

# РЕШЕНИЕ

№ 1240

гр. П\*\*\*, 18.11.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – ПАЗАРДЖИК, XXVIII ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ,**  
в публично заседание на седми ноември през две хиляди двадесет и втора  
година в следния състав:

Председател: Мария Ненова

при участието на секретаря Мария Кузева  
като разгледа докладваното от Мария Ненова Гражданско дело №  
20225220102254 по описа за 2022 година

за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 357 във връзка с чл. 188, т. 2 от КТ –  
оспорване по съдебен ред на дисциплинарно наказание „предупреждение за  
ув\*\*\*нение“.

Ищцата Н. А. Г. твърди, че е назначена на длъжност „директор“ на ОУ  
„Х. С\*\*\*\*“ с. В\*\*\* д\*\*\* по силата на трудов договор от 09.09.2015 г. и  
Споразумение № РД 03-23/26.11.2018 г., сключено с ОУ „Х. С\*\*\*\*“ с. В\*\*\*  
д\*\*\*, представлявано от началника на РУО П\*\*\*.

На 19.01.2022 г., съгласно наложената практика, изпратила по имейл до  
РУО П\*\*\* заявление за п\*\*\*зване на платен отпуск, п\*\*\*агащ се за 2021 г., за  
периода от 25.01.2022 г. до 07.03.2022 г., ведно със заповед за заместване. Тъй  
като не получила отговор до 24.01.2022 г., на 25.01.2022 г. се свързала с отдел  
„Човешки ресурси“ и оттам ѝ изпратили имейл с прикачен файл. Въпреки, че  
потвърждението не било от официалния имейл на РУО, счела, че ѝ е дадено  
разрешение да ползва отпуск, а и практиката била такава, че никога не бил  
отказван отпуск. В следствие на 16.05.2022 г. началникът на РУО П\*\*\* ѝ  
върчил Заповед № РД-06.157/16.05.2022 г., с която ѝ било наложено  
дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“ за това, че не е  
изпълнявала служебните си задължения и не се явявала на работа на  
работното си място в сградата на училището за периода от 25.01.2022 г. до  
07.03.2022 г., считайки че в този период ползва платен годишен отпуск, без да  
е получила писмено разрешение от началника на РУО П\*\*\*, с което е  
нарушила трудовата дисциплина по смисъла на чл. 187, ал. 1, т. 1, т. 3 и т. 10

от КТ.

Счита, че наложеното ѝ дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“ е незаконосъобразно. На първо място сочи, че молбата ѝ е за ползване на отложен платен годишен отпуск за 2021 г. по смисъла на чл. 176, ал. 1, т. 2 от КТ, ползването на който работодателят е длъжен да осигури и ако работодателят не разреши ползването му, работникът има право да определи сам времето на ползване, като е длъжен да уведоми за това работодателя 14 дни предварително. Поради това счита, че единственото ѝ нарушение е неспазването на 14- дневния срок за ползване, но тежестта на това нарушение не обуславя степента на наложеното наказание.

На следващо място сочи, че е организирала отсъствието си от работа, определила е заместници и работният процес на училището по никакъв начин не е бил затруднен от нейното отсъствие. Също така поради инициирани редица проверки се наложило да ходи на работа и не била отсъствала за целия период, както се твърдяло в заповедта.

По изложените съображения моли да бъде отменено наложеното ѝ от началника на РУО П\*\*\* дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“ и да ѝ бъдат заплатени сторените по делото разноски.

Ангажира писмени и гласни доказателства.

В срока по чл. 131, ал. 1 от ГПК ответникът ОУ „Х. С\*\*\*\*“, с. В\*\*\*\* д\*\*\* чрез пълномощника си юрисконсулт Д., упълномощен от началника на РУО П\*\*\*, намира иска за допустим, но неоснователен.

Позовава се на първо място на изтекла погасителна давност, тъй като исковата молба е подадена два дни след изтичане на двумесечния срок по чл. 358, ал. 2 от КТ от връчване на заповедта за налагане на дисциплинарно наказание, а именно: 16.05.2022 г.

