

РЕШЕНИЕ

№ 110

гр. Благоевград, 02.03.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – БЛАГОЕВГРАД, IV ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в публично заседание на първи март през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Атанас И.ов

при участието на секретаря Лилия Мл. Дренкарска
като разгледа докладваното от Атанас И.ов Гражданско дело № 20221210102515 по описа за 2022 година

и за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството е образувано по искова молба от Т. Г. К., ЕГН *****, чрез адв. Е. П., **против** БД „Спортни имоти“, БУЛСТАТ 0000246950258, представлявано от Др. Ст..

Навежда се в молбата, че на 04.03.2020 г. между Т. Г. К. с ЕГН ***** и БЮДЖЕТНА ДЕЙНОСТ "СПОРТНИ ИМОТИ" с код по БУЛСТАТ: 0000246950258 е сключен Трудов договор № 36/ 04.03.2020 г., по силата на който е възникнало валидно трудово правоотношение, като ищеца е приел да изпълнява длъжността „хигиенист“ с код по НКПД 91120004, като в договора е определено месечното възнаграждение на служителя и са посочени всички други, изискуеми от Закона права и задължения на страните по него.

Твърди се, че с Допълнително споразумение № 32/ 26.01.2022 г., подписано към горепосочения трудов договор и считано от 01.02.2022 г., страните по него са изменили определеното основно месечно трудово възнаграждение, което ще възлиза на 760,00 лева. Това е и размерът на последното получено от ищцата брутно трудово възнаграждение.

Навежда се, че няколко месеца след подписването на посоченото допълнително споразумение, ищеца е получила от работодателя си „Искане за предоставяне на информация по чл. 333 от КТ“. В тази връзка и доколкото при БД „Спортни имоти“ е налице действащ колективен трудов договор, на 16.06.2022 г. изпълняващият длъжността „Областен координатор на КНСБ за Благоевград“ С. Хр. е изпратила до Кмета на Община Благоевград и до Директора на БД „Спортни имоти“ Уведомително писмо, с което детайлно е изложила съображенията на синдикалната организация във връзка с евентуални предстоящи структурни промени. В писмото е посочено още и че при евентуално прекратяване на трудовото правоотношение на ищеца, следва да бъдат съобразени разпоредбите на чл. 333, ал. 3 и ал. 4 от КТ. Работодателят не е взел никакво отношение по

изпратеното писмо.

Твърди се, че на 04.08.2022 г. ищеца е получил Предложение от Директора на БД „Спортни имоти“, с което същата е уведомена за възможността ѝ да започне работа в друго общинско предприятие. В отговор на така направеното предложение, на 05.08.2022 г., ищеца е изразила становище, в което е посочила, че не са ѝ известни основни факти с правно значение във връзка с евентуалното преназначаване, като в допълнение е посочила и че КНСБ не е дало съгласие за прекратяване на действащото ѝ трудово правоотношение, по аргумент от разпоредбите на чл. 333, ал. 3 и ал. 4 от КТ. Въпреки посоченото, на 29.08.2022 г., на служителя е връчено предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение, с което същият е уведомен, че трудовият договор ще бъде прекратен с изтичане на уговорения срок.

Навежда се, че със Заповед № 225/ 31.08.2022 г. и на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предложение второ от Кодекса на труда, работодателят е прекратил трудовото правоотношение на ищеца, считано от 01.09.2022 г. Видно от издадената Заповед за прекратяване, като причина за прекратяването на трудовия договор е посочено „поради съкращаване на щата“.

Прави се довод, че извършеното със Заповед N 9 225/31.08.2022 г., издадена от работодателя БЮДЖЕТНА ДЕЙНОСТ "СПОРТНИ ИМОТИ" с код по БУЛСТАТ: 0000246950258, прекратяване на трудовото правоотношение на ищеца е незаконно и същото следва да бъде отменено.

