

РЕШЕНИЕ

№ 33

гр. Благоевград, 24.01.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – БЛАГОЕВГРАД, VIII ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в публично заседание на десети януари през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Димитър Р. Беровски

при участието на секретаря Македонка Ст. Стоянова
като разгледа докладваното от Димитър Р. Беровски Гражданско дело № 20211210102486 по описа за 2021 година

и за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 310 и сл. ГПК.

Образувано е въз основа на искова молба, подадена от Й. М. СК., ЕГН *****, с адрес: гр. Б. Е. ***, против Община Благоевград, с адрес: гр. Б. Г. И., представлявано от кмета И. С.

Ищцата твърди, че се е намирала в трудово правоотношение с ответника, въз основа на трудов договор, по силата на който е заемал длъжността „Технически сътрудник/секретарка/“ в отдел "Административно, информационно и техническо обслужване". Сочи, че със заповед на законния представител на ответника-работодател, издадена на 04.08.2021г., трудовото й правоотношение е било прекратено, считано от 06.08.2021г., поради съкращаване в щата. Поддържа, че уволнението е незаконосъобразно. В подкрепа на тази си позиция излага твърдения, че: посоченото в заповедта основание било формално, тъй като нямало извършено съкращаване на щата на заеманата от нея длъжност; заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение била немотивирана; не бил извършен подбор, като не била участвала в такъв подбор; било налице злоупотреба с право от страна на ответника-работодател /чл. 8 КТ/, тъй като целта на ответника била единствено създаването на условия за безпрепятствано прекратяване на трудовото й правоотношение. Ищцата изтъква още, че след уволнението била останала без работа, поради което й се дължало обезщетение за 6-месечен период, считано от 06.08.2021г., в размер на 1450 лв. месечно.

Ответникът намира уволнението за законосъобразно. Не оспорва факта, че ищцата е работила при него по безсрочен трудов договор на длъжността "Технически сътрудник/секретарка/“ в отдел "Административно, информационно и техническо обслужване" до 06.08.2021г., когато със Заповед № 439-ЧР-Д/04.08.2021г. на законния представител на ответника - кмета на община Благоевград, трудовото й правоотношение било прекратено. Счита, че е налице основанието "съкращаване в щата" за прекратяване на процесното трудово правоотношение. В подкрепа на тази си процесуална позиция излага подробни доводи, че бил извършен подбор в съответствие с предвидените в КТ изисквания, както и че заповедта за уволнение била мотивирана и ясна. При условията на евентуалност е направено възражение за прихващане със сумата от 1242,86 лв., представляваща начислено и изплатено на ищцата обезщетение на основание чл. 221, ал. 1 КТ.

Съдът, след като съобрази обстоятелствата по делото и приложимия закон, намира за установено от фактическа и правна страна следното:

По повод подадената искова молба, предмет на разглеждане в настоящото производство са следните искиви претенции:

- иск по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, с който се претендира да бъде признато за незаконно и да бъде отменено уволнението на ищцата от заемащата при ответника длъжност „Технически сътрудник/секретарка/“ в отдел "Административно, информационно и техническо обслужване", извършено със Заповед № 439-ЧР-Д/04.08.2021г. на законния представител на ответника - кмета на община Благоевград;

- иск по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ – за претенцията, касаеща възстановяване на ищцата на заемащата до уволнението длъжност;

- иск по чл. 344, ал. 1, т. 3 във вр. с чл. 225, ал. 1 КТ – за претенцията, касаеща осъждане на ответника да заплати на ищцата сумата от 8700 лв., представляваща обезщетение за оставане без работа поради уволнението, за периода 06.08.2021г.–06.02.2022г., ведно със законната лихва, считано от датата на подаване на исковата молба в съда – 04.10.2021г., до окончателното погасяване.

- възражение за прихващане на ответника с правна квалификация чл. 103 вр. чл. 221, ал. 1 КТ със сумата от 1242,86 лв., представляваща начислено и изплатено на ищцата обезщетение при уволнение.

