

# РЕШЕНИЕ

№ 1807

гр. Варна , 18.12.2020 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – ВАРНА, IV СЪСТАВ** в публично заседание на седми декември, през две хиляди и двадесета година в следния състав:

Председател: Ивелина М. Събева  
Членове: Константин Д. Иванов  
Мая Недкова

Секретар: Веска П. Петрова

като разгледа докладваното от Константин Д. Иванов Въззивно гражданско дело № 20203100503429 по описа за 2020 година

за да се произнесе, съобрази следното:

Производството е по реда на Глава Двадесета от ГПК.

Образувано е по въззивна жалба на община Девня, подадена чрез процесуален представител, срещу Решение № 260009/02.09.2020 год., постановено по гр. дело № 303/2020 год. по описа на РС-Девня, с което са уважени предявени от С. М. М. от с. Падина, община Девня против община Девня обективно кумулативно съединени иски по чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 от КТ, като е признато за незаконно и е отменено уволнението ищцата С. М. М., извършено със Заповед № 74/24.03.2020 г. на Кмета на община Девня, област Варна, с която е прекратено, на основание „съкращаване на щата“ трудовото ѝ правоотношение, считано от 24.03.2020 год. и С. М. М. е възстановена на заеманата преди уволнението длъжност "технически сътрудник" в Община Девня, област Варна.

В жалбата са наведени оплаквания, че решението е неправилно и незаконосъобразно. Оспорен е изводът на съда, че в случая освен предварителното разрешение по чл. 333, ал. 1, т. 1 от КТ на Инспекцията по труда е било необходимо и предварително разрешение на Инспекцията по труда, предвидено в хипотезата на чл. 330, ал. 1, т. 4 от КТ. Не е съобразено обстоятелството, че ищцата, като майка на дете до тригодишна възраст, попада под закрилата, установена в чл. 333, ал. 1, т. 1 КТ, тази закрила е преодоляна с поисканото от работодателя и дадено от инспекцията по труда разрешение за уволнението на ищцата преди прекратяване на трудовото ѝ правоотношение, при което и уволнението ѝ е законосъобразно. Навежда, че майка на дете до тригодишна възраст, включително и когато ползва отпуск по чл. 164 КТ за отглеждане на дете до навършване на 2 год. възраст попада под закрилата на чл. 333, ал. 1, т. 1 КТ и именно на това основание следва да е поискано и съответно и дадено предварителното разрешение за уволнение, което в случая е сторено.

Поради изложеното счита, че уволнението на ищцата е законно, а изводът на първоинстанционния съд в обратен смисъл е неправилен.

Отправено е искане за отмяна на решението и за постановяване на друго, с което исковите да бъдат отхвърлени, ведно с присъждане на сторените в двете инстанции съдебни разноски.

В писмен отговор с бланкетно съдържание, подаден в срока по чл. 263, ал. 1 ГПК, насрещната страна С. М. М. от с. Падина, община Девня, чрез процесуален представител, оспорва жалбата, счита обжалваното решение за правилно и настоява да бъде потвърдено.

В съдебно заседание въззивникът, чрез процесуален представител, поддържа жалбата си.

В съдебно заседание въззиваемата, чрез процесуален представител, оспорва жалбата, счита решението за правилно и настоява да бъде потвърдено. Претендира присъждане на разноски.

Съдът съобрази следното:

Предявени са искове по чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 от КТ.

В исковата си молба ищцата С. М. М. от с. Падина, община Девня навежда следните твърдения:

Въз основа на трудов договор, скл. на 04.11.2015 год. и допълнително споразумение от 04.05.2016 год., ищцата е изпълнявала длъжността „технически сътрудник“ в община Девня. Със Заповед № 74/24.03.2020 год. на кмета на община Девня, връчена ѝ на 24.03.2020 год., трудовото правоотношение на ищцата е прекратено, на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ. Като причина за прекратяване на трудовото ѝ правоотношение в заповедта е посочено „съкращаване на щата“. Ищцата счита, че уволнението ѝ е незаконно като излага следните основания:

Заповедта за уволнението ѝ е издадена по време на майчински, т. е., уволнена е по време на ползван от нея отпуск по чл. 164 КТ за отглеждане на дете до навършване на 2 - годишната му възраст.

