

РЕШЕНИЕ

№ 70

гр. П., 06.03.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – П. в публично заседание на двадесет и първи февруари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Венцислав Ст. Маратилев

Членове: Димитър П. Бозаджиев
И.ИНА ИГН. И.ОВА

при участието на секретаря Петя Кр. Борисова
като разгледа докладваното от Венцислав Ст. Маратилев Въззивно
гражданско дело № 20245200500069 по описа за 2024 година

Производството е бързо и се развива по реда на чл.310 ал.1 т.1 от ГПК
във връзка с чл.344 ал.1 т.1 и т.3 от Кодекса на труда.

С решение на Пазарджишки районен съд №1096 от 17.10.2023г.
постановено по гр.д.№20235220100877 по описа на същия съд за 2023г., е
оставен без уважение иска на И. С. М., ЕГН *****, с адрес: гр. П., ул. "Г.
Б." № ***, срещу Областна дирекция на МВР - П., ЕИК *****, за
признаване за незаконно и отмяна на уволнението му, извършено със заповед
N 3123- 65/12.01.2023 г. на директора на ОД на МВР - П. на основание чл.
325, ал. 1, т. 1 КТ, както и иска за осъждането на ответника ОД на МВР - П. за
заплати на ищеца И. С. М. сумата 6998,25 лв., представляваща обезщетение за
оставането му без работа в резултат на незаконното уволнение, заедно със
законната лихва от предявяването на иска на 13.03.2023 г. до изплащането на
сумата. Със същото решение е осъден И. С. М. да заплати на Областна
дирекция на МВР П. сумата 200 лв., представляваща разноски за
юрисконсултско възнаграждение.

Решението се обжалва изцяло с въззивна жалба подадена в срока по
чл.259 ал.1 от ГПК,с вх.№27779 от 27.11.2023г. от ищеца в производството

пред първата инстанция И. С. М., с ЕГН***** от гр.П. чрез процесуалния си представител адв.С. А. от Адвокатско дружество „С. и У.“ П. с доводи за порочност като неправилно и необосновано. Анализират се събраните по делото доказателства и се навежда извод, за добросъвестно изпълнение от страна на ищеца на вменените му трудови функции при 8-часов работен ден и изпълнявана една и съща трудова дейност, като е била извършена от работодателя едностранна промяна на работното време с преминаване на работа на смени по 12 часа с които бил променен обемът на работата му, както и условията при които работникът е полагал труд, представляващо изменение на характера на работа без да е поискал съгласието на работника за това изменение, с което работникът не е бил съгласен. Твърди се още, че неправилно районният съд е приел, че се касае само и единствено за въвеждане на сумирано изчисляване на работното време, а че се касае за работа с увеличено работно време при 12-часови смени по график, представляващо изменение характера на работата, която работодателят не е можел да направи едностранно, доколкото продължителността на работното време, представлява част от задължителното съдържание на трудовия договор /чл.66 ал.1 т.8 от КТ/ и че при всяко изменение на трудовото правоотношение/ /ТПО/, работодателят е длъжен най-късно до влизането в сила на изменението да предостави на работника необходимата писмена информация с данни за извършените промени, което не било сторено /чл.66 ал.5 от КТ/. Цитира се и нормата на чл.118 от КТ забраняваща на работодателя едностранно да промени съдържанието на ТПО, неспазена от ответника по исковете, с което нарушил императивна правна норма, което не било отчетено от първоинстанционния съд. Твърди се, че това пораждало правото на работника да прекрати едностранно трудовия договор на основание чл.327 ал.1 т.3 от КТ-едностранно изменение на характера на работата от работодателя, без последният да има право на това /цитира се съдебна практика на окръжен и районен съд/. Затова жалбоподателят счита, че правомерно е упражнил правото си на прекратяване на ТПО, депозирайки заявление по смисъла на чл.327 ал.1 т.3 от КТ за освобождаване от работа поради несъответствие в заповедта за назначаване и работното време, което неправилно било интерпретирано от районния съд и на фактите установени в тази връзка. Оспорват се като неправилни мотивите на първоинстанционния съд, че

преминаването към сумирано работно време не е промяна в характера на работата, която работодателят няма право да извърши по смисъла на чл.327 ал.1 т.3 от КТ, доколкото било установено, че е променено от работодателя едностранно характерът на работата, но не защото е въведено сумирано изчисляване на работното време, а защото е въведена работа на смени по график с друга продължителност на работното време, представляващо част от естеството на работата, което не било възприето от съда. Съдът не отчел, че определяне продължителността на работното време е правомощие на работодателя, уговорено с индивидуалния трудов договор, но че изменението му чрез полагане на труд при смени по график се възплъщава в това, че има значение за характера на работата. Счита, че в случая е неприложима от работодателя разпоредбата на чл.142 ал.2 и ал.3 от КТ, както и че страните по трудовия договор не са закрепили изрично взаимно съгласие за това, че при необходимост работодателят може да въвежда сменен график на работа с продължителност на работната смяна до 12 часа и сумарно изчисляване на работното време. Акцентираща, че при промяна на работното време и почивките в предприятието по време на вече сключен и действащ трудов договор, за да има действие между страните по ТПО, е необходимо промяната да се извърши по реда на чл.119 от КТ, по взаимно съгласие между работника и работодателя, а не едностранно от последния. Поддържа се, че работодателят не е доказал, че надлежно е изпълнил фактическия състав по въвеждането на сумирано изчисляване на работното време, както и е в тази връзка не били представени писмени доказателства установяващи този факт заповеди, графици и други. Съдът неправилно приел, че е налице съответствие между изявлението на работника за прекратяване на ТПО по чл.327 ал.1 т.3 от КТ и отговора на работодателя изразил съгласие за това, доколкото редът за прекратяване по чл.325 ал.1 т.1 от КТ и по чл.327 ал.1 т.3 от КТ бил различен, както и правото на работника при прекратяване на ТПО без предизвестие да има право на обезщетение по чл.221 от КТ както и получава обезщетение при безработица за пълен период от време и в пълен размер, и че доколкото при едностранното прекратяване по чл.327 ал.1 от КТ от работника причината за прекратяване е у работодателя. Счита, че след като работодателят не е получил изрично предложение от работника по смисъла на чл.325 ал.1 т.1 от КТ, то той самият /работодаателят/ е трябвало да отправи такова до работника. Акцентираща, че в случая изявлението на работника смислово има характер на

уведомление по чл.327 от КТ, с което работникът е прекратил едностранно ТПО и е имал правно основание за това. Не била съобразена от съда и нормата на чл.335 ал.2 т.3 от КТ според която ТПО, което се прекратява без предизвестие, се счита за прекратено от момента на получаване на писменото изявление за прекратяване на договора, като нормата не поставя момента на прекратяване в зависимост от това дали фактически е налице основанието посочено от работника или работодателя за прекратяване на трудовия договор; че писменото изявление на работника за прекратяване на ТПО на някое от основанията по чл.327 ал.1 от КТ води до автоматично прекратяване на ТПО, независимо дали е налице посоченото в изявлението на работника основание /цитира се съдебна практика/. Счита, че в случая е налице едностранно прекратяване на ТПО от ищеца чрез отправяне на едностранно уведомление по чл.327 ал.1 т.3 от КТ за едностранна промяна на работното време като част от характера на работата му на длъжност по ТПО “Сътрудник охрана“ във “Вътрешни постове-РУ и складова база ОМП сектор „Охранителна полиция-РУ-П. към ОДМВР-П., по основен щат на Областна дирекция на МВР и че същият не е желал прекратяване на ТПО по взаимно съгласие. Като процесуални нарушения жалбоподателят изтъква неизвършен анализ на доказателствата по делото и на свидетелските показания, а кредитиране единствено на дадените от Е. Х., формирано вътрешно убеждение в противоречие с практиката на ВКС, без да прецени всички събрани доказателства включително и преценка на заинтересоваността на свидетелите от изхода на спора, а механично да ги игнорира, като кредитира други без да изложи аргументи и преценка за заинтересованост. Съдът допуснал процесуално нарушение като постановил решението си в противоречие с практиката на ВКС поради направена неясна, хаотично и в противоречие с правилата на логиката преценка на доказателствения материал поради което и изводите на съда били погрешни и без изложени мотиви по съществените въпроси, а само свои констатации, без яснота как и защо е стигнал до тях. Счита, че в случая липсват конкретни, ясни и обхватни мотиви на съда към съдебното решение по всички съществени въпроси, както и задълбочен анализ на доказателствата, представляващо процесуално нарушение. Решението било немотивирано и голословно, с превратно и неправилно тълкуване на събраните доказателства. Бил нарушен от съда чл.12 от ГПК за изграждане на вътрешното си убеждение въз основа на

всички доказателства по делото и доводите на страните; нарушен чл.10 от ГПК за цялостно и детайлно обсъждане на относимите по делото факти като гаранция срещу произволно и необосновано формиране на субективна увереност на съда относно фактите по делото. В случая неизследването от съда в пълнота на доводите, възраженията и твърденията на ищеца, без да им бъде даден мотивиран отговор, както и необсъждане в цялост на събраните доказателства, сочело на нарушение на принципа в чл.8 от ГПК и на равенството на страните по чл.9 от ГПК. Счита, че съдът не е бил безпристрастен и е нарушил изискването на чл.6 ал.1 от ЕКЗПЧОС и е проявил пристрастие в полза на другата страна излагайки доводи ползващи единствено другата страна, с което били нарушени процесуалните правила както и чл.236 ал.2 от ГПК. Моли да се отмени обжалваното решение и се уважат предявените иски, с присъждане на разноските за производствата.

