

# РЕШЕНИЕ

№ 406

гр. Разград, 28.06.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – РАЗГРАД** в публично заседание на четиринадесети юни през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: **ЦВЕТАЛИНА М. ДОЧЕВА**

при участието на секретаря **ГАЛЯ МАВРОДИНОВА**  
като разгледа докладваното от **ЦВЕТАЛИНА М. ДОЧЕВА** Гражданско дело  
№ 20233330100687 по описа за 2023 година

Депозирана е искова молба от Ф. Т. К., която твърди, че със Заповед №127/17.09.2020г. връчена ѝ при условията на отказ на 17.09.2020г. е било прекратено трудовото ѝ правоотношение с Детска градина „Славейче” гр.Цар Калоян, като основанието за прекратяване е съкращаване на щата и извършен подбор на учителски кадри в ДГ „Славейче”, а като правно основание е посочена разпоредбата на чл.328, ал.1, т.2 от КТ.

Твърди,че вече е била уволнявана, като уволнението е признато за незаконно от съда и е възстановена на работа /гр.д.№1846/2020г. на РРС/. След получаване на уведомление от съда на 08.06.2021г. се явила на работа. Със Заповед №179/08.06.2021г. на Директора на Детска градина „Славейче” гр. Цар Калоян била възстановена на работа на длъжност „\*\*\*\*\*”. Заповедта за възстановяване ѝ е връчена на 08.06.2021г. в 9ч. На същата дата в 12:10ч. при условията на отказ ѝ е връчена Заповед №181/08.06.2021 г., с която на основание чл.328, ал.1, т.2 от КТ е прекратено поради съкращение на щата на ДГ „Славейче”-филиал с.Езерче и извършен подбор на учителски кадри по реда на чл.329, ал.1 от КТ, при който тя е получила най-малък брой точки. Ищцата е обжалвала уволнението си ,като с влязло в сила Решение №20/07.03.2022г. по в.гр.д. №22/2022г. по описа на ОС-Разград уволнението е признато за незаконно и е възстановена на работа.

На 15.02.2023г. отново получила съобщение от съда, че е възстановена на работа и следва да се яви в двуседмичен срок на работа. В изпълнение на същото на 23.02.2023г. се явила на работа и депозирала Заявление вх.№РД-16-11/23.02.2023г. пред Директора на ДГ „Славейче” гр.Цар Калоян. С Писмо изх.№РД-17-08/23.02.2023г. на Директора на учебното заведение била уведомена, че следва да се яви на работа на 27.02.2023г. втора смяна.

На 27.02.2023г. със Заповед №РД-03-21/27.02.2023г. на Директора на ДГ „Славейче” гр.Цар Калоян трудовото ѝ правоотношение било възстановено. Препис от заповедта ѝ е връчен на 27.02.2023г. в 09:10ч. Със Заповед №РД-03-22/27.02.2023. на директора на учебното заведение основното ѝ трудово възнаграждение е увеличено от 1300лв. на 1533лв. На 27.02.2023г. подписала и Допълнително споразумение №40 към Трудов договор №5/13.10.2005г. На 27.02.2023г. в 17:15ч. при условия на отказ ѝ е връчено Предизвестие за прекратяване на трудовия договор поради съкращаване на щата с една щатна бройка на длъжност учител в ДГ „Славейче”, Филиал с.Езерче, въз основа на извършен подбор на педагогически специалисти. На същата дата отново в 17:15ч.а ѝ е връчена Заповед №РД-03-23/27.02.2023г., с която трудовото ѝ правоотношение е прекратено за трети път, поради съкращаване в щата и извършен подбор, при който тя е получила най- малък брой точки.

На 06.03.2023г. с Приемно-предавателен протокол са ѝ предадени оформена трудова книжка и два броя фишове с направени начисления и удържки.

След второто уволнение през 2021г. се регистрирала в Д„БТ” и започнала да търси работа. По повод на запитване до Началника на РУО-Разград получила уведомление,че през периода от 15.07.2021г. до 29.09.2022г. в РУО-Разград няма постъпвала информация за обявени свободни работни места за педагогически специалисти в ДГ „Славейче” гр.Цар Калоян. Била уведомена, че в Дирекция „Бюро по труда” гр.Разград, Филиал Цар Калоян, за периода 15.07.2021г.-29.09.2022г. не са обявявани свободни работни места за педагогически специалисти в ДГ „Славейче” гр.Цар Калоян. С писмо на Директора на ДГ „Славейче” гр.Цар Калоян била уведомена, че за периода 15.07.2021г.-05.10.2022г. в учебното заведение са освободени старши учители М.Ц.М., Н.Х.Б. и Р.Н.Н. и са назначени като нови учители Ю.Ю.П., К.С.Р. и А.Х.И.. С оглед неспазване на действащото законодателство по заявяване на свободни работни места за педагогически специалисти сезирала компетентния орган-Кмета на Община Цар Калоян, който ѝ отговорил, че е предприел необходимите мерки във връзка с констатираните нарушения.

За последователното дискриминационно поведение на работодателя сезирала и Комисията за защита от дискриминация. По повод на подадената жалба е образувано и на производство пред КЗД-София Преписка №73/2022г. на Петчленен заседателен състав приключило с Решение №115/30.03.2023г., с което се приема, че спрямо нея е осъществена дискриминация по признак пол, а за част от останалите оплаквания комисията не може да се произнесе, тъй като е налице произнасяне на гражданския съд, който е установил дискриминационно поведение на работодателя по други признаци. Решението на КЗД-София не е влязло в сила.

Ищцата поискала от работодателя да ѝ предостави в писмен вид преписи от щатното разписание на учебното заведение преди уволнението и към датата на уволнението, както и копие от документите за извършения подбор, касаещи моето оценяване, като получила исканите документи.