1. Относно иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ:

В принципен план фактическият състав на прекратяването на едно трудово правоотношение в хипотезата на чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. 2 КТ („съкращаване в щата“) включва кумулативно следните елементи: 1/ извършване по надлежния ред на съкращаване в щата на предприятието, засягащо заемащата от ищцата длъжност; 2/ съкращаването в щата да е реално; 3/ надлежното осъществяване на подбор, в рамките на който ищцата да е получила най-нисък резултат, освен ако не са били налице основанията за извършване на подбор.

Съкращаването на щата представлява премахване на щатни бройки от щатното разписание на предприятието. Основанието за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. второ - съкращаване на щата, е налице само при реално премахване от щатното разписание на длъжността или на част от щатните бройки за нея.

Следва да се изтъкне, че релевантно е само съкращаване в щата, което е реализирано от лицето или от органа, разполагащ с правомощието да прави промени в щатното разписание на предприятието.

За възникване на потестативното право на работодателя да прекрати трудовия договор с работник или служител по реда на чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. 2 КТ е необходимо валидното вземане на решение за съкращаване на щата, преди извършване на уволнението, а изготвянето на щатно разписание въз основа на вече взетото решение за промяна на щата е последваща техническа дейност, която няма отношение към законността на уволнението (вж. Решение № 306 от 09.10.2013 г. по гр. д. № 1851/2013 г., IV г. о. на ВКС).

Съгласно чл. 329, ал. 1 КТ, при закриване на част от предприятието, както и при съкращаване в щата или намаляване на обема на работата, работодателят има право на подбор и може в интерес на производството или службата да уволни работници и служители, длъжностите на които не се съкращават, за да останат на работа тези, които имат по-висока квалификация и работят по-добре. Тук е необходимо да се проведе разграничение между хипотезите на „правото на подбор“ и „задължението за подбор“. За да бъде упражнено „правото на подбор“, трябва да има сходство между трудовите функции на съкращаваната и несъкращаваните длъжности. По различен начин се поставя въпросът при „задължението за подбор“. При съкращаването на част от повече еднакви длъжности работодателят е длъжен да извърши подбор между заемащите ги работници или служители, иначе той не може да определи кои работници или служители да уволни и кои да запази на работа. Правилното изпълнение на „задължението за подбор“ предполага в него да бъдат

включени всички лица, изпълняващи несъществено различаващи се трудови функции (вж. Решение № 182 от 04.06.2015 г. по гр. д. № 6457/2014 г., IV г. о. на ВКС, както и цитираната там съдебна практика на ВКС/.

Преценката на работодателя по чл. 329, ал. 1 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 КТ, при упражняването на който съдът проверява основат ли се приетите от работодателя оценки по законовите критерии по чл. 329, ал. 1 КТ на действително притежаваните от работниците и служителите квалификация и ниво на изпълнение на възложената работа (вж. Тълкувателно решение № 3 от 16.01.2012 г. по тълк. дело № 3 от 2011 г. на ОСГК на ВКС). Работодателят следва да провежда подбор съобразно изискванията на закона, прилагайки еднакви критерии, които независимо от спецификата на всяко производство или служба трябва да бъдат относими към нормативно регламентиранияте критерии. Съдебният контрол за законосъобразност за правилното приложение на последните е насочен към осигуряване на точното прилагане на закона, поради което не се изчерпва с констатиране на формалното прилагане на критериите по чл. 329, ал. 1 КТ, а обхваща проверката на приетите от работодателя оценки по същите критерии. По този начин, преценявайки обосноваността на оценките по чл. 329, ал. 1 КТ, съдът решава дали правото на подбор е осъществено съобразно установения правен режим (вж. Решение № 347 от 16.01.2014 г. по гр. д. № 4084/2013 г., III г. о. на ВКС).

