

РЕШЕНИЕ

№ 211

гр. Пазарджик, 09.06.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – ПАЗАРДЖИК, I ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в
публично заседание на седми юни през две хиляди двадесет и трета година в
следния състав:

Председател: Минка П. Трънджиева

Членове: Венцислав Ст. Маратилев
Димитър П. Бозаджиев

при участието на секретаря Петя Кр. Борисова
като разгледа докладваното от Минка П. Трънджиева Въззивно гражданско
дело № 20235200500307 по описа за 2023 година

Производството е по чл.258 във връзка с чл.310 и следващите от
Граждански процесуален кодекс.

С решение на Районен съд Пазарджик от 8.02.2023 година ,
постановено по гр. д.№ 2202 по описа на съда за 2022 година е признато за
незаконно и отменено уволнението на Й. А. З., ЕГН *****, от с. М.К.,
общ. Б. извършено със Заповед № 11/01.07.2022 г. на Кмета на общ. Б. - К.В.

Възстановена е Й. А. З., ЕГН *****, от с. М.К., общ. Б. на
длъжността специалист „обслужване на ОБС“ в общ. Б., която е заемала преди
уволнението ѝ със Заповед № 11/01.07.2022 г. на кмета на общ. Б. - К.В. по
иск с правно основание чл.344, ал.1, т.2 КТ.

Осъдена е общ. Б., Булстат 000351558, с адрес гр. Б., ул. „Орфей“ №
4А, представлявана от К.В.– кмет да заплати на Й. А. З., ЕГН *****, от
с. М.К., общ. Б., по иска с правно основание чл.344, ал.1, т.3 КТ, във вр. с
чл.225, ал.1 КТ сумата от 5400 лева, представляваща сборът от обезщетението
за оставяне без работа вследствие на незаконното уволнение за периода от
01.07.2022 г. до 21.12.2022 г., ведно със законната лихва от датата на
предявяване на иска - 13.07.2022 г. до окончателното изплащане на вземането.

Присъдени са разноски.

Постановено е предварително изпълнение на решението по отношение
на присъденото обезщетение.

В срок така постановеното решение е обжалвано от Община Б..

Излагат се оплаквания за съществено нарушение на съдопроизводствените правила, нарушение на материалния закон и необоснованост.

Молят решението да бъде отменено и предявените искове- отхвърлени.

Съдът правилно приел, че преценено от субективна и обективна страна, процесното нарушение на трудовата дисциплина се явява тежко и обосновава прекратяване на трудовото правоотношение, като наложеното дисциплинарно наказание съответства на тежестта на нарушението, съобразно нормативните изисквания, предписани в правната норма на чл. 189 КТ.

За да уважи исковете съдът приел, че процесното уволнение е незаконно, поради липсата на писмено предложение от Председателя на Общинския съвет по чл. 29а, ал. 6 от ЗМСМА, т.е. и това било единственото съображение на първоинстанционният съд, за да постанови решение в този смисъл.

Смисълът на разпоредбата на чл. 29а, ал. 6 от ЗМСМА бил ясен .

Императивното изискване на чл. 29а, ал. 6 от ЗМСМА се прилагало само и единствено при назначаване и освобождаване, но извън хипотезите на освобождаване , поради налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“.

Субективното право за налагане на дисциплинарно наказание по чл. 188 от КТ принадлежало на работодателя и за упражняването му по отношение на служителите от звеното по чл. 29а, ал. 1 от ЗМСМА, когато същите виновно са нарушили трудовата дисциплина, законодателят не бил _въвел изискване за предложение от Председателя на Общинския съвет.

Разпоредбата на чл. 29а, ал.6 от ЗМСМА не съответствала на разпоредбите на КТ, уреждащи налагане на наказание „дисциплинарно уволнение“ при неявяване на работа в течение на 2 последователни работни дни и била неприложима при налагане на което й да е от трите дисциплинарни наказания, посочени в чл. 188 от КТ - забележка, предупреждение за уволнение и уволнение.

Поради изложеното , решението на първоинстанционния съд било незаконосъобразно.

Съдебната практика , на която съдът се позовавал била неотнositима към спора.

Странен е довода във въззивната жалба ,че , предмет на обжалваното съдебно Решение не било оспорване на уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 6 КТ, а е оспорване на наложено дисциплинарно наказание по чл. 188, т. 3 от КТ.