Счита,че работодателят е определил критерии за подбор, указал е на членовете на Комисията как следва да бъдат оценени включените в подбора, дал им е справка с данни, в която е вписал за нея най-ниска оценка за изпълнение на трудовите задължения, без да

посочи период на база на който е правена оценката, още повече, че поради незаконно уволнение тя не е работила в учебното заведение за периода от 17.09.2020г. до 27.02.2023г., поради което и трудовото ѝ представяне не може да бъде оценено през този период. По този начин подбора е предопределен и провеждането на последващо оценяване от комисията е формално. Счита, че този критерий е необективен и дискриминационен спрямо нея. Работодателят я уволнява вече три пъти, има специално отношение спрямо нея и самия той определя, че качеството ѝ на работа е най-ниско от всички включени в подбора служители, без тя да е работила ефективно през последните почти три години и без да е оценявана обективно.

Не е оценено обективно трудовото представяне на А.Х.И., тъй като към датата на извършване на подбора същата има трудов стаж от пет месеца, не е атестирана по реда предвиден в чл.76 и сл. от Наредба №15 от 22.07.2019г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти/Наредба №15/ и няма обективна оценка. По същият начин не е атестирана и К.С.Р., а от материалите на подбора няма представени документи за осъществено атестиране на включените в подбора лица, поради което определянето на качеството на изпълнение на трудовите задължения не е обективен показател и извършения подбор се явява незаконосъобразен. Въвеждането на този показател за оценяване е дискриминационен спрямо нея и чрез същия предварително е дадено преимущество на останалите участници в подбора, тъй като определените точки за изпълнение на трудовите задължения са от 0/нула/ точки за лошо, 5/пет/ точки за средно, 10/десет/ точки за добро, 15/петнадесет/ точки за много добро и 20/двадесет/ точки за отлично. Всички останали показатели носят точки от 0/нула/ до максимум 6/шест/, т.е. само при съобразяване със субективните оценки от страна на работодателя отделните служители ще получат предимство по този критерий, което не може да бъде преодоляно чрез съпоставяне по останалите критерии. Целенасочено е дадено преимущество на един критерий пред останалите, като относителната му тежест е изключително завишена недобросъвестно. Така критерия за трудов стаж по специалността е с много ниска относителна тежест в сравнение с останалите критерии, тъй като за трудов стаж до 5/пет/ години се дава 1/една/ точка, до 10/десет/ години се дават 2/две/ точки, до 15/петнадесет/ години се дават 3/три/ точки, до 20/двадесет/ години се дават 4/четири/ точки, до 25/двадесет и пет/ години се дават 5/пет/ точки, над 25/двадесет и пет/ години се дават 6/шест/ точки. Въвеждането на показателя за стаж по специалността се явява дискриминационен спрямо нея, тъй като тя има 18/осемнадесет/ години и 3/три/ месеца стаж по специалността, а служителите К.С.Р. има 1/една/ година и 1/един/ месец, а А.Х.И. има само 5/пет/ месеца. Разликата в точките за трудов стаж по специалността с никакъв стаж 1/една/ точка и със стаж от 18/осемнадесет/ години е 3/три/ точки, като само ищцата е учител със стаж до 20/двадесет/ години. Останалите участници в подбора са или с много по-голям стаж или с много по-малък.

В показателите за подбор са включени грамоти и награди през периода 2019-2023г. за включения в подбора служител, като ползания показател не може да се приложи обективно

спрямо представената по делото справка с данни към 27.02.2023г. от работодателя, тъй като в същата са включени грамоти и награди не само за служителите включени в подбора, но и на деца, за които не става ясно дали са от групите на съответните педагози или не. Не става ясно от документите по извършения подбор колко от грамотите и наградите са на учители и колко са на деца, за да бъде приложен правилно показателя за подбор. Счита този показател за дискриминационен спрямо нея, тъй като аз не е могла да работи поради незаконно уволнение в учебното заведение през периода от 17.09.2020г. до 27.02.2023г., т.е. през почти целия период, поради което и е поставена в неравноправно положение спрямо останалите участници в подбора, тъй като нито е могла да получи грамоти и награди, така и деца от нейна група не са могли да получат такива, тъй като през посочения период не е работила.

Дискриминационен е и показателя брой квалификационни кредити. При „Ковид кризата” придобиване на квалификационни кредити било невъзможно, поради което е съществувала възможност само за работещи в учебното заведение да придобият такива кредити.

Дискриминационен спрямо нея е и показателя „квалификация”, при който следва да се съобрази придобитата професионална квалификационна степен. Такава степен може да се придобие само от педагогически специалисти, които към момента на кандидатстване за придобиването ѝ заемат длъжност в учебно заведение. Ето защо тя е третирана неравноправно с останалите служители включени в подбора, които са били на работа и са моли да придобият професионална квалификационна степен за разлика от нея, тъй като аз не съм била на работа поради незаконно уволнение и не е отговаряла на изискванията за участие в процедурата за придобиване на ПКС.

От представените доказателства е видно, че работодателят е имал свободно работно място във Филиал с.Езерче към 01.09.2022г., тъй като е вписано като незаеят щат, не го е обявил по надлежния ред, а преди това е освободил учители и е назначил на работа учителя К.Р. отново без да проведе надлежна процедура по обявяване на свободно работно място. Назначени през периода от предходното ѝ уволнение като учители в ДГ „Славейче” Цар Калоян, Филиал с.Езерче са А.И. и К.Р.. Работодателят умишлено не е обявявал свободните работни места, за да не може ищцата да кандидатства тях.

Относно към датата на провеждане на подбора в цялото учебно заведение има свободно работно място за педагогически специалист-учител по музика в гр.Цар Калоян и два незаеят щата за помощник възпитатели в Цар Калоян и във филиала в с.Езерче. Работодателят формално изпълнил на два пъти решенията за възстановяване на работа, но реално ищцата е работила в рамките на часове, без да може да изпълнява реално трудовата си функция, като по този начин не е могла и да постигне каквито и да било резултати и да се оцени трудовото ѝ представяне, респективно да се извърши обективна оценка на справянето ѝ с работата.