В срока по чл.263 ал.1 от ГПК е постъпил писмен отговор от насрещната по спора страна ОДМВР-П., в който жалбата се квалифицира като допустима, но неоснователна по същество. Оспорват се всички доводи изложени в същата като се акцентира и се повтарят мотивите на първоинстанционния съд въз основа на които е постановено обжалваното решение. Счита, че не са налице пороци на решението така както за заявени във въззивната жалба, като се акцентира, че е дадено съгласие от работодателя за прекратяване на ТПО по взаимно съгласие, което не е довело до незаконно уволнение, и че при такова прекратяване на ТПО е неоснователен иска за присъждане на обезщетение за оставяне на работника без работа в резултат на незаконно уволнение; че не е налице едностранно изменение от страна на работодателя на съдържанието на ТПО и най-вече по отношение характера на работата, като в тази връзка се проследява изпълняваната от ищеца длъжност от момента на сключване на трудовия договор и че в случая заеманата длъжност, характерът на работата, трудовото възнаграждение и другите съществени условия по трудовия договор, в това число и работното време не са изменени. Акцентира се, че никъде в трудовия договор не е уговорено, че ищецът ще изпълнява задълженията си като сътрудник охрана само на пост №1, за който пост е била установена 8- часова дневна смяна с продължителност от 07.00ч. до 15.00ч., като според първоначалният трудов договор са обхванати всички вътрешни постове-РУ, складова база ОМП /обекти на МВР/ и че ищецът е следвало да изпълнява

трудовете си функции съобразно утвърдения график на работните смени разпределението им, съобразно смяната, подобно на всички останали 11 служители, изпълняващи длъжността „сътрудник, охрана“-лице по ТПО; че физическото местонахождение на местата за изпълнение на работата, посочени в трудовия договор и допълнителното споразумение, е едно и също и е постигнато съгласие за това. Посочват се като правилни изводите на съда, че разпределянето на работното време, включително възможността за сумирано изчисляване, не е елемент от ТПО, който се договаря с трудовия договор, и че в него се уговаря общата продължителност на работния ден на 8 часа като елемент от нормата на продължителност на работното време ,тоест на средна стойност на работните часове за работен ден за периода на отчитане; че работодателят е възприел заявлението на ищеца макар и неясно и широко формулирано като желание за прекратяване на ТПО веднага и безусловно и е възприета като искане за прекратяване на трудовия договор по взаимно съгласие, за което работодателят е изразил своето съгласие за прекратяване на ТПО издал уволнителната заповед. Оспорват се и доводите в жалбата за допуснати съществени процесуални нарушения от съда като се акцентира на липсата на такива. Моли ответника да се потвърди обжалваното решение. Претендира присъждане на юрисконсултско възнаграждение.

Няма направени доказателствени искания от страните по реда на чл.266 от ГПК.

Пазарджишкият окръжен съд при условията на чл.269 от ГПК провери валидността и допустимостта на обжалваното решение, а по неговата правилност съобрази изложеното във въззивната жалба подадена в срока по чл.259 ал.1 от ГПК, с вх.№27779 от 27.11.2023г. от ищеца в производството пред първата инстанция И. С. М., както и постъпили отговор от насрещната по спора страна ОДМВР-П., с вх. №29489 от 13.12.2023г. и за да се произнесе взе в предвид следното:

Предявени са обективно съединени искове с правно основание в чл.344 ал.1 т.1 и т.3 във връзка с чл.225 ал.1 и с чл.325 ал.1 т.1 от Кодекса на труда.

В исковата си молба с вх.№5925 от 13.03.2023г. , подадена против Областната дирекция на Министерството на вътрешните работи -гр.П., с БУЛСТАТ *****, със седалище гр.П., пл.С." №*, представлявано от

директора Старши комисар И. З., ищецът И. С. М., с ЕГН *****, с постоянен адрес-област П., гр.П. ул.“Г. Б.” №*** чрез адв. С. А., съдружник в Адв.д-во“А. и У.“-П., твърди, че по силата на трудов договор №312р-8342 от 11.04.2022г. с правно основание в чл.67 ал.1 т.1 от Кодекса на труда, във връзка с чл.70 ал.1 от КТ, считан от 11.04.202г. е заемал при ответника длъжността “сътрудник охрана“, лице работещо по трудово правоотношение /ЛРТПО/, във “Вътрешни постове“-РУ и складова база ОМП в сектор „Охранителна полиция“ към РУ-П., при Областна дирекция на МВР-П., по основен щат на ОДМВР-П., с място на работа „Вътрешни постове“-РУ и складова база ОМП в сектор “Охранителна полиция“ към РУ-П. към ОДСМВР-П., при условията на пълно работно време-осем часа двенво,40дни седмично, с основно месечно възнаграждение от 896лв и допълнително такова в размер на 5% от основното трудово възнаграждение, добавка за работа в МВР и допълнителни възнаграждение, съгласно действащите нормативни документи в МВР, изплащано на не повече от два пъти за месеца по посочена от служителя банкова сметка. Твърди ищецът, че през м.декември 2022г. е получавал брутно трудово възнаграждение /БТВ/ от 1399.65лв.С допълнително споразумение №312р-28101 от 14.11.2022г. страните се съгласили да бъде променено мястото на работа, **като служителят да изпълнява длъжността от „сътрудник, охрана“ във „Вътрешни постове“-РУ- и складова база ОМП и сектор „Охранителна полиция“ към РУ-П. към ОДМВР-П. в „сътрудник, охрана“, сектор “Охрана на обществения ред и териториална полиция“ към отдел “Охранителна полиция“ към ОДМВР, лице работещо по ТПО.** Твърди се, че през цялото време на действие на трудовия договор ищецът съвестно и коректно изпълнявал служебните си задължения по длъжностна характеристика, приложена към трудовия му договор от 11.04.2022г. и последващите промени в мястото на работа по процесното допълнително споразумение и е изпълнявал възложената му работа при 8-часова продължителност на работния ден. Посочва, че съгласно договорните условия по ТПО, работното време на служителя е пълно при 8часов работен ден, 40часова работна седмица или според документите, уреждащи полагането на труда, е работил при нормална продължителност на работното време без да има уговорени между страните ненормиран работен ден, нощен труд, работа на смени или други отклонения от нормалното работно време. Твърди се, че в нарушение

на посочените в сключения трудов условия работодателя-ответната ОДМВР-П. едностранно изменил работното време на ищеца, считано от 14.11.2022г., като със заповед, несведена до знанието на работника, ответникът **едностранно променил** работното време от такова на пълно работно време при 8часов работен ден на работа на смени при 12-часова продължителност на работното време, с включен и нощен труд, въпреки липсата на подобна уговорка съгласно трудовия договор и длъжностната характеристика. Акцентираща, че със сключения допълнително споразумение към трудовия договор, ищецът единствено е дал писменото си съгласие за изменение на мястото на работа, но не и за изменение на работното време и доколкото спрямо него не намират приложение нормите на ЗМВР тъй като той е лице работещо по ТПО в структурата на МВР и че относно издаването на заповеди за промяна на работното време приложение намират единствено разпоредбите на КТ. Повтаря ищецът, че не е давал съгласието си за такава промяна и тя е направена едностранно само от работодателя, и затова е незаконосъобразна. Предвид на това ищецът на основание чл.327 ал.1 т.3 от КТ взел решение да упражни потестативното си право за едностранно прекратяване на трудовия договор без предизвестие поради посочените причини. Било изготвено и подадено на 11.01.2023г. Уведомление от И. С. М. до ОДМВР-П. в което макар и правната норма да не била посочена изрично от служителя, в уведомлението, ясно и подробно били изразени причините, основанията и волята на служителя, че прави това изявление за прекратяване на трудовия договор и поради какви причини ясно и недвусмислено посочени, и че се касае за уведомление на основание чл.327 ал.1 т.3 от КТ като ищецът считано от 11.01.2023г. прекратява ТПО с ответника поради промяна в характера на работата, а именно едностранна промяна на работното време. Твърди се, че въпреки това на 17.01.2023г. на ищеца била връчена от работодателя заповед №3123-65 от 12.01.2023г. за прекратяване на ТПО по посочения трудов договор, считано от 12.01.2023г. с правно основание чл.325 ал.1 т.1 от КТ. Посочва че издадената заповед за прекратяване на ТПО е незаконосъобразна, и че извършеното с нея уволнение е незаконосъобразно поради липса на посоченото в заповедта основание за едностранно прекратяване на ТПО и посочване на работодателя на друго, различно от действителното основание за прекратяване, което било неправилно и представлявало злоупотреба с право от страна на работодателя. По отношение

на претенцията си по чл.344 ал.1 т.1 от КТ ищецът допълва, че правото на едностранно прекратяване на трудовия договор се упражнява с едностранно волеизявление, като то трябва да бъде изразено, ясно, недвусмислено, безусловно и в писмена форма. Посочва, че разпоредбата на чл.327 т.3 от КТ не поставя други условия за прекратяване на трудовия договор, освен работодателят да промени мястото или характера на работата или уговореното трудово възнаграждение, освен в случаите когато има право да извърши такива промени, както и когато не изпълни други задължения, уговорени с трудовия договор или с колективния трудов договор/КТД/, или установени с нормативен акт. Според ищеца дори **не се поставя изискване действително да е било налице такава промяна** от страна на работодателя и че е достатъчно е единствено изявление в тази насока. Цитира се съдебно практика на ВКС според която , изменението на ТПО, включително и на характера и на работата, може да ес извърши само по взаимно съгласие между страните по него, изразено писмено, не и чрез конклюдентни действия/решение №8 от 17.05.2016г. по гр.д.№3169/2015г., 4 ГО на ВКС/. Допълва, че нормата на чл.118 от КТ въвежда забрана за едностранно изменение на ТПО, като ал.1 пояснява, че работодателят или работникът или служителят не могат да променят едностранно съдържанието на ТПО, освен в случаите и по реда, установени в закона. Цитира се и чл.120 ал.1 от КТ в насока, че нормата урежда изменението на мястото и характера на работата от работодателя при производствена необходимост, както и при престой, да възлага на работника или служителя **без негово съгласие** да извършва временно друга работа в същото или в друго предприятие, но в същото населено място или местност за срок до 45 календарни дни през една календарна година, а в случай на престой -докато той продължава. Цитира се и ал.3 на същия член, че работодателят може да възложи на работника или служителя работа от друг характер, макар и да не съответства на неговата квалификация, когато това се налага по непреодолими причини. Заклучава, че в случая не е налице нито една от посочените хипотези, поради което извършената от работодателя едностранна промяна на характера на работата е незаконосъобразно. Посочва още, че съгласно чл.187 ал.3 от ЗМВР работното време на държавните служители се изчислява в работни дни-подневно, а за работещите на 8-,12- или 24часови смени-сумирано за тримесечен период; че определянето на 24-часова смяна е по изключение, че за организирането и

