

# РЕШЕНИЕ

№ 24

гр. Сливен , 07.04.2021 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – СЛИВЕН, ПЪРВИ ВЪЗЗИВЕН ГРАЖДАНСКИ  
СЪСТАВ** в публично заседание на седми април, през две хиляди двадесет и  
първа година в следния състав:

Председател: Надежда Н. Янакиева  
Членове: Мартин Ц. Сандулов  
Красимира Д. Кондова

като разгледа докладваното от Надежда Н. Янакиева Въззивно гражданско  
дело № 20212200500144 по описа за 2021 година

*Производството е въззивно, бързо и се развива по чл. 258 и сл. от ГПК,  
вр. чл. 310 и сл. от ГПК.*

*Образувано е по въззивна жалба против първоинстанционно решение №  
17/11.02.2021г. по гр.д. № 20202230102934/20г. на СлРС, с което са  
отхвърлени като неоснователни и недоказани предявените от М. М. Г.  
против „Водоснабдяване и канализация –Сливен“ ООД, гр. Сливен искове:*

*1. – с правно основание чл. 344 ал. 1 т. 1 от КТ за признаване на  
уволнението ѝ, извършено със заповед № 46 от 17.07.2020г. на управителя на  
„Водоснабдяване и канализация –Сливен“ ООД, гр. Сливен, с която е  
прекратено трудовото ѝ правоотношение на основание чл. 328 ал. 1 т. 4 от  
КТ, поради спиране на работа за повече от 15 работни дни, за  
незаконосъобразно,*

*2. – с правно основание чл. 344 ал. 1 т. 2 от КТ – за възстановяване на  
заеманата преди уволнението длъжност - „отчетник-приемчик на  
водомери“ във „Водомерно звено“ – Сливен и*

*3. – с правно основание чл. 344 ал. 1 т. 3 от КТ, вр. чл. 225 ал. 1 от КТ –*

за заплащане на обезщетение за оставане без работа вследствие на незаконно уволнение за 6 месеца и са присъдени на ответника разносните по делото.

Въззивницата – ищца в първоинстанционното производство обжалва **изцяло** цитираното решение, като твърди, че то е незаконосъобразно, неправилно и необосновано, постановено в противоречие материалноправните разпоредби. Заявява, че е нарушена разпоредбата на чл. 236 ал. 2 от ГПК, понеже решението е немотивирано. Твърди, че реално не е спирана дейността на дружеството и няма как спирането на „водомерно звено“ да е абсолютно, тъй като без такова, дружеството няма как да функционира. Развива съображения относно противоречия в представените щатни разписания, като подчертава, че в това от 15.06.20г. е открита длъжност „отчетник-приемчик на водомери“, а в предложението до ищцата от 16.06.20г. за заемана на длъжността „архивар“ се цитира щатното разписание от 30.04.20г., където липсва такава длъжност. Счита, че съдът неправилно е коментирал събраните доказателства, касателно длъжностите, предвидени в различните щатни разписания и съкращаването на звеното на 30.04.20г. Също така въззивницата заявява, че спирането на работа във водомерно звено не означава спиране на дейността на предприятието. Оплаква се, че атакуваното решение е постановено при нарушение на материалния закон, тъй като неправилно е тълкувал приложимите правни норми. Излага обширни съображения относно понятията спиране на работа, преустановяване на дейност и преустановяване на работата на предприятието. Развива доводи относно приложимостта им в случая, като твърди, че работодателят е заобиколил закона чрез издаването на свои заповеди и макар формално основанието за прекратяване на трудовото правоотношение да е това по чл. 328 ал. 1 т. 4 от КТ, то на практика е налице съкращаване на щата, може би – закриване на част от предприятието или намаляване обема на работа. Работодателят е използвал посоченото основание, за да избегне разпоредбите, закриващи работника /чл. 33 от КТ и др./, нарушено е изискването за добросъвестност при упражняване правата на работодателя и единствената му цел била да уволни конкретния работник – ищцата. Излага подробни доводи в тази насока.