Поддържа се, че при прекратяването на трудовото правоотношение работодателят не се е съобразил с разпоредбите на чл. 333, ал. 3 и ал. 4, както и с разпоредбите на действащия на територията на предприятието колективен трудов договор. Нарушението на посочените правни норми представлява самостоятелно основание за отмяна на уволнението като незаконно по аргумент от чл.344, ал.3 от КТ. Навежда се, че в посочената правна норма е установено, че в случаите по чл. 328, ал. 1, точки 2, 3, 5, 11 и чл. 330, ал. 2, т. 6, работодателят може да уволни работник или служител, който е член на синдикално ръководство в предприятието, на териториален, отраслов или национален ръководен избран синдикален орган, през времето, докато заема съответната синдикална длъжност и до 6 месеца след освобождаването му, само с предварителното съгласие на синдикален орган, определен с решение на централното ръководство на съответната синдикална организация.

В настоящия случай работодателят БД „Спортни имоти“ не е предприел каквито и да било действия по получаването на предварително съгласие на синдикалния орган, в случая орган на КНСБ. В същото време директорът на бюджетната дейност е запознат с обстоятелството, че ищеца е синдикален член /Председател на организацията,/ както и че на територията на БД „Спортни имоти“ действа Колективен трудов договор от 10.05.2021 г. Този факт се установява безспорно от действащия на територията на работодателя колективен трудов договор, както и от изпратеното до Директора на БД „Спортни имоти“ Уведомително писмо от 16.06.2022 г.

Поддържа се, че според постоянната съдебна практика, неполучаването на предварителното съгласие на синдикалното ръководство за уволнението на служителя - синдикален член, поради съкращаване в щата, е предпоставка за обявяване на уволнението за незаконно само на това основание, по аргумент от разпоредбата на чл. 344, ал.3 от КТ – сочи се *Решение № 181 от 17.01.2019 г. по го. д. № 843 / 2018 г. на Върховен касационен съд. 3-то го. Отделение.*

Прави се довод, че уволнението на Т. Г. К., извършено със Заповед № 225/31.08.2022 г. на Директора на БД „Спортни имоти“, е незаконно и следва да бъде отменено на основание чл.333, ал.3 от Ю" във вр. с чл.344, ал.3 от КТ.

Навежда се, че в чл. 333, ал. 4 от КТ е установено, че когато това е предвидено в колективния трудов договор, работодателят може да уволни работник или служител поради съкращаване на щата или при намаляване на обема на работата след предварителното съгласие на съответния синдикален орган в предприятието. Както вече е посочено, на територията на БД „Спортни имоти“ действа Колективен трудов договор от 10.05.2021 г. В чл.17, ал.1 от КТД е предвидено, че работодателят може да уволни работник или служител поради съкращаване в щата или при намаляване на обема на работата, след предварителна консултация със синдикалната организация. Граматическото и логическото тълкуване на нормата от КТД водят до обоснован правен извод, че „предварителната консултация“ по своята правна същност представлява „предварително съгласие“ от страна на синдикалната организация. Поддържа се, че въпреки че Директорът на БД „Спортни имоти“ е наясно с обстоятелството, че на територията на предприятието действа КТД, същият не е предприел каквито и да било действия, които по своята същност да представляват изпълнение на задълженията му по сключения и действащ КТД. Преди уволнението на ищеца, работодателят изобщо не е информирал синдикалната организация за взетото си решение, а именно да прекрати трудовия договор на доверителката ми поради съкращаване в щата. Прави се довод, че уволнението на Т. Г. К., извършено със Заповед № 225/31.08.2022 г. на Директора на БД „Спортни имоти“, е незаконно и следва да бъде отменено и на основание чл.333, ал.4 от КТ във вр. с чл.344, ал.3 от КТ.

Поддържа се, че съгласно чл. 222, ал. 1 от КТ, при уволнение поради закрИ.е на предприятието или на част от него, съкращаване в щата, намаляване обема на работа, спиране на работата за повече от 15 работни дни, при отказ на работника или служителя да последва предприятието или неговото поделение, в което той работи, когато то се премества в друго населено място или местност, или когато заеманата от работника или служителя длъжност трябва да бъде освободена за възстановяване на незаконно уволнен работник или служител, заемал преди това същата длъжност, работникът или служителът има право на обезщетение от работодателя. Обезщетението е в размер на brutното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа, но за не повече от 1 месец. В същата разпоредбата е установено, че с КТД може да се предвижда обезщетение за по-дълъг срок. Видно от нормата на чл. 30, т. 3 от КТД, работодателят е поел задължение за изплащане на brutното трудово възнаграждение на работника/служителя за срок от два