разпределението на работното време за държавни служители-полицейските органи, работещи в структурата на ответника се прилага Наредба №8121з-776 от 29.07.2016г. за реда за организацията и разпределението на работното време, за неговото отчитане, за компенсирането на работа извън работното време, режима на дежурство, времето за отдих и почивките на държавните служители в МВР, съгласно чл.187 ал.10 от ЗМВР, докато за лицата, работещи по ТПО, какъвто е и ищеца, се прилагат само разпоредбите на КТ поради липса на друга специална уредба. Признава се правото на работодателя с оглед на правомощията му да определя работното време и почивките в предприятието, както и да изготвя месечен график на работещите на смени, но че когато такава промяна се извършва по време на вече сключен и действащ трудов договор, за да има действие между страните по ТПО, е необходимо промяната да се извърши по реда на чл.119 от КТ по взаимно съгласие между работодателя и служителя /работника/, като се изменят съответните клаузи от съществуващия трудов договор, но че такова изменение не може да стане едностранно само от едната страна по трудовия договор, включително и едностранно само от работодателя. Коментира се нормата на чл.66 ал.1 т.8 от КТ, според която продължителността на работния ден или седмица или работното време ,представлява част от задължителното съдържание на трудовия договор, а съгласно чл.66 ал.5 от КТ при всяко изменение на ТПО работодателят е длъжен най-късно до влизане в сила на изменението да предостави на работника или служителя необходимата писмена информация, съдържаща данни за извършените промени, което изискване на закона също не било изпълнено в случая. Цитирана и нормата на чл.118 от КТ забраняваща на работодателя едностранно да променя съдържанието на ТПО и че в случая точно това е сторено и представлява нарушение поради несъобразяване с императивни правни норми. Твърди ищецът, че заради незаконното изменение на съдържанието на ТПО , в частта за работното време, ищецът е бил поставен в положение на изненада и бели принуден да престира труда си при работодателя след извършеното изменение на условията на работа **на смени от по 12 часа**. Ищецът искал да продължи да изпълнява съвестно трудовите си задължения, но макар тази промяна да е била направена без негово желание и съгласие и новият работен график и работно време да не отговаряли на първоначално договореното като потърсил информация от

работодателя за продължителността на причината и дали е по необходимост, но разбрал, че това не е еднократно изменение за месец или два, а ще бъде траен характер и занапред това ще бъде работното време за изпълняваната от него длъжност, по решение на работодателя. Твърди ищецът, че това породило правото му да прекрати едностранно трудовия договор на основание чл.327 ал.1 т.3 от КТ поради едностранно изменение на характера на работата от страна на работодателя, без да има право да извършва такива промени едностранно изменяйки работното време, е изменил характера на работата уговорен с трудовия договор. Поведението на работодателя мотивирало ищеца да прекрати трудовия договор като изготвил и подал до работодателя Уведомление до ответната ОДМВР-П. и че макар в него да не е посочил точното законово основание, по смисловото съдържание нямало съмнение, че то е именно на основание чл.327 ал.1 т.3 от КТ тъй като в него и липсва изявление-предложение на подателя му по смисъла на чл.325 ал.1 т.1 от КТ за прекратяване на трудовия договор по взаимно съгласие на страните. Допълва, че уведомлението по начина по който е оформено от ищеца от 11.01.2023г., е влиза в деловодството на ответника с вх.№312р-959 от 11.01.2023г. и че съгласно същото, на основание чл.327 ал.1 т.3 от КТ, считано от датата на постъпване на уволнението при работодателя, ищецът едностранно е прекратил трудовото си правоотношение с ответника, поради промяната в работното му време, а именно работа на смени, за което работникът ясно е изразил своето несъгласие и че това е направено едностранно от работодателя. Цитира се нормата на чл.325 ал.1 от КТ за писмено прекратяване на трудовия договор на посочените в нея хипотези и че съгласно ал.2 т.3 от същия член трудовият договор се прекратява от момента на получаване на писменото изявление за прекратяване на договора или в случая, считано от 11.01.2023г. по силата на закона, ТПО между страните е било прекратено. Допълва, че подаването уведомление/заявление/ за прекратяване на договора по чл.327 ал.1 т.3 от КТ има за последица прекратяване на договора с получаването му от работодателя щом е било налице фактическото основание за това и че издадените в последствие документи във връзка с прекратяването като заповед за прекратяване на ТПО, оформянето на трудовата книжка имат декларативно значение на застъпилото *ex lege* прекратяване и не пораждаат конкретни правни последици за страните. Твърди се, че работодателят не е пристъпил към

надлежно оформяне на документите във връзка с прекратяването на трудовия договор, като освен че не е издал заповедта с декларативен характер на посоченото от работника основание, но е прекратил ТПО на друго незаконно основание-чл.325 ал.1 т.1 от КТ-по взаимно съгласие каквото няма. Твърди се, че за да е налице взаимно съгласие за прекратяване на ТПО следва да са налице две съвпадащи насрещни волеизявления от страна на работника и от страна на работодателя за прекратяване на ТПО. Посочва, че нормата на чл.325 ал.1 т.1 от КТ постановява, че страната която изявява първа желание за прекратяване на договора по взаимно съгласие, трябва да отправи предложение до другата страна, че правно това предложение трябва да бъде ясно и съдържанието му да сочи, че се предлага прекратяване на договора по взаимно съгласие, а не на някакво друго основание. От тази гледна точка ищецът твърди, че неговата воля е била изразена в подаденото заявление/уведомление от 11.01.2023г., но смислово същото не е предложение за прекратяване по взаимно съгласие, а е едностранно прекратяване на трудовото правоотношение и то поради ясно посоченото несъгласие с едностранното изменение на работното време, направено от работодателя. Ищецът твърди още, че не е изразявал воля трудовото му правоотношение да се прекрати по взаимно съгласие между страните ,поради което счита, че заповедта за уволнение е незаконосъобразна. Счита, че предвид упражненото от работника право да прекрати трудовия договор в един по-ранен момент, и от това настъпилото му прекратяване по силата на закона в този по-ранен етап, то правото на работодателя да прекрати трудовия договор към 12.01.2023г. вече е било погасено и той е бил в невъзможност да упражни последното. Посочва, че при насрещна конкуренция между основания за прекратяване на трудовия договор, предимство се дава на страната, която първа е предприела действия или е връчила акт с конститутивното действие / цитират се решение на ВКС №1630 от 17.10.2006г. по гр.д.№18 /2004г. на III г.о. и решение 18 от 19.01.2007г. по гр.д.№668/2004г. , III г.о./ приемащи, че е незаконно уволнението извършено след прекратяване на ТПО от работника или служителя, след като заявлението на последния е достигнало до работодателя и че такова уволнение е извършено при липсващо субективно потестативно право на работодателя за това, поради което подлежи на отмяна. /решение №665 от 01.11.2020г. по гр.д.№242/ 2009г., IVг.о. на ВКС/. Наведения от ищеца извод е,

че заповедта за прекратяване на ТПО с ищеца по взаимно съгласие на основание чл.325 ал.1 т.1 от КТ се явява незаконосъобразна, тъй като не само липсва съвпадение на волята на страните, но и към момента на издаването ѝ вече не е съществувало ТПО, което да може да бъде прекратено на това основание, затова същата се явявала незаконна, а извършеното с нея уволнение като незаконосъобразно, подлежащо на отмяна. Акцентираща се, че извършеното прекратяване на ТПО освен че е незаконно, то и посоченото основание на уволнение е формално и представлява злоупотреба с право от страна на работодателя и че това също представлявало основание за незаконност на уволнението. По отношение на претенцията по чл.344 ал.1 т.3 във връзка с чл.225 ал.1 от КТ, се поддържа, че поради незаконното уволнение ищецът останал без работа и без трудови доходи, като времето за оставането му без работа било считано от 12.01.2023г. до подаването на исковата молба и че ищецът продължава да е без работа и да не получава трудови доходи и по този начин търпи и продължава да търпи вреди, които са в непосредствена връзка с незаконното уволнение, поради което ищецът претендира обезщетение от ответника в размер на брутно трудово възнаграждение за времето през което е останал без работа, но за не повече от бмесеца. Акцентираща се, че поради поведението на работодателя ищецът не може да получава и обезщетение за безработица в пълен размер предвид вида на уволнението-по взаимно съгласие, при което обезщетението за безработица било в минимален срок. Посочва, че последния пълен отработен месец на ищеца при ответника е месец декември 2022г. Моли да се признае уволнението на ищеца И. М. постановено със заповед №65 от 12.01.2023г. на Директора на ОДМВР-П. на основание чл.344 ал.1 т.1 от КТ за незаконно и се отмени; да бъде осъден ответника ОДМВР-П. да му заплати обезщетение на основание чл.344 ал.1 т.3 от КТ във връзка с чл.225 ал.1 от КТ в размер на БТВ за времето през което ищецът е останал без работа поради това уволнение, а именно от 12.01.2023г. до 12.07.2023г. в размер на 8397.99лв ведно със законната лихва от завеждането на исковата молба до окончателното изплащане на вземането. Ищецът претендира и разносните направени в исковото производство.