Заповедта не е мотивирана, не са изложени мотиви – липсва конкретно обосноваване в какво се изразява съкращаването именно на щатната бройка, която е заемала ищцата, а в заповедта е посочено само в цифрово изражение основанийето за прекратяване на трудовия ѝ договор. Липсата на мотиви в заповедта лишава ищцата от възможността да се защити срещу уволнението.

Твърди още, че съкращаването на щата е фиктивно, а не реално. След уволнението на ищцата е назначен друг служител, който да изпълнява същите задължения като ищцата, но формално е назначен на друга длъжност.

По тези съображения ищцата счита, че уволнението ѝ е незаконно.

В съответствие с наведените твърдения са и отправените искания – за отмяна на уволнението на ищцата като незаконно и за възстановяване на предишната ѝ работа. Петендира и присъждане на сторените разноски.

В писмен отговор, подаден в срока по чл. 131 ГПК, ответникът – община Девня, чрез процесуален представител, оспорва исковите, счита, че уволнението на ищцата е законно. Заповедта за уволнение е достатъчно мотивирана, налице е пълно съответствие между

причината за прекратяване на трудовото правоотношение на ищцата и правната норма – чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ, посочена в заповедта. Навежда, че законът изисква подробни мотиви само при заповедите, с които се налага дисциплинарно наказание „уволнение“. При уволнение на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ е достатъчно да се посочи основаниято за уволнение и правната норма, под което е подведено, както е сторено и в случая. Ответникът твърди още, че е поискал и е получил предварително разрешение от Инспекцията по труда, съгласно чл. 333, ал. 1, т. 1 от КТ за уволнението на ищцата. Излага, че е налице реално съкращаване на щата, извършено е от надлежен орган, с оглед на което е спазена предвидената процедура за законосъобразно прекратяване трудовото правоотношение на ищцата.

По тези съображения счита, че уволнението на ищцата е законно, а исковете ѝ по чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 КТ са неоснователни и настоява да бъдат отхвърлени.

В съдебно заседание ищцата, чрез процесуален представител поддържа исковете си.

В съдебно заседание ответникът, чрез процесуален представител, оспорва исковете, поддържа писмения си отговор.

Съдът, като прецени събраните по делото доказателства и взе предвид становищата и доводите на страните, прие за установено следното от фактическа страна:

Не е спорно между страните, а това се установява и от съдържащите се в личното трудово досие на ищцата доказателства, че въз основа на трудов договор № 496/04.11.2015 год. и допълнително споразумение № 129/04.05.2016 г., ищцата е работила на длъжността „технически сътрудник“ в Отдел „Административно, информационно и правно обслужване“ („АПИО“) към Дирекция „Административно-правна, финансово-стопанска, информационно и административно обслужване“ в Община Девня.

Видно от представения препис-извлечение от Протокол № 14 от заседанието на 27.01.2017г. на Общински съвет – град Девня, с Решение № 217 са одобрени общата численост и структура на Общинска администрация - Девня и длъжностно разписание на Общинска администрация – Девня, съгласно което в отдел „Административно, информационно и правно обслужване“ са предвидени три бройки за длъжността „технически сътрудник“ и една бройка за длъжността „технически сътрудник ОБС“. В изпълнение на решението на ОБС-Девня, със Заповед №1002-51 от 15.02.2017г. на Кмета на Община Девня е утвърдено длъжностното щатно разписание и общата численост и структура на Общинска администрация – Девня съгласно Решението № 217 по протокол № 14/27.01.2017г. на ОБС – Девня, считано от 15.02.2017г.