За трети пореден път работодателят е провел формален подбор. В нарушение на правилата на чл.8 от КТ в рамките на минути работодателят е прекратил трудовото ѝ правоотношение, като е действал светкавично-назначил е комисия, която отново е само от служители на Община Цар Калоян, които нямат преки впечатления нито от нейната, нито от работата на останалите служители в Детска градина „Славейче”, Филиал с.Езерче. В състава на

Комисията няма служител на работодателя или лице, което да има преки впечатления от работата на оценяваните служители. Не е ясно как работодателят е успял да организира членовете на комисията, които да се съберат и да се запознаят с трудовите досиета на включените в подбора служители, да заседават, да изготвят карти за оценка и протокол, в който да посочат получените резултати за всеки служител включен в подбора, като работата на комисията по подбора е приключила един час преди уволнението ѝ.

Ищцата оспорва записаните в протокол от 27.02.2023г. резултати от извършен подбор на служители на ДГ „Славейче” град Цар Калоян, Филиал с.Езерче. Оспорва по същество и картите за оценка на всеки един от служителите включени в подбора, като твърди, че вписаните в тях точки за оценяване по конкретните показатели не съответстват на квалификацията и изпълнението на възложената работа от всеки един от включените в подбора служители. Работодателят сам е извършил подбора, а помощния орган само формално се е запознал с приложената писмена справка в табличен вид, без да е извършено запознаване с трудовите досиета на всеки един от подбираните служители, след което са нанесени точки за всеки служител в картата за оценка. Оспорва вписаните оценки, свои и на останалите включени в подбора служители.

По отношение на въведения от работодателя показател за подбор „качество на изпълнение на трудовите задължения” ищцата не е била оценена надлежно, тъй като не е била на работа през период от почти три години.

Счита, че при подбора е била набелязана предварително от работодателя за уволнение и впоследствие само са напасвани оценките ѝ, за да може да бъде оценена най-ниско и да бъде уволнена.

След уволнението останала без работа и в момента е регистрирана в Бюрото по труда гр.Разград, като ѝ е отказано отпускането на обезщетение за безработица, тъй като не е била осигурявана за този социално-осигурителен риск през необходимия период от време преди уволнението.

Моли съда да постанови решение, с ДА ОТМЕНИ уволнението ѝ като незаконосъобразно, да я възстанови на длъжността „СТАРШИ УЧИТЕЛ” в ДГ „СЛАВЕЙЧЕ”-филиал с.Езерче, и да осъди ответника да ѝ заплати ОБЕЗЩЕТЕНИЕ за оставане без работа за периода от 28.02.2023г. до 28.08.2023г. в размер на 12000лв.,ведно със законната лихва от предявяването на иска до окончателното ѝ изплащане, както и сторените съдебни разноски.

Представя: Заповед №РД-03-23/27.02.2023г.; Заповед №РД-03- 21/27.02.2023г.; Заповед №РД-03-22/27.02.23г.; Допълнително споразумение №40/27.02.2023г. към ТД №5/13Д0.2005г.; Предизвестие от 27.02.2023г.; Длъжностно щатно разписание към 27.02.2023г.; Поименно щатно разписание на ДГ „Славейче” към 27.02.2023г.; Длъжностно щатно разписание на служителите на ДГ „Славейче” към 01.09.2022г.; Поименно щатно разписание на ДГ „Славейче” към 01.09.2022г.; Заявление вх. №РД-16/21.03.2023г.; Протокол за извършен подбор от комисия от 27.02.2023г; Карти за подбор-7броя; Декларация за идентичност на лице е различни имена; Заповед №РД-16-10/24.02.2023г. ведно с Карта за

подбор;Справка с данни към 27.02.2023г. за педагогическите специалисти от ДГ „Славейче”, Филиал с.Езерче;Писмо на Кмета на Община Цар Калоян;Писмо на Директора на ДГ „Славейче” Цар Калоян;Писмо изх.№РД-17-08/23.02.2023г.;Заявление от 23.02.2023г.;Писмо на РС-Разград;Карта за подбор на Веска Георгиева Радева; Карта за подбор на Ф. Т. К.;Жалба до КЗД-София; Уведомление за призоваване по Преписка №73/2022г. на КЗД-София; Решение №115/30.03.2023г. на КЗД-София;Приемо-предавателен протокол; Рег.карта в Д „БТ” ; Препис-извлечение от Трудова книжка;Писмо на Дирекция „Бюро по труда” гр.Разград;Писмо от РУО-Разград;Писмо от ДГ „Славейче” град Цар Калоян;Жалба до Д„ИТ” гр.Разград;Писмо на Д„ИТ”;Писмо от РУО-Разград; Заявление до Кмета на Община Цар Калоян от 06.02.2023г.;Писмо на Кмета на Община Цар Калоян; Разпореждане на ТП на НОИ-Разград.

Има искане ответникът да представи трудовото й досие,както и щатните разписания на ДГ„Славейче” град Цар Калоян и Филиал с.Езерче действали в периода 08.06.2021г.-27.02.2023г., а така също и цялата документация съставена по повод на проведен подбор и издаване на Заповед №РД-03-23/27.02.2023г.

Има искане за назначаване на съдебно- счетоводна експертиза което да посочи какъв е размера на последното й изплатено брутно трудово възнаграждение за пълен отработен месец? Какъв е размера на дължимото ми се обезщетение за оставане без работа по чл.225, ал.1 от КТ за периода от датата на уволнението до датата на съдебно заседание по делото.

Има искане за прилагане на гр.д.№1846/2020г. на РРС

Ответникът ДГ“Славейче“,представявана от Директора Росица Александрова счита предявените искове за НЕОСНОВАТЕЛНИ И НЕДОКАЗАНИ.

Твърди,че с Решение № 31/05.06.20г. на ОС-Цар Калоян и Заповед №185/30.06.20г. на Кмета на Община Цар Калоян е извършено преобразуване чрез вливане на ДГ„Пролет" в с. Езерче във филиал на ДГ „Славейче" гр. Цар Калоян. Във филиала ще се осъществява целодневна организация на предучилищно образование на деца от 3 до 6 годишна възраст в 3 групи в с. Езерче, както и че трудовоправните отношения с персонала на ДГ „Пролет" с. Езерче да бъдат уредени при условията на чл.123 КТ.