Горните принципни положения имат пряко отношение към фактическите и правните проблеми, които поставя разглежданият казус, поради което именно на тяхната плоскост трябва да се потърси и разрешението на последните. В тази връзка е необходимо да се съобрази следното:

Не е спорно между страните в настоящото производство, че те са се намирали в безсрочно трудово правоотношение, в рамките на което ищцата е заемала при ответника длъжността „Технически сътрудник/секретарка/“ в отдел "Административно, информационно и техническо обслужване". Това обстоятелство се установява и от приетия като писмено доказателство Трудов договор № 4/11.01.2012г., последно изменен с Допълнително споразумение № 208-ЧР-Д/25.03.2021 г. (вж. съответно л. 4 и л. 5 от делото).

Видно е от Заповед № 439-ЧР-Д от 04.08.2021г. (вж. л. 3 от делото), издадена от кмета на Община Благоевград, че трудовият договор между ответната община и ищцата Й.С. е бил прекратен, считано от 06.08.2021г, поради съкращаване в щата и на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. 2 КТ. Самото връчване на това писмено изявление на работодателя е било извършено на Й.С. на 05.08.2021г.

Спорно е между страните дали е налице реално съкращаване в щата и дали е извършен законосъобразно подбор между всички служители, заемащи длъжността „Технически сътрудник/секретарка/“ в Община Благоевград.

Настоящият съдебен състав намира, че ответникът не е доказал наличието на реално съкращаване на щата и надлежното осъществяване на подбор, макар че такъв е бил задължителен в конкретния случай. Аргументите за този извод са следните:

На 26.07.2021г. кметът на Община Благоевград е предложил на Общински съвет Благоевград промяна на структурата на общинската администрация, както и одобряване на общата численост и структура на същата (л. 50 от делото). Видно е от това предложение, че се предлага отделът, в който е работила ищцата преди уволнението ѝ, а именно „Информационно и техническо обслужване“ да се обедини с отдел „Канцелария“ и звено „Административно обслужване на Общински съвет“ в една обща дирекция „Информационно и административно обслужване“. В правомощията на кмета на община Благоевград е да предлага промяна на структурата на общинската администрация и да утвърждава ново щатно разписание на длъжностите в нея. С приетото Решение № 313, т. 2 от 30.07.2021г. по Протокол № 10 на Общински съвет Благоевград на основание чл. 21, ал. 1, т. 2 ЗМСМА (вж. същото на л. 54 – л. 56 от делото) е било одобрено предложението на

кмета на Община Благоевград, като е била приета общата численост и структура на общинската администрация. Видно е от визираното Решение № 313 от 30.07.2021г. по Протокол №10 на Общински съвет Благоевград, че в новата дирекция, в която е работила ищцата – дирекция „Информационно и административно обслужване“ е с общо 20 щатни бройки.

Неоснователни да доводите на ищцовата страна, че преди да се направи ново щатно разписание на длъжностите в общинската администрация съгласно горепосоченото решение на Общински съвет Благоевград следва това решение да е влязло в сила. Това е така, защото това решение не разкрива белезите на индивидуален административен акт, нито е общ или нормативен административен акт. Решението на Общински съвет Благоевград е акт с вътрешноеведомствен и организационен характер по смисъла на чл. 2, ал. 2, т. 3 АПК, който предвид съдържанието, което има не подлежи на съдебен контрол за законосъобразност и за него са неприложими разпоредбите на чл. 22 ал. 1 от ЗМСМА и чл. 45 ЗМСМА. Неоснователни са и доводите на ищцата, че следвало преди утвърждаване на новото щатно разписание на основание чл. 44 ал. 1 т. 17 ЗМСМА кметът на ответната Община да утвърдил устройствен правилник на общинската администрация съгласно решението на Общинския съвет. Следва да се отбележи и че дали е приет или не нов такъв устройствен правилник съгласно новата структура и общата численост на общинската администрация е без правно значение дали е налице реално съкращаване в щата и дали е извършен законосъобразно подбор между всички служители, заемащи длъжността „Технически сътрудник/секретарка“ в община Благоевград.