месеца. Въпреки установеното задължение и към момента Директорът на БД „Спортни имоти“ не е извършил плащане към ищеца. **Дължимата от работодателя сума за периода от 01.09.2022 г. /датата на прекратяване на трудовото правоотношение/ до 01.11.2022 г. възлиза на 1520,00 лв. /хиляда петстотин и двадесет лева/, изчислено на база получаваното от ищцата трудово възнаграждение.**

Навежда се, че в уволнителна заповед не е посочен размерът на обезщетението по чл. 224, ал. 1 от КТ. В разпоредбата на чл. 22 от КТД е установено, че основният платен годишен отпуск на служителите при БД „Спортни имоти“ е в размер на 24 дни, считано от 01.01.2022 г. В този смисъл работодателят дължи на ищеца и сума в размер на 792,96 лв. /седемстотин деветдесет и два лева и деветдесет и шест стотинки/, изчислена на база дневното брутно трудово възнаграждение на ищцата /33,04 лева/ за период от 24 дни.

Навежда се, че съгласно разпоредбата на чл. 225, ал. 1 от КТ при незаконно уволнение работникът или служителят има право на обезщетение от работодателя в размер на brutното му трудово възнаграждение за времето, през което е останал без работа поради това уволнение, но за не повече от шест месеца. Видно от последното подписано между страните Допълнително споразумение към горепосочения трудов договор, основното трудово възнаграждение на ищцата е в размер на 760,00 лева. В разпоредбата на чл.29, ал.1 от подписания между страните колективен трудов договор е установено, че базата за определяне размера на обезщетенията на служителите е най- високият размер на brutното трудово възнаграждение, получавано през последните 2 месеца. В тази връзка и на основание чл. 225, ал. 1 от КТ във вр. с чл. 29, ал. 1 от КТД, ответникът дължи на ищеца обезщетение за оставането ѝ без работа за периода от 01.09.2022 г. до 01.03.2023 г., изчислено на база определеното ѝ месечно възнаграждение в размер на 760,00 лева или сума в размер на 4560,00 лева.

Прави искане пред съда да признае уволнението за незаконно и да бъде отменено, както и се прави искане да се възстанови ищеца на длъжността, заемана преди уволнението, както и да се осъди ответника да заплати обезщетение в размер на 4560.00 лв., за оставане без работа за периода от 01.09.2022 г. до 01.03.2023 г., както и да се осъди ответника да заплати обезщетение на основание чл. 222, ал. 1 КТ, в размер на 1520.00 лв., за периода от 01.09.2022 г. до 01.11.2022 г., както и да се осъди ответника да заплати обезщетение в размер на 792.96 лв., за неползван отпуск за период от 24 дни, както и претендира сторените по делото разноски.

Ответникът, в срока за подаване на отговор на исковата молба, е подал такъв, в който навежда, че оспорва наведената от ищеца искова претенция, като оспорва иска като недопустимо и неоснователен.

Навежда се, че действително с ищеца имат подписан трудов договор № 36/ 04.03.2020 г. и допълнително споразумение № 32/ 26.01.2022 г., съгласно които същата изпълнявала длъжността „хигиенист“, като считано от 01.02.2022 г. месечното трудово възнаграждение на същата е в размер на 760.00 лева. поддържа се, че съгласно утвърдено от Кмета на Община Благоевград длъжностното разписание на бюджетната дейност, считано от

07.06.2022 г. /последното, преди съкращаването/ щатните бройки в БД „Спортни имоти” са 50 /петдесет/ броя. С утвърденото от Кмета на Община Благоевград ново Длъжностно разписание, считано от 13.06.2022 г. - техният брой става 41 /четиридесет и един/ броя, **като е предвидено всичките 9 /девет/ броя за длъжността „Хигиенист” да бъдат съкратени.**