*В обобщение въззивницата моли съда да отмени изцяло като незаконосъобразно решението на първоинстанционния съд и вместо това постанови ново, с което уважи всички предявени иски. Претендира разноси за двете инстанции.*

*В срока по чл. 263 ал. 1 от ГПК насрещната по въззивната жалба страна е подала писмен отговор с който оспорва въззивната жалба като неоснователна и иска потвърждаване на обжалваното решение като правилно и законосъобразно. Развива подробни доводи, с които оборва релевираните с въззивната жалба оплаквания, касаещи неправилното тълкуване и прилагане на материалния закон. Заявява, че действително е доказано наличието на спиране на работата и настъпването на фактическия състав на нормата н ачл. 328 ал. 1 т. 4 от КТ. Счита уволнението за изцяло законосъобразно. Излага подробна контрааргументация, която се препokrива с тази, наведена в първоинстанционното производство с отговора на исковата молба и защитата по същество. Също така категорично отхвърля оплакванията за недобросъвестност на работодателя и твърдяната злоупотреба с права. Въззиваемият счита, че първостепенният съд правилно е ценил и анализирал събраните доказателства и е достигнал до верен извод за неоснователност на исковете.*

*С оглед изложеното, въззиваемата страна моли да се отхвърли въззивната жалба и да се потвърди атакуваното решение като правилно и законосъобразно. Претендира разноси за тази инстанция.*

*В същия срок не е подадена насрещна въззивна жалба.*

*В с.з., въззивницата, нередовно призована, се явява лично и с процесуален представител по пълномощие по чл. 32 т. 1 от ГПК, който изразява съгласие за даване ход на делото въпреки нередовното призоваване на страната, поддържа въззивната жалба и иска отмяна на атакуваното решение и постановяване на ново, с което исковете да бъдат уважени изцяло като основателни и доказани. Няма доказателствени или други процесуални искания. Развива съображения по същество, аналогични на изложените във въззивната жалба доводи. Претендира разноси.*

*В с.з. за въззиваемото дружество, редовно призовано, не се явява*

*процесуален представител по закон, явява се процесуален представител по пълномощие по чл. 32 т. 1 от ГПК, който оспорва въззивната жалба, поддържа отговора с изложената в него подробна аргументация и иска потвърждаване на решението като правилно и законосъобразно. Няма нови доказателствени искания, претендира разноси за тази инстанция, представя пълномощно, договор, платежно нареждане и списък по чл. 80 от ГПК.*

*Въззивният съд намира въззивната жалба за редовна и допустима, отговаряща на изискванията на чл. 260 и чл. 261 от ГПК, същата е подадена в срок, от процесуално легитимиран субект, имащ интерес от обжалването, чрез постановилия атакувания акт районен съд.*

*При извършване на служебна проверка по реда на чл. 269 от ГПК настоящата инстанция констатира, че обжалваното съдебно решение е валидно, и с оглед пълния обхват на обжалването – и допустимо.*

*При осъществяване на въззивния контрол за законосъобразност и правилност върху първоинстанционното решение, в рамките, поставени от въззивната жалба, настоящата инстанция, след преценка на събраните пред РС доказателства, намира, че обжалваното решение е правилно, поради което следва да бъде потвърдено.*

*Този състав счита, че формираната от първоинстанционния съд фактическа обстановка, така, както е изложена в мотивите на решението, е правилна, поради което препраща мотивите си към нея. Освен това споделя и правните му изводи, които са обосновани и намират опора в материалноправните норми, приложими към настоящия спор.*

*Изложените във въззивната жалба оплаквания са неоснователни.*

*В случая с атакуваната заповед е прекратено трудово правоотношение на работник на основание чл. 328 ал. 1 т. 4 от КТ – „при спиране на работа за повече от 15 дни“, като работодателят е изплатил и обезщетение за неспазване на срока за предизвестие, каквото се дължи в тази хипотеза на едностранно прекратяване.*