В срока по чл.131 от ГПК е постъпил писмен отговор на исковата молба, с вх.№9091 от 18.04.2023г. от ответника ОДМВР-П. чрез надлежно упълномощен юрисконсулт Х. К. - А., в който се излагат доводи за

неоснователност на исквете по същество. Посочва се, че на 10.01.2023г. в деловодството на ОДМВР-П. е постъпило от ищеца заявление рег.№312р-959 от 10.01.2023г. за прекратяване на ТПО с ОДМВР-П., с текст “Моля да бъде освободен от работа като “сътрудник охрана“ поради несъответствие в заповедта за назначаване и работното време. Считам, че молбата ми ще бъде удовлетворена“. Посочва ответника, че заявлението от една страна е оформено като молба за освобождаване от работа, като се иска да бъде удовлетворена, което според ответника предполага съгласие на работодателя, че от друга страна е посочено, че причината за искането за освобождаване от работа е „несъответствие в заповедта за назначаване и работното време“. Направен е извод, че доколкото в заявлението за прекратяване на ТПО няма посочена правна норма или изрично направено искане с указан начин на прекратяване-по взаимно съгласие на страните, едностранно прекратяване на ТПО от страна на служителя без предизвестие, или заявлението следва да бъде прието като едномесечно предизвестие за прекратяване на трудовия договор, поради което единственото което ставало ясно за работодателя от същото е, че се иска прекратяване действието на трудовия договор, като инициативата произхожда от служителя-ищец. При така формулираният текст Работодателят признава, че не е можел да направи конкретно заключение за основанията на което се иска прекратяване на ТПО, поради което работодателят приел, че е направено предложение от страна на работника за прекратяване на ТПО по взаимно съгласие, приел е същото и в законоустановения срок по чл.325 ал.1 т.1 от КТ издал заповед за прекратяване на ТПО между страните по взаимно съгласие на страните. Поддържа, че заповедта е издадена с оглед изискването на чл.325 ал.1 т.1 от КТ в писмена форма на волеизявлението за прекратяване на трудовия договор по взаимно съгласие така и в изпълнение на чл.128а ал.3 от КТ предвиждащ удостоверение на прекратяването на трудовия договор с издаването на заповед за уволнение. По твърденията на ищеца относно основанията на което е поискал от работодателя прекратяване на трудовото правоотношение по чл.327 ал.1 т.3 от КТ, работодателят акцентира, че **в случая не е налице едностранно изменение** от страна на работодателя на съдържанието на трудовото правоотношение-конкретно на характера на работата, твърдяно от ищеца, доколкото характерът на работата се определя от съдържанието на трудовата функция, като в понятието „характер на

работата“ не се включвало „работното време“ и последното не било посочено като самостоятелно основание за прекратяване на ТПО без предизвестие от страна на работника или служителя. И че изменението на работното време не може да служи като основание за едностранно прекратяване на ТПО в хипотеза на чл.327 ал.1 т.3 от КТ. Излагат се и доводи, че работодателят не е извършил едностранно изменение на трудовия договор доколкото ищецът през цялото действие на трудовия договор е изпълнявал длъжността „сътрудник охрана“, като с трудовия договор №312р-8342 от 11.04.2022г. е изпълнявал длъжността „сътрудник, охрана“-лице работещо по ТПО във „вътрешни постове“-РУ и складова база ОМП на сектор „Охранителна полиция“ към РУ-П. към ОДМВР-П., **с място на работа „Вътрешни постове-РУ и складова база ОМП на сектор „Охранителна полиция“ към РУ-П. при ОДМВР-П., на длъжност „Сътрудник охрана-лице работещо по ТПО; със срок-за неопределено време; за пълно работно време-8часа дневно; 40часа седмично и с определено в трудовия договор възнаграждение. Твърди се, че с допълнително споразумение рег.№312р-28101 от 14.11.2022г. към трудов договор рег.№312р-8342 от 11.04.2022г. по взаимно съгласие на страните е изменено мястото на работа като същото е променено от „Вътрешни постове“-РУ и складова база ОМП на сектор „Охранителна полиция“ към РУ-П. към ОДМВР-П., в сектор „Охрана на обществения ред и териториална полиция“ в отдел „Охранителна полиция“ при ОДМВР-П.** Акцентираща се от работодателя, че заемащата от ищеца длъжност, характера на работата, трудовото възнаграждение и другите съществени условия по трудовия договор, в това число и на работното му време **не са изменяни. Твърди се, че трудовият договор е за пълно работно време-8часа дневно, 40часа седмично.** Посочва, че работното време и разпределение на работното време са две различни понятия, че работното време така както е установено от закона и подписано от страните в трудов договор-пълно работно време-8часа дневно, 40часа седмично не е изменяно. Твърди се, че към момента на подписване на трудовия договор и на допълнителното споразумение към него, както и към момента на прекратяване на ТПО било останало непроменено-за пълно работно време-8часа дневно и 40часа седмично. Според работодателя, с подписването на посоченото допълнително споразумение ищецът бил наясно, че новото работно място за което се съгласил, е установено различно от досегашното му разпределение на

работното време, а именно **работа на смени**. Акцентираща се, че с **изменението на мястото на работа е свързано и с изменение на разпределението на работно време**. Според работодателя ищецът е следвало да знае тези обстоятелства. И че с подписването на допълнителното споразумение с което е променено мястото на работа, ищецът се е съгласил не само с изменението на мястото на работа, но и с установеното на това място разпределение на работното време. Счита работодателят, че извършената промяна в съдържанието на ТПО е по взаимно съгласие на страните по трудовия договор, изразено писмено и представлява промяна в съдържанието на трудовия договор и представлява сключване на нов трудов договор между тях с което се изменят определени елементи от договореното съдържание на ТПО, като е налице съгласие за промяна в ТПО при запазено съществуване на ТПО, но с изменение на негови елементи според постигнатото между страните съгласие. Цитира се и нормата на чл.142 ал.2 от КТ за установяване от работодателя на сумирано изчисляване на работното време без съгласието на работника, при което продължителността на работния ден се спазва **средно за определен по-продължителен от деня** и седмицата период от време. Признава се, че в тези случаи продължителността на работното време през отделни дни може да надвишава нормалната, но работата в повече се компенсира с почивка в границите на отчетния период, а балансът на работното време и свободното време се спазва средно за период, през който се отчита/сумира/ работното време. Акцентираща се, че сумарното изчисляване на работното време се прилага по преценка на работодателя и че тогава нормата на работното време има произведен от работния ден характер като тя се определя като законоустановената продължителност на работния ден се умножава по броя на работните дни през период, и че се установява с графика за работа съставен от работодателя. Посочва, че **въвеждането на сумирано изчисляване на работното време** и определянето на периода за изчисляването му е правомощие на работодателя. В този смисъл се поддържа тезата, че разпределение на работното време в предприятието и въвеждането на сумирано изчисляване на работното време е предоставено от закона на работодателя, поради което дори работодателят **едностранно да измени разпределението на работното време, то също не може да се приеме за едностранно изменение на съдържанието на ТПО**- конкретно характера на работата. Поддържа се, че това изменение е част от организаторските и

ръководни правомощия на работодателя в трудовия процес и че дори същите да са неблагоприятни за работника, те са допустими от закона, щом не се засяга мястото на работа, трудовата функция и основното трудово възнаграждение. Акцентираща, че ищецът смесва понятията „работно време“ и разпределение на работното време. Повтаря се тезата, че от текста на заявлението на ищеца за прекратяване на ТПО с ОДМВР-П. „работодателят не е могъл да направи категоричен извод по отношение начина на прекратяване и предвид липсата на основания за едностранно прекратяване на ТПО по чл.327 ал.1 от КТ, работодателят е приел, че се касае до искане за прекратяване на трудовия договор по взаимно съгласие на страните. По отношение на иска за присъждане на обезщетение по чл.344 ал.1 т.3 от КТ във връзка с чл.225 ал.1 от КТ работодателят поддържа доводи за неоснователност, доколкото съгласно чл.327 ал.1,т.2,т.3 и т.3а от КТ прекратяването на ТПО настъпва от момента, в който работодателят получи писменото изявление на работника или служителя или според работодателя ищецът едностранно е прекратил ТПО с ОДМВР-П. на дата 10.01.2023г. По повод на издадената в тази връзка заповед от работодателя №3123-65 от 12.01. 2023г., последният твърди, че никога не е издавал заповед за едностранно прекратяване от негова страна на ТПО със служителя като уволнение. Поддържа се, че независимо от основанията за прекратяване на ТПО от ищеца -по чл.327 ал.1 т.3 от КТ или за прекратяване по чл.325 ал.1 т.1 от КТ, няма налице уволнение и то незаконно, като обезщетението за принудителна безработица по чл.344 ал.1 т.3 от КТ се дължи от работодателя, когато в резултат на незаконното уволнение работникът е останал без работа. Акцентираща се, че искането за прекратяване на ТПО е на служителя М.и при приемане на твърдението му, че ТПО е прекратено едностранно от негова страна с писмено заявление до работодателя, то липсва връзка между оставането му без работа и заповедта за прекратяване на договора по взаимно съгласие, чиято незаконосъобразност се претендира. Твърди се, че ищецът е останал без работа не по силата на заповедта, а в резултат на достигането до работодателя на изявлението му за прекратяване на ТПО. При законосъобразно прекратяване на ТПО по взаимно съгласие на страните, липсвало основание за присъждане на обезщетение по чл.344 ал.1 т.3 от КТ. Моли да се отхвърлят предявените иски изцяло като неоснователни и недоказани.