Въз основа на извършеното съкращаване на щата на всички бройки, предвидени за длъжността „Хигиенист“ в БД „Спортни имоти”. БЮДЖЕТНА ДЕЙНОСТ «СПОТРНИ ИМОТИ» изпрати писмо с изх. №64/25.07.2022г. до ФНСДУО (федерацията за независимите синдикати от държавното управление и организации - КНСБ), с което изложи мотивите си за намаляване числеността на работниците и служители, както отправи предложение за преназначаването на служители в друго общинско дружество, което на основание чл. 17, ал. 1 от КТД представлява предварителна консултация относно предприемането на действия по прекратяването на трудовите правоотношение и отделно от това отправи и искане по реда на чл. 333, ал. 3 от КТ. Твърди се, че на отговор на писмо на ответника, е получен отговор изх. № 01- 268/ 02.08.2022 г., с който КНСБ не дава съгласие по реда на чл. 333, ал. 3 КТ, както и не взема становище по направените от ответника предложения за действия.

Въз основа на така изложените факти, до ищеца било отправено предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 326, ал. 2 във вр. с чл. 328, ал. 1, т. 2 и чл. 33, ал. 4 от КТ във вр. с чл. 17, ал. 1 от КТД с изх. № 77/ 29.08.2022 г., връчено на същата на 29.08.2022 г..

Навежда се, че е издадена Заповед № 225/ 31.08.2022 г., за прекратяване на трудовото правоотношение на ищеца с БЮДЖЕТНА ДЕЙНОСТ «СПОТРНИ ИМОТИ».

Издадената Заповед № 225/ 31.08.2022 г., за прекратяване на трудовото правоотношение на ищеца с БЮДЖЕТНА ДЕЙНОСТ «СПОТРНИ ИМОТИ» е правилна и законосъобразна, като не са налице основания за нейната отмяна.

Поддържа се, че разпоредбата на чл. 333, ал. 3 КТ в случая не е относима към настоящият казус, а по отношение на чл. 333, ал. 4 КТ. не е налице предварителна закрила, тъй като между страните има сключен Колективен трудов договор от 10.05.2021 г., като следва да се съобразят правните последици, относно предвиденото в чл. 17, ал. 1 от колективния трудов договор, а именно: работодателят да направи **само предварителна консултация** при уволнението, а не да търси предварителното съгласие на съответния синдикален орган в предприятието съгласно чл. 333, ал. 4 КТ.

Навежда се, че по тълкуването на този въпрос има постановено Тълкувателно решение № 4 от 17.12.2013 г. по тълк. д. № 4 / 2013 г. на Върховен касационен съд. ОСГК. съгласно което разпоредбите на Кодекса на труда относно уволнението на работниците и служителите, вкл. разпоредбите относно закрилата при уволнение имат императивен характер, като единствено изключение от този принцип е чл. 333, ал. 4 КТ.

С тази разпоредба е разширена синдикалната закрила при уволнение, предвидена за членовете на синдикалното ръководство с разпоредбата на чл. 333, ал. 3 КТ. Законодателно е

уредена възможност за страните по колективното трудово договаряне да предвидят закрила при уволнение и на работниците и служителите- членове на синдикална организация, която е страна по КТД, както и на работниците и служителите, присъединили се към КТД по реда на чл. 57, ал. 2 КТ. Съгласно чл. 333, ал. 4 КТ, когато това е предвидено в КТД, работодателят може да уволни работник или служител поради съкращаване на щата или при намаляване на обема на работата след предварителното съгласие на съответния синдикален орган в предприятието.