*За да се провери дали е налице ползваното основание, следва най-напред да се определи съдържанието на визираното от правната норма понятие*

**„спиране на работа“.**

Най-общото, и единственото изрично дефинирано в КТ понятие, е „преустановяване на дейността“ и съгл. пар. 1 т.14 от ДР на КТ "Преустановяване на дейността" е фактическото преустановяване на производствената и/или стопанската дейност на предприятието за повече от 15 работни дни, без да е обявен престой или спиране на работа поради технологични причини или производствена необходимост “. Видно е, че това представлява крайна и цялостна форма, касаеща функционирането на предприятието занаяпред и изобщо.

КТ борава още и с понятията „престой“, „спиране на работата“ и „преустановяване на работата“, за които няма изрично легално определение и съдържанието им се извлича по тълкувателен път. Така, от анализа на свързаните с тези понятия разпоредби, се налага изводът, че и в трите случая се има предвид временно фактическо неизвършване на обичайната работа от страна на работниците/служителите, което е резултат на обективни причини, тоест се касае все за „спиране на работа“ в широк смисъл.

При „**престоя**“ има начален и определен или определяем краен момент, след който работата продължава, като периодът е краткотраен. Обикновено той се налага при недобра производствена организация, която нарушава обичайния ритъм на работа – ненавременни доставки на материали, липса на съоръжения, забавен проект и др. подобни. Правните норми свързват престоя най-често с „технологични причини“ .

За да е налице „**спиране**“ на работата по см. на чл. 328 ал. 1 т. 4 от КТ /където то единствено е въведено/, трябва фактическото състояние да е идентично с това на престоя, но крайният срок на периода на спиране е предварително неизвестен, доколкото зависи от осъществяването на бъдещи несигурни събития, поради което и възобновяването ѝ може да не настъпи, и по тази причина законодателят е създал възможност, ако това състояние надхвърли 15 работни дни, работодателят да може да прекрати едностранно трудовото правоотношение. Следователно престоят е частен случай на спиране на работа и е възможно да премине в такова при достигане и надвишаване на 15 работни дни, тъй като причините вече

могат да надхвърлят обикновената организационни слабости – като невъзможност за реализация на продукция, заповеди и забрани от контролни органи, други правни пречки или форсмажорни обстоятелства.

Така „спирането“ на работата е **обективно** състояние - временно преустановяване на обичайните работни процеси в предприятието поради организационно-технически, икономически или обществено-значими причини, без да е от значение конкретното им проявление.

Това е и съществената разлика с „преустановяването на дейността“ по смисъла на т. 14 от пар. 1 от ДР, при което, без наличие на „престой“ или на „спиране“ на работата, предприятието преустановява производствената или стопанската си дейност занапред по причини, които могат да имат и напълно субективен /по отношение на търговеца чрез управляващите го лица/ характер.

В този смисъл „**престоят**“ не се конфронтира с понятието „**преустановяване работата на предприятието**“, използвано в новата разпоредба на чл. 120в от КТ, което също представлява специфична форма на **спиране на работата** и няма отношение към посоченото по-горе „преустановяване на дейността“. Преустановяването на работата също може, според периода, в който продължава, да се превърне в „спиране на работата“ по смисъла на чл. 328 ал. 1 т. 4 от КТ.

Разпоредбата на чл. 120в систематично е внедрена при нормите, касаещи най-общо престоя. Разликата между двете форми на „спиране на работа“ – престой и преустановяване на работата - се изразява в следното – при престоя по чл. 120 от КТ работниците и служителите следва да са на работните си места, за да са в готовност да продължат работата си, докато при преустановяването на работата по чл. 120в от КТ работодателят има задължение да не ги допуска до работните им места. Докато разпоредбата на чл. 120 ал. 1 от КТ предоставя възможност на работодателя да обяви престой, като за срока на престоя той може да възлага на работника или служителя без негово съгласие да извършва временно друга работа в същото или в друго предприятие, то съгласно нормата на чл. 120а от КТ, при преустановяване на работата, работодателят не може да допуска до работните им места работниците,

на тях не може да се възлагат за изпълнение други задачи, например да произведат определена продукция или да предоставят услуга от въщи.