Видно от представения препис-извлечение от Протокол № 46 от заседанието на 29.01.2019г. на ОБС – Девня, с Решение № 568 са одобрени промени в общата численост и структура на Общинска администрация – Девня, и ново длъжностно разписание на Общинска администрация – Девня, според което длъжността „технически сътрудник ОБС“ от отдел „Административно, информационно и правно обслужване“, се променя на „шофьор“, като са предвидени 4 щатни бройки за длъжността „технически сътрудник“, в отдел „Административно, информационно и правно обслужване“, към Дирекция „Административно, информационно и правно обслужване“.

Със Заповед №1002-69 от 15.02.2019г. на кмета на Община Девня е утвърдено длъжностното щатно разписание и общата численост и структура на Общинска администрация – Девня съгласно Решението № 568 по протокол № 46/29.01.2019г. на ОБС Девня, считано от 15.02.2019г.

Видно от представения препис-извлечение от Протокол № 3 от заседанието на 31.12.2019г. на Общински съвет – град Девня с Решение № 34 е одобрена общата численост

и структура на Общинска администрация - Девня, съгласно длъжностно разписание на Общинска администрация - Девня всички щатни бройки за длъжността „технически сътрудник в отдел „Административно, информационно и правно обслужване,, към Дирекция „Административно, информационно и правно обслужване,, са закрити, създадени са нови длъжности „специалист правни въпроси,,; „специалист деловодство“; „специалист ГРАО“; „специалист архив, обреди и ритуали,,; „специалист връзки с обществеността,,.

Със Заповед № 1002-17 от 23.01.2020г. на кмета на Община Девня са утвърдени длъжностното щатно разписание и общата численост и структура на Общинска администрация – Девня съгласно Решението № 34 по протокол №3/31.12.2019г. на О БС -Девня, считано от 23.01.2020г.

Според Устройствния правилник на Община Девня, утвърден със Заповед № 1002-50 на 07.02.2020г. на кмета на общаната, в състава на Дирекция „Административно, информационно и правно обслужване,, влиза отдел „Административно, информационно и правно обслужване,,; Дирекцията осигурява технически дейността на органите на местната власт и на останалите дирекции и извършва дейности по административно обслужване на гражданите, физическите и юридическите лица, същата изпълнява следните функции: административно обслужване и гражданска регистрация, информационно обслужване, правно обслужване, връзки с обществеността и протокол, организационно обслужване на Общински съвет.

Със Заповед № 75/30.01.2020г. на кмета на община Девня, на основание чл. 164, ал. 1 КТ на ищцата С. М. М. е разрешено да ползва платен отпуск за отглеждане на дете до 2 г. от 30.01.2020 г. до 22.01.2021 г.

Видно от удостоверение за раждане, издадено от община Девня, ищцата е майка на детето Й. Й. М., родена на 23.01.2019 год.

С изявление, обективизирано в писмо с изх. № 24 00-27/07.02.2020г. кметът на Община Девня е поискал от Инспекцията по труда – Варна разрешение на основание чл. 333, ал. 1, т. 1 от КТ за прекратяване на трудовото правоотношение на С. М. М. на длъжност „технически сътрудник“, поради съкращаване на щата на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ.

С изявление, обективизирано в писмо с изх. № 20008081/13.02.2020г. Дирекция „Инспекция по труда,, Варна е дала предварително разрешение на община Девня (в качеството ѝ на работодател) за прекратяване на трудовото правоотношение със С. М. М. на длъжност „технически сътрудник“ на основание чл. 333, ал. 1 , т. 1 КТ.

На 24.02.2020 год. на ищцата е връчено едномесечно предизвестие, изд. от кмета на общината, за прекратяване на трудовия ѝ договор № 496/04.11.2015 год., в което е посочено, че „цитираният трудов договор следва да бъде прекратен на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, считано от 24.03.2020 год, съгласно дадено съгласие с изх. № 2000808/13.02.2020 год. от Дирекция „Инспекция по труда“ със седалище Варна.“.

На 24.03.2020 год. на ищцата е връчена и Заповед № 74/24.03.2020 год., изд. от кмета на общината, с която на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ, считано от 24.03.2020г. е прекратено трудовото ѝ правоотношение. Като причини за прекратяване на трудовото правоотношение в заповедта са посочени: „съкращаване на щата“.