Поддържа се, че въпросът, дали е предвидена в разпоредба на съответния КТД закрилата по чл. 333, ал. 4 КТ **или такава закрила не е предвидена**, следва да бъде разрешен от съдебния състав при произнасянето по иска за защита срещу незаконно уволнение по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, ако работникът или служителът се е позовал на нейното нарушаване на посоченото основание. **При решаването на този въпрос, обаче, съдът няма право да замества ясно и точно изразената воля на страните по КТД. Съгласно приетото в постановено Тълкувателно решение № 4 от 17.12.2013 г. по тълк. д. № 4 / 2013 г. на Върховен касационен съд, ОСГК:** „Ако в клауза на колективния трудов договор /КТД/ е предвидено работодателят да съгласува уволнението или да вземе становището у мнението или да информира синдикалния орган, а не да вземе неговото предварително съгласие, не е налице предварителна закрила при уволнение по чл. 333, ал. 4 КТ." Видно от разпоредбата на чл.17, ал.1 от КТД работодателят може да уволни работник или служител, поради съкращаване в щата или при намаляване обема на работата след предварителна консултация със синдикалната организация. Термина „предварителна консултация" не може да се приеме, че по своята същност представлява „предварително съгласие", както се сочи в исковата молба поради това, че още в ал. 2 на чл. 17 е посочена хипотезата в която се иска писмено съгласие. Явно волята на страните, подписали КТД е да се разграничат двете понятия, както и хипотезите, в които работника следва да се ползва със закрила и тогава, случаите, когато такава закрила не е налице. Твърди се, че в предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение, изрично е посочено, че БД „Спортни Имоти" се позовава на разпоредбата на чл. 17, ал. 1 от КТД, съгласно която, както посочихме по-горе, не е налице предварителна закрила при уволнение на служител при съкращаване на щата. Прави се довод, че ищеца не се ползва със закрилата предвидена в чл. 333, ал. 3 и ал. 4 от КТ .

Навежда се, че на ищеца е изплатено обезщетение в размер на 858.80 лева. за периода от 01.09.2022 г. до 01.10.2022 г. въз основа на подадена от Т. К. декларация, че същата не работи по трудово правоотношение или приравнено на трудово правоотношение.

Съгласно разпоредбата на чл. 222, ал. 1 от КТ гласи, че обезщетението се дължи за времето, в което служителът е без работа. Ищецът не е представил Удостоверение от борсата или нарочна декларация като тази от 03.10.2022 г., от което да е видно, че към последващ период - за месец 10.2022 г., извън заплатения от ответника е още без работа, поради което и не ѝ е изплатено за последващ месец.

Навежда се, че дружеството-работодател няма как да знае дали лицето е започнало трудово правоотношение или не, след като не е получило съответния документ от негова

страна на база на който да изплати обезщетение за още един месец. Твърди се, че към момента все още няма подадена от ищеца Декларация или друг документ, който да удостоверява наличието на предпоставките за заплащане на обезщетение по чл. 222, ал. 1 КТ за последващ месец, извън вече платения.

Поддържа се, че обезщетението по чл. 224, ал. 1 КТ е за неизползван платен годишен отпуск. Ищецът К. към датата на уволняване е ползвала напълно целия си платен годишен отпуск, поради което ѝ не ѝ е изплатено обезщетение по реда на чл. 224, ал. 1 КТ, респ. поради недължимост на същото. Видно от Заповед 213/ 09.08.2022 г. на Директора на БД „Спортни имоти" и Заповед 128/ 27.05.2022 г. на Директора на БД „Спортни имоти" същата е ползвала полагащия ѝ годишен отпуск. Пропорционално изчислен към датата на прекратяване на правоотношението на същата не се дължи обезщетение.

Навежда се, обезщетение по чл. 225, ал. 1 КТ не е дължимо, поради това, че уволнението на работника не е незаконно и не е налице хипотезата на чл. 225, ал. 1 КТ. Твърди се, че на основание чл. 220 КТ на ищеца е изплатено и обезщетение за неспазено предизвестие в размер на 634.76лева.

Претендира ответникът и сторените по делото разноски.

В съдебно заседание, ищецът не се явява лично, за него се явява надлежен процесуален представител, изразява становище, с което подкрепя иска и представя доказателства.

Ответникът, делегира процесуален представител, който оспорва иска, посочва доказателства.

Предявени са три обективно евентуално съединени иски.

При така наведеното в обстоятелствената част и петитум на иска, въведени са няколко предмета на делото- обективно кумулативно евентуално съединени иска, като по първия иск спорното материално право е правото на работника да иска признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна, която правна квалификация е чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ, по втория иск правото на възстановяване на предишната работа, която правна квалификация е чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ; по третия иск правото на обезщетение за времето, през което е останал без работа поради уволнението, която правна квалификация е чл. 344, ал. 1, т. 3, във връзка с чл. 225, ал. 1 от КТ; по четвъртия иск правото на обезщетение при поради съкращаване в щата, при отказ на работника или служителя да последва предприятието или неговото поделение, която правна квалификация е чл. 222, ал. 1 КТ, по петия иск е спорното материално право на работника на вземане на обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск, която правна квалификация е чл. 224, ал. 1 от КТ, по шестия иск е правото на вземане за разноски в процеса, която правна квалификация е чл. 78 ГПК.