Отделно от това , към момента на налагане на дисциплинарното наказание Председателят на ОбС бил в обективна невъзможност да направи предложение по смисъла на чл. 29а, ал. 6 от ЗМСМА, тъй като е използвал

отпуск по болест.

Молят решението да бъде отменено и предявените искове отхвърлени.

Претендират разноси за двете инстанции.

Писмен отговор не е постъпил.

В съдебно заседание пред въззивната инстанция процесуалният представител на ответника излага съображения за неоснователност на жалбата.

Съдът , като прецени валидността и допустимостта на постановеното решение , за да се произнесе по съществуващото на спора , взе предвид следното:

Предявени са искове с правно основание чл.344 ал.1 т.1,2 и 3 от КТ.

В исковата си молба против Община Б. , ищцата Й. А. З. , чрез процесуалния си представител адв. Б., твърди, че заемала длъжността „специалист Обслужване на ОбС“ в Община Б..

В длъжностната и характеристика, връчена на 01.02.2021 г., тази длъжност в администрацията е в звено „Общински съвет“ и е пряко подчинена на председателя му.

Ищцата работила по трудов договор № 03/01.02.2021 г. и съгласно уговорките в него тя имала право на платен годишен отпуск в размер на 20 работни дни.

На 27.06.2022 г. З. подала заявление за ползване на отпуск 4 работни дни, за периода 28.06 - 01.07.2022 г. Председателят на ОбС Б. поставил положителна резолюция на молбата ѝ на същата дата. Съобразявайки тази резолюция ищцата пристъпила към ползване на отпуск.

На 01.07.2022 г. подала заявление за прекъсване на отпуска. При явяването и на работното място в Община Б. и били връчени искане за даване на обяснения изх. № АО-1016/01.07.2022 г. и Заповед за дисциплинарно уволнение № 11/01.07.2022 г. На същата дата З. дала обяснение ,но отказала да подпише заповедта.

Твърди, че не е допуснала нарушение на трудовата дисциплина. Отсъствието и от работното място било на законово основание - ползване на платен годишен отпуск по чл.172 от КТ, разрешено от прекия ѝ ръководител /председателя на ОбС Б./. До знанието на З. не било доведено ,че няма разрешение за ползване на отпуск, нито такова е оформяно надлежно.

Вменената от закона доказателствена тежест задължавала работодателят

да установи твърдението, че са налице виновни (умишлени или непредпазливи) действия на наказаното лице във връзка с изпълнението на трудовите му задължения, т. е., че работникът съзнателно е допуснал нарушение на трудовата дисциплина, по смисъла на закона. Нарушението на трудовата дисциплина, което работодателят свързва с негативния резултат, трябва да е доказано по несъмнен начин. Всеки пропуск в доказването ползва работника или служителя, защото такива са правилата на санкционните производства - дисциплинарно, административно или наказателно. В конкретния случай виновно поведение и неоправдано неявяване на работа повече от два дни не било установено.

Преди да наложи дисциплинарно наказание, работодателят бил длъжен да приеме писмените обяснения на работника, да събере и оцени посочените доказателства, съобразно разпоредбата на чл.193 от КТ. В настоящия случай едновременно с искането за даване на обяснения е връчена и процесната заповед - 01.07.2022 г. Не е изчакал посочения в самото искане срок за представяне на обяснения - 04.07.2022 г.

Твърди още, че е нарушено изискването на чл.195, ал.1 от КТ тъй като липсвало мотивиране и фактическо основание на заповедта. Явно кмета на Общината е взел решение да не разрешава отпуск на служителката в едни последващ ползването му момент. Собственото бездействие на работодателя се вменявало в тежест на засегнатото лице.

Нарушени били изискванията на императивния чл.29а от ЗМСМА. Писмено предложение от Председателя на ОбС не било получено и не било искано, което правело уволнението незаконосъобразно.

Моли да бъде признато за незаконосъобразно и отменено уволнението и , наложено със Заповед № 11/01.07.2022 г. на кмета на Община Б. ;да бъде възстановена на заеманата преди уволнението длъжност, както и да и бъде присъдено обезщетение по чл.225 КТ за времето, през което е останала без работа, поради уволнението в размер на 6 202.26 лв, ведно със законната лихва до изплащането му.С допълнителна молба е конкретизиран периода ,за който се претендира обезщетение за оставане без работа , поради незаконно уволнение – от 1.07.2022 година до 31.12.2022 година.

В хода на производството е направено изменение на последния иск , чрез намалението му до размер на 5400 лева.

Претендира разноси.

