и до онлайн-медийни издания, които отразяват позицията на страните; След тази проверка е съставен Констативен протокол № *** г. от проверяващи експерти, в следствие на който са издадени два броя задължителни предписания и процесната уволнителна заповед от Началника на ***-В., която препраща към констатираното от експертите във връзка с твърдените липса на качества за ефективно изпълнение на работата в периода 04.11.2021г. до 10.02.2022г.; На Д.К. не са искани обяснения, не е указана методическа подкрепа, а директно е уволнен; В деня на уволнението си той е декларирал веднъж синдикална закрила в писмена декларация, след това „С. С.“ с нарочно писмо и удостоверение е потвърдил закрилата му, а най-накрая уволненото лице е поискало с писмено заявление Началника на ***-В. сама да отмени уволнението си на осн.чл.344 ал.2 КТ, поради синдикална закрила, като е представил синдикално удостоверение, но отмяна не е предприета.

Всички тези действия на Началника на ****-В. И. Р., действаща в качеството ѝ на по-горе стоящ на работодателя орган по смисъла на чл.61 ал.2 от КТ вместо и от името на работодателя – самостоятелно и чрез подчинените ѝ служители демонстрират стремеж ищецът да бъде непременно и бързо уволнен, независимо на какво основание и независимо от това дали има синдикална закрила или не.

Обстоятелството, че Началникът на ****-В. не е поискала обяснения от служителя, за да направи преценката си дали са налице дисциплинарни нарушения или хипотезата на безвиновната отговорност на чл.328 ал.1 т.5 от КТ доказва посоченото по-горе. Даването на задължителни предписания, без да се изчака изпълнението им от К., а преминаване директно към прекратяването на ТПО също говори за твърдяната злоупотреба с права. Множеството проверки в училището-работодател за кратък период от време, извършени от ****-В. и М***, макар в качеството им на проверяващи органи, навежда на административен натиск от проверяващата администрация към проверяваното училищно звено, което по един или друг начин откъсва и разконцентрира училищното ръководство и в частност директора и част от непедагогическия персонал от обичайната му дейност, вменена им със ****, за да може да съдейства на проверяващите при проверката с предоставянето на изисканите

документи. Макар и непряко, предходното уволнение на ищеца – отменено от Съда, като че ли е оставило в органите на ***-В. нетърпимо отношение към него в стремеж да му се покаже, че му липсват управленски качества, макар същият да е в предпенсионна възраст и да е нямал никога дисциплинарни наказания т.е. да му се демонстрира, че е нежелан на тази позиция в системата на образованието. Последното се потвърждава и от липсата на оказана методическа подкрепа по чл.9 ал.1 и сл. от Правилника за устройството и функциите на регионалните управления на образованието, като в тази връзка е неоснователно възражението на ответната страна, че самият К. не бил поискал такава от ***, до колкото няма нормативно задължение за това. Методическата подкрепа е изцяло в прерогативите на органите на *** и представляващия го началник, като същата се осъществява именно по тяхна инициатива и преценка като надзорен орган на училищата, а не по инициатива на работника/служителя, на когото същата се оказва. Ето защо, след като Началника на ***-В. не е предприел действия за оказване методическа подкрепа на свой дългогодишен служител, не му е поискал писмени обяснения, а директно го е уволнил, първият е злоупотребил с правата т.к. се е стремил да уволни.

Извън горното, прави най-смуцаващо впечатление обстоятелството, че макар Д.К. да е декларирал преди уволнението си три пъти синдикалната си закрила по чл.333 ал.3 от КТ, Началникът на ***В. И. Р. го е уволнила, без да поиска съгласие от синдикалния орган. Също така, при положение, че е имала данни за наличието на тази закрила, Р. е имала правната възможност до завеждане на исковата молба да отмени уволнението по реда на чл.344 ал.2 КТ, но не го е сторила, което в пълна степен доказва твърдяната от ищцовата страна злоупотреба с права.

Поради горното, настоящата инстанция счита, че Началникът на ****-В. И. Р., действаща при процесното уволнение вместо и от името на работодателя, е упражнила правото да прекрати ТПО на Д. Р. К. превратно т.е. при злоупотреба с права в нарушение на принципа за добросъвестност по чл.8 ал.1 КТ.

С оглед основателността на иска по чл.344 ал.1 т.1 КТ за признаване незаконно уволнението и неговата отмяна, основателен се явява и искът по чл.344 ал.1 т.2 КТ за възстановяване ищеца на заеманата преди уволнението длъжност, а именно „Д.“ в С. у. „Н. Й. В.“ – гр. С., обл. В.

На основание чл. 78 ал. 1 ГПК, ищцовата страна има право на сторените в производството съдебно-деловодни разноски, които според представените доказателства – договор за правна помощ и списък по чл. 80 ГПК са в общ размер на 2000 лева за заплатено адвокатско възнаграждение, които следва да се присъдят изцяло.

На основание чл. 78 ал. 6 от ГПК, ответникът следва да заплати в полза на държавата по сметка на ВРС дължимите разноски за държавна такса за обективно

кумулятивно съединените искове в размер на 160 лв.

Мотивиран от гореизложеното, Съдът

РЕШИ:

ПРИЗНАВА на основание чл. 344 ал. 1 т. 1 КТ за незаконно уволнението на Д. Р. К., ЕГН *****, извършено на основание чл. 328 ал. 1 т. 5 от КТ със Заповед № ****г. на Началника на Регионално управление на образованието – В., считано от 18.02.2022 г. и го **ОТМЕНЯ** ведно със заповедта като незаконосъобразна.

ВЪЗСТАНОВЯВА на основание чл. 344 ал. 1 т. 2 от КТ Д. Р. К., ЕГН ***** на заеманата от него преди уволнението длъжност „Д.” в С. у. „Н. Й. В.“ – гр. С., обл. В.

ОСЪЖДА на осн. чл. 78 ал. 1 ГПК С. у. „Н. Й. В.“ – гр. С., обл. В., Булстат:**** да заплати на Д. Р. К., ЕГН ***** сумата от 2000 лв. /две хиляди лева/, представляваща направените от него в производството пред ВРС разноси за адвокатско възнаграждение.

ОСЪЖДА на осн. чл. 78 ал. 6 ГПК ответника С. у. „Н. Й. В.“ – гр. С., обл. В., Булстат: **** да заплати в полза на държавата и бюджета на съдебната власт по сметка на Варненския районен съд сумата от 160 лв. /сто и шестдесет лева/ - държавна такса за неоценяемите искове по чл. 344 ал. 1 т. 1 и т. 2 от КТ.

Решението подлежи на обжалване с въззивна жалба пред Варненския окръжен съд в двуседмичен срок от връчването му на страните.

Съдия при Районен съд – Варна: _____