На следващо място посочва, че дисциплинарното производство е проведено при стриктно спазване на законовите изисквания. В тази насока твърди, че нарушението е констатирано с Констативен протокол № КМД-03-180/18.03.2022 г., подписан без възражения от ищцата, след извършена проверка от служители на РУО П\*\*\*. Изтъква, че служителят може да ползва платен годишен отпуск само след получаване на изрично разрешение от работодателя за това. Цитира съдебна практика в този смисъл. За установеното дисциплинарно нарушение началникът на РУО П\*\*\* бил уведомен с доклад с вх. № КМД-01-119/22.03.2022 г., като в същия било направено предложение на ищцата да бъде потърсена дисциплинарна отговорност. С писмо с изх. № РД-22-302/30.03.2022 г. от ищцата били изискани писмени обяснения, които тя представила на 04.04.2022 г. с вх. № РД-21-725/04.04.2022 г. След запознаване със становището на ищцата и с преписката от началника на РУО П\*\*\* била издадена Заповед № РД-06-157/16.05.2022 г. за налагане на дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“ на ищцата, връчена ѝ на същата дата срещу подпис.

Поддържа, че заповедта е издадена при спазване на изискванията на чл.

195, ал. 1 от КТ, като е подробно мотивирана.

Твърди, че при определяне на наказанието е отчетена тежестта на нарушението, обстоятелствата, при които е извършено, и поведението на служителя съгласно чл. 189, ал. 1 от КТ.

Спазени били и преклузивните срокове по чл. 194, ал. 1 от КТ за налагане на дисциплинарно наказание, а наложеното наказание било по-леко от предвидената в закона възможност за този вид нарушение на трудовата дисциплина съгласно чл. 190, ал. 1, т. 2 от КТ.

Признава, че на 19.01.2022 г. в РУО П\*\*\* по електронна поща е постъпило заявление от ищцата за ползване на 28 работни дни платен годишен отпуск за времето от 25.01.2022 г. до 07.03.2022 г., включително и заповед за определяне на заместник за периода на отсъствието. На 25.01.2022 г. на електронната поща на ищцата било изпратено писмо с изх. № РД-22-92/24.01.2022 г. от началника на РУО П\*\*\* за отстраняване на нередовности в молбата за отпуск, касаещи разминаване в броя на заявените дни отпуск и периода на ползване на отпуск. Въпреки, че писмото било получено на същата дата, ново заявление за отпуск не постъпило. В хода на извършената проверка ищцата обяснила, че се е запознала с постъпилото писмо от началника на РУО П\*\*\*, но поради невнимание и разсеяност е счела същото за разрешение за ползване на отпуск и започнала ползването на отпуска. На 28.02.2022 г. и 01.03.2022 г. ищцата разбрала, че има проблем с отпуска ѝ след проведена комуникация с РУО П\*\*\* във връзка с несъответствия при отразяване на отсъствията на ученици. От тогава до 07.03.2022 г. ищцата посещавала в работно време училището и участвала в училищните дейности, но документацията, в т.ч. издадените през периода от 25.01.2022 г. до 07.03.2022 г. заповеди на директора на училището, била подписвана от заместника. Също така във ведомостите за работна заплата на ищцата за месеците януари и февруари 2022 г. били начислени суми за платен годишен отпуск, какъвто на практика не бил разрешен.

Посочва, че в молбата за отпуск не било упоменато, че е заявено ползване на отпуск, който не е бил ползван до края на календарната година, за която се отнася. В тази връзки поддържа, че работодателят не е длъжен да разреши отложен или неизползван отпуск през първите 6 месеца от следващата календарна година, а едва пред второто шестмесечие служителят може сам да определи времето на ползване като уведоми за това работодателя не по-малко от 14 дни предварително. Посочва, че дисциплинарното наказание е наложено заради неявяване на работа, а не заради неспазване на 14-дневния срок по чл. 176, ал. 3 от КТ, както се твърди в исковата молба. Поради това намира за неотносими възраженията на ищцата за несъответствие между тежестта на нарушението и наложеното дисциплинарно наказание.

Възраженията на ищцата, че през периода на отсъствие е организираща работата в училището като е определила заместник, счита, че единствено

доказват, че през този период не се е явявала на работа и не е изпълнявала служебните си задължения. Твърди, че обстоятелството, че през първите дни на месец март 2022 г. ищцата е присъствала в училището, е било взето предвид при определяне на вида на дисциплинарното наказание.

По подробно изложените съображения моли за отхвърляне на иска и присъждане на юрисконсултско възнаграждение.

Ангажира писмени и гласни доказателства.

Съдът като взе предвид доводите на страните и прецени поотделно и в съвкупност доказателствата по делото намира за установено следното:

Между страните не е спорно, а и се установява от представеното по делото Споразумение № РД 03-23/26.11.2018 г., че ищцата заема длъжността „директор“ на ОУ „Х. С\*\*\*“, с. В\*\*\* д\*\*\*, общ. Септември.