С трудов договор № 36/ 04.03.2020 г., сключен между Т. Г. К., ЕГН ***** и БД „Спортни имоти“, БУЛСТАТ 0000246950258, е назначен ищеца на длъжност „хигиенист“. С Допълнително споразумение към горепосочения трудов договор, страните по него са изменили определеното основно месечно трудово възнаграждение, което ще възлиза на

760,00 лева.

Видно от „Искане за предоставяне на информация по чл. 333 от КТ“, е попитан ищеца дали попада под закрилата на чл. 333 от КТ.

Видно от предложение на работодателя-ответник, е предложил на ищеца да бъде преназначена на длъжност „метач на улични площи“ в друго общинско дружество.

Видно от писмо изх. № 015/ 16.06.2022 г. от Областен координатор на КНСБ за Благоевград С. Хр., изпратено до Кмета на Община Благоевград и до Директора на БД „Спортни имоти“, е изложила съображенията на синдикалната организация във връзка с евентуални предстоящи структурни промени. В писмото е посочено още и че при евентуално прекратяване на трудовото правоотношение на ищеца, следва да бъдат съобразени разпоредбите на чл. 333, ал. 3 и ал. 4 от КТ.

Видно от предизвестие, връчено на ищеца на 29.08.2022 г., на служителя е указано че ще бъде прекратено трудовото правоотношение, с изтичане на уговорения срок.

Със Заповед № 225/ 31.08.2022 г. и на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предложение второ от Кодекса на труда, работодателят е прекратил трудовото правоотношение на ищеца, считано от 01.09.2022 г. Видно от издадената Заповед за прекратяване, като причина за прекратяването на трудовия договор е посочено „поради съкращаване на щата“.

Видно от чл. 17 от КТД от 10.05.2021 г., работодателят може да уволни работник поради съкращаване на щата след предварителна консултация със синдикална организация, а работник, който е член на синдикално ръководство, след уволнението следва да е предшествано от съгласие на управителния орган на синдикалната организация.

Видно от утвърдено от Кмета на Община Благоевград длъжностно разписание на бюджетната дейност, считано от 07.06.2022 г. /последното, преди съкращаването/ щатните бройки в БД „Спортни имоти“ са 50 /петдесет/ броя.

С утвърденото от Кмета на Община Благоевград ново Длъжностно разписание, считано от 13.06.2022 г. - техният брой става 41 /четиридесет и един/ броя, като е предвидено всичките 9 /девет/ броя за длъжността „Хигиенист“ са съкратени.

При така установените факти, които не са и спорни между страните, от правна страна съдът приема следното:

В разглеждания случай работодателят е упражнил потестативното си право на уволнение на 31.08.2022 г., когато е връчил заповедта за уволнение на ищеца, като използваното от него уволнително основание, при спазен срок на предизвестие, е съкращаване на щата, уредено в чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. 2 КТ. Това обуславя доказване от страна на ответника, че към момента на уволнението е премахната съществувала дотогава щатна бройка с трудовите функции, изпълнявани от нея, като съкращението трябва да е реално - действително да се премахва длъжността, а не само да се сменя наименованието ѝ и да се запазва характера ѝ.

Съкращаването на щата е премахване на щатни бройки от щатното разписание на

предприятието. От сравнението на представените документи се установява, че заеманата от ищеца длъжност „хигиенист“ не фигурира в новото длъжностно разписание, в сила от 24.01.2022 г. С тези писмени доказателства ответника по несъмнен начин е доказал премахване на щатната бройка на заеманата от ищеца длъжност – така и Решение 436/28.12.2012 г. на ВКС по гр. д.1851/ 2013 г. Следва като от представеното одобрено ново длъжностно разписание е видно, че в него не фигурира съкратената щатна бройка, то е налице действително съкращаване на щата.