След отграничаване на релевантните понятия, следва да се извърши проверка на наличието на конкретните основания, използвани от ответника -работодател за прекратяване на процесното трудово правоотношение по чл. 328 ал. 1 т. 4 от КТ.

За да бъде извършено уволнение на това основание е заложено императивното условие в **рамките на 15 последователни работни дни да е спряна работата – тоест - работниците и служителите да не са осъществявали трудовите си функции.** В този период не се включва времето, което работниците или служителите са ползвали правото си на платен/неплатен отпуск, както и времето, в което са полагали труд при упражнено право на работодателя да смени мястото и характерът на работата им, но такива обстоятелства в случая не са констатирани.

Хронологията на събитията е следната:

Иицата е работила в ответното дружество „ВиК – Сливен ООД по трудово правоотношение на длъжност „инкасатор“ до 13.10.2015г., когато с допълнително споразумение към трудовия договор е преназначена на длъжност „отчетник водомери“, а от 15.04.2016г. – на длъжност „отчетник-приемчик водомери“ към „Водомерно звено“ – Сливен. Иицата е била с надлежно констатирана с ЕР на ТЕЛК трайно намалена с 21% работоспособност .

Трудовото ѝ правоотношение е прекратено от работодателя със заповед от 01.04.2019г., заповедта е атакувана пред съда и с влязло в сила на 20.05.2020г. съдебно решение тя е отменена и работничката е възстановена на заеманата преди уволнението длъжност **„отчетник-приемчик водомери“ във „водомерно звено – Сливен“.**

Това е обусловило към момента на получаване на преписа от решението – средата на месец Юни 2020г., задължение за работодателя да го изпълни.

Междувременно, със Заповед № РД-07-135 от 17.03.2020г. на

Управителя на „ВиК – Сливен“ ООД, във връзка с усложняващата се епидемична обстановка и обявеното с Решение от 13.03.2020г. на НС на РБ извънредно положение, е наредено преустановяване обхода на инкасатори по домовете за визуално отчитане на всички измервателни устройства - водомери, както и други ограничения, които не касаят трудовите функции на ищцата.

Със Заповед № РД-07-156 от 27.03.2020г. на Управителя на ответното дружество, на основание чл. 120в КТ и Закона за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с Решение на НС от 13.03.2020г., е обявено преустановяване на работа и спиране изпълнението на трудовите функции и дейността на всички работници и служители във „Водомерно звено“ при „ВиК - Сливен“ ООД, считано от 30.03.2020г. до отмяната на извънредното положение на територията на Република България.

Така в щатното разписание от 30.04.2020г. липсва звено „Водомерно“ в район Сливен, съответно – няма длъжности „отчетник-приемчик водомери“.

Когато работодателят е сезиран, в началото на м. 06.2020г., с влязлото в сила съдебно решение за възстановяване на ищцата на заеманата длъжност „отчетник-приемчик водомери“, той е **бил длъжен да открие** съответната длъжност, ако такава вече липсва в щатното разписание.

Така, със заповед №7 от **15.06.2020г.**, работодателят е възстановил М. М. Г. на посочената длъжност, поради което е и одобрил **щатно разписание от 15.06.2020г.**, в което е разкрил единствена бройка „отчетник-приемчик водомери“ във „Водомерно звено“, макар фактически то да е било закрито. Свидетелските показания в тази насока са еднозначни и непротиворечиви - работата на това звено като такова не е възстановявана, тъй като функциите му са реструктурирани чрез организиране на система за самоотчитане и съобщаване на показанията от страна на потребителите, което е надлежно обявено на официалната страница на дружеството.