Пазарджишкият окръжен съд за да се произнесе взе в предвид следното:

Установява се от доказателствата по делото, че между страните- ищецът И. С. М. като служител, ЕГН-***** и ответника ОДМВР-П. като работодател, на 11.04.2022г. и считано от същата дата, е възникнало валидно и безсрочно трудово правоотношение с уговорен в полза на работодателя срок за изпитване от бмесеца, по силата на сключен трудов договор №312р-8342, по силата на което работодателят е възложил, а служителят е приел да изпълнява длъжността “Сътрудник Охрана“ -лице работещо по трудово правоотношение /ЛРТП/ във „Вътрешни постове“-РУ и складова база ОМП на сектор „Охранителна полиция“ към Районно управление -П. при Областна дирекция на МВР-П., по основен щат на ОДМВР-П. по чл.67 ал.1 т.1 от КТ във връзка с чл.70 ал.1 от КТ. Според клаузите на трудовия договор- като място на работа е определено-„Вътрешни постове и складова база ОМП на сектор „Охранителна полиция“ към РУ-П. при ОДМВР П.. **Заеманата от ищеца длъжност е „СЪТРУДНИК ОХРАНА“** – лице ,работещо по трудово правоотношение по чл.67 ал.1 т.1 от КТ/за неопределено време/, с код по НКПД 54143010; **категория персонал:** специалисти със средно образование/първа група от точка III на раздел В “Лица, работещ по ТПО“ по класификатора на длъжностите в МВР, утвърден с МЗ №8121з-140 от 24.2017г.; **със срок:**-за неопределено време; със срок на изпитване 6/шест месеца/, уговорен в полза на работодателя; **за пълно работно време-8часа дневно, 40часа седмично; възнаграждение-** за длъжност-896лв , **5%** добавка за работа в МВР и допълнителни възнаграждения, съгласно действащите нормативни документи на МВР изплащано месечно на два превода по посочена от служителя банкова сметка. В раздел II. Други условия -т.2 е записано **характер на работата: изпълнява длъжностните си задължения** за длъжността “СЪТРУДНИК ,ОХРАНА /Обекти на МВР/-ЛРТО, съгласно типова длъжностна характеристика рег. № 484р-342 от 15.10.2016г., утвърдена със заповед рег.№3286з-191 от 18.01.2016г. В трудовия договор няма залегнали други допълнителни условия относно полагането на труд през посоченото работно време-**пълно работно време -8часа дневно и 40часа седмично, като примерно дневна работа на смени, работа на разпокъсано дневно работно време, сумирано изчисляване на дневно работно време, удължаване на работното време**

над 8часа дневно, но при запазени за седмицата от общо 40 часа /четиридесет часа/ работно време, както и полагане на труд при пълно работно време, но през почивни или празнични дни или работа по 8часа в рамките на 24часа от денонощието.

В приложената към трудовия договор типова длъжностна характеристика за длъжността “СЪТРУДНИК ОХРАНА“ /обекти на МВР/ ,с която служителят е бил запознат, **няма предвидено** полагане на труд при пълен 8 часов работен в рамките на 24часа от денонощието, а само е записано, че осъществява охрана и пропускателен режим в обекти на МВР в режим на дежурства, като тези дежурства не са конкретизирани по време и място, с друга продължителност, различна от залегналата в трудовия договор. **Няма** конкретизирани в трудови договор и в длъжностната характеристика разпределение на точното работно време в рамките на посочените 8часа-дневно, с начален час на работното време и с краен час на работното време , както и евентуално предвидена работна почивка с посочени размер и границите на същата , начало и край. Трудовите функции в посочената типова характеристика са от такова естество и характер, че същите могат да се изпълняват както при работа на смени така и без работа на смени, на пълно работно време от 8часа дневно което може и да е разпокъсано, включително и организирано в рамките 24 часа в денонощието. Следва изрично да се отбележи, **че въпреки тези възможности** за промяна на работното време като продължителност, време на изпълнение, възможност за изпълнение в рамките на 24часа от денонощието ,или работа на смени, такива промени не са предприети от работодателя **нито** са изрично въведени като възможни изменения от страна на работодателя както в трудови договор така и в длъжностната характеристика. **Нито** в трудовия договор нито в длъжностната характеристика е предвидена възможност работодателя едностранно да промени дневното работно време от нормирано 8часа на 12часа, или в ненормирано работно време, от 8 часа дневно ,в работа на смени при 24часа в денонощието, работа през почивните дни или увеличаване продължителността на дневното работно време, както и на максималното седмично работно време от 40часа с компенсация.Липсват данни да е изменена и длъжностната характеристика по отношение продължителността на работното време и извършено друго разпределение на работното време освен посоченото в трудовия договор-пълно работно време -8часа дневно,

/неполагано в денонощието, без смени дневни или нощни, без работа в почивни и празнични дни, без опция за продължаване на дневното работно време над 8 часа и седмичното над 40 часа/. Един месец след изтичане на бмесечния срок за изпитване уговорен в полза на работодателя ,трудовият договор е изменен по взаимно съгласие на страните по трудовото правоотношение по отношение мястото и характера на изпълнявана работа, като с допълнително споразумение №312р-28101 от 14.11.2022г. е предвидено служителят **вместо длъжността “СЪТРУДНИК ОХРАНА“** във „Вътрешни постове“-РУ и складова база ОМП в сектор „Охранителна полиция“ към РУ-П. при ОДМВР-П., да **изпълнява длъжността “СЪТРУДНИК ОХРАНА“** сектор **“Охрана на обществения ред и териториална полиция“** към отдел **„Охранителна полиция“** при **ОДМВР-П.-ЛРТП.** В допълнителното споразумение **няма** уговорени между страните промени по отношение на работното време и по отношение на разпределението на работното време и то остава непроменено, такова каквото е било първоначално уговорено от служителя и работодателя, а именно- 8 часа дневно и 40 часа седмично. Няма и препращане от допълнителното споразумение и към друга типова длъжностна характеристика с други трудови функции ,предвиждаща работа на смени, предвиждаща нов по -висок размер на пълното дневно работно време различен от 8 часа дневно така както първоначално е уговорен или предвидено разпокъсано работно време или работа на смени с увеличен размер на работното време над 8 часа, и полагане на труд на тази длъжност през цялото денонощие или работа през почивни или празнични дни или работа по дежурства с по-голяма продължителност от 8 часа, но в рамките на седмичната норма от 40 часа.

Установява се, че със заповед №312з-3249 от 20.09.2022г. /л.103/ на Директора на ОДМВР-П. относно разпределяне на работното време на служителите, осъществяващи отделни служебни дейности в звена към РУ-П. при ОДМВР-П. и организация за отчитане на отработеното време , издадена на основание чл.43 ал.1 и ал.4 от ЗМВР и чл.9 ал.1 от Наредба №8121з-922 от 22.07.2022г. за реда за организацията и разпределянето на работно време , за неговото отчитане, за компенсирането на работата извън редовното работно време ,режимът на дежурство, времето за отдых и почивките на държавните служители по чл.142 ал.1 т.1 и 5 ал.3 от ЗМВР и раздел II от Наредбата за работното време, почивките и отпуските /НРВПО-за лица

работещи по трудово правоотношение /-ЛРТП, по предложение на началника на РУ-П. и с цел актуализация / или заповедта е издадена по времето когато ищецът е заемал длъжността, описана в първоначалния му трудов договор „СЪТРУДНИК ОХРАНА“ във „Вътрешни постове“-РУ и складова база ОМП в сектор „Охранителна полиция“ към РУ-П. при ОДМВР-П./, според която се определя работно време с продължителност 8 часа дневно и 40 часа седмично при 5 дневна работна седмица /за дните понеделник до петък/ с 2 последователни почивни дни /събота и неделя/ с установено подневно отчитане на работното време от 08.30ч. до 17.30ч. с 1 час обедна почивка от 12.00ч. до 13.00ч., по чл.2 ал.1, чл.5 ал.1 във връзка с чл.14 ал.2 от Наредбата, е определено от работодателя работно време на смени за служителите, осъществяващи дейности, чието изпълнение изисква непрекъсваемост на работния процес /такова няма записано в трудовия договор на ищеца и в типовата длъжностна характеристика/ за следните служители – П.1.3-работни смени с продължителност 12 часа за служителите на длъжност „сътрудник охрана“ ЛРТП от „Вътрешни постове-РУ“ и складова база ОМП /пост №2, пост №3, пост №4 и пост №5/-работно време от 06.00ч. до 18.00ч. и от 18.00ч. до 06.00ч. на следващия ден, с 30 минути време за отдых от 12.00ч. до 12.30ч. и от 22.00ч. до 22.30ч. при спазване на инструкция №8121з 929 от 02.12.2014г. за ППД, като работните смени да се организират в месечен график изготвен от началника на трупата“ ООР“, като непрекъсваемостта на работния процес за служителите от сектор „Охранителна полиция “ да се организира за структурното звено като цяло, като работното време на тези служители, работещи на смени да се отчита в часове, сумирано за тримесечен период. С втора заповед №312з-4066 от 23.11.2022г., с която е изменена предходна заповед №312з-3246 от 20.04.2022г., на същия директор и считано от 01.12.2022г. е предвидено /т.1.4,/ че За служителите на длъжност „сътрудник охрана“ /ЛРТП от „Вътрешни постове“ към отдел „Охранителна полиция /пост №1, пост №2 и пост №4/ се определя работно време от 06.00ч. до 18.00ч. и от 18.00ч. до 06.00ч. на следващия ден, с 30 минути време за хранене от 12.00ч. до 12.30ч. и от 22.00ч. до 22.30ч. спри спазване на Инструкция №8121з-929 от 02.12.2014г. за ППД, като работните смени да се организират в месечен график от началника на група“ Териториална полиция“ към ОП.