На същата дата – 24.03.2020г., на ищцата е била връчена и заповед № 9/24.03.2020г. за прекратяване, считано от 24.03.2020г., на разрешения ѝ със заповед № 75/30.01.2020г. платен отпуск за отглеждане на дете до навършване на 2 – годишната му възраст.

Видно от длъжностната характеристика за длъжността «технически сътрудник» в

отдел «Административно-информационно и правно обслужване» Дирекция «Административно – правна; финансово – стопанска, информационно и административно обслужване» в общинска администрация Девня, основната цел на длъжността е да работи за подобряване на административното обслужване на населението от с. Падина, а преките задължения за длъжността включват: следи и своевременно прилага всички настъпили изменения в действията нормативна уредба, касаеща услуги по ГРАО; извършва своевременно и срочно услугите и да подава обратна информация; издава удостоверения по Наредба № РД-02-20-6/24.04.2012 год. за издаването на удостоверения въз основа на регистъра на населението; участва в организационно – техническата подготовка на изборите.

Видно от трудов договор № 6/24.03.2020 год., скл. между Ж. Ж. Р. и община Девня, Ж. Р. е назначена в община Девня на длъжността «инспектор», сектор «Екология и чистота». Съгласно длъжностната характеристика за длъжността «инспектор» в сектор «Инспекторат» отдел «Екология и чистота» в община Девня, областта на дейност на посочената длъжност е контрол по опазване на околната среда, а преките задължения за длъжността включват: извършване на ежедневни проверки за изхвърляне на отпадъци, заустване на отпадъчни води, добив на инертни материали, контрол върху състоянието на зелените площи, проводимостта на речните корита, незаконна сеч на дървета, състояние на съоръжения и друга контролна дейност във връзка със спазването на нормативните изисквания за опазването на околната среда съставя констативни протоколи с предписания за отстраняването им. Извършва проверки на място по постъпили молби и сигнали за нарушения, жалби, възражения и др., изготвя отговори на постъпилите сигнали и жалби. Извършва ежедневни проверки и осъществява текущ контрол на организираното сметосъбиране, сметоизвозване, поддържане на чистотата на тротоарните площи пред жилищните сгради, при констатиране на сериозни нарушения и замърсяване информира съответните инстанции за вземане на незабавни мерки. Възлага и контролира изпълнението на поставените задачи на работещите по програми.

От показанията на свидетелката Ж. Ж. Р. (работи в община Девня) се установява следното: До назначаването на свидетелката на работа на 24.03.2020 г. на длъжността «инспектор» е замествала ищцата по делото, работила е в с. Падина, трудовите ѝ задължения се изразявали в издаване на удостоверения за настоящ и постоянен адрес, входиране на писма и приемане на кореспонденция. След назначаването ѝ като инспектор към сектор «Екология» с работно място в кметството на с. Падина трудовите ѝ функции са свързани с извозването на битовия боклук и транспортирането на разделните отпадъци, озеленяване, почисване и извозване на строителните отпадъци, не изпълнява функции, свързани с ГРАО. Функциите, свързани с ГРАО изпълнява кметския наместник. Замествала е кметския наместник на с. Падина в случаите, когато същият е бил в отпуск.

От показанията на свидетеля Г. Б. М., без родство и дела със страните, се установява, че в периода от 1983г. до 1995г. е работил като кмет на с. Падина. Според свидетеля ищцата е правела това, което прави понастоящем и свидетелката Ж. Ж. Р.. Описва случай на погребение на свой роднина, при който свидетелката Ж. Ж. Р. е извършила опелото.

От показанията на свидетелката Г. Х. Р., без родство и дела със страните, се установява следното: Свидетелката Ж. Ж. Р. е замествала ищцата С. М. А., когато последната е излязла в майчински. Заявява, че свидетелката Ж. Ж. Р., е назначена като еколог, но върши и другата работа. Свидетелката предполага че функциите по ГРАО ги изпълнява кметицата, но не е много запозната.