Доколкото фактическото състояние, наложено поради извънредните мерки е било определящо за функционирането на ответното дружество, а

то е следвало да го хармонизира с правното, наложено от съда, работодателят е предложил още на **16.06.2020г.** на възстановената работничка да бъде преназначена от длъжността „отчетник-приемчик на водомери“ на длъжността „архивар“, което тя първоначално приела с писмено уведомление от 17.06.2020г., но на 24.06.2020г. тя отказала да подпише съответното допълнително споразумение към трудовия договор. Така, с писмо от същата дата – **24.06.2020г.** работодателят я уведомил, че тя продължава да заема длъжността „отчетник-приемчик на водомери“.

Със Заповед №РД-07-218/24.06.2020г. на Управителя на „ВиК - Сливен“ ООД, на основание чл. 120в КТ и Закона за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с Решение на НС от 13.03.2020г., е обявено преустановяване на работа и спиране изпълнението на трудовите функции и дейността на следните работници и служители при „ВиК - Сливен“ ООД: М. М. Г. – отчетник-приемчик водомери, считано от 25.06.2020г.

Със Заповед №РД-07-335/01.07.2020г. за изменение и допълнение на Заповед №РД-07-218/24.06.2020г. на Управителя на „ВиК - Сливен“ ООД, на основание чл. 120в КТ и във връзка с решение №325/14.05.2020г. на МС за обявяване на извънредна епидемична обстановка, е преустановена/спряна работа и изпълнението на трудовите функции на следните работници и служители при „ВиК - Сливен“ ООД: М. М. Г. – отчетник-приемчик водомери, считано от 25.06.2020г. **до отмяна на извънредната епидемична обстановка.**

С предизвестие № 31 от 17.07.2020г. и последвалата го Заповед № 46/17.07.2020г. /при неспазен срок на предизвестието/ на Управителя на „Водоснабдяване и канализация – Сливен“ ООД, е прекратено трудовото правоотношение с ищцата на основание чл.328, ал.1, т.4 от КТ, **поради спиране на работата за повече от 15 дни за периода 25.06.2020г. – 17.07.2020г.,** което пък е обосновано с издадените Заповед №РД-07-218/24.06.2020г. и Заповед №РД-07-335/01.07.2020г. за изменение и допълнение на първата.

Те двете от своя страна, са мотивирани с наложеното в страната извънредно положение, обявено с решение на Народното събрание от

13.03.2020г. и с въведените със Закона за мерките и действията по време на извънредното положение мерки, ограничения и нови законодателни решения в т.ч. в областта на трудовото и осигурителното законодателство и черпят правното си основание от новата **разпоредба на чл. 120в от КТ**, вр. ЗМДВИП.

Тази разпоредба е създадена *ad hoc* и урежда специфична разновидност на общия случай на „спиране на работа“ по смисъла на чл. 328 ал. 1 т. 4 от КТ, даващ право на работодателя да прекрати, при наличие на съответната предпоставка, трудовото правоотношение. Тя не се интерферира с идеята за „спиране“, а регламентира конкретни правомощия на работодателя и съответните права на работниците/служителите при наличието на такава обстановка.

С нормата на чл. 120в, ал.1 се установява право на работодателя при обявено извънредно положение със заповед **да преустанови работата на предприятието, на част от предприятието или на отделни работници и служители** за целия период или за част от него до отмяната на извънредното положение. До преустановяване на дейността на предприятието може да се стигне и не само по волята на работодателя, а да бъде резултат от мярка, постановена със заповед на държавен орган /ал.2/. Тогава работодателят е длъжен да не допуска по време на преустановената дейност работниците или служителите до работните им места за периода, определен в заповедта. Сравнението на тази мярка със завареното законодателство показва, че се установява **нова форма на престой или спиране на работата** на работодателя, предвидени в завареното законодателство /чл. 120 от КТ/. Особеното в нововъведената мярка, е че може да обхване не само цялото предприятие или част от него /цех, звено, отдел, засегнат от мерките, установени при извънредното положение/, но и отделен работник или служител. Освен това може да настъпи не само по решение на работодателя, заради обективно съществуващи причини /извършване на планов ремонт, ревизии и др./, но и да е причинено от постановена от държавен орган мярка, която изисква недопускане на работниците и служителите до работните им места. Работодаателят може да обяви преустановяване на работата, когато не може да осигури възможност за работа от вкъщи, самото естество на