Предвид горното с допълнително споразумение № 39 от 14.07.2020г. към трудов договор № 5/13.10.2005 г., считано от 14.07.2020 г. мястото на работа на ищцата е в ДГ „Славейче", филиал с. Езерче, на длъжност старши учител детска градина, категория на персонал - педагогически, с шифър по класификация на длъжностите 2342-5003. По същият начин са променени и трудовите договори на останалия педагогически и непедагогически персонал.

Видно от Длъжностното щатно разписание на ДГ „Славейче" към 01.07.2020г. щатните бройки на длъжността - учител/старши учител в това число — музикален ръководител са 16, от които - 9 са част от назначените като учители в ДГ „Славейче" в гр.Цар Калоян и съответно 7 са назначените учители в ДГ „Славейче" - филиал с. Езерче.

Поради това, че във филиала се запазват съществуващите и дотогава 3 групи се определя и необходима обща численост на педагогическия персонал в филиала в с. Езерче от 6 учителя

и 3 пом.възпитатели.

Към началото на учебната година т.е. 15.09.2020г. е утвърдено ново Длъжностно щатно разписание, в което поради съкращаване в щата е премахната от щатното разписание съответната щатна бройка, като общата численост е намалена от 15 на 14 - щатни длъжности - учител/старши учител. Това породило необходимостта от прекратяване трудовото правоотношение с един от учителите във филиал с. Езерче,

Предвид извършения подбор е прекратено трудовото правоотношение на учителя получил най-малък брой точки. Заповедта е отменена с вл. в сила на 13.05.2021г. Решение № 23/25.01.2021 г. по гр. д. №1846/2020г. на РРС.

Междувременно на 01.01.2021г. е утвърдено ново Длъжностно щатно разписание, като в него е направено разграничение между щатното разписание касаещо ДГ „Славейче" гр.Цар Калоян и ДГ „Славейче" филиал с. Езерче.

В изпълнение на съд.решение със Заповед № 179/08.06.21г. е възстановено трудовото правоотношение на ищцата.Уважаването на иска по чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ и влизане в сила на решението на 13.05.2021г. е предопределило необходимостта от извършване на нов подбор между учителите във филиал с.Езерче.Процедурата по оценка и подбор е проведена от комисия, която се е запознала с трудовите досиета на 7-те учители въз основа на представени документи и проведена Анкета. Оценяването показало, че ищцата е събрала най-малък брой точки - 48, поради което и комисията предложила да бъде прекратено трудовото правоотношение с нея. Със Заповед № 181/ 08.06.2021г.,трудовото ѝ правоотношение е прекратено. Заповедта била\_ оспорена от ищцата,като съдът отменил заповедта и върнал ищцата на предишната работа.

По време на съдебното производство е утвърдено ново щатно разписание от 01.09.2022 г. Щатните бройки в ДГ „Славейче" гр. Цар Калоян, филиал с. Езерче са непроменени т.е. останали са същите, а именно: Учители/Старши учители - 6 бр.; Помощник-възпитатели - 3 бр.; Домакин - 0.5 бр.; Работник в кухня - 0.5 и Готвач - 1 бр.

Уважаването на иска по чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ и влизане в сила на решението на 27.01.2023 г. предопределило отново необходимостта от нов подбор между учителите назначени на работа във филиал с. Езерче. Към 23.02.2023г.,датата на подаденото от ищцата заявление за връщане на работа и към дата- 27.02.2023 г. реалното ѝ явяване за започване на работа всички 6 щатни бройки за длъжността учител/старши учител във ДГ филиал с. Езерче са били заети от учители по сключени трудови договори за изпълнение на тези длъжности.Това отново породило необходимостта от прекратяване трудовото правоотношение с един от учителите/ст. учители изпълняващи тази трудова функция и извършване на пореден подбор.

Кметът на общината посочил служители, които да бъдат включени в състава на Комисията по подбора.Отвeтникът назначил комисия в състав: председател Б.Х., зам. кмет по Социални дейности и членове Е.Ч. - директор на дирекция „МДТ"; М.Х. - директор на дирекция „ФС"; А.А. - юрисконсулт; И.Д. - старши счетоводител, със следните задачи : 1. Да извърши подбор

на педагогически специалисти от ДГ „Славейче“, филиал с. Езерче, като направи преценка на квалификацията и нивото на изпълнение на възложената работа. 2. Определил е критерии и показатели за извършване на подбор по приложение № 1-карта за подбор към заповедта. За критерият „качество на изпълнение на трудовите задължения“ възложил на ст. учител - П.С. да направи обективна оценка на начина на изпълнение на трудовите задължения на всеки учител. Спазването на трудовата дисциплина, работа в екип, работа с децата и родителите, спазване на ЗПУО и т.н. Същата е определена за отговорник-ръководител на филиала на ДГ „Славейче“ в с.Езерче. Тя осъществява пряк контрол върху работата на учителите, ръководство, координация и връзка с учители и родители, да съблюдава спазването на трудовите задължения, дисциплина и т.н. Освен това тя има „преки впечатления“ от работата на ищцата отпреди първото ѝ уволнение, както и върху работата на другите оценявани учители през годините.

П.С. е работила от 2004г. заедно с ищцата. Има наблюдение върху работата всички включени в подбора. Тя е поставила на всеки от оценяваните в подбора учители оценка - лошо, средно, добро, много добро и отлично, по заложените критерии, след което същата е преобразувана в брой точки по посочените параметри. Оценка за работата на П. С. е поставена от прекия ръководител.

При подбора е важно комисията да бъде информирана в достатъчна степен за качествата на всеки от оценяваните, за да се установи, че поставените оценки съответствие на действителните качества на оценяваните, като събирането на информация в конкретна форма при работата на комисията е вътрешно организационен въпрос. Предвид изложеното, счита че извършената процедура по подбор е законосъобразна, отговаряща на изискванията на закона, критериите са еднакви за всички, всички учители са равнопоставени, оценките съответстват на удостоверените факти и са обективно поставени, което доказва, че в интерес на работата са оставени работници, които имат по-висока квалификация и изпълняват по-добре възложената работа от ищцата.