На 19.01.2022 г. ищцата е изпратила до началника на РУО П\*\*\* по електронна поща заявление за ползване на 28 работни дни платен годишен отпуск по чл. 155 от КТ, считано от 25.01.2022 г. до 07.03.2022 г., включително, ведно с приложена заповед за заместване през този период.

На 25.01.2022 г. началникът на РУО П\*\*\* е изпратил до ищцата по електронна поща искане за уточняване и подаване на коректно попълнено заявление за отпуск, тъй като е установено, че има несъответствие между броя работни дни, посочени в заявлението, и действителния брой работни дни в периода от 25.01.2022 г. до 07.03.2022 г.

Със Заповед № РД-06-76/15.03.2022 г., издадена от началника на РУО П\*\*\*, е възложено извършване на проверка в ОУ „Х. С\*\*\*“, с. В\*\*\* д\*\*\* за установяване на изпълнение/неизпълнение на служебните задължения на директора на място в училище в периода от 25.01.2022 г. до 07.03.2022 г.

Извършената проверка е приключила с Констативен протокол № КМД-03-180/18.03.2022 г., съгласно който при проведен на 16.03.2022 г. разговор с ищцата на място в училището същата е заявила, че е счела получения на 25.01.2022 г. отговор от РУО П\*\*\* за разрешение за ползване на отпуска и е започнала ползването му, като едва на 28.02.2022 г. и 01.03.2022 г. е разбрала, че е имало проблем със същия. От прегледаните в училището документи било установено, че всички заповеди, издадени от директора през периода от 25.01.2022 г. до 07.03.2022 г., са били подписани от определения от директора заместник – Николинка Т\*\*\*, а отсъствието на директора от работа било потвърдено и от документите за начислени и изплатени месечни трудови възнаграждения на ищцата за месеците януари и февруари 2022 г. и направените удръжки за същия период.

За резултатите от извършената проверка началникът на РУО П\*\*\* е уведомен с доклад № КМД-01-119/22.03.2022 г.

С искане с изх. № РД-22-302/30.03.2022 г. от ищцата са поискани писмени обяснения във връзка с неизпълнение на служебните задължения и неявяване на работа в периода от 25.01.2022 г. до 07.03.2022 г.

На 01.04.2022 г. ищцата е представила писмени обяснения, в които е описала хронологията на подаване на заявлението за ползване на отпуск. Отрекла е да не е изпълнявала служебните си задължения. Посочила е, че на 25.01.2022 г. е била на работното си място до обяд, на 02.03.2022 г. лично подписала заповед на началника на РУО П\*\*\* за предстояща проверка и на 04.03.2022 г. отново била на работното си място до приключване на две проверки от експерти на РУО П\*\*\*.

Със Заповед № РД-06-157/16.05.2022 г., издадена от началника на РУО П\*\*\*, на основание чл. 188, т. 2 във връзка с чл. 187, ал. 1, т. 1, 3 и 10 от КТ на ищцата е наложено дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“ за това, че не е изпълнявала служебните си задължения и не се е явявала на работа в сградата на ОУ „Х. С\*\*\*\*“, с. В\*\*\* д\*\*\*, в периода от 25.01.2022 г. до 07.03.2022 г., включително, считайки, че в този период ползва платен годишен отпуск, но без да е получила писмено разрешение от началника на РУО П\*\*\* за ползването на такъв.

Свидетелката И\*\*\* В\*\*\* К\*\*, без родство и служебни отношения със страните, установява, че до месец юни 2022 г. е работила в ОУ „Х. С\*\*\*\*“, с. В\*\*\* д\*\*\*, като е завеждала входящата и изходяща кореспонденция, подготвяла е заповедите и отпуска на директора. Ищцата искала да ползва отпуск от 25.01.2022 г. до 07.03.2022 г. Поради това свидетелката изпратила до РУО П\*\*\* заявление за отпуск по образец. По принцип от РУО се получавал отговор, с който се разрешавал отпускът, а самата заповед за отпуск я изпращали след време или обикновено когато имали работа до П\*\*\*, я взимали срещу подпис. В този случай ищцата получила имейл от РУО и го занесла на свидетелката. Казала ѝ, че е объркала работните дни и да го прибере в досието ѝ. Счели писмото за одобрение на отпуска, защото не пишело, че не се разрешава. Докато ищцата била в отпуск, винаги, когато имали нужда и нещо не било в тяхната компетентност, ѝ се обаждали и я питали какво да правят и нямали проблеми.