В срок е постъпил писмен отговор. Ответната Община оспорва исковете по основание.

Ищцата заемала длъжност „специалист „обслужване на ОбС“, която е пряко подчинена на Председателя на Общинския съвет, който е пряк ръководител, но не е работодател.

За времето от 28.06.2022 г. до 30.06.2022 г. - 3 последователни работни дни, З. не се е явила на работа.

На 27.06.2022 г., З. подавала Заявление вх. № 999/27.06.2022 г. за ползване на платен отпуск от 28.06.2022 г. до 01.07.2022 г. включително.

Върху подаденото от З. Заявление за ползване на платен отпуск е поставена от Председателя на ОбС - Б. резолюция „не възразявам“, която резолюция не е основание за ползването му, тъй като е поставена от лице, което не е Работодател.

Върху подаденото от З. Заявление за ползване на платен отпуск била поставена от Работодателят - Кмета на Община Б. резолюция „не разрешавам“, т.е. Работодателят не е разрешил ползването му.

Писмено разрешение за ползване на отпуск нямало.

Работникът/служителят можел да започне ползването на този отпуск само след достигането до него на изявление за разрешение на Работодателя, изразено писмено, т.е. само след като е узнал за това, до когато той е длъжен да продължава да изпълнява задълженията си по трудовото правоотношение.

Работодателят не бил задължен да уведомява работника или служителя за отказа си да разреши ползването на отпуск за определен период от време.

Неявяването на З. на работа в периода от 28.06.2022 г. до 30.06.2022 г. представлявало виновно нарушение на трудовата дисциплина по чл. 187, т. 1, предложение трето от КТ - неявяване на работа, за което ѝ е наложено наказание дисциплинарно уволнение по смисъла на чл. 190, ал. 1, т. 2 от КТ.

Извършено било тежко нарушение на трудовата дисциплина, поради което наложеното наказание „дисциплинарно уволнение“ е съответно на тежестта на извършеното нарушение.

Процедурата по налагане на наказанието била спазена.

Работодателят - Кметът на Общината е отправил до З. писмено Искане изх. № АО-1016/ 01.07.2022 г. за даване на писмени обяснения за извършеното нарушение, получено от нея на 01.07.2022 г.

След получаване на Искане за даване на писмени обяснения по чл. 193, ал. 1 от КТ, З. е дала до Кмета на Общината писмено Обяснение рег. № АО-1025/01.07.2022 г.

След получаване писменото Обяснение на З., Кметът на Общината е преценил тежестта на виновно извършеното от нея дисциплинарно нарушение

на трудовата дисциплина и виновното ѝ поведение и със своя Заповед № 11/01.07.2022 г. ѝ е наложил наказание „дисциплинарно уволнение“, съответстващо на тежестта на извършеното нарушение.

Заповедта съдържа правни и фактически основания и е мотивирана по смисъла на чл. 195, ал. 1 от КТ.

Съгласно разпоредбата на чл. 29а, ал. 6 от ЗМСМА служителите в звеното по чл. 29а, ал. 1 от ЗМСМА се назначават и освобождават от Кмета на Общината по предложение на Председателя на Общинския съвет.

Разпоредбата на чл. 29а, ал. 6 от ЗМСМА била неприложима при налагане на дисциплинарно наказание при виновно дисциплинарно нарушение на трудовата дисциплина от служители на звеното по чл. 29а, ал. 1 от ЗМСМА.

Субективното право за налагане на дисциплинарно наказание по чл. 188 от КТ принадлежало на Работодателя и за упражняването му по отношение на служителите от звеното по чл. 29а, ал. 1 от ЗМСМА, когато същите виновно са нарушили трудовата дисциплина, законодателят не е въвел изискване за предложение от Председателя на Общинския съвет.

Изискването по чл. 29а, ал. 6 от ЗМСМА да е направено предложение от Председателя на Общинския съвет, не може да доведе до дерогирание на това право на Работодателя по отношение на служители от звеното по чл. 29а, ал. 1 от ЗМСМА.

Оспорват размера на претендираното обезщетение за оставане без работа.

В случай на уважаване на исквете е направено възражение за прихващане на изплатеното обезщетение по чл. 224 от КТ за неползван платен годишен отпуск за 2022 г. - 5 работни дни, в размер на 236.85 лв., което ще се яви платено без основание.