Със Заповед № 436-ЧР-Д от 03.08.2021г. (вж. л. 36 от делото) на кмета на ответната община е било наредено осъществяването на подбор на служителите, изпълняващи длъжността „Технически сътрудник/секретарка“ в отдел „Информационно и техническо обслужване“. Определена е била и комисия от трима служители на община Благоевград, която да извърши същия.

С цел доказване надлежното реализиране на подбора работодателят е представил като доказателство протокол от 03.08.2021г. (вж. л. 37 – л. 38 от делото) за подбор на назначената от него комисия и формуляри за извършване на подбора от всеки от членовете на комисията (л. 27 – л. 35 от делото).

Спорно е по делото е дали в извършения подбор са участвали всички служители, които са изпълнявали длъжността „Технически сътрудник/секретарка“ в Община Благоевград. В тази връзка съдът намира, че в подбора е трябвало да участват всички служители, които са изпълнявали трудови функции на длъжността „Технически сътрудник/секретарка“ в община Благоевград, тъй като са обединени три организационни единици (отдел „Информационно и техническо обслужване“, отдел „Канцелария“ и звено „Административно обслужване на Общински съвет“) в една обща дирекция „Информационно и административно обслужване“. Видно е от структурата на общинската администрация, качена на сайта на Община Благоевград (л. 292 - л. 298 от делото) че в отдел „Канцелария - партер“, има отразени двама служители „технически сътрудник“ - Воденичарова и Вучкова, като за първата няма представени никакви доказателства какви функции изпълнява, като само Вучкова е част от поименното щатно разписание от 01.09.2021г., представено от ответника (л. 40 - л. 42 от делото). При това положение се налага изводът, че ответникът не установи кои са лицата, заемащи длъжността „технически сътрудник“ до одобряването на щатното разписание от 03.08.2021 г., респективно че всички служители, които са изпълнявали длъжността „Технически сътрудник/секретарка“ в обединените три организационни единици към Община Благоевград са участвали в подбора.

Следва да се изтъкне също така, че ищцовата страна в преклузивния срок по чл. 312, ал. 2 ГПК оспори истинността на представения от ответника протокол за подбор от 03.08.2021г. В тази връзка е необходимо да се отбележи, че протоколът за извършен подбор, бидейки по правната си характеристика частен свидетелстващ документ, обективиращ определени

констатации не ги доказва, нито защитата срещу доказателствената му сила е подчинена на изискванията за оспорване на истинността им. Този документ следва да се преценява от съда по вътрешно убеждение с оглед всички доказателства по делото за законността на подбора – доказателства за фактите, дали основание на комисията да приеме, че уволненият работник се е справял с работата си по-зле от предпочетения да остане на работа; извършването на подбор по критериите на чл. 329 КТ може да бъде установено с всички доказателствени средства, като при оспорване законността на извършения подбор по чл. 329, ал.1 КТ, в тежест на работодателя е да установи всички факти, обусловили преценката му за квалификацията и нивото на справяне с работата на уволнения работник (вж. Решение № 237 от 09.07.2012 г. по гр. д. № 1460/2010 г., I□ г. о. на ВКС). Трябва да се посочи също така, че съставеният документ (протокол за подбор от 03.08.2021г.) като частен такъв и след като не е подписан от работника няма доказателствена сила срещу него. Съгласно чл. 180 ГПК частните документи, подписни от лицата, които са ги издали, съставляват доказателство, че изявленията, които се съдържат в тях, са направени от тези лица, друга материална доказателствена сила те нямат. Следователно протоколът за подбор представлява писмено доказателство и при оспорването му от уволнения работник или служител (какъвто е настоящият случай) истинността на отразените в него обстоятелства подлежи на пълно и главно доказване от страна на работодателя. В настоящия случай това не е сторено, като с цел доказване надлежното реализиране на подбора работодателят е представил като доказателство единствено процесния протокол за подбор на назначената от него комисия. Както бе посочено по-горе, този документ няма материална доказателствена сила и сам по себе си не доказва надлежното извършване на подбор.