работата им не позволява или е преценено, че продължаването на работата би било неефективно, което определя и затварянето им /например в заводи, цехове, сервиси и други/.

Не може да се обсъжда приложението на описаните разпоредби, без да се вземе предвид конюнктурната ситуация наложил ввеждането им. Ноторни са обстоятелствата, че при възникналите икономически затруднения на предприятията, поради наложените в национален и международен мащаб мерки за преодоляване на последиците за здравето на хората от пандемията, предизвикана от КОВИД 19, е вероятно работодателите да не могат своевременно да изпълняват задълженията си за изплащане на възнаграждения и осигуряване на работа на работниците и служителите и това да доведе до прекратяване на трудови договори по инициатива на работниците и служителите или по инициатива на работодателите, което е наложило и по-гъвкаво уреждане на въпросите, свързани с механизмите за осъществяване на работния процес, за регулирането му и за динамиката на трудовите правоотношения.

До този момент в теорията и в съдебната практика се считаше недопустимо обявяването на престой или спиране на работата само за отделен работник или служител. Само при извънредно положение и по силата на чл. 120в КТ работодателят може да преустанови дейността и на отделен работник или служител, без да има пълно преустановяване на работата на неговото предприятие или на звеното, където работи.

Именно от тази възможност се е възползвал работодателят в случая, като е преустановил както работата на цялото „Водомерно звено” - Сливен, така и работата на ищцата. Макар съдебната теория и практика да са се консолидирали около схващането, че причините, които са мотивирали работодателя да спре работа, имат автономен характер и не подлежат на съдебен контрол за целесъобразност, те трябва, все пак, да са **реални**, съществуващи - тоест да е налице действителна невъзможност на работодателя да генерира продукция и оттам – доходи, с които да заплаща трудовото възнаграждение на работниците си. Тези белези безусловно са налице в случая.

Несъмнено е, че работодателят има право на собствена преценка по

целесъобразност, която възможност ще използва за съответните работници, съответно групи работници, според вида и характера на длъжностите и спецификата на работата им. Това е сторил ответникът, като за различните групи работници е приложил различни възможности, дадени му от законодателя.

Това са служебно известни на съда факти, предвид наличието на приключили и вислящи спорове с аналогичен предмет между този работодател и други работници. Различният избор не подлежи на съдебен контрол, той е предоставен на изключителната преценка на работодателя с оглед целесъобразността и управлението на работния процес.

В обобщение – безспорно е било налично въведено от оторизиран орган извънредно положение, както и извънредната епидемиологична обстановка, което представлява *par excellence* законова предпоставка работодателят да има възможност да обяви престой, да преустанови работата на предприятието, на част от него или на отделни работници и служители, без да е нужно да доказва наличието на причини от организационно-техническо и/или икономическо естество на престоя, според чл.120в от КТ.

Така ответникът е преценил обстановката и интереса на предприятието и е предприел последователни и логични действия за оптимизиране на работата, като е търсил баланс между своя и на работниците интерес, в хармония с нормативната уредба. С последователни свои заповеди той е преустановил работата на конкретното звено, в което е работела ищцата, привел е в съответствие с това щатното разписание, дейността на звеното е придобила различна, удобна за дружеството и за потребителите форма, впоследствие, с оглед правилата на КТ, при наличие на съдебно решение, е разкрил длъжност за ищцата, която обаче на фона на описаното положение, е продължавала да бъде дисфункционална и ненужна, поради което, отново мотивиран от продължаващата извънредна епидемиологична обстановка, в хипотезата на чл. 120в от КТ, е преустановил работата на отделен /и единствена тази длъжност/ работник – ищцата – до отмяната на ИЕО.