С оглед така установеното от фактическа страна се налагат следните правни изводи:

По иска по чл. 344, ал. 1, т. КТ:

Съгласно чл. 328, ал. 1, т. 2, предложение второ от КТ, работодателят може да прекрати трудовия договор като отправи писмено предизвестие до работника или служителя в сроковете по чл. 326, ал. 2 от КТ при съкращаване в щата. „Съкращаване в щата” по смисъла на чл. 328, ал.1, т. 2, предл. второ от КТ означава намаляване, премахване в бъдеще на отделни бройки от утвърдения общ брой на работниците и/или служителите. При съкращаване в щата е необходимо решението за съкращаването в щата, респ. и утвърждаването на новото щатно разписание, да е извършено от лицето или органа, който има право да извършва такива промени; необходимо е също съкращението на щата да е извършено преди уволнението.

В случая решението за съкращаването на щата е взето от компетентния за това орган – от Общинския съвет – гр. Девня, който със свое решение от 31.12.2019г. е приел новата структура и общата численост на Общинската администрация – гр. Девня, съобразно правомощията си по ЗМСМА. С приемането на новата структура на общинската администрация на община Девня, са премахнати всички щатни бройки за длъжността „технически сътрудник“ в отдел „Административно, информационно и правно обслужване“, Дирекция „Административно, информационно и правно обслужване“.

Поради това и възраженията на ищцата, че решението за съкращаването на щата е извършено от некомпетентен орган е неоснователно.

Трудовото правоотношение на ищцата е прекратено на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 от КТ. В случая прекратяването е настъпило с изтичане на срока на предизвестieto (чл. 335, ал. 2, т. 1 КТ), връчено на ищцата на 24.02.2020 год., и е факт от деня, следващ изтичането на този срок (25.03.2020 год.). Издадената Заповед № 74/24.03.2020 год. има декларативен характер, тя само констатира прекратяването на трудовия договор, което както се посочи е настъпило с изтичането на срока на писменото предизвестие.

В случаите, в които трудовият договор се прекратява с предизвестие релевантните основания за уволнението са тези, които са посочени в предизвестieto, защото именно предизвестieto е определящо за прекратяването на трудовото правоотношение.

Установено е по делото, че в предизвестieto, връчено на ищцата на 24.02.2020 год., като основание за прекратяване на трудовия ѝ договор е посочено чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ, т. е., посочено е правното основание чрез цитиране на правната норма, въз основа на което се прекратява трудовото правоотношение на ищцата, без да е конкретизирано по коя от двете хипотези на чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ е прекратен трудовия ѝ договор. При уволнение на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ е достатъчно позоваването на правната норма, въз основа на която се извършва уволнението. Дори и работодателят да не е конкретизирал по коя от двете хипотези прекратява трудовия договор на работника/служителя в акта, с който прекратява трудовото правоотношение, съответно работникът да не е узнал за точната хипотеза за прекратяване на трудовия му договор по [чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ](#), уволнението не може да бъде отменено като незаконно само на това основание. В тези случаи правото на защита на работника не е нарушено, тъй като той разполага с възможността да оспори настъпването и на двете основания, всяко съобразно особените му изисквания. В този смисъл е и практиката на ВКС на РБ – напр. Решение № 205/02.08.2013 год. по гр. дело № 1244/2012 год. на ВКС на РБ, IV г. о., ГК.

От приложените към исковата молба доказателства и от поддържаната от ищцата в хода на производството защитна позиция се установява по несъмнен начин, че основаниято за уволнението ѝ е било известно – трудовият ѝ договор е бил прекратен поради съкращаване щата, при което и правото ѝ на защита не е било накърнено.

Поради изложеното възраженията на ищцата, че заповедта за уволнението ѝ била немотивирана и липсата на мотиви в заповедта я лишавала от възможността да се защити

срещу уволнението настоящият състав намира за неоснователни.