Съдът, като прецени доказателствата по делото и доводите на страните, прие а установено следното:

Не се спори по селото, че ищцата е работила по трудов договор от 1.02.2021 година с ответната Община, като мястото и на работа е било звено „Общински съвет“. Заемала е длъжността – специалист „обслужване на ОбС“. Основните и задължения са очертани в длъжностната характеристика и те са свързани единствено и само с дейността на ОбС.

Няма спор още, че на 27.06.2022 година ищцата е подала заявление за отсъствие, в което е посочила, че желае да ползва платен годишен отпуск за периода 20.06.-1.07.2022 година. На тази молба е поставено одобрение от прекия ръководител - в случая Председателят на ОбС. В представеното от ищцата заявление липсва произнасяне на Кмета на Общината. Обстоятелствата при които е подадена и администрирана тази молба се установяват от показанията на св. Р..

На 1.07.2022 година ищцата е поискала с нарочна молба прекъсване на ползвания отпуск.

На същата дата от Кмета на Общината до нея е отправено искане за даване на писмени обяснение за отсъствието и в три последователни дни 28.06.-30.06.2022 година.

На същата дата ищцата е дала писмени обяснения , в които е изложила обстоятелствата относно искането си за ползване на отпуск , като е посочила още, че до този момент никога не била уведомявана при ползване на отпуск за съгласие или несъгласие от Кмета на Общината. В конкретния случай отказа да ползва отпуск не и бил известен.

На същата дата е издадена и заповед от 1.07.2022 година на Кмета на Община Б., с която на основание чл.330 ал.2 т.6 от КТ и е наложено наказание „дисциплинарно уволнение“ и прекратено трудовото правоотношение с нея.

Изложени са мотиви в заповедта – неявяване на работа в три последователни дни от 28.06 – 30.06.2022 година, след като на служителката не е разрешен платен годишен отпуск по реда на чл.173 от КТ.

Тук следва да се посочи, че заповедта е издадена от компетентен орган – Работодател на ищцата , в сроковете ,визирани в нормата на чл.194 от ГПК и е напълно съобразена с изискванията на чл.193 и чл.195 от ГПК.В тази заповед са изложени мотиви , които позволяват на работника да разбере основанието ,фактическо и правно , на което му се налага дисциплинарно наказание.

Преди издаването на заповедта са поискани писмени обяснения , дадени са такива и издаването на заповедта преди изтичане на срока , даден за тези обяснения , не опорочава процедурата. В самата заповед е отразено ,че от работника са постъпили писмени обяснения- тоест работодателят е имал възможността да вземе предвид обясненият на ищцата.

Заповедта не е връчена на ищцата , поради отказа и ,но този отказ е надлежно оформен.

Работодателят представя заявление от ищцата за ползване на отпуск , което вече има входящ номер и освен това върху него е поставена резолюция на Кмета на Общината със съдържание „Не разрешавам“.Тази резолюция няма дата , но това не е съществено за спора. Поддържа се от ищеца ,че това становище на работодателя се е формирало впоследствие ,но тези твърдения не са доказани. Ищцата и не твърди, че е потърсила информация за това дали и е разрешен отпуск и дали е издадена заповед , като се основава на установената практика.

Писмените доказателства , твърденията на ищцата и показанията на св.Р. са непротиворечиви относно действията на ищцата при подаване на заявлението за отпуск.

По делото са събрани гласни доказателства – разпитани са св.Я. и св.Р.. Първият е бил Председател на ОбС към момента на прекратяване на

трудовете правоотношение а св. Р. е длъжностно лице при Общината, имаща пряко отношение към действията във връзка с подадената молба и съответно – налагане на дисциплинарното наказание.

Първият свидетел установява че като пряк ръководител на ищцата е дал съгласие за ползване на отпуск от нея и ,че този отпуск е бил планиран с оглед дейността на ОбС. Като председател на ОбС той не е бил уведомен за проблеми с отсъствие на ищцата и не е давал предложение или съгласие за предприемане на действия по налага не на дисциплинарно наказание.

Показанията на св. А. съдът няма да обсъжда , тъй като те касаят факти и обстоятелства по назначаване на ищцата, във връзка с приложение нормата на чл.29а ал.6 от ЗМСМА, които нямат никакво отношение към спора ,а в останалата си част представляват изложение становището на свидетеля по приложение на закона. Освен това ,видно от представените писмени доказателства - решението на ОбС за одобряване на общата численост и структура на Общинската администрация е от 25.01.2021 година и в него е предвидено звено „Общински съвет“ с две щатни бройки. Длъжностното разписание е одобрено от Кмета на Общината на 27.01.2021 година , а трудовия договор с ищцата е сключен на 1.02.2021 година.