Отделно от горното в хода на настоящето производство ищцата е провела насрещно и непълно доказване, че е изпълнявала длъжностните си задължения по-добре от едно от лицата, за което се сочи в протокола, че е участвало в подбора, а именно Д. К.. В тази връзка ищцата ангажира гласни докателствени средства чрез разпита на свидетелките В. П. В. (бивш заместник-кмет по култура и хуманитарни дейности в Община Благоевград) и М. Н. З. (бивш секретар на Община Благоевград), които са имали преки впечатления от работата им като „Технически сътрудници/секретари/“ в Община Благоевград, както на ищцата С., така и на К.. От показанията на горепосочените свидетелки се установява, че ищцата е била изряден служител, с много добра организация на работа, като за разлика от нея К. е допускала пропуски и грешки в работата си, като и често е закъснявала да дойде навреме на работа.

При това положение не може да се приеме, че са спазени критериите за подбор, посочени в разпоредбата на чл. 329, ал. 1 КТ. Критериите по чл. 329, ал. 1 КТ имат обективни признаци и тяхното спазване е начинът за надлежно упражняване на правото на подбор и правото на уволнение, което при спор се преценява от съда.

Следва да се има предвид, че целта на подбора по чл. 329, ал. 1 КТ е да останат на работа онези работници или служители, които имат по-висока квалификация и работят по-добре. Двете изисквания са дадени кумулативно и трябва да бъдат преценявани общо, а не всяко само за себе си. Затова, притежаваната от определен работник или служител, по-високата квалификация, не задължава работодателя да го остави на работа, ако този работник или служител не изпълнява трудовите си задължения или ги изпълнява по-зле от други работници или служители с по-ниска от неговата квалификация. Затова притежаваната по-висока образователна степен се преценява с оглед на всички останали обстоятелства, които са от значение за извършването на подбора, без да дава конкретно предимство на притежателя ѝ. Освен това целта на подбора е да останат на работа онези работници и служители, които имат по-висока квалификация и работят по-добре. Затова от значение при извършване на подбора са притежаваните от работника или служителя образование и квалификации, които са свързани с възложената на съответната длъжност работа и именно те следва да бъдат преценявани от работодателя. Последният може да не се съобрази с притежаваната от съответния работник или служител образователна степен или с

притежаваните от него квалификации, ако те не са свързани с възложената на съответната длъжност работа. В случая, видно от длъжностната характеристика за длъжността „Технически сътрудник/секретарка/“ в звено „Административно обслужване на Общински съвет“ изискването за притежавана минимална образователна степен е средно образование, като не е необходимо служителът, който изпълнява тази длъжност да е с висше образование. Следователно е налице общо посочване за наличието на каквото и да е средно образование, като не е налице изискване тази образователна степен да е придобита по определена, свързана с възложената работа, специалност. При това положение не може да се приеме тезата на ответника, че по първия критерий за подбор /професионална квалификация/, служителите, които имат висше образование, следва да бъдат оценявани по-високо от останалите, които са само със средно образование, с каквото е ищцата.

С оглед горните съображения искът по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ е основателен, което налага признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна.

2. Относно иска по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ:

Между страните не е спорно, че съществувало помежду им трудово правоотношение е имало безсрочен характер. Фактът на неговото незаконосъобразно прекратяване дава основание за уважаване и на конститутивната искова претенция за възстановяване на ищцата Й.С. на длъжността, от която е била незаконно освободена.

3. Относно иска по чл. 344, ал. 1, т. 3 във вр. с чл. 225, ал. 1 КТ:

За да бъде счетена за основателна претенцията на работник или служител с посочената правна квалификация, е необходимо да се констатира кумулативната даденост на следните предпоставки: 1/ прекратяването на трудовото правоотношение от страна на работодателя да бъде незаконно; 2/ уволненото лице да е останало без работа и/или да е работило на понископлатена работа; 3/ оставането без работа, респективно започването на понископлатената работа да се дължи на незаконното уволнение и 4/ да са настъпили вреди за работника или служител, чийто размер се изчислява съобразно brutното му трудово възнаграждение за последния пълен отработен месец.