Свидетелят В\*\*\* А\*\*\* Д\*\*\*, без родство с ищцата, установява, че работи като счетоводител в ОУ „Х. С\*\*\*\*“, с. В\*\*\* д\*\*\*. Тази година ищцата отсъствала поради ползване на отпуск. Докато я нямало, работният процес в училището се ръководел от Н\*\* Т\*\*\*, която била определена за неин заместник. Всичко вървяло съвсем обикновено до края на месец февруари, когато имало проблем с подаване на справка за отсъствие на ученици. Трябвало да се реагира и потърсили съдействие от ищцата по телефона, за да се реши проблемът. Ищцата посещавала училището по време на отпуска веднъж или два пъти във връзка с този въпрос и още два пъти във връзка с проверки от РУО по проект „Подкрепа за успех“ и „Образование за утрешния ден“. За периода на отпуск на ищцата било начислено трудово възнаграждение като за платен отпуск. За да ползва отпуск ищцата, подавала заявление до РУО, след което трябвало да ѝ разрешат. В случая от РУО оспорили броя на дните в отпуска, а не самото право на платен отпуск.

Свидетелката Р\*\*\* Славчева С\*\*\*-С\*\*\*, без родство и служебни отношения със страните, установява, че работи в РУО П\*\*\* като началник отдел АПФСИО. В началото на месец март във връзка с изясняване на отсъствията на ученици от ОУ „Х. С\*\*\*“, с. В\*\*\* д\*\*\* станало ясно, че директорът на училището не е бил на работа и ѝ било възложено да извърши проверка на място в училището за изясняване на това обстоятелство. На 16 март извършили проверка на място в училището, като проверили документи, доказващи изпълнението, респективно неизпълнението на задълженията на директора и провели разговор с ищцата. Установили, че в периода от 25.01.2022 г. до 07.03.2022 г. включително, ищцата не е изпълнявала служебните си задължения. Всички заповеди, издадени от училището през този период, били подписани със запетая от лице, определено от ищцата да я замества. От разчетно-платежната ведомост също се потвърдило, че на ищцата е изплатено възнаграждение за ползване на платен годишен отпуск по чл. 155 от КТ. В разговор ищцата споделила, че е подала заявление до РУО за ползване на платен годишен отпуск по чл. 155 от КТ за периода от 25.01.2022 г. до 07.03.2022 г. включително. В хода на проверката установили, че главният специалист „Човешки ресурси“ в РУО е установил разминаване на посочените работни дни, които ищцата е заявила, и периодът на отпуск, посочен в заявлението. Поради това началникът на РУО П\*\*\* с официално писмо до директора поискал уточняване и подаване на ново заявление за отпуск. При разговора ищцата споделила, че е счела това писмо за разрешение за ползване на заявления от нея платен отпуск и едва след комуникацията между експерти от РУО и заместващата я учителка е разбрала, че има някакъв проблем при ползването на отпуска. Тя потвърдила, че в този период не е била на работа, а е ползвала отпуск. Не било ставало въпрос, че отпускът е бил заявен като отложен такъв по реда на чл. 176 от КТ. Това ставало ясно и от самото заявление за ползване на отпуск, където бил цитиран чл. 155 от КТ. В хода на проверката било установено, че от РУО не е изпращано последващо одобрение за ползване на отпуск.

При така установените правнорелевантни факти съдът намира следното от правна страна:

Предмет на делото е конститутивен иск с правно основание чл. 357 във връзка с чл. 188, т. 2 от КТ за отмяна на наложено дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“.

Основателността на иска предполага незаконосъобразност на наложеното дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“. За да бъде отхвърлен искът, в тежест на ответника по делото е да установи при условията на пълно и главно доказване законосъобразността на наложеното дисциплинарно наказание, в т.ч. извършването от ищцата на описаното в заповедта за налагане на дисциплинарно наказание нарушение на трудовата дисциплина и съответствието на наложеното наказание с тежестта на дисциплинарното нарушение.