При тази фактическа обстановка , съдът намира ,че предявените искове са основателни и следва да бъдат уважени ,като изцяло възприема изложените от първоинстанционния съд мотиви.

Действително последователна е съдебната практика , че ползване на отпуск е възможно единствено и само след надлежното разрешение на работодателя. За целта следва да бъде издадена заповед по смисъла на чл.173 от КТ и работодателя няма никакво задължение да уведомява работника за решението си относно неговата молба. В тежест на последния е да следи за становището на работодателя и едва при положителен отговор , материализиран в заповед да започне ползване на отпуск.

Съдът , прилагайки утвърдената съдебна практика е приел,че се касае за нарушение на трудовата дисциплина, тежко по своя характер, и съответно налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание е напълно оправдано в съответствие с разпоредбата на чл.189 от КТ.

В конкретния случай въззивната инстанция счита ,че в поведението на работодателя има елементи на недобросъвестност по смисъла на чл.8 ал.2 от КТ ,като се има предвид ,че и другата служителка , обслужваща ОбС е била уволнена в същия период / а те са само две/,с което всъщност се е целяло затрудняване раотата на ОбС , каквато ситуация цели да предотварати именно разпоредбата на чл.29 а ал.6 от ЗМСМА.

Въззивната инстанция споделя изцяло доводите на първоинстанционния съд ,за незаконосъобразност на наложеното дисциплинарно наказание именно , поради неспазването на нормата на чл.29а ал.6 от ЗМСМА.

Разпоредбата на чл.29а от ЗМСМА , приета през 2018 година предвижда

изрично задължението в структурата на общинската администрация да се създаде самостоятелно звено , което да осигурява дейността на ОбС. Това звено е на пряко подчинение на Председателя на ОбС и той е този ,които „утвърждава длъжностните характеристики, ръководи и контролира дейността на служителите в звеното. Оценяването на изпълнението на длъжността на служителите в звеното се извършва от председателя на общинския съвет.“/ал.4/.

Изключително императивен е текста на ал.6 на тази разпоредба , според който“ Служителите в звеното се назначават и освобождават от кмета на общината по предложение на председателя на общинския съвет. Кметът на общината **не може** да назначава или да освобождава служители в звеното, за които не е направено писмено предложение от председателя на общинския съвет.“

Смисълът и съдържанието на този текст се обясняват ,като се съобразят и мотивите към законопроекта за изменение на ЗМСМА .Целта на този текст е да се преодолеят проблемите в работата на ОбС, като в известна степен се „ограничават“ правомощията на работодателя – Кмета на Общината ,с цел поставяне в равнопоставено положение органите на местното самоуправление и предотвратяване на възможността за негативно влияние върху работата на ОбС.

Поради изложеното , съдът намира че доводите на ответника ,че този текст не се прилага при налагане на наказание „дисциплинарно уволнение“ са напълно несъстоятелни, още повече ,че именно на Председателя на ОбС е възложено ръководството и контрола по отношение на тези служители и съответно оценка на изпълнението на задълженията.

Като е предприел действия по налагане на дисциплинарно наказание по отношение на ищцата , служителка именно в звеното за обслужване на ОбС , пренебрегвайки правомощията на Председателя на ОбС , на когото закона е делегирал част от правомощията на работодателя, Кмета на Общината предприел тези действия незаконосъобразно и съответно наложеното дисциплинарно наказание, респективно прекратяването на трудовото правоотношение в резултат на налагането му, е незаконосъобразно и следва да бъде признато за такова и отменено.

Никакво отношение към спора няма твърдението ,че обективно невъзможно било участието на Председателя на ОбС в предприетите действия , тъй като той бил в отпуск – не е направен и опит за включването му в процедурата.

ЗМСМА се явява специален закон по отношение на КТ.

Съдът не споделя и доводите, че цитираната съдебна практика не била относима към спора ,като се има предвид разпоредбата на чл.281 т.3 от ГПК.

Като е постановил решение в този смисъл по иска по чл.344 ал.1 т.1 от КТ , съдът е постановил едно правилно решение и съответно уважил иска и по

т.2 възстановявайки ищцата на заеманата длъжност.

Установено е ,че за периода ,за който ищцата претендира обезщетение за оставането и без работа , тя не е работила по друг трудов договор / видно от копието на трудовата и книжка/.Размера на дължимото обезщетение е определен чрез заключение на експерт и съдът го възприема.