Що се касае до времето, за което може да бъде присъдено коментираното обезщетение, трябва да се има предвид, че максималният период, съгласно чл. 225 КТ, е шест месеца, считано от датата на уволнението. С исковата си молба, с която оспорва законността на уволнението, работникът или служителът има право да предяви претенцията си за обезщетение за оставане без работа за целия шестмесечен срок, което е и сторено в настоящия случай.

Уважаването на иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ води до квалифициране на процесното уволнение като незаконосъобразно.

Липсва спор по делото, че ищцата Й.С. не е започвала друга работа след прекратяването на процесното трудово правоотношение. В подкрепа на този извод са и представената от ищцовата страна и приета като писмено доказателство по делото служебна бележка от Дирекция „Бюро по труда“ – гр. Благоевград, както и от констатациите на настоящия съдебен състав в проведеното на 13.12.2021г. открито съдебно заседание, че след като е прекратено процесното трудово правоотношение, считано от 06.08.2021 г., в оригинала на трудовата книжка на ищцата не е отбелязано да е започнала работа по друго трудово правоотношение.

Несъмнено е, че оставането на ищцата без работа се дължи на незаконното уволнение, като за работника от това са настъпили и вреди в размер на загубеното брутно трудово възнаграждение, което е щял да получи.

Базата за изчисляване на дължимото обезщетение е визирана в чл. 228, ал. 1 КТ – brutното трудово възнаграждение за последния пълен отработен месец на ищцата. Размерът на последното възлиза на сумата от 1450 лв., съгласно нарочно удостоверение за brutното трудово възнаграждение, представено от ответника и неоспорено от ищцата.

Възражението за прихващане на ответника по чл. 103 вр. чл. 221, ал. 1 КТ със сумата от 1242,86 лв., представляваща начислено и изплатено на ищцата обезщетение при уволнение е

неоснователно и недоказано. Това е така, защото в случая процесното трудовото правоотношение на ищцата е било прекратено на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. 2 КТ, а не на основание чл. 327, т. 2, т. 3, т. 3а КТ.

В обобщение се налага изводът, че в конкретния казус трябва да се присъди обезщетение по чл. 225 КТ в общ размер на 8700 лв. за периода 06.08.2021г. – 06.02.2022г.

Необходимо е да бъде уважено и искането за законна лихва върху присъденото обезщетение, считано от датата на исковата молба до окончателното погасяване (вж. по този въпрос Тълкувателно решение № 3 от 19.03.1996 г. по гр. д. № 3/1995 г., ОСГК на ВС).

Относно разноските и дължимата държавна такса:

При този изход на спора ищцовата страна има право да получи от ответника съдебните разноски. Ищцата претендира разноски в размер на 1400 лв. – заплатено в брой адвокатско възнаграждение. От друга страна, в хода на устните състезания, е направено своевременно възражение за прекомерност на адвокатското възнаграждение, претендирано от ищцата. Възражението за прекомерност на адвокатското възнаграждение е неоснователно. Съгласно чл. 78, ал. 5 ГПК може да се присъди по-нисък размер на разноските за адвокат, ако претендираният размер е прекомерен съобразно действителната правна и фактическа сложност на делото. В Наредба № 1/09.07.2004 г. са определени минималните адвокатски възнаграждения. Съгласно чл. 7, ал. 1, т. 1 минималното адвокатско възнаграждение за исковите по чл. 344, ал. 1, т. 1 и чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ е в размер на минималната работна заплата, понастоящем 650 лв. По отношение на третия иск по чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 КТ следва да се съобрази, че неговата цена е 8700 лв. При това положение не може да се сподели тезата на ответника, че претендираният от ищцата адвокатски хонорар е прекомерен по смисъла на чл. 78, ал. 5 ГПК.