Със заповед №312з-3246 от 20.09.2022г. за разпределение на работното

време на служителите осъществяващи отделни служебни дейности в отдели, сектори и групи при ОДМВР -П. и организацията на отчитане на отработеното време, е регламентирано разпределението на работното време в други отдели, сектори и групи

Съгласно изготвени месечни графици на служителите на сътрудник-охрана в група ТП към отдел ОП за времето от 16.11.2022г. до 30.11. 2022г. **за ищеца И. М. е предвидено** на полага труд на пост №1, като графикът му е -на 10. и 11.11.2022г. да работи от 07.00ч. до 15.00ч.. През месец декември 2022г. според графика е предвидено да работи на дневна смяна на пост №2 по 12часа от 06.00ч. до 18.00ч./на 26.12.2022г.-понеделник/ както и нощна смяна на пост №4 / на 27.12.2022г.-вторник/ -12 часова смяна от 18.00ч. до 06.00ч., на 29 и на 30.12.-по 12часова дневна смяна от 06.00ч. до 18.00ч. на пост №1 и на и 31.12.2022г.- по дванадесет часова дневна смяна на пост №4. За месец януари 2023г. ищецът по график следва да отработва по 12часови смени -дневни и нощни на пост №1 и на пост №4.

Видно от трудовото досие на ищеца -И. С. М., от последния е депозирано до работодателя ОДМВР-П. заявление регистрирано под №312р-959 от 10.01.2023г. с формулирано по следния начин искане -**“Уважаеми г-н Директор, Моля да бъда освободен от работа като сътрудник Охрана поради несъответствие в заповедта за назначаване и работното време.”** Върху молбата е поставена резолюция на 11.01.2023г. от работодателя, която гласи **“ Съгласен на основание чл.325 ал.1 т.1 от КТ. За изпълнени от г-жа А..**

Въз основа на резолюцията, е издадена заповед от работодателя ОДМВР-П. №3123-65 от 12.01.2023г. с която се прекратява трудовия договор на лице работещо по трудово правоотношение в ОДМВР-П. и с мотиви - На основание чл.159 ал.2 от ЗМВР във **връзка чл.325 ал.1 т.1 от КТ и изразено писмено съгласие за прекратяване** на трудовото правоотношение по рег. №312р-959 от 11.01.2023г. поради което се прекратява трудов договор и трудовото правоотношение на И. М.-лице работещо по ТПО в МВР-сътрудник, охрана в сектор „ООР и териториална полиция“ към отдел „Охранителна полиция“ при ОДМВР-П., **по взаимно съгласие на страните, считано от 12.01.2023г..** Предвидено е изплащане на полагащите се обезщетения на служителя по КТ и КТД, като същите не са

индивидуализирани в заповедта по основание и по размер.

По делото е разпитан като свидетел Е. Н. Х., роден през 1963г. без родство със страните, който установява, че е започнал заедно работа с ищеца в полицията на един и същи ден-14.04.2022г. Обяснява, че според уговорките си с работодателя е работил на 12часа, при „въртене“ на постовете , докато ищецът бил само на едно място-на пост №1. Полагал труд на различни места /въртене/. Бил съкратен на 26-27.09.2022г.. Знае, че ищецът е работил само на пост №1, идвал на работа в 07.00г., като свидетелят бил на работа преди него от 6ч. сутринта. Ищецът напускал работа в 15.00ч., но е имало случаи когато е трябвало да остане и след това, когато не е имало кой да го смени. Ищецът работил от понеделник до петък, не е имало нощни смени и не е виждал ищеца да работи нощни смени. Когато напускал от полицията свидетелят видял ,че ищеца отново е работил на същото място. Свидателят знае, че ищецът е преминавал на 12часови смени на работа, което станало 2-3седмици след като напуснал работа. Според свидетеля, ищецът не е искал да работи на смени. Бил преминал на друга работа и началници и че щяло да има промяна. Свидателят уточнява, че не е работил на работното място на ищеца на пост №1 и не знае дали на него има компютър. Посочва, че в трудовия договор не е записано кой на кой пост ще работи и че ищецът бил недоволен, че се „върти“ на 12часа смени. Свидателят не е имал възражения за работата си на смени. Знае, че ищецът е присъствал в графика на поста на който бил. От ищеца свидетелят разбрал след напускането си, че минава на нощни смени. Посочва, че не е виждал ищеца да работи събота и неделя.

Обжалваното решение е валидно и допустимо.

Постановено е от надлежен съдебен състав, в рамките на правораздавателната му компетентност, по предвидения процесуален ред и форма и при наличие на правен интерес за ищеца да установи незаконност на уволнението на посочено в уволнителната заповед основание и да иска присъждане на обезщетение за оставането си без работа.

I.По претенцията за незаконност на уволнението /прекратяване на трудовото правоотношение/ извършено от работодателя на основание чл.325 ал.1 т.1 от Кодекса на труда-по взаимно съгласие.

Касае се за едно от общите основания предвидени в КТ за

прекръпяване на трудовото правоотношение. Разпоредбата предвижда, че Трудовият договор се прекръпява без която и да е от страните да дължи предизвествие: т.1. по взаимно съгласие на страните, изразено писмено. Страната, към която е отправено предложението, е длъжна да вземе отношение по него и да уведоми другата страна в 7-дневен срок от получаването му. Ако тя не направи това, смята се, че предложението не е прието.

Инициативата за прекръпяване на трудовото правоотношение по взаимно съгласие може да бъде както на работника или служителя така и на работодателят, като всяка от страните следва да изрази собствена самостоятелна воля, че иска прекръпяване на ТПО по надлежно формирана и изразена по надлежния ред такава, която да съответства на вътрешното убеждение на страната да прекрати трудово-правната връзка по посочения начин и способ и основание при знание и съгласие за всички последващи от така изразената свободна и осмислена воля правни последици от прекръпяването на ТПО на това правно основание.

Затова предложението за прекръпяване на трудовото правоотношение по взаимно съгласие трябва да е конкретно и ясно формирано, да не създава у насрещната страна каквото и да било съмнение или двусмислие относно изразеното в предложението съгласие за прекръпяване на трудовия договор, тоест от изложените в писмения документ/ заявление/ факти и обстоятелства да става ясно и недвусмислено какво точно иска страната, която отправя волеизявлението си към насрещната по трудовото правоотношение страна. При липса на конкретика и яснота в предложението за прекръпяване на трудовото правоотношение, насрещната страна която го получава и трябва да отговори, следва да изясни за себе си какво точно се иска да се прекрати, как се иска да се прекрати и защо се иска да се прекрати. Следва да се отбележи, че отправянето на писмено предложение от едната страна към другата по трудовото правоотношение може да съдържа различни основания за прекръпяване на трудовото правоотношение. Вместо искане за прекръпяване на трудовия договор по взаимно съгласие, което следва да се одобри от насрещната страна, страната може да инициира едностранно прекръпяване на трудовия, договор, като примерно заяви на работодателя няма да се яви да я заеме в срока по чл.345 ал.1 КТ, че е изтекъл уговорения срок за който е сключен договора или че

определената в договора работата е завършена или със завръщане на замествания работник при явяване на кандидат която има право да я заеме за длъжност определена за трудоустроен или за бременна, за постъпване на работа на работник избран или спечелил конкурса, невъзможност на работника или служителя да изпълнява възложената му работа поради болест и други с уговорката, че за тези основания няма пречка работодателят да се позовава на тях и да прекратява ТПО със изразено или не съгласие на работника. Или от всички посочени основания, прекратяването на ТПО по взаимно съгласие предполага възможно най-ясно и категорично формирана и изразена недвусмислено воля у която и да е от страните по ТПО, че иска да се прекрати ТПО именно и само на това правно основание -взаимно съгласие и нищо повече.

Когато обаче **насрещната страна** не е убедена и не ѝ става ясно какво е точното основание за което се иска съгласието за прекратяване на ТПО, ако в искането примерно липсва посочено и ясно с цифрово изразение правно основание за прекратяване на трудовото правоотношение или евентуално е налице двусмислие или непълнота **в изказа** на предложението, следва допълнително да се информира под някаква форма за това какво е точното съдържание на отправеното към нея предложение по начин, че да може правилно да се ориентира в искането на предложителя, каква точно воля изразява и какво точно иска и съответно след като установи за себе си какво е точното отправено предложение към нея, **да може да осмисли и формира** воля как и какво точно да отговори на предложението , защото в хипотезата на чл.325 ал.1 т.1 от КТ , когато е отправено предложение за прекратяване на ТПО по взаимно съгласие, **насрещната страна дължи отговор** на предложението в 7-дневен срок и ако не отговори се приема, че предложението за прекратяване на ТПО на това основание не е прието, тоест като краен резултат „офертата не се приема“ и ТПО продължава да съществува, то не се прекратява.