Доводите на ищцата за проявена спрямо нея дискриминация по различните критерии и неравнопоставеност с другите оценявани учители са напълно неоснователни.

Критерият „качество на изпълнение на трудовите задължения“ е обективен, защото нивото на изпълнение на нейните задължения е преценявано за периода, през който е работила. Същата е получила оценка - „добро“, която не е най-ниската, предвид наличието на „лошо“ и „средно“. Служителката А.Х.И. е получила оценка „много добро“, независимо от 5 месечния период. Нивото на изпълнение на работата не се определя от продължителността на времето, през което е упражнявана, а от начина по който е осъществявана.

Атестирание по Наредба № 15 от 22.07.2019 г. не е извършвано на никой от учителите досега в ДГ, тъй като такова се прави след извършена проверка от Комисия към Инспекторат на МОН. Такава проверка все още в ДГ не е правена. По тази причина при подбора не са вземани предвид оценки от атестации.

Не е вярно, че целенасочено е дадено преимущество на този критерий, като са заложен от 5



т. до 20 т. Предвид на това, че другите критерии са свързани с „квалификацията“, съответно сборът от точките по тях ще е по-голям, за това и на този критерии са заложили по-висок брой точки за да има баланс. Целта е в случай, че някой учител няма продължителен трудов стаж, ПКС или голям брой квалификационни кредити, но работи по-добре, също да получи обективна оценка при общото класиране. Преценката за относителната тежест на оценките е предоставена на работодателя.

Относно „грамотите и наградите“ са вземани предвид, както награди и грамоти на самите учители, така и на децата, като тези получени от децата са отнесени към съответния учител на детето. Грамотите и наградите са поименни, в тях е посочено именно на детето, съответно всеки учител има Дневник на група/подготвителна група с децата включени в неговата група и така лесно се преценява, коя грамота към кой учител да бъде отнесена. Ищцата не е работила в ДГ от 2020 г. и не е имало как да получи още грамоти и награди, но същата няма нито една грамота за целия период, през който е работила в детската градина. С цел равнопоставеност на всички учители периодът е ограничен.

Критерият „Придобита ПКС“: при педагогическите специалисти нивото на повишаване на квалификацията се удостоверява и то нормативно, по този начин с придобита квалификационна степен. Резултатите от подбора показали, че ПКС има само един учител В.Р., получен от нея още през 2004 г.

Критерият „Квалификационни кредити“: условията за получаването на КК са еднакви за всички независимо дали са била работещи в учебно заведение или не. Придобиването им зависи най-вече от желанието и активността на съответния „педагогически специалист“. Ищцата е имала 4 КК.

Счита, че доводите на ищцата, че освободените работни места в ДГ не са обявени в Бюрото по труда нямат отношение към законосъобразността на уволнението.

За работодателя не съществува задължение да пази работно място за уволнен от него работник, с който са в производство по оспорване на заповедта за прекратяване и все още не е ясно дали тя ще бъде отменена или не.

Оспорва твърденията на ищцата, че като работодател е действал *светкавично*. Няма работно място и работа за един учител. Няма как по длъжностно щатно разписание да има утвърдени 6 бройки за длъжността учител/ст. учител, а на работа да се явяват 7 учители. В тази обстановка дори не може да се направи работен график, всичко това създава затруднения в организацията на работния процес. По тази причина е необходимо в кратки срокове да се прекрати трудовото правоотношение с един от назначените учители/ст. учители.

Комисията е назначена със съответната заповед, започнала е работа от 10ч. до 16ч. На комисията са предоставени трудовите досиета на всеки един учител и като помощни материали - Папка с Дипломите за завършено образование на всички, Папка с ПКС на всички, Папка съдържаща удостоверения за придобити Кв. кредити от всички, Папка с получени грамоти и награди и списъци, Справка за трудов стаж съгласно утвърдени ПЩР, трудови книжки и др., Папка с оценки за качеството на изпълнение на трудови задължения

изготвени от П.С.. Комисията е прегледала всички тези документи и трудовите досиета, и съответно е попълнила броят точки по Картата за подбор.

Изборът на членовете на комисията не подлежи на съдебен контрол. Има искане за разпит като свидетел на един от членовете на комисията, който да посочи *по* какъв начин и за колко време е работила, какви документи са били прегледани, какви преценки и обсъждания са направени.

Оценката по критерия „изпълнение на трудовите задължения и работа в екип“ понастоящем е направен от прекия ръководител на ищцата по разпореждане на работодателя.

По този критерий П.С. е извършила оценка за качеството на изпълнение на трудовите задължения на всеки от учителите, на които се явява пряк ръководител във филиала на ДГ „Славейче” - с. Езерче. Взела е предвид работата в колектив, работата с децата, организационни качества, работа с децата, работа с родители и е дала цялостна оценка определена като „лошо”, „средно”, „добро”, много добро” и „отлично”, при съответните посочени в Заповед № РД-03-20-1/24.02.2023 г. По този критерий ищцата, както и останалите включени в подбора учители са оценени обективно съответстващо на действителните им качества. Предвид направеното оспорване от ищцата на поставената ѝ оценка по този критерий ще ангажира гласни доказателства.

Предвид гореизложеното счита уволнението за законосъобразно, тъй като извършения подбор отговаря на изискванията на закона. Критериите за оценяване са такива, че да дадат най-добра и всеобхватна преценка относно „нивото на квалификацията” на всеки учител, така че да останат на работа тези от тях, които имат по-висока такава.

„Нивото на изпълнение” на трудовите задължения е оценено обективно и обхващащо период от време, през който всеки от тях е работил - реално по начинът, по който е работил. Критериите са еднакви за всички, точките са еднакви за всички, тяхната относителна тежест е преценена с оглед характера и интереса на работата - възпитание и обучение на деца от 3 до 6 години.

Моли съда да отхвърли обективно съединените искове.