Ответникът, на основание чл. 78, ал. 6 ГПК, трябва да бъде осъден да заплати по сметка на Районен съд – гр. Благоевград държавната такса, дължима във връзка с уважаването на ищцовите претенции по чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 вр. чл. 225 КТ. Сборът на държавните такси по трите претенции възлиза общо на сумата от 508 лв.

Ръководейки се от изложените съображения, Районен съд – гр. Благоевград, Гражданско отделение, Осми състав

РЕШИ:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО и ОТМЕНЯ, на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, уволнението на Й. М. СК., ЕГН *****, с адрес: гр. Б. Е. *** от длъжността „Технически сътрудник/секретарка“ в отдел "Административно, информационно и техническо обслужване", заемана при Община Благоевград, с адрес: гр. Б. Г. И., представлявано от кмета И. С., извършено на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. 2 КТ, за което е издадена Заповед № 439-ЧР-Д/04.08.2021г. на законния представител на ответника - кмета на Община Благоевград.

ВЪЗСТАНОВЯВА, на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ, Й. М. СК., ЕГН *****, с адрес: гр. Б. Е. ***, на заеманата преди незаконното уволнение длъжност – „Технически сътрудник/секретарка“ в отдел "Административно, информационно и техническо обслужване", заемана при Община Благоевград, с адрес: гр. Б. Г. И., представлявано от кмета И. С..

ОСЪЖДА, на основание чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. с чл. 225 КТ, Община Благоевград, с адрес: гр. Б. Г. И., представлявано от кмета И. С., да заплати на Й. М. СК., ЕГН *****,

с адрес: гр. Б. Е. ***, сумата от **8700 лв. /осем хиляди и седемстотин лева/**, обезщетение за времето от 06.08.2021г. до 06.02.2022г., поради незаконно уволнение от длъжността „Технически сътрудник/секретарка/“ в отдел "Административно, информационно и техническо обслужване", заемана при Община Благоевград, извършено на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. 2 КТ, ведно със законната лихва върху тази сума, считано от датата на исковата молба – 04.10.2021г., до окончателното погасяване.

ОСЪЖДА, на основание чл. 78, ал. 1 ГПК, Община Благоевград, с адрес: гр. Б. Г. И., представлявано от кмета И. С., да заплати на Й. М. СК., ЕГН *****, с адрес: гр. Б. Е. *** сумата от **1400 лв. /хиляда и четиристотин лева/**, представляваща разноски за адвокатско възнаграждение, направени в производството по гр. д. № 2486/2021г. на РС – гр. Благоевград.

ОСЪЖДА, на основание чл. 78, ал. 6 ГПК, Община Благоевград, с адрес: гр. Б. Г. И., представлявано от кмета И. С., да заплати по сметка на Районен съд – гр. Благоевград сумата от **508 лв. /петстотин и осем лева/** представляваща държавна такса, дължима за производството по гр. д. № 2486/2021г. на РС – гр. Благоевград.

ДОПУСКА, на основание чл. 242, ал. 1, предл. 3 ГПК, предварително изпълнение на настоящото решение **в частта му**, с която е уважен искът по чл. 344, ал. 1, т. 3 във вр. с чл. 225 КТ, имащ за предмет присъдено в полза на ищцата обезщетение поради незаконно уволнение в размер на **8700 лв.**

Решението **подлежи** на обжалване пред Окръжен съд – гр. Благоевград в **двуседмичен срок, считано от 24.01.2022г.**, която дата е била обявена от съда на страните, на основание чл. 315, ал. 2 ГПК.

В частта, с която е допуснато предварително изпълнение, решението има характер на определение и подлежи на обжалване с частна жалба пред в Окръжен съд – гр. Благоевград **в едноседмичен срок от 24.01.2022г.**

Да се връчи, на основание чл. 7, ал. 2 ГПК, препис от съдебния акт на страните по делото, като **в съобщението**, с което се извършва връчването, **изрично да се отбележи**, че решението подлежи на обжалване, както е посочено в него.

Съдия при Районен съд – Благоевград: _____