По фактите страните се спорят, а и те се установяват от събраните по делото писмени и гласни доказателства. От същите се установява, че на 19.01.2022 г. съгласно установената практика ищцата е подала до началника на РУО П\*\*\* заявление за ползване на 28 дни платен годишен отпуск за времето от 25.01.2022 г. до 07.03.2022 г., включително. На 25.01.2022 г. от началника на РУО П\*\*\* е постъпило писмо за уточняване на броя на заявените работни дни отпуск поради разминаване с действителните такива за посочения период и подаване на ново коректно попълнено заявление. След получаване на писмото ищцата е започнала ползването на поискания отпуск, като задълженията на директора са изпълнявани от посочения от нея заместник. Отсъствието на ищцата от работа през исковия период не се отрича от ищцата и се установява от събраните по делото писмени доказателства – фишове за работна заплата за месеците януари и февруари 2022 г., в които на ищцата е начислено възнаграждение за платен годишен отпуск за 4 работни дни през месец януари 2022 г. и за 20 работни дни през месец февруари 2022 г. Свидетелите К\*\* и Д\*\*\* също потвърждават, че през периода от 25.01.2022 г. до 07.03.2022 г. ищцата не се е явявала на работа в училището, освен няколко пъти по конкретни поводи, като служителите в училището са поддържали връзка с нея по телефона при необходимост от разрешаване на възникнали служебни проблеми.

При тези факти съдът намира, че ищцата е осъществила от обективна и субективна страна вмененото ѝ дисциплинарно нарушение по чл. 187, ал. 1, т. 1, 3 и 10 от КТ.

Съгласно чл. 173 от КТ платеният годишен отпуск се ползва от работника или служителя с писмено разрешение от работодателя. Съдебната практика е последователна в разбирането, че работникът или служителят може да започне ползването на платения годишен отпуск само след достигането до него на изявление за разрешение на работодателя, изразено писмено, т.е. само след като е узнал за това, докато той е длъжен да продължава да изпълнява задълженията си по трудовото правоотношение. Няма законова възможност за ползване на платен годишен отпуск без писмено разрешение от работодателя, нито задължение на последния да уведомява работника или служителя за отказа си да разреши ползването на отпуск за определен период от време. Неявяването на работа на служителя в периода, за който е отправил до работодателя искане за отпуск, без такъв да му е бил разрешен писмено, съставлява дисциплинарно нарушение, за което служителят носи дисциплинарна отговорност. В този смисъл са Решение № 542 от 23.08.2010 г. по гр.д. № 1767/2009 г., Решение № 418 от 17.08.2010 г. по гр.д. № 522/2009 г., IV г.о., Решение № 812 от 27.04.2011 г. по гр.д. № 198/2010 г., IV г.о., Решение № 44 от 15.02.2012 г. по гр.д. № 532/2011 г., I г.о., Решение № 142 от 03.05.2016 г. по гр.д. № 6286/2015 г., IV г.о. и други.

В случая не се твърди ищцата да е получила писмено разрешение за ползване на поискания платен годишен отпуск, нито по делото е представено такова. Напротив свидетелката Р\*\*\* С\*\*\*-С\*\*\* потвърждава, че при

проследяване на комуникацията между ищцата и началника на РУО не е открито последващо одобрение за ползване на отпуск. Единственият отговор от работодателя на заявлението за отпуск е искането за отстраняване на констатираните несъответствия в него и подаване на ново заявление, но това не може да се счете за разрешение за ползване на отпуск. След като не е получила писмено разрешение да ползва отпуск, ищцата е следвало да продължи да се явява на работа и да изпълнява служебните си задължения. Като не го е направила същата е извършила дисциплинарно нарушение по смисъла на чл. 187, ал. 1, т. 1 от КТ – неявяване на работа, по чл. 187, ал. 1, т. 3 от КТ – неизпълнение на възложената работа и по чл. 187, ал. 1, т. 10 от КТ – неизпълнение на други трудови задължения, предвидени в закони и други нормативни актове, в правилника за вътрешния трудов ред, в колективния трудов договор или определени при възникването на трудовото правоотношение.

Дисциплинарното нарушение е извършено виновно при форма на вина небрежност, тъй като ищцата не е положила дължимата грижа да се увери, че отпускът ѝ е разрешен писмено от работодателя и може да започне ползването му.

Обстоятелството, че преди да ползва отпуска ищцата е организираща работата в училището и е определила заместници, не променя факта, че е извършила нарушение на трудовата дисциплина, тъй като за това е достатъчен обективният факт, че не се е явявала на работа и не е изпълнявала лично и в пълен обем служебните си задължения, които с оглед характеристиката на трудовото правоотношение „*intuitu personae*“ не могат да се изпълняват от другиги.

Наложеното на ищцата дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“ съответства на вида и тежестта на извършеното дисциплинарно нарушение и на обстоятелствата, при които е извършено, тъй като се касае за тежко нарушение на трудовата дисциплина, извършено през продължителен период от време, за което разпоредбата на чл. 190, ал. 1, т. 2 от КТ предвижда дори дисциплинарно уволнение.

Ищцата се позовава на разпоредбата на чл. 176, ал. 3 от КТ, като твърди, че е заявила ползване на платен годишен отпуск, който не е ползвала през предходната година и има право сама да определи времето на ползването му, като уведоми за това писмено работодателя най-малко 14 дни предварително. Това възражение е неоснователно. Правото на работника или служителя сам да определи времето на ползване на отложен платен годишен отпуск или платен годишен отпуск, който не е ползван до края на календарната година, за която се отнася, възниква единствено при условията на чл. 176, ал. 3 във връзка с ал. 2 от КТ, а именно когато работодателят не е разрешил ползването на отпуска не по-късно от 6 месеца от края на календарната година, за която се полага отпускът. В този смисъл е Решение № 786 от 18.11.2010 г. по гр.д. № 1528/2009 г. на ВКС, IV г.о. В случая по делото няма данни ищцата да е



поискала да ползва платен годишен отпуск за предходна година и работодателят да е отказал ползването му, поради което не е налице хипотезата на чл. 176, ал. 3 от КТ. Също така от съдържанието на самото заявление за ползване на отпуск не се установява ищцата едностранно да е определила периода на ползване на отпуск по чл. 176, ал. 3 от КТ, а вместо това е посочила разпоредбата на чл. 155 от КТ. Всъщност твърдението за ползване на отложен или неизползван отпуск е въведено за първи път едва с исковата молба по настоящото дело, като ищцата не се е позовала на него нито при проверката от РУО П\*\*\* на място в училището, нито в обясненията, дадени по реда на чл. 193, ал. 1 от КТ, което потвърждава извода, че в случая не се касае за отпуск по чл. 176, ал. 3 от КТ.

По изложените съображения съдът намира, че наложеното на ищцата дисциплинарно наказание е законосъобразно, а предявеният иск за отмяната му е неоснователен и следва да бъде отхвърлен изцяло.

На основание чл. 78, ал. 8 от ГПК ищцата следва да заплати на ответника възнаграждение за юрисконсулт в минимален размер съгласно чл. 37 от ЗПрП във връзка с чл. 23, т. 4 от НЗПП, доколкото делото не се отличава с фактическа и правна сложност. Дължимата по делото държавна такса остава за сметка на съда по аргумент от чл. 78, ал. 6 във връзка с чл. 83, ал. 1, т. 1 от ГПК.

Така мотивиран и на основание чл. 235, ал. 2 от ГПК Районен съд – П\*\*\*

## **РЕШИ:**

**ОТХВЪРЛЯ** предявения от Н. А. Г., ЕГН \*\*\*\*\* от с. В\*\*\* д\*\*\*, общ. С\*\*\* обл. П\*\*\*, ул. „П\*\*\*” \*\*\* против ОУ „Х. С\*\*\*”, с. В\*\*\* д\*\*\*, ЕИК \*\*\*, седалище и адрес на управление: с. В\*\*\* д\*\*\*, общ. С\*\*\* обл. П\*\*\*, ул. „Т\*\*\*” \*\*\*, иск по чл. 357 във връзка с чл. 188, т. 2 от КТ за отмяна на дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“, наложено със Заповед № РД-06-157/16.05.2022 г., издадена от началника на РУО П\*\*\*.

**ОСЪЖДА** на основание чл. 78, ал. 8 от ГПК Н. А. Г., ЕГН \*\*\*\*\* от с. В\*\*\* д\*\*\*, общ. С\*\*\* обл. П\*\*\*, ул. „П\*\*\*” \*\*\* да заплати на ОУ „Х. С\*\*\*”, с. В\*\*\* д\*\*\*, ЕИК \*\*\*, седалище и адрес на управление: с. В\*\*\* д\*\*\*, общ. С\*\*\* обл. П\*\*\*, ул. „Т\*\*\*” \*\*\*, разноски за юрисконсулт в размер на 80 лв.

Решението може да се обжалва от страните пред Окръжен съд – Пазарджик в двуседмичен срок от съобщаването.

Препис от решението да се връчи на страните.

Съдия при Районен съд – Пазарджик: \_\_\_\_\_