В условията на евентуалност прави ВЪЗРАЖЕНИЕ за ПРИХВАЩАНЕ на дължимото обезщетение по чл.225 ал.1 КТ с изплатените на ищцата обезщетения по чл. 220 от КТ - за не спазен срок на предизвестие и по чл. 222, ал. 1 от КТ - 1 месец без работа.

На ищцата са начислени: брутна сума в размер на 1 854.93 лв., представляваща обезщетение по чл. 220 /нетна от 1669,44лв./, получена на 02.03.2023 г. по банков път; брутна сумата в размер на 1854.93 лв., представляваща обезщетение по чл.222, ал.1 КТ /нетна в размер на 1522.86лв./, получила на 28.04.2023 г. по банков път.

Претендира и за разноски.

Представя:Трудовото досие на ищцата,Удостоверение за доходите на ищцата; Решение на ОбС, длъжностни и поименни щатни разписания ,касаещи ищцата :ДЩР на служителите на ДГ“Славейче“ към 01.07.2020г. и към него Поименно ЩР, ДЩР на служители на ДГ

„Славейче“ към 15.09.2020г. и към него Поименно ЩР от 17.09.2020г., ДЩР на служители на ДГ „Славейче“ към 01.01.2021 г. и към него Поименно ЩР, ДЩР на служители на ДГ „Славейче“ към 08.06.2021г. и към него Поименно ЩР. ДЩР на служителите на ДГ „Славейче“ към 09.02.2021г.; ДЩР на служителите към 27.02.2023г. и към него Поименно ЩР; ДЩР към 28.02.2023г. и към него поименно ЩР, справка трудов стаж; Решение по дела; копие на дипломи за Завършено образование; квалификационни кредити; ПКС; Справка трудов стаж; комплект документи по извършен подбор; оценки за нивото на изпълнение на трудовите задължения на педагогическите специалисти от отговорник-ръководител на ДГ „Славейче“, филиал с.Езерче; грамоти и награди /лични и на деца/ през периода 2019/2023г.

Въз основа на събраните по делото писмени и глесни доказателства и изслушаната ССЕ, съдът установи следните факти: Ищцата е започнала работа по трудово правоотношение в ЦДГ „Пролет“ с.Езерче с трудов договор от 13.10.2005г. по заместване. Със заповед №185/30.06.2020г. на Кмета на Община Цар Калоян ДГ „Пролет“ с.Езерче е преобразувана чрез вливане в ДГ „Славейче“ гр.Цар Калоян и е определена като филиал на последната. Тази заповед е издадена въз основа на решение на Общински съвет – Цар Калоян от 05.06.2020 г. В заповедта е записано, че трудово-правните отношения с персонала следва да бъдат уредени при условията на чл.123 от КТ. На 14.07.2020г. страните са сключили допълнително спаразумение за длъжността „старши учител детска градина“ с място на работа ДГ „Славейче“, филиал с.Езерче. Към 15.09.2020г. е утвърдено длъжностно щатно разписание на служителите в ДГ „Славейче“ гр.Цар Калоян с 14 щатни бройки за учители, с една по-малко. За фирлиала в с.Езерче чатните учителски /педагогически бройки/ са 6. Щатното разписание не е променяно след 2020г. При извършен подбор е била съкратена ищцата. Недоволна от уволнението същата го е обжалвала, като съдът е отменил уволнението и я е възстановил на предизаеаната длъжност /Решение №23/25.01.21г. по гр.. №1846/20г. на РРС, влязло в сила на 13.05.2021г./. Към 01.01.2021г. в длъжностното щатно разписание са записани 9 учители в гр.Цар Калоян и 6 учители във филиала в с.Езерче. Такова е щатното разписание и към 09.06.2021г. На 08.06.21г. ищцата се е явила с на работа, като е представила удостоверение от РС-Разград, че е възстановена на предизаеаната от нея длъжност. Със заповед №179/08.06.2021г. трудовото правоотношение на ищцата е възстановена на длъжността „старши учител“ в ДГ „Славейче“ филиал с.Езерче. Със заповед №181/08.06.2021 г. на директора на ДГ „Славейче“ гр.Цар Калоян на основание чл.328, ал.1 т.2 от КТ е прекратено трудовото правоотношение на ищцата. Като причини за прекратяване на трудовото правоотношение е записано „съкращаване на щата на ДГ „Славейче“ – филиал с.Езерче и извършен подбор на учителски кадри в ДГ „Славейче“ – филиал с.Езерче по реда на чл.329, ал.1 от КТ, при който служителят е получил най-малък брой точки. Недоволна ищцата е обжалвала уволнението си. Образувано е гр.д.№1679/21г. РРС, по което съдът е отменил уволнението и е възстановил ищцата на предизаеаната длъжност. Първоинстанционното решение е от 29.10.2021г. Това решение е потвърдено с решеное на ОС-Разград от 07.03.2022г. по в.гр.д.№22/2022г. Решението е влязло в сила на 27.01.2023г.

Ищцата твърди, че е получила съобщение по чл.345 ал.1 КТ на 15.02.2023г. и в изпълнение на същото се е явила на работа на 23.02.2023г. С писмо от същата дата на Директора била уведомена да се яви на работа на 27.02.2023г./втора смяна/.

На 27.02.2023г. сутринта със заповед работодателят възстановил трудовото й правоотношение, сключил с ищцата допълнително споразумение,увеличил трудовото й възнаграждение, а в края на работния ден й връчил предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение, поради съкращаване на щата при извършен подбор. Непосредствено след това й връчил и заповед №РД-03-23/27.02.2023г. за прекратяване на трудовото правоотношение,при изплатени обезщетения по чл.по чл.222 ал.1 КТ и чл.224 КТ. Предизвестieto и заповедта са връчени при условията на отказ от страна на ищцата.

Преди това - на 24.02.2023г. след като бил уведомен от ищцата Директорът на ДГ изпратил искане до кмета на Общината за определяне на комисия за извършване на подбор. В същият ден членовете на комисията били определени и дикерторът уведомена.