В диспозитива на решението е допусната фактическа грешка относно крайната дата на периода , за който се дължи обезщетение ,но тя не създава пречки за произнасяне на въззивната инстанция и може да бъде поправена от съда служебно или по инициатива на страната ,след произнасяне на въззивния съд.

Направено е възражение за прихващане от ответника със сумите , изплатени като обезщетение за неизползван отпуск. Доводи във връзка с това възражение не са изложени във въззивната жалба.

Съдът е отхвърлил възражението , приемайки ,че не е установено от доказателствата по делото , плащане на сума на основание чл.224 от КТ.В заключението на експерта е посочено, че такова обезщетение е начислено ,но няма данни по делото да е изплатено.

Правилността на не приемане на това възражение обаче се обосновава още с установената съдебна практика , според която при прекратяване на трудовото правоотношение, работодателят дължи на работника парично обезщетение по чл.224,ал.1 КТ за неизползувания годишен отпуск. При отмяна на заповедта за уволнение и възстановяване работника на заеманата длъжност не се дължи връщане на това обезщетение - трудовото правоотношение е било прекратено и обезщетението е изплатено законно; и практиката, отразена в Решение № 623 от 24.06.2002 г. по гр.д.№ 933 /2001 г., I. г.о. на ВКС, според което : Обезщетението за неизползван платен годишен отпуск по чл.224,ал.1 КТ се дължи безусловно към датата на уволнението и не е в зависимост от законосъобразното му извършване. При евентуално завръщане на работа работникът или служителят вече не може да претендира реалното ползване на отпуска. Отношенията между страните са уредени в съответствие с правата им към един предходен момент, т. е. въпросът за отпадането на правото не стои.

Обжалвано е и допуснатото предварително изпълнение ,като не са изложени конкретни доводи. Като се има предвид разпоредбата на чл.241 от ГПК , съдът приема ,че това обжалване е направено съответно на обжалване на решението.

Постановеното предварително изпълнение е правилно ,тъй като е утвърдена съдебната практика ,че обезщетение по чл. 225 КТ подлежи на предварително изпълнение, тъй като по естеството си представлява "обезщетение за работа" по смисъла на чл. 242, ал. 1 КТ.

По изложените съображения , съдът намира че постановеното решение е изцяло правилно и при условията на чл.272 от ГПК следва да бъде

потвърдено.

С оглед изхода на спора на ответницата се дължат сторените по делото разноски в размер на 750 лева ,изплатено адвокатско възнаграждение. Направено е своевременно искане за присъждането им и са представени доказателства за реалното им плащане.

Мотивиран от изложеното , Пазарджишки окръжен съд

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решение на Районен съд Пазарджик от 8.02.2023 година , постановено по гр. д.№ 2202 по описа на съда за 2022 година, с което е признато за незаконно и отменено уволнението на Й. А. З., ЕГН *****, от с. М.К., общ. Б. извършено със Заповед № 11/01.07.2022 г. на Кмета на общ. Б. - К.В. Възстановена е Й. А. З., ЕГН *****, от с. М.К., общ. Б. на длъжността специалист „обслужване на ОБС“ в общ. Б., която е заемала преди уволнението й със Заповед № 11/01.07.2022 г. на кмета на общ. Б. - К.В. по иск с правно основание чл.344, ал.1, т.2 КТ; Осъдена е Община Б., Булстат 000351558, с адрес гр. Б., ул. „Орфей“ № 4А, представлявана от К.В.– кмет да заплати на Й. А. З., ЕГН *****, от с. М.К., общ. Б., по иска с правно основание чл.344, ал.1, т.3 КТ, във вр. с чл.225, ал.1 КТ сумата от 5400 лева, представляваща сборът от обезщетението за оставяне без работа вследствие на незаконното уволнение за периода от 01.07.2022 г. до 31.12.2022 г., ведно със законната лихва от датата на предявяване на иска - 13.07.2022 г. до окончателното изплащане на вземането, съответно присъдени разноски и допуснато предварително изпълнение на решението по отношение на присъденото обезщетение.

Осъжда Община Б., Булстат 000351558, с адрес гр. Б., ул. „Орфей“ № 4А, представлявана от К.В.– кмет да заплати на Й. А. З., ЕГН *****, от с. М.К., общ. Б. сумата 750 лева – разноски пред въззивната инстанция.

Решението подлежи на обжалване с касационна жалба пред Върховен касационен съд в едномесечен срок , считано от 21.06.2023 година.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____