Възражението на ищцата, че не е налице реално съкращаване на щата, тъй като след уволнението ѝ е бил назначен друг служител (свидетелката Ж. Ж. Р.), който да изпълнява същите задължения като тези на ищцата, но формално бил назначен на друга длъжност, съдът намира за неоснователни поради следното:

„Съкращаване на щата” по смисъла на чл. 328, ал.1, т. 2, предл. второ от КТ означава намаляване, премахване в бъдеще на отделни бройки от утвърдения общ брой на работниците и/или служителите.

Според трайно установената съдебна практика (напр. Решение № 184/02.06.2011 г. на ВКС на РБ по гр. д. № 803/2010 г., IV г. о., ГК; Решение № 498/13.01.2012 год. на ВКС на РБ по гр. д. № 1561/2010 г., IV г. о., ГК и др.) съкращаване в щата има, както при намаляване на бройките работници/служители, така и само при реална промяна на трудовите функции на съществуващите бройки по щатното разписание.

Установено е по делото, че съгласно приетото от ОбС-Девня ново щатно разписание на общинската администрация в община Девня всички щатни бройки за длъжността „технически сътрудник в отдел „Административно, информационно и правно обслужване,, към Дирекция „Административно, информационно и правно обслужване,, са били закрити. При изследване на длъжностните характеристики на съкратената длъжност, която е заемала ищцата – „технически сътрудник“ в отдел „Административно, информационно и правно обслужване,, към Дирекция „Административно, информационно и правно обслужване,, в община Девня и длъжността „инспектор“ в сектор «Инспекторат» отдел «Екология и чистота» в община Девня, на която длъжност е била назначена свидетелката Ж. Ж. Р., е видно, че няма никакво съпадение в трудовите функции между двете длъжности. Обстоятелството, че свидетелката Ж. Радева изпълнява и други функции, извън тези по длъжностната характеристика за длъжността, на която е назначена, е без значение и не обосновава извод, че съкращаването на щата е фиктивно, а не реално.

По възражението на ищцата за нарушаване на разпоредбата на чл. 333, ал. 1 КТ съдът намира следното:

Съгласно разпоредбите на чл. 333, ал. 1, т. 1 и т. 4 КТ в случаите по чл. 328, ал. 1, точки 2, 3, 5 и [11](#) и [чл. 330, ал. 2, т. 6](#) КТ работодателят може да уволни само с предварително разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай работничка или служителка, която е майка на дете до 3-годишна възраст (чл. 333, ал. 1, т. 1 КТ) и работник или служител, който е започнал ползуването на разрешения му отпуск (чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ).

Нормата на [чл. 333, ал. 1 от КТ](#) е императивна. Под „всеки отделен случай“ по смисъла на чл. 333, ал. 1 КТ се има предвид не само всеки отделен работник и/или служител, който принадлежи към някоя от категориите на закриляните работници и служители по чл. 333, ал. 1, 3 и 4 КТ, а също и всяко основание за закрила при уволнение. Когато спрямо един работник/служител са налице повече от едно основание за закрила, всяко основание за закрила следва да бъде преодоляно поотделно по реда, предвиден в него. В този смисъл е и съдебната практика – Решение по гр. дело № 238/2001 г. на ВКС на РБ, III-то г. о.; Решение № 1328/10.01.2004 г. по гр. дело № 604/2002 г. на ВКС на РБ, III-то г. о.; Решение № 1339/22.01.2009 г. по гр. д. № 1494/2005 г. на ВКС на РБ, II – ро г. о. и др.

В случая не е спорно по делото, че към момента на връчване на предизвестието за прекратяване на трудовия договор на ищцата на дата 24.02.2020 год. същата се е ползвала от предварителната закрила при уволнение на две основания – като майка на дете до 3-годишна възраст и като работник/служител, който е започнал ползуването на разрешен отпуск, в

случая отпуск по чл. 164 КТ за отглеждане на дете до навършване на 2 – годишната му възраст. Не е спорно също, че към датата на връчване на уведомлението за прекратяване на трудовия договор на ищцата на дата 24.02.2020 год. работодателят не е искал и съответно липсва предварително дадено разрешение от Инспекцията по труда по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ за уволнението на ищцата.