Относно възражението на ищеца, че при прекратяването на трудовото правоотношение работодателят не се е съобразил с разпоредбите на чл. 333, ал. 4 от КТ, тъй като не е получил предварителното съгласие на съответния синдикален орган в предприятието, съдът намира за неоснователно.

Ответникът БД „Спортни имоти“ е сключил Колективен трудов договор от 10.05.2021 г., където в чл. 17, ал.1 от КТД е предвидено, че работодателят може да уволни работник или служител поради съкращаване в щата или при намаляване на обема на работата, след предварителна консултация със синдикалната организация. В случая, видно от писмо изх. № 015/ 16.06.2022 г. от Областен координатор на КНСБ за Благоевград С. Хр., изпратено до Кмета на Община Благоевград и до Директора на БД „Спортни имоти“, е изложила съображенията на синдикалната организация във връзка с евентуални предстоящи структурни промени, като е посочено още и че при евентуално прекратяване на трудовото правоотношение на ищеца, следва да бъдат съобразени разпоредбите на чл. 333, ал. 3 и ал. 4 от КТ. Извода, който следва е, че е проведена предварителната консултация, тъй като е взето мнението на синдикалната организация, но крайното решение е в правомощията на работодателя. В този смисъл, след като е уведомирал синдикалната организация, която е изразила становище по уволнението, то е изпълнено изискването на чл. 17, ал. 1 от сключения и действащ КТД.

С оглед всички развити съображения, при осъществени предпоставки от фактическия състав на използваното уволнително основание, съдът счита, че потеститавното право на уволнение е законосъобразно упражнено.

Като последица от това, предявеният по делото иск по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за отмяна уволнението на ищеца като незаконно, е неоснователен и следва да се отхвърли. Обусловените от него искове по - за възстановяване на предишната работа, която правна квалификация е чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ, за обезщетение за времето, през което е останал без работа поради уволнението, която правна квалификация е чл. 344, ал. 1, т. 3, във връзка с чл. 225, ал. 1 от КТ, също се явяват неоснователни.

Искът за обезщетение при поради съкращаване в щата, при отказ на работника или служителя да последва предприятието или неговото поделение, която правна квалификация е чл. 222, ал. 1 КТ, съдът намира за неоснователен, тъй като работникът не установи факта на оставането без работа след уволнението, поради което следва да се отхвърли. Разпоредбата на чл. 222, ал. 1 КТ предвижда обезщетение от работодателя, ако поради съкращаване на щата, работникът е останал без работа. В случая, няма данни работникът да

е останал без работа след съкращаването на щата.

С оглед изхода на делото, предявеният иск с правно основание чл. 78, ал. 3 ГПК, за присъждане на ответника сторените по делото разноски за адвокатско възнаграждение, следва да бъде уважен.

Водим от горното, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ исковете на Т. Г. К., ЕГН *****, чрез адв. Е. П., **против** БД „Спортни имоти“, БУЛСТАТ 0000246950258, представлявано от Др. Ст., да признае уволнението за незаконно и да бъде отменено, както и да се възстанови ищеца на длъжността, заемана преди уволнението, както и да се осъди ответника да заплати обезщетение в размер на 4560.00 лв., за оставане без работа за периода от 01.09.2022 г. до 01.03.2023 г., както и да се осъди ответника да заплати обезщетение на основание чл. 222, ал. 1 КТ, в размер на 1520.00 лв., за периода от 01.09.2022 г. до 01.11.2022 г., както и да се осъди ответника да заплати обезщетение в размер на 792.96 лв., за неползван отпуск за период от 24 дни, като **НЕОСНОВАТЕЛНИ**.

ОСЪЖДА Т. Г. К., ЕГН *****, чрез адв. Е. П., да заплати на БД „Спортни имоти“, БУЛСТАТ 0000246950258, представлявано от Др. Ст. сумата в размер на 780.00 лв. (седемстотин и осемдесет лева), представляваща разноски за адвокат.

Решението подлежи на обжалване пред Окръжен съд – Благоевград в двуседмичен срок от съобщаването му на страните.

Съдия при Районен съд – Благоевград: _____