Със Заповед №РД-03-20/24.02.2023г. дикеркорът назначила комисията в състав: Б.Х., Е.Ч., М.Х., А.А. и И.Д., поставила й задача да извърши подбор, при посочените от нея критерии.

Видно от картата за подбор на оценка подлежат 6 критерия: образование /3-5т./,квалификация /0-5т./, квалификационни кредити през периода 2019/2023г./1-5т./, качество на изпълнение на трудовите задължения /0-20т./, получени грамоти и награди през 2019/2023г./1-5т./ и трудов стаж по специалността /1-6т./ . За критериите квалификационни кледити и получени гремоти и награди е определен период 2019/2023г.

Най-голям дял от събраните точки идват от критерия „Качествено изпълнение на трудовите задължения“. Точките за този критерий комисията е дала на база направените справки-оценки от св.П.С.. Тяхното извършване й е възложено от ответника, а последният е оценил работата на свидетелката.

На подбор са били учителите:А.И., В.Р., К.Р., С.М., С.К., Ф. Т. и св.П.С.. От всички единствено ищцата е с оценка „добро“.В.Р. е получила оценка „отличен“, а всички останали са получили оценка „мн.добро“. Св.П.С. е оценена от работодателя с оценка „отлично“.

Комисията е предложила да бъде прекратен трудовия договор с ищцата като служител, получил най-малък брой точки.

Ищцата представя доказателства /писма/ от РУО-Разград и Д„БТ“-Разград ,че в периода 15.07.2021г.-29.09.22г. няма обявени свободни работни места за педагогически специалисти в ДГ„Славейче“гр.Цар Калоян. На запитване на ищцата,ответника е посочил,че за посочения период във филиала в с.Езерче, са назначени две учителки:К.Р. и А.И.. Според св.П.С. К.Р. е назначена в началото на 2022г., а А.И. в началото на учебната 2022/2023г.

По делото са разпитани двама свидетели. Св.П.С. работи в ДГ„Пролет“ от 1999г. През 2020г. въз основа на решение на Общинския съвет ДГ„Пролет“ преминала към ДГ„Славейче“ и станала негов филиал. Свидетелката е отговорник на филиала от септември месец 2020г. Като отговорник отговаряла за дейността на служителите, за връзката между учителите и родителите, за безопасните условия на труд, за материално техническата база и

пр. Свидетелката твърди, че познава ищцата от постъпването ѝ в ДГ „Пролет“ през 2004 г. Според нея ищцата е работила сумарно около четири години. Изкалара е две майчинства. Върнала се от второто майчинство през 2019 г., но излязла в отпуск. През 2020 г. градината затворила до месец юни. От юни до септември ищцата работила, когато била съкратена. Свидетелката твърди, че изготвила оценките за подбора предварително на 24.02.2023 г., като обмисляла как да напише оценките по зададените критерии. На по-младите учители отдавала приоритет не на стажа, а на това как се вписват в колектива, че са нахъсани, стремят се да повишават квалификацията си постоянно, не създават конфликти с никого, изпълняват всичко което им се каже, добре работят с родители и колеги. Първо написала оценките ръкописно на всеки поотделно. След това ги дообмислила подробно и ги напечата на индивидуален лист и се подписах. Поради факта, че оценката на ищцата била по-негативна трябвало да се обоснове подборно. Преди години срещу нея имало устно оплакване от родител, че е упражнила физическо насилие над дете. Това се говорело в колектива, но свидетелката не знае кое е детето. Това го е взела предвид при оценката. По този сигнал обаче не е правена проверка, тъй като нямало писмено оплакване. Това са слухове и въз основа на тях свидетелката дала по-ниска оценка. Ищцата е по-избухлива, създава конфликти с колегите си. Не се разбира с колегите си. Не спазва етичните правила. Спомня си един случай, в който ищцата била влязла в конфликт с колежката си, понеже искала от родителите пари да закупят телевизор, а не е уведомила за това колежката си. С колежката си се скарали в присъствието на децата. Колежката ѝ казала „Защо не ме уведоми, че ще събираш пари за телевизор. Децата вече си заминават, за какво ни е този телевизор“. Не е присъствала на караницата им, но са говорили на висок тон. Това го знае от предишния директор на градината. Не знае кой е започнал този скандал. Написала е, че с поведението си уронва престижа на институцията. Когато създава конфликти с родители и учители, това става достояние на обществеността в селото и така се уронва престижа на градината. Имаше още едно устно оплакване от родител срещу ищцата, но това беше отдавна. Поводът беше, че детето било наказано в коридора след обяд. Имаше устно оплакване от бащата на детето. Предишната директорка ѝ казала, че има такова оплакване. По този повод имали събрание на педагогическия съвет, който не взел никакво решение. Директорката след това разговаряла с бащата и успяла да потушат напрежението. Това било 2006 г. или 2007 г. Посочила е, че не спазва стриктно задълженията си според длъжностната си характеристика. Имала предвид, че ищцата не спазва задълженията си, понеже влиза в конфликти с учителите /В.Р./. Това е било през 2013-2014 г. В.Р. писала сценария за едно тържество, а на другия ден ищцата взела сценария и казала, че тя ще води тържеството. Когато К. започнала да пътува с личния си автомобил, когато са втора смяна на работа идвала в 13 ч. вместо в 12 ч. След това на другия ден е оставала да си отработи липсващите часове, но по данни на колежката ѝ не ѝ е обработвала ефективно, а е излизала извън стаята, където са децата, а в друга стая. През 2019-2020 година започна да идва с личния си автомобил. Свидетелката вписала, че ищцата не изпълнява поставени задачи и задължения от директора, тъй като през 2016 г. на К. ѝ било възложено от директора на градината да изнесе формирана ситуация пред директори на детски градини и експерт. Тя започна да се

подготвя, но казала, че няма да изнесе ситуацията, а си взела болничен. Заявила „който иска, той да се занимава с това“. В оценката свидетелката посочила, че ищцата не си е направила професионално портфолио, което се изисква от Министерство на образованието. В него се включват професионалните постижения и е задължително за всеки учител. То служи при атестациите на учителите и когато дойде проверка се изисква да имат такова професионално портфолио. Това било през 2019г. Всички освен ищцата си направили.

Поставих по-висока оценка на учители, които са с по-малък стаж. Водещ критерий за нея било как се справят с работата. Новите служители са две, с минимален стаж. Градината им е първо работно място. А.Х. е назначена от септември месец 2022 година. По данни на колежката ѝ е много скромно момиче, много добро, добре се справя. К.С. е назначена 2021г.

В сайта на МО се пускат програми за обучение и самостоятелно всеки учител се записва в тези програми. Така се повишава квалификацията.

Грамотите се дават при участие в конкурси. Има конкурси на общинско и на национално ниво. Учителите сами решават дали да участват в конкурси, но по определени критерии за възраст. По принцип грамотата е награда за участие, но ако са се представили много добре има и награда за постижение. Ако дете има грамота, го отчитат като бонус на учителя, в чиято група е детето.

Оценките свидетелката изготвила на 24.02. и същия ден ги предала на директора.

Свидетелката твърди, че преди да бъде назначена като отговорник на градината не е била ръководител на ищцата и не е работила с нея. Виждала е работата на ищцата когато в градината се изнася открит урок и веднъж е ходила в групата ѝ да я наблюдава. Това било когато тя започна работа /2005-2006 година/. Според свидетелката за оценката нямало посочен определен времеви период. Трябвало да оценява учителите от постъпването на работа на всеки.

Към 24.02.2023г. свидетелката била уведомена от директора, че се провежда процедура по подбор и че тя е включена в процедурата за подбора.

Св.А.А. твърди, че работи като юрисконсулт съм в Община-Цар Калоян от 2020г. На 25.02.2023 г. бил повикан от кмета, за да бъде уведомен, че е назначен в комисия за извършване на подбор. Задачата му била да осъществи контрол за законосъобразност при извършването на подбора.. На 27.02.23г. членовете на комисията се събрали сутринта и отишли в детската градина. Били им предоставени папки с документи, разпределени по трудов стаж, квалификация, грамоти, оценки за качеството на извършената работа от страна на учителите, които участват в подбора. Папките били по учители и вътре във всяка папка имало данни за квалификация, дипломите, оценки направени въз основа на тяхната извършена работа. Били им предоставени и трудовите досиета. Била им предоставена и обобщена справка във връзка с предоставените папки. Те проверявали дали тази справка отговаря на конкретната обобщена справка. Най-трудно било определянето на трудовия стаж, но счетоводителката ги уведомила, че реално отговарят, тъй като тя изготвя заплатите на педагогическия състав в Общината. Запичнали работа в 10.00 часа и преди края на

работното време приключили. Имали разногласие във връзка с оценките предоставени от отговорничката на детската градина в с.Езерче и по-конкретно във връзка с оценката на К.. Един от членовете на комисията считал,че представената оценка трябвало да бъде по-ниска. Мотивира се и каза, че нейната по-малка сестра получила разстройство /психично/ поради начина по който я наказала ищцата. Тогава сестра ѝ е била в детската градина. В крайна сметка комисията решила да не взема предвид казаното от този член на комисията. След като приключили, изготвили протокол. Св.Е.Ч. попълвала картите. Подписали протокола и го предали на председателя на комисията, за да бъде предаден на директорката. Предложението им за съкращаване било за получилия най-малък брой точки, а именно К.. Комисията работела само по документи. Не са викали никой от оценяваните учители.

Според заключението по назначената ССЕ размерът на БТВ за месеца,предхождащ уволнението е 1560лв., а размерът на обезщетението по чл.225 ал.1 КТ за периода 28.06.23г.-14.06.23г. е 5339,16лв..

По делото е приложено решение №115/30.03.2023г. на КЗД по повод жалба на ищцата за предходно уволнение, с което е установено,че ответникът при подбора чрез използването на критерии:“ползвнати болнични календарни дни през учебно време“, „социално положение“ е осъществил проява на дискриминация под формата на преследване.

Въз основа на така установените факти, съдът намира исковете за основателни.

Съобразно Тълкувателно решение № 3/16.01.2012г. на ВКС по т. д. № 3/2011 г., ОСГК, 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, основават 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. Като предмет на тази преценка е както относимостта на въведените от работодателя критерии за подбор към законоустановените такива, така и съответствието на дадената от назначената комисия оценка с реалните качества и умения, притежавани от лицата, измежду които е извършен подбора. Изборът на членовете на комисията не подлежи на съдебен контрол. Съдът може да се следи само за законосъобразност при назначаване на комисията. За качества и ценза на лицата, участващи в комисията по подбора, законови изисквания императивни няма, поради което и съдебният контрол е недопустим. В случая от показанията на св.А. един от членовете на комисията е имал основание да се отведе, тъй като е имал лично отношение спрямо един от участниците в подбора и това е точно ищцата.

Въпреки, че законодателят не е предвидил конкретна процедура за провеждане на подбор, то при осъществяването му се следва изначална яснота и определеност на условията, при които той следва да се проведе.

Законосъобразността на подбора се обуславя от активното поведение на работодателя да установи каква е точно квалификацията на оценяваните служители. Това поведение

работодателят дължи, доколкото законният му интерес налага да задържи на работа служителите с по-висока квалификация и с повече умения. Затова и активното поведение на работодателя при изясняване на тези факти е предпоставка за законосъобразност на проведения подбор. В конкретния случай и с оглед установените факти, че работодателят е назначил комисията за извършване на подбор, като същевременно е възложил на св.П.С. да направи справка с обобщена оценка за работата на всеки учител, независимо че и този учител също участва при подбора. На тези справки работодателят е дал най-голяма тежест и относителен дял в общия брой от точки, до 20т. Безспорно това е негово право. При оценяването обаче всички служители следва да са равнопоставени, което в случая не е направено. Оценка на 6 от участниците са поставени от последния участник в подбора, а неговата е поставена от директора. Най-ниската оценка „Добро“ или 10т. св.П.С. е поставила на ищцата. Самата свидетелка обяснява, че е отдавала различна тежест на отделните критерии при различните учