

РЕШЕНИЕ

№ 92

гр. Бургас , 31.05.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – БУРГАС, III ВЪЗЗИВЕН ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ в
публично заседание на осемнадесети май, през две хиляди двадесет и първа
година в следния състав:

Председател: Росен Д. Парашкевов
Членове: Йорданка Г. Майска
РАДОСТИНА П. ПЕТКОВА

при участието на секретаря Жанета Д. Граматикова
като разгледа докладваното от РАДОСТИНА П. ПЕТКОВА Въззивно
гражданско дело № 20212100500709 по описа за 2021 година

Производството по делото е по реда на чл.258 и сл. вр. с чл. 310, ал. 1 и сл. ГПК и е образувано пред настоящата съдебна инстанция по повод въззивна жалба на въззивната ОБЩИНА НЕСЕБЪР, със седалище и адрес на управление: гр. Несебър, обл. Бургас, ул. „Еделвайс“ № 10, представлявана от кмета Николай Димитров против **решение от 260020 от 15.01.2021 г., постановено по гр. дело № 343/2020 г. по описа на РС- Несебър**, с което първоинстанционният съд е уважил предявените от ищеца Б. В. Д., ЕГН: *****, със съдебен адрес: гр. София, ул. „Денкоглу“ № 2, офис 1 – адв. Никола Кисов- САК искове с правно основание **чл. 344, ал. 1, т. 1- 3 вр. с чл. 225, ал. 1 от КТ и чл. 86 от ЗЗД, като е отменил** като незаконосъобразно уволнението на ищеца, извършено с предизвестие № Н1-0А10-2128 от 04.05.2020г. и заповед № 35 от 04.05.2020г., издадена от кмета на Община Несебър за прекратяване на трудовото правоотношение между страните, считано от 11.05.2020г. на основание чл.328, ал.1, т. 2, предл. 2 от КТ, **възстановил** е ищеца на заеманата преди уволнението длъжност „Г. с.-гр.О.“ в Дирекция „Устройство на територията, инвестиционно планиране, строителство и КС“, отдел „Устройство на територията“ към Община Несебър и е **осъдил** ответника да му заплати сумата в размер на **4233.83 лв.** - главница, представляваща обезщетение оставането му без работа, вследствие уволнението за период от 11.05.2020 г. до 23.10.2020 г., **ведно** със законната лихва върху главницата, считано от датата на предявяване на иска – 21. 05. 2020 г. до окончателното л изплащане. В полза на ищеца да присъдени направените по делото

разноски в размер на 1000 лв., а ответникът е осъден да заплати дължимата по уважените искиове държавна такса в размер на 269.35 лв.

Въззивната Община Несебър е изразила недоволство от обжалваното решение по съображения, че районният съд е постановил неправилно решение в противоречие с процесуалните норми и материалния закон. Твърди се, че уволнението е законосъобразно, поради което се счита за неправилен извода на съда за допуснати нарушения при извършения подбор, за което са изложени подробни доводи. Сочи се, че предмет на съдебен контрол е самото оценяване, но не и оценката, която не е оспорена от ищеца, нито пред работодателя, нито в исковата молба. Що се касае до оценката „4“, поставена на ищеца за работата му през предходната 2019г. въззивникът сочи, че същата е поставена в резултат на ежегодното годишно оценяване за работата на ищеца през 2019г. по реда на Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация /НУРОИСДА/ съгласно представените формуляри по чл. 19, ал. 1, т. 2 от същата наредба, и не представлява оценка, поставена от комисията по подбора. Счита, че посочения формуляр представлява официален свидетелстващ документ с обвързваща доказателствена сила, като дори и да се приеме, че се касае за частен свидетелстващ документ, тъй като същият носи подписа на ищеца, при оспорване именно ищецът носи доказателствената тежест. На следващо място въззивникът счита, че тази оценка от годишното оценяване през 2019г. е взета предвид от комисията за подбора при поставяне на точките по критерия „Обща оценка на индивидуалното изпълнение“, поради което се оспорват като неправилни изводите на съда, че е нужно работодателя да представи доказателства за обосноваването ѝ. Твърди се също така, че съдът неправилно е кредитирал показанията на св. Х.Я. – к. на Община Обзор, по съображения, че същият е нямал преки впечатления за изпълнение на трудовите задължения на ищеца, тъй като макар мястото на работа на последния да е в гр. Обзор, двамата нямали функционална зависимост помежду си. По гореизложените съображения, подробно развити във въззивната жалба се иска отмяна първоинстанционното съдебно решение и постановяване на ново, с което исковите да бъде отхвърлени. В съдебно заседание, въззивникът чрез упълномощения си процесуален представител поддържа въззивната си жалба и моли за уважаването ѝ. Претендира присъждане на юрисконсултско възнаграждение

В срока по чл.263, ал.1 ГПК въззиваемия –ищец Б. В. Д., чрез упълномощения си по делото процесуален представител е депозирал писмен отговор, в който изложил съображения за неоснователност на подадената въззивна жалба. Счита, че решението на районният съд е правилно и законосъобразно. Сочи, че правилно районният съд е приел, че прекратяването на трудовото правоотношение е незаконосъобразно, поради допуснати нарушения на извършения преди уволнението подбор. В съдебно заседание, въззиваемия чрез упълномощения си процесуален представител поддържа писмения си отговор и моли за потвърждаване на обжалваното решение. Претендира присъждане на разноските по делото.

След извършена на основание чл.267, ал. 1 от ГПК проверка, съдът намира, че въззивната жалба е депозирана в законоустановения двуседмичен срок по чл.259, ал. 1 от ГПК и от легитимирано лице с правен интерес от обжалването, поради което е допустима.

Страните не са направили доказателствени искания по смисъла на чл. 266, ал. 2 и ал. 3 и чл. 267, ал. 2 от ГПК.

Бургаският окръжен съд, при служебната проверка на обжалваното решение, извършена на основание чл.269 от ГПК, не установи съществуването на основания за нищожност или недопустимост на същото, поради което намира, че то е валидно и допустимо. Като взе пред вид събраните по делото доказателства, становищата на страните и като съобрази закона намира за установено от фактическа и правна страна следното:

Предявени са искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1- 3 вр. с чл. 225, ал. 1 от КТ и чл. 86 от ЗЗД за признаване за незаконосъобразно и отмяна на уволнението на ищеца, извършено с предизвестие № Н1-0А10-2128 от 04.05.2020г. и заповед № 35 от 04.05.2020г., издадена от кмета на Община Несебър за прекратяване на трудовото правоотношение между страните, считано от 11.05.2020г. на основание чл.328, ал.1, т. 2, предл. 2 от КТ, за **възстановяване на** ищеца на заеманата преди уволнението длъжност „Г. с.-гр.О.“ в Дирекция „Устройство на територията, инвестиционно планиране, строителство и КС“, отдел „Устройство на територията“ към Община Несебър и за **осъждане на** ответника да заплати на ищеца сумата в размер на **4233.83 лв.** - главница, представляваща обезщетение оставането му без работа, вследствие уволнението за период от 11. 05. 2020 г. до 23. 10. 2020г., **ведно** със законната лихва върху главницата, считано от датата на предявяване на иска – 21. 05. 2020 г. до окончателното и изплащане.

С обжалваното решение, районният съд изцяло е уважил предявените искове. Приел е, че са допуснати нарушения в извършения подбор по реда на чл. 329 от КТ, тъй като не били посочени конкретни факти и обстоятелства, които са мотивирали работодателя да постави оценка 4 /при максимална 1/ на ищеца. Счел е, че този пропуск е пречатствал възможността за извършване на проверка от съда за обективното съответствие на оценката с действителните качества на работника. По тези съображения е направил извод, че упражнението подбор е опорочен, което от своя страна е довело до незаконосъобразност на атакуваната заповед за уволнение на ищеца на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 от КТ.

С оглед самостоятелна преценка на събраните по делото доказателства и направените в жалбата оплаквания настоящата съдебна инстанция намира въззивната жалба за основателна по следните съображения:

По делото не е спорно, а и от данните по делото е установено, че ищецът е дългогодишен служител на Община Несебър, като считано от 09.11.2017г. е заемал длъжността „Г. с.-гр.О.“ в Дирекция „Устройство на територията, инвестиционно планиране, строителство и КС“, отдел „Устройство на територията“ към Община Несебър.

С предизвестие от 04.05.2020г., връчено на ищеца на 07.05.2020г., кметът на Община Несебър го е уведомил, че поради приета нова структура на общинската администрация на община Несебър съгласно решение № 103, прието с протокол 6 от 24.04.2020г. на Общински съвет Несебър и въз основа на извършен подбор, на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. второ вр. с чл. 326, ал. 2 от КТ от КТ прекратява трудовото му правоотношение в едномесечен срок от връчването на предизвестията. Без да спазва срока на даденото предизвестие с атакуваната заповед № 35 от 04.05.2020г. кметът на Община Несебър е прекратил трудовото правоотношение, считано от 11.05.2020г. на основание чл.328, ал.1, т. 2, предл. 2 от КТ. Заповедта е връчена на ищеца на 08.05.2020г. срещу подпис.

По делото не се спори за наличието на фактическото основание в заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение – реалното съкращаване на щата по смисъла на

чл. 328, ал.1, т. 2, предл. второ от ЗЗД, което се установява от представеното решение № 103, прието с протокол № 6 от 24.04.2020г. на Общински съвет Несебър, с което работодателят е взел оперативното и неподлежащо на съдебна преценка решение за съкращаване на щатната численост на служителите от 9 на 6 броя на длъжност „Г. с.“ в отдел „Устройство на територията“ към Община Несебър, в който работи ищеца съгласно приложеното длъжностно разписание от 01.05.2020г.

С оглед обстоятелството, че извършеното съкращаване в щата касае намаляване на щатната численост на няколко щатни бройки на еднородни длъжности, в изпълнение на задължението си по чл. 329 от КТ работодателят е извършил подбор измежду всички служители, заемащи длъжността „Г. с.“ в отдел „УТ“ на ответната община Несебър с цел да уволни тези от тях, които са с най-ниска квалификация и работят най-некачествено.

По делото е представената заповед № 428/29.04.2020 г., с която по нареждане на кмета на Община Несебър е създадена комисия за извършване на подбор на служителите във връзка с утвърденото ново щатно разписание, което е в сила от 01.05.2010 г., като е разпоредено при съкращението на три от общо деветте щатни бройки за подлежащите на съкращаване длъжности „Г. с.“ в отдел „ТУ“ комисията да извърши подбор между работниците и служителите, заемащи тази длъжност по следните критерии: критерият „повисока квалификация“, определящ се от образователния ценз / 50т. за средно –специално образование, 80т. за висше бакалавър и 100т. за висше магистър/ и трудовия стаж /максимум 30 т. – по една точна за всяка пълна година трудов стаж/, при съответен коефициент според броя работници, имащи идентична специалност, критерият „работят по-добре“, определящ се от обща оценка за индивидуално изпълнение на длъжността от последната атестация от 5 до 1, където най-ниската оценка е 5, а най- високата – 1, и от придвижване на преписките в срок и в съответствие с изискванията с точкова система от 0 до 20т., с указания оценяването по горепосочените критерии да се извърши за периода от 01.01.2019г. до 31.03.2020г.

Ищецът твърди, че работодателят е злоупотребил с правото на подбор, като е оставил на работа лица с по-малка от неговата квалификация и опит, а не по-добре работещите и по –квалифицираните от него, като излага съображения, че е „нарочен“ за уволнение още през 2017г. по политически и междуличностни причини. Ищецът счита, че при извършването на подбора работодателят не е съобразил трудовия му стаж и обстоятелството, че е с най-голям опит в неговия отдел, както и отличното изпълнение на трудовите му функции, довело до възлагане на допълнителни задачи и функции, в т.ч. по представляване на община Несебър по различни проекти и по заместване на кмета на Община Обзор съгласно заповеди, издадени за периода от 2012г. до 2017г. Сочи също така, че не е взето предвид, че за целия период на осъществяване на трудовата си дейност в община Несебър ищецът не е извършил нито едно нарушение на трудовата дисциплина, като счита, че уволнението му е тенденциозно, няма общо с основанието по чл. 328, ал. 1, т. 2 от КТ и е извършено поради причини от междуличностни и политически характер, свързани с кмета на община Несебър. С оглед направените оспорвания, въпреки липсата на задължение за писменото му документиране, в тежест на работодателят е да докаже с всички допустими доказателствени средства, че подборът е извършен законосъобразно при спазване на критериите на чл. 329 от КТ, както и да докаже истинността на отразените в протокола за подбора обстоятелства. Досежно доказателствената тежест при оспорване на истинността на посочените в протокола за подбор обстоятелства следва да се отбележи, че същият представлява частен свидетелстващ документ по смисъла на ГПК, тъй като обективира констатациите на комисията по зададените от работодателя критерии за подбор. Независимо, че протокола носи и подписа на ищеца, последният няма доказателствена тежест да докаже фактическото съответствие между данните в протокола и обективната действителност, тъй като неговия

подпис изразява единствено изявлението му, че е запознат с протокола. Доказателствена тежест за тези обстоятелства носи работодателят.

За установяване законността на извършения подбор ответникът е ангажирал писмени и гласни доказателства.

За извършения подбор е съставен протокол от 30.04.2020г., с който назначената от работодателя комисия съобразно дадените ѝ указания и посочените критерии е оценила всички девет служители на длъжността „Г. с.“ в отдела „УТ“ и съобразно получените резултати е предложила да бъдат прекратени трудовите правоотношения с лицата, получили най-ниски резултати, класирани на последните три места, между които и ищецът, който е на 7-мо място с оценка 113.2т. При съпоставка с данните по делото настоящата инстанция констатира, че дадената на ищеца оценка по критерия „по-висока квалификация“, включващ образование и стаж, съответства на фактическото положение, тъй като същият има завършено средно-специално образование с профил „Строителство“ – за което се следват 50 точки и има стаж от 12 години, за който се следват 12 точки. По отношение на критерият „работят по-добре“ работодателят е установил оценяване според резултата от общата оценка за индивидуално изпълнение на длъжността от последната атестация, където 1 е най-високата оценка, а 5 е най-ниската оценка, както и оценяване на работата на служителите по предвижване на преписките в срок и в съответствие с изискванията на закона. Що се касае до оценката от последната годишна атестация за всички служители, участващи в подбора такава се явява тази от годишната им атестация от 2019г. Видно от приложените формуляри, представляващи приложение номер 3 към чл. 19, ал. 1, т. 2 от Наредбата за условията и реда за оценяване изпълнението на служителите в държавната администрация на всички девет служители заемащи длъжността „Г. с.“ в ответната община е извършено оценяване, като на един от тях е дадена оценка 2 /съответстваща на 75т./, на петима от тях е дадена оценка 3 /съответстваща на 50т./, а на ищеца и останалите двама служители са дадени оценки 4 /изпълнението на отговаря напълно на изискванията, необходимо е подобрене/, за които са дадени съответно по 25 точки. По критерия за оценяване на работата на служителите по предвижване на преписките в срок и в съответствие с изискванията на закон с изключение на един служител за всички останали служители, в т.ч. и за ищеца е посочено, че не са установени забавени или не в съответствие с изискванията преписки.

По делото са разпитани св. Х.Я.- к. на Община Обзор, Ж.Г. – н. отдел „УТ“ при община Н. и Р.М. – н. отдел „Човешки ресурси и ТРЗ“ при община Н.. В показанията си св. Я. е посочил, че за периода от 2011г. до 2017г. ищецът, заедно с останалите служители на отдел „УТ“, работещи с изнесено работно място в гр. Обзор са били на негово и на Директора на отдел „УТ“ функционално подчинение. От показанията на този свидетел се установява, че ищецът обучавал новопостъпилите служители, и като служител с голям опит обикновено останалите му колеги са се обръщали за помощ към него. Свидетелят е заявил, че знае, че през 2018г. или 2019г. е имало случай на изгубена преписка за проект, за който като виновен бил посочен ищеца, но се оказало, че впоследствие проекта бил намерен и не се установило наличие на вина у някой от служителите с изнесено работно място в гр. Обзор.

В показанията си св. Г. сочи, че като началник отдел „УТ“ при община Несебър и пряк ръководител на ищеца всяка година е извършвала годишно оценяване на служителите от Община Несебър в горепосочения отдел, като пред годините оценката на ищеца е била различна според нивото на справяне с работата и наличието на допуснати пропуски. Свидетелката заявява, че през 2018г. на ищеца е дадена по-висока оценка, защото се е справял по-добре, а през 2019г. – оценката му е била по-ниска, поради констатирани пропуски в работата му. Св. Г. сочи, че не е информирала кмета на Община Обзор за пропуските на ищеца, поради обстоятелството, че за този период /2018 и 2019г./ той не е бил

на негово подчинение, както и, че не ѝ е известно кметът на Община Несебър да е имал негативно отношение към ищеца. По делото е разпитана и св. М. - началник отдел „Човешки ресурси и ТРЗ“ при община Несебър, участвала в извършения подбор, като в показанията си тя заявява, че по единия от зададените критерии съгласно указанията в заповедта на кмета на община Несебър комисията е ползвала годишните оценки на служителите по последната им атестация от 2019г., дадени от техните преки ръководители, в случая – св. Г., без комисията да прави нова допълнителна оценка по тези атестации.

След проверка за законосъобразното упражняване на правото на подбор, районният съд е приел, че същият е опорочен поради липса на изложени от комисията по подбора фактически обстоятелства за дадената на ищеца оценка 4 от годишната му атестация за 2019г. Действително основателни са оплаванията в жалбата, че конкретно такива фактически твърдения не са наведени от ищеца в исковата молба. Независимо от това обаче, съдът има задължение да извърши служебна проверка за законосъобразното упражняване на правото на подбор на работодателя, което в случая се е превърнало в негово задължение поради съкращаване на няколко от щатните бройки за заеманата от ищеца длъжност. Тъй като това задължение произтича от императивната правна норма на чл. 329 от ГПК, за чието спазване съдът следи служебно, настоящата инстанция намира, че като е изложил мотиви досежно нуждата от посочване на фактически обстоятелства за дадената на ищеца оценка 4 от годишната му атестация, районният съд не е допуснал нарушение на процесуалните правила. Въпреки това обаче настоящата инстанция не споделя направения в тази връзка извод на районния съд, по следните съображения:

Съгласно Тълкувателно решение № 3 от 16.01.2012 г. на ВКС по т. д. № 3/2011 г., ОСГК, преценката на работодателя по чл. 329 от КТ- кой от работниците и служителите има по-висока квалификация и работи по-добре подлежи на съдебен контрол в производството по иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ при упражняването, на който съдът проверява, основават ли се приетите от работодателя оценки по законовите критерии по чл. 329 от КТ на действително притежаваните от работниците и служителите квалификация и ниво на изпълнение на възложената работа, в рамките на направеното от ищеца оспорване. В случая ищецът реално не е оспорил установените при извършване на подбора критерии, в т.ч. и наличието на съответствие между дадената му оценка и притежаваните от него квалификация и опит, а е навел съображения, че тези негови стаж, квалификация и опит не са взети предвид от работодателя при подбора, като същия е извършен тенденциозно с цел уволнението му по политически и междуличностни причини. Тъй като същността на подбора е да се извърши преценка и съпоставяне между качествата на работници или служители, изпълняващи еднакви трудови функции, извършването му е с целта да останат на работа тези, които по-пълно отговарят на критериите на закона - ниво на изпълнение на трудовите задължения и професионална квалификация. Право на работодателя е да определи кой работи по-добре и има по-висока квалификация. Затова с цел да не се превърне това право в злоупотреба в чл. 329 от КТ законодателят е посочил общо критериите за оценка без да определя тяхната тежест. Преценката по кои показатели да бъде извършен подборът за всяка специфична дейност е предоставена изцяло на работодателя и не може да бъде контролирана от съда. Съдът може да проверява само обективното съответствие на оценката по приетите от работодателя показатели с действителните качества на работника.

В случая от данните по делото се установява, че работодателят е извършил подбора при посочените два критерии „по-висока квалификация“ и „работи по-добре“ при ясно определени еднакви правила и точково оценяване на служителите. Досежно оценката от

годишната атестация на служителите за предходната 2019г. следва да се отбележи, че същата представлява обективен критерий за нивото на изпълнение на трудовите задължения на участващите в подбора служители, в т.ч. и на ищеца, като видно от приложените формуляри за 2019г. оценката на всеки от оценяваните служители е обоснована чрез излагане на конкретни обстоятелства за нея, а в методиката за оценяване при подбора работодателят ясно е посочил и приложил спрямо всички оценявани служители начинът за точкуване на оценките от атестациите. Ето защо настоящата инстанция намира за основателни оплакванията в жалбата, че при подбора няма необходимост от допълнителна обосновка на оценката от атестацията от 2019г. чрез излагане на фактически обстоятелства за нея от комисията по подбора, тъй като такива вече се съдържат в самата атестация, като наред с това следва да се отбележи, че тази оценка за 2019г. няма данни изобщо да е била оспорена от ищеца, както пред работодателя, така и в исковата молба. Наред с това обстоятелството, че за периода от 01.01.2019г. до 31.03.2020г., който е бил обект на проверка от комисията по подбора, съгласно дадените от работодателя критерии от събраните по делото доказателства не се установи ищецът да е работил по-добре от останалите оценени с по-високи оценки.

В тази връзка що се касае до доказанията на св. Я.- к. на община Обзор въззивният съд намира за основателни оплакванията в жалбата, че показанията му досежно работата на ищеца за периода, включен в подбора не е следвало да се кредитат от първоинстанционния съд. Този извод следва от обстоятелството, че по делото е установено, че ищецът е бил функционално подчинен на кмета на община Обзор за периода до 2017г., като след това той вече не е на негово подчинение и няма наблюдения върху работата му в т.ч. и за периода 01.01.2019- 31.03.2020г. Останалите свидетелски показания също не доведоха до извод, разколебаващ изложеното е протокола за подбор, а напротив в показанията си св. Г.- пряк Н. на ищеца е посочила, че именно констатираните от нея пропуски в работата на ищеца е довело до поставяне на по-ниска оценка за годишната му атестация за 2019г., за разлика от по-високите оценки в предходните години.

На следващо място що се касае до твърденията на ищеца, че подбора бил опорочен, защото работодателят не бил взел предвид големия опит, възлаганите замествания за периода от 2012 до 2017г. и липсата на дисциплинарни нарушения, следва да се отбележи, че оценяване по такива критерии не са въведени от работодателя. В тази връзка следва да се отбележи, че работникът или служителят може да може да притежава качества и умения, които работодателят да не цени или да не счита полезни и важни за ефективното изпълнение на възложената работа. Затова доказването на такива качества е без значение за законността на подбора, ако съществуването им не е включено от самия работодател сред показателите за подбор, какъвто е процесния случай. Ето защо работодателят няма задължение при извършване на подбор да използва като показатели непременно сочените от ищеца обстоятелства, още повече, че що се касае до заместванията на кмета на Община Обзор, същите се отнасят за периода до 2017г., в който ищецът е бил на функционално подчинение на кмета на Община Обзор.

По гореизложните съображения настоящата съдебна инстанция намира, че в случая са изпълнени всички законови изисквания при извършването на подбор. Установи се, че същият е извършен по зададените от работодателя критерии съгласно изискванията на чл.

329 от КТ, за които критерии се установи, че са еднакво приложени спрямо всички оценявани служители и няма данни на някой от тях, в т.ч. и на ищеца да е дадена оценка, несъответстваща на фактическото положение съобразно зададените от работодателя критерии и показатели. С оглед доказателствената тежест, която носи в тази насока работодателят проведе пълно и успешно доказване на съответствието на дадените на ищеца оценки с действителните му качества, на базата на събрана както за него, така и за останалите участници в подбора обоснована информация и съобразно установените със заповедта за провеждане на подбора правила и критерии.

Предвид горното съдът намира извършения подбор за законосъобразен, което означава, че в случая работодателят е упражнил надлежно правото си да прекрати трудовото правоотношение с ищеца поради соченото в заповедта за уволнение основание - съкращение в щата и поради класирането на ищеца на седмо място от общо деветимата служители, заемащи същата длъжност, т.е. попадайки сред лицата, подлежащи на съкращаване. Затова съдът счита, че работодателят е прекратил трудовото правоотношение с ищеца законосъобразно, като на работа са останали работниците, получили по-висока комплексна оценка по двата законови критерия, съгласно чл. 329 от КТ.