Освен общите основания за прекратяване на ТПО, законът предвижда хипотези за прекратяване на трудовия договор от работника със или без предизвестие, като хипотезите за прекратяване на ТПО от работника без предизвестие са регламентирани в чл.327 ал.1 от КТ, в **дванадесет точки** , при които работникът или служителят може да прекрати ТПО с писмено

изявление /писменото си заявление/ за прекратяване на трудовия договор, което отправя към работодателя си на адреса му на управление вписан в трудовия договор, между които е предвидена и хипотеза в чл.327 ал.1 т.3 от КТ- според която когато работодателят промени мястото или характера на работата или уговореното трудово възнаграждение освен в случаите, когато има право да извърши такива промени, както и когато не изпълни други задължения, уговорени с трудовия договор или с колективния трудов договор, или установени с нормативен акт.

Характерното е, че във всички тези хипотези на чл.325 ал.1 т.1 и на чл.327 ал.1 т.3 от КТ, работникът или служителят отправят писмено заявление до работодателя за прекратяване на ТПО и ако в хипотезата на чл.325 ал.1 т.1 прекратяването на ТПО по взаимно съгласие е условно, тоест ако предложението за прекратяване на ТПО по взаимно съгласие бъде отправено до насрещната страна и същата в 7- срок го приеме и отговори положително на предложението, само тогава трудовото правоотношение се прекратява.

За разлика от хипотезата по чл.325 ал.1 т.1, в хипотезите по чл.327 ал.1 от КТ с достигане на едностранното изявление на работника до работодателя ТПО автоматично се прекратява. И в двата случая страните по ТПО трябва да са пределно наясно за основанието на което се прекратява ТПО. В хипотеза когато писменото предложение или писменото едностранно изявление на работника или служителя е неясно, непълно, при непосочено точно основание за прекратяване на ТПО, при двусмислие в предложението, коректно и необходимо е насрещната страна да прояви активност за да е наясно с действителното основание което ѝ се предлага за прекратяване на ТПО. Това се отнася както в хипотезата на предложение за прекратяване на ТПО по взаимно съгласие така и в хипотеза когато ТПО се прекратява едностранно от работника или служителя по чл.327 ал.1 т.3 от КТ.

В случая, работодателят ОДМВР-П. признава, че ищецът в заявлението си не е посочил точното правно основание за прекратяване на ТПО. Признава, а и това се установява от изложените мотиви в заявлението, че в него не фигурира изрично изразът на ищеца “ Предлагам трудовото ни правоотношение да се прекрати по взаимно съгласие, ако работодателят е съгласен с прекратяването на това основание в седемдневен срок“. Поставя се въпрос работодателят към когото е отправено това неясно според него предложение, как без да е уведомен изпращача му /другата страна по ТПО-

ищецът служител в ОДМВР/ и да поиска от последния да конкретизира и уточни основанието си на което иска прекратяване на ТПО, е счел, че действителната воля и желание на работника е била трудовото правоотношение да се прекрати по взаимно съгласие. Следва да се отбележи че прекратяването на ТПО по взаимно съгласие е **най-изгодно за работодателя и най-неизгодно за работника** като правни последици. Работодателят не може да бъде отговорен за изплащане на обезщетение на работника или служителя за прекратяването на ТПО на това основание, за разлика от основанията по чл.327 ал.1 т.3 от КТ, когато той дължи на общо основание обезщетение. Съгласно чл.221 ал.1 от КТ При прекратяване на трудовото правоотношение от работника или служителя без предизвестие в случаите по чл.327 ал.1 т.2,т.3 и т.3а от КТ работодателят му дължи обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение за срока на предизвестиято - при безсрочно трудово правоотношение, и в размер на действителните вреди - при срочно трудово правоотношение, и освен това има право на обезщетение за безработица в пълен размер при съответните в закона условия. Работникът при законосъобразно прекратяване на ТПО по взаимно съгласие е финансово ощетен два пъти-веднъж не може да претендира каквото и да било обезщетение за прекратяване на ТПО по взаимно съгласие / освен за неизползван отпуск/ и втори път съгласно КСО има право на обезщетение за безработица само за 4месеца, /чл. 54б ал.3 - Безработните лица, чиито правоотношения са били прекратени по тяхно желание или с тяхно съгласие, или поради виновното им поведение, на основание чл.325 ал.1 т.1 и т.2 от КТ /и по други закони изрично изброени в нормата/ получават минималния размер на паричното обезщетение за безработица **за срок 4 месеца вместо по чл. 54а.от КСО** ,предвиждащ, че Право на парично обезщетение за безработица имат лицата, за които са внесени или дължими осигурителни вноски във фонд „Безработица" най-малко 12 /дванадесет / месеца през последните 18/осемнадесет / месеца преди прекратяване на осигуряването и които отговарят на условията посочени в разпоредбата на закона. **Следователно ищецът е ощетен двукратно от финансова гледна точка предвид и на основанието на което е прекратено трудовото му правоотношение от Работодателя. Очевидно не такава е действителната воля формирана и изразена от ищеца И. М. в** отправеното към работодателя писмено заявление от 10.01.2023г. за прекратяване на ТПО. Изрично служителът И. М. посочва в заявлението си, че причината за прекратяване на трудовото правоотношение е **„несъответствието в заповедта за назначаване и работното време“ причинено от работодателя,** тоест работникът изобщо няма намерение за прекратяване ТПО по взаимно съгласие, а изразява явното си недоволство към работодателя си променил характера и

условията на работа свързани с конкретното посоченото и уговорено работно време и неговото разпределение съгласно първоначално сключения трудов договор-, **За пълно работно време-8часа дневно, 40 часа седмично**“ и последвалите заповеди на работодателя за въвеждането на непрекъснат 12часов работен ден или увеличение на ежедневното работно време с 50% , работа на сменен режим, 12часово работно време при денонощен режимна работа /дневни и нощни смени , като нощните смени започват от предходния ден /от 18.00ч. вечерта/ и приключват на следващия работен ден в 06.00ч. сутринта/ Такава съществена промяна на работното време през която се изпълняват трудовите функции не е уговаряна в нито един от подписаните от ищеца документи, дори и в сключения допълнително споразумение Работното време при изпълнение на трудовите функции не може да съществува само по себе си, то неразривно е свързано с мястото и характера, и начина на изпълнение на трудовите функции, защото ги определя по времетраене и продължителност. Времетраенето на ежедневното изпълнение на трудовите функции на ищеца е коренно променено без негово знание и съгласие. Едностранно въведените от работодателя по-дълго времетраенето на работната дневна смяна от 8часа на 12часа и въведения сменен денонощен режим на работа на 12часа, означават и водят до коренна промяна на характера на работата, характера на работата се променя по своя обем, по своята продължителност и времево изпълнение от осем часа дневно на 12часа дневно, води до драстично увеличаване усилията на работника или служителя за да изпълнява качествено трудовите си функции при удълженото работно време предвид характера и естеството на работата, работното време се променя и се удължава, защото ако до момента той е работил на точно определено такова, се въвежда сменен 12часов денонощен график на който той трябва да работи не само на работното си място/пост №1/ но и на пост №2, №3 и т.н./ Дори характера и естеството на работата на всички постове да е една и съща , това не променя извода, че е налице извършена едностранно от работодателя промяна на характера на работата по отношение обема на извършването ѝ на една работна смяна за деня, по отношение продължителността на работното време от 8часа на 12часа и въвеждане на работа на денонощни смени всяка по 12часа. Изменението на характера на работа е съществено защото в крайна сметка се променя обема , времетраенето и продължителността на изпълнение на трудовите функции, тоес, това са съществени елементи от съдържанието на характера на работата. Не е налице изключението по нормата на чл.120 от КТ тъй като и самият работодател сочи на трайна промяна на разпределението на работното време и на работното време на Сътрудника охрана на обекти на МВР, след сключването на трудовия договор с ищеца. **Нормата на чл.118. /наименована Забрана за едностранно изменение на трудовото правоотношение/** в ал.1 от КТ предвижда, че Работодателят или работникът или служителят не могат да променят едностранно съдържанието на трудовото правоотношение освен в случаите и по реда, установени в закона. Съдържанието на Трудовия договор, съгласно чл.66 ал.1 от КТ **включва** данни за страните и определя:1. мястото на работа;2. наименованието на длъжността и характера на работата;3. датата на сключването му и началото на неговото изпълнение;4. времетраенето на трудовия договор;5. размера на основния и удължения платен годишен отпуск и на допълнителните

платени годишни отпуски;6. еднакъв срок на предизвестие и за двете страни при прекратяване на трудовия договор;7. основното и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, както и периодичността на тяхното изплащане; 8. **продължителността на работния ден или седмица.** А ал.2 дава възможност с трудовия договор могат да се уговорят и други условия, свързани с предоставянето на работната сила, които не са уредени с повелителни разпоредби на закона, както и условия, които са по-благоприятни за работника или служителя от установените с колективния трудов договор. Ал.3 регламентира, че за място на работата се смята седалището на предприятието, с което е сключен трудовият договор, доколкото друго не е уговорено или не следва от характера на работата. **Следователно уговореното** между страните работно време, времетраене, изпълнение на функциите единствено през деня /дневно работно време/ при пълно работно време, и 40 часа седмично които в своята съвкупност определят характера на трудовата функция и са негова неразделна част навеждат на извода ,че е налице достатъчно основание за приемане, че работодателят едностранно е изменил онази част от характера на работата непосредствено свързана с времеизпълнението и начина на изпълнение и продължителността на трудовите функции на база ежедневно изпълнение и на база седмично изпълнение както и продължителност на осъществяване на трудовите функции по длъжностна характеристика. Следователно е налице незаконно едностранно изменение на характера на работата от работодателя, поради което работникът има законово основание да иска прекратяване на ТПО именно на основание чл.327 ал.1, т.3 от КТ -Работникът или служителят може да прекрати трудовия договор писмено, без предизвестие, когато работодателят промени мястото или характера на работата или уговореното трудово възнаграждение освен в случаите, когато има право да извърши такива промени, както и когато не изпълни други задължения, уговорени с трудовия договор или с колективния трудов договор, или установени с нормативен акт.

От нито едно една дума или израз, употребени в заявлението на служителя И. М. не може да се направи какъвто и да било извод, че служителят иска да се прекрати трудовото му правоотношение по взаимно съгласие поради **което е необяснимо** защо работодателят без да поиска допълнителни уточнения и конкретизиране на искането му , приема, че е сезиран точно с предложение за прекратяване на ТПП по взаимно съгласие. Към момента на подаване на заявлението работодателят е напълно наясно, че е изменил работното време и разпределението на работното време и след като служителят в искането за прекратяване на ТПО акцентира именно на това несъответствие по трудовия договор и по последващите актове на работодателя касаещи работното време, което пък от своя страна е неразделна част от характера на работата, **логично е да предложи**, че работникът иска да прекрати едностранно трудовото си правоотношение именно поради

едностранно изменение на характера на работата свързано с работното време и на това основание за се издаде заповедта за прекратяване на ТПО. Ако работодателят е имал съмнения в това отношение е следвало да иска от служителя допълнително да уточни искането си или да изложи допълнителни аргументи в тази връзка. Дали се касае за незаконно едностранно изменение на характера на работата или работодателят има законно право едностранно да промени работното време и разпределението на времето свързано с характера и естеството на изпълняваната работа е без значение в случая, защото като краен резултат уволнението е извършено на основание каквото не е въведено от работника по никакъв начин, а именно да е отправил надлежно искане в резултат на формирана и надлежно изразена воля да прекрати ТПО по взаимно съгласие с всички произтичащи за него /служителя/ неблагоприятни прави и фактически последици/. Отговорността на работодателя в този случай е значително по-голяма от тази на работника, защото работодателят е този който следва да установи какво точно иска работника или служителя и как да бъде прекратена съществуващата между страните трудовоправна връзка или ако се касае за едностранно прекратяване на ТПО без предизвестие на основание чл.327 ал.1 т.3 от КТ да оспорва това прекратяване като твърди, че не са налице основанията на това. Но дори да оспорва наличието на това основание за прекратяване на ТПО, работодателят не може да прекрати ТПО по взаимно съгласие без той да е отправил такова и работникът да го е приел или обратното работникът да е изразил ясно и недвусмислено волята си, че изразява и дава непоколебимото си съгласие да му се прекрати ТПО по взаимно съгласие и желае работодателят от своя страна да даде своето съгласие в предвидения срок за едно такова прекратяване.

Следователно заповедта за уволнение на посоченото в нея правно основание чл.325 ал.1 т.1 от КТ-прекратяване на ТПО поради изразено ясно и недвусмислено взаимно съгласие от страните по ТПО, е незаконосъобразна, уволнението е незаконно и следва да бъде признато за такова и отменено.

Неоснователна е претенцията за обезщетение по чл.225 от КТ при незаконно прекратяване на ТПО. Въззивната инстанция приема, че служителят е упражнил надлежно правото си да прекрати ТПО на основание чл.327 ал.1 т.3 от КТ и в случая ТПО е прекратено, поради което и при прекратяване на това основание, му се следва обезщетение на друго правно

основание, а именно по чл.221 ал.1 от КТ. В случая изложените правни и фактически съображения в исковата молба касаят претендирано обезщетение по чл.225 ал.1 от КТ за принудителна безработица предвид и възстановяването на незаконно прекратеното ТПО, тоест трудовото правоотношение продължава да съществува, докато в настоящия случай трудовото правоотношение не може да бъде възстановено поради едностранното прекратяване на ТПО от работника без предизвестие, тоест ТПО повече не съществува в правния мир и не може да бъде възстановено. Затова в случая е неприложима нормата на чл.344 ал.1 т.3 от КТ във връзка с чл.225 ал.1 от КТ за претендирано обезщетение за оставането на служителя без работа за срок от 6 месеца поради уволнение признато за незаконно и отменено и възстановено ТПО.

Съдът не споделя доводите на работодателя изложени в отговора на исковата молба и в отговора на въззивната жалба, тъй като същите са неотносими към предмета на спора. Предмет на въззивната проверка е дали правилно е прекратено ТПО на основанието посочено в заповедта на работодателя-по чл.325 ал.1 т.1 от КТ-по взаимно съгласие изразено ясно и недвусмислено от страните в разменените помежду си предложения /оферти/ съгласие за желание за взаимно прекратяване на ТПО и преустановяване на трудовоправната връзка и има ли пороци във волята на работника или на работодателя довела до прекратяване на ТПО на основание което не е поискано и желано едновременно и от двете страни, а именно прекратяване на ТПО по взаимно съгласие и дали някоя от страните вместо това е посочила макар и не толкова ясно, но по пътя на тълкуването или при дадена възможност да уточни изявлението, това да се установи. За въззивна инстанция е напълно ясно каква е била волята на служителя М., той не иска прекратяване на ТПО на неизгодното за него правно основание -взаимно съгласие, а иска едностранно да прекрати ТПО чрез едностранно изявление на основание чл.327 ал.1 т.3 от КТ поради незаконно едностранно изменение на характера на работата предвид настъпилите съществени промени в работното време и неговото разпределение по начин, без това да е станало със съгласие на служителя, тоест прекратяването на трудово-правната връзка по взаимно съгласие на страните по ТПО е незаконно защото няма изразена такава ясна и несъмнена воля в такъв смисъл и с такова съдържание в писменото си изявление на И. С. М. към работодателя ОДМВР П. от

10.01.2023г. заведено с вх.№312-959 от 10.01.2023г., подписано надлежно - положен подпис и изписани име и фамилно име. Ако работодателят е смятал, че заявлението не е прецизно и не става ясно каква е точната воля на служителя, най-малкото е можел от своя страна на база това заявление да отправи към служителя примерно, свое ясно предложение за прекратяване на ТПО към М. при условията на чл.325 ал.1 т.1 от КК -по взаимно съгласие и да поиска служителя да изрази в седемдневен срок своята воля за предложеното от работодателя прекратяване на ТПО по взаимно съгласие и след получаването на такова съгласие да издаде заповед със съдържанието на тази приложена в кориците на настоящото дело, уволнението по която е предмет на разглеждане. Явно такава разменена кореспонденция с предложение от работодателя към служителя за прекратяване на ТПО по взаимно съгласие и получен утвърдителен отговор от служителя няма надлежно проведена, което означава в случая незаконност на уволнението на посоченото в заповедта правно основание -по взаимно съгласие съгласно чл.325 ал.1 т.1 от КТ.

Предвид изложеното жалбата е частично основателна, като ще следва да се отмени първоинстанционното решение в което е отхвърлен иска по чл.344 ал.1 т.1 от КТ и се признае за незаконно и се отмени уволнението на ищеца на посоченото основание -по чл.325 ал.1 т.1 от КТ и се остави в сила решението в частта на отхвърления иск за обезщетение по чл.225 ал.1 от КТ за оставане на ищеца без работа поради незаконно уволнение за срок от 6месеца.

При този изход на делото в полза на ищеца ще следва да се присъдят разноски по съразмерност в размер на 750лв за първата инстанция и още 420лв, а в полза на ответника ОДМВР-П. разноски за юрисконсултско възнаграждение от по 150лв за всяка една от двете инстанции.

Водим от горното, Пазарджишкият окръжен съд

РЕШИ:

ОТМЕНЯ решение на Пазарджишки районен съд №1096 от 17.10.2023г. постановено по гр.д.№20235220100877 по описа на същия съд за 2023г., В ЧАСТТА С КОЯТО е оставен без уважение иска на И. С. М., ЕГН *****, с адрес: гр. П., ул. "Г. Б." № ***, срещу Областна дирекция на МВР - П., ЕИК *****, за признаване за незаконно и отмяна на

уволнението му, извършено със заповед N 3123- 65/12.01.2023 г. на директора на ОД на МВР - П. на основание чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ, както и в частта за разноските.

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО И ОТМЕНЯ уволнението на И. С. М., ЕГН *****, с адрес: гр. П., ул. "Г. Б." № **, извършено със заповед N 3123- 65/12.01.2023 г. на Директора на ОД на МВР - П. на основание чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ-по взаимно съгласие, от длъжността -лице работещо по трудово правоотношение в МВР - "СЪТРУДНИК ОХРАНА" сектор "Охрана на обществения ред и териториална полиция" към отдел „Охранителна полиция“ при ОДМВР-П..

ПОТВЪРЖДАВА решение на Пазарджишки районен съд №1096 от 17.10.2023г. постановено по гр.д.№20235220100877 по описа на същия съд за 2023г.,В ОСТАНАЛИТЕ ОБЖАЛАВНИ ЧАСТИ.

ОСЪЖДА Областна дирекция на МВР - П., ЕИК *****, **ДА ЗАПЛАТИ** на И. С. М., ЕГН *****, с адрес: гр. П., ул. "Г. Б." № **, разноски за първата инстанция в размер на 750лв /седемстотин и петдесет лева/ за първата инстанция и още 420лв/четиристотин и двадесет лева/ за въззивната инстанция.

ОСЪЖДА И. С. М., ЕГН *****, с адрес: гр. П., ул. "Г. Б." № ** **ДА ЗАПЛАТИ** в полза на Областна дирекция на МВР - П., ЕИК *****, разноски за юрисконсултско възнаграждение за първата инстанция в размер 150лв/сто и петдесет лева/ и 150лв /сто и петдесет лева/ за въззивната инстанция,

Решението подлежи на касационно обжалване в едномесечен срок от днес 06.03.2024г. пред Върховния касационен съд на Р България.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____