Това положение е съществувало за период, който е продължил повече от 15 работни дни, без през него да е настъпило прекратителното

основание. От своя страна този факт е активирал и хипотезата на чл. 328 ал. 1 т. 4 от КТ, при която, с осъществяване на императивното условие, се поражда право за работодателя да прекрати едностранно с предизвестие трудовото правоотношение с ищцата. Единственият изискуем обективен критерий, който в случая е налице, е спиране на работата за повече от 15 работни дни. Той се е изпълнил още на 15.07.2020г. и на 16.07.2020г. работодателят вече разполага с годно правно основание за прекратяване на трудовото правоотношение. Той го е сторил на 17.07.2020г. с атакуваната заповед, като заради неспазения срок за предизвестие е изплатил съответното обезщетение, предвидено в КТ. Може да се посочи, че по принцип е без правно значение дали към момента на прекратяване на договора работата е била възстановена в пълен или ограничен обем или след прекратяването на трудовия договор работодателят е предприел пълно преустановяване на дейността, но от събраните доказателства се установява, че дейността на „Водомерно звено – Сливен“ не е била възобновена и до момента на приключване на устните състезания, а длъжност „отчетник-приемчик водомери“ не съществува и в последващото ищатно разписание.

Всичко това изключва твърдяната от въззивницата злоупотреба с права от страна на дружеството-работодател. Действията му във времето са последователни и закономерни, в унисон с обективното положение. Видно е, че той е боравел с правния инструментариум в интерес на работата и е направил добросъвестни опити да устрои ищцата на друга длъжност, което изключва шиканьозност. Не издържа критика оплакването, въведено с жалбата, за заобикаляне на закона и прикрита с привидно законосъобразни действия реална цел за уволнение именно на ищцата, с оглед посоченото по-горе известно наличие на редица сходни спорове, страни по които са и други работници, включително от закритото звено.

С оглед изложеното, настоящият въззивен състав намира, че правното основание, на което е уволнена ищцата, е налице, всички законови изисквания са намерили своето обективно проявление, липсват нарушения на процедурата и такива на материалноправните разпоредби. Атакуваната заповед е законосъобразна и няма причини за нейната отмяна.

*Така първият главен иск за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна, е неоснователен и като такъв следва да се отхвърли.*

*Отхвърлянето на този иск обосновава отхвърлянето и на обусловения от него иск за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност като неоснователен и недоказан.*

*Неоснователен се явява и третият предявен иск за заплащане на обезщетение за оставане без работа поради незаконно уволнение за срок до шест месеца в размер на трудовото възнаграждение за релевирания в исковата молба период и той също следва да бъде отхвърлен.*

*Ето защо, щом правните изводи на двете инстанции съвпадат, въззивната жалба се явява неоснователна и не следва да се уважава, а първоинстанционното решение следва да бъде потвърдено.*

*С оглед изхода на процеса отговорността за разноси и за тази инстанция следва да бъде възложена на въззивницата-ища и тя следва да понесе своите, както са направени, и заплати тези на въззиваемия в размер на 732 лв.*

*Ръководен от гореизложеното съдът*

## **РЕШИ:**

**ПОТВЪРЖДАВА** първоинстанционно решение № 17/11.02.2021г. по гр.д. № 20202230102934/20г. на СлРС.

**ОСЪЖДА** М. М. Г. да заплати на „Водоснабдяване и канализация – Сливен“ ООД, гр. Сливен направените разноси по делото в размер на 732 лв.

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

**Председател:** \_\_\_\_\_

**Членове:**

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

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