Ето защо предявеният иск за признаване незаконността на уволнението следва да бъде отхвърлен като неоснователен, още повече, че по делото не се твърди, нито се установи наличието на неспазена по отношение на ищеца евентуална закрила на някое от основанията посочени в императивната норма на чл. 333 от КТ.

Установената законосъобразност на уволнението на ищеца води до като последица и до неоснователност на претенциите по чл. 344, ал. 1, т. 2 и т. 3 вр. с чл. 225, ал. 1 от КТ и чл. 86 от ЗЗД- за възстановяване на ищеца на заеманата от него преди уволнението длъжност и за обезщетение поради незаконно уволнение, ведно със законната лихва, както и за присъждане на направените от ищеца разноски по делото.

Поради несъвпадане на крайните изводи на двете инстанции се налага отмяна на първоинстанционното решение, уважаващо предявените искове по чл. 344, ал. 1, т. 1- 3 вр. с чл. 225, ал. 1 от КТ и чл. 86 от ЗЗД, в т.ч. и в частта, с която в тежест на ответника е възложено заплащане на дължимите по делото държавни такси и разноски, като вместо него следва да бъде постановено ново, с което предявените искове следва да се отхвърлят като неоснователни.

На основание чл. 78, ал. 3 от ГПК поради изцяло отхвърляне на исковете в полза на въззивника- ответник следва да се присъдят направените по делото разноски и пред двете инстанции – за платена държавна такса за въззивно обжалване в размер на 134.68 лв. и юрисконсултско възнаграждение по НЗПП в двете инстанции в общ размер от 200 лв.

Мотивиран от горното, Бургаският окръжен съд

РЕШИ:

ОТМЕНЯ изцяло решение от 260020 от 15.01.2021 г., постановено по гр. дело №

343/2020 г. по описа на РС - Несебър, като вместо него **ПОСТАНОВЯВА:**

ОТХВЪРЛЯ иските на Б. В. Д., ЕГН: *****, със съдебен адрес: гр. София, ул. „Денкоглу“ № 2, офис 1 – адв. Никола Кисов - САК срещу ответната ОБЩИНА НЕСЕБЪР, БУЛСТАТ: 000057122, със седалище и адрес на управление: гр. Несебър, ул. „Еделвайс“ № 10, представлявана от кмета Николай Димитров с правно основание **чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 вр. с чл. 225, ал. 1 от КТ и чл. 86 от ЗЗД** за признаване за незаконно и за отмяна като такова на уволнението му на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. второ от КТ – поради съкращаване в щата, считано от 11.05.2020г., извършено с предизвестие № Н1-0А10-2128 от 04.05.2020г. и заповед № 35 от 04.05.2020г., издадена от кмета на Община Несебър, за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност „Г. с.-гр.О.“ в Дирекция „Устройство на територията, инвестиционно планиране, строителство и КС“, отдел „Устройство на територията“ към Община Несебър и за осъждането на ответната Община Несебър да му заплати сумата в размер на 4233.83 лв. - главница, представляваща обезщетение оставането му без работа, вследствие уволнението за период от 11. 05. 2020 г. до 23. 10. 2020 г., ведно със законната лихва върху главницата, считано от датата на предявяване на иска – 21.05.2020 г. до окончателното ѝ изплащане, в т.ч. и в частта за присъждане в полза на ищеца на направените по делото в първата инстанция разноски в размер на 1000 лв. и за осъждане на ответника да заплати дължимата в полза на бюджета на съдебната власт по сметка на НРС държавна такса върху уважените искове в размер на 269.35 лв.

ОСЪЖДА Б. В. Д., ЕГН: *****, със съдебен адрес: гр. София, ул. „Денкоглу“ № 2, офис 1 – адв. Никола Кисов - САК **ДА ЗАПЛАТИ** на ОБЩИНА НЕСЕБЪР, БУЛСТАТ: 000057122, със седалище и адрес на управление: гр. Несебър, ул. „Еделвайс“ № 10, представлявана от кмета Николай Димитров на основание чл. 78, ал. 3 от ГПК сумата от общо 134.68лв., представляваща направените разноски за платена държавна такса за въззивно обжалване, както и юрисконсултско възнаграждение по НЗПП в двете инстанции в общ размер от 200 лв.

Решението може да се обжалва с касационна жалба пред Върховния касационен съд в едномесечен срок от връчването му на страните.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____