Неспазването на предварителната закрила по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ при уволнението на ищцата има за последица отмяна на уволнението и като незаконно – чл. 344, ал. 3 КТ.

По тези съображения искът по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ е основателен и подлежи на уважаване.

С оглед основателността на обуславящия иск, основателен е и иска по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ – за възстановяване на ищцата на предишната работа.

Наведените във въззивната жалба доводи, че в случая не било необходимо предварително разрешение от Инспекцията по труда и за преодоляване на закрилата при уволнение по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ, тъй като ищцата, като майка на дете до тригодишна възраст, включително и когато ползва отпуск по чл. 164 КТ за отглеждане на дете до навършване на 2 – годишната му възраст, попада под закрилата на чл. 333, ал. 1, т. 1 КТ и именно на това основание следва да е поискано и съответно и дадено предварителното разрешение за уволнение, което в случая е сторено, при което и уволнението и е законно, настоящият състав намира за неоснователни по следните съображения:

Основанията за предварителна закрила при уволнение по чл. 333, ал. 1, т. 1 и по т. 4 от КТ са различни, тъй като са предвидени за закрила на различни категории работници/служители. Закрилата по т. 1 обхваща работници и служители, които са социално по-слаби, а закрилата по т. 4 е предвидена за работници/служители заради упражняваните от тях към момента на уволнението им права – ползване на разрешен отпуск, като видът на отпуска е без значение.

Когато работник или служител се ползва от предварителна закрила при уволнение по чл. 333 КТ на повече от едно основание, тя следва да бъде преодоляна за всяко едно основание поотделно по реда, предвиден за съответното основание за закрила, т. е., в тези случаи предварителната закрила при уволнение е кумулативна – в този смисъл е правната доктрина („Коментар на Кодекса на труда“, В. Мръчков, Кр. Средкова, А. Василев, изд. Сиби, София, 2007 год., стр. 950), а също и съдебната практика, цитирана по – горе в настоящото решение. Това се обяснява с обстоятелството, че предварителната закрила при уволнение е институт с ярко изразен социален характер и всяко от основанията за закрила има своето социално оправдание и цел – било поради това, че определена категория работници/служители са социално по-слаби (чл. 333, ал. 1, т. 1-3 КТ), или се нуждат от засилена закрила заради правата, които упражняват (чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ) или пък заради функциите, които изпълняват (чл. 333, ал. 1, т. 5 и т. 6 и ал. 3 КТ). В случаите, в които работник или служител се ползва от предварителна закрила при уволнение по чл. 333 КТ на повече от едно основание, това означава, че неговото трудово положение е социално уязвимо на повече от едно основание, което именно обуславя и необходимостта всяко от основанията за предварителна закрила при уволнение да бъде преодоляно поотделно.

В обобщение обжалваното решение е правилно и следва да бъде потвърдено.

При този изход от делото, разноски на въззивника не се присъждат.

С оглед изхода от делото, отправеното искане и представените доказателствата, в полза на въззиваемата С. М. М. следва да се присъдят разноски за настоящата инстанция в размер на 500 лева за заплатено адвокатско възнаграждение за един адвокат.



Водим от горното, съдът

## РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА изцяло Р ешение № 260009/02.09.2020 год., постановено по гр. дело № 303/2020 год. по описа на РС-Девня;

ОСЪЖДА община Девня, представлявана от кмета на общината, да заплати на С. М. М. ЕГН \*\*\*\*\* от с. Падина, община Девня, Варненска област, на основание чл. 78, ал. 1 ГПК, сумата от 500 лева (петстотин лева) – разноси за настоящата инстанция, съставляващи заплатено адвокатско възнаграждение за един адвокат.

Решението подлежи на обжалване с касационна жалба при условията на чл. 280, ал. 1 от ГПК пред ВКС на РБ в **едномесечен срок**, който започва да тече от **21.12.2020 год.**, съгласно чл. 315, ал. 2 ГПК.

Председател: \_\_\_\_\_

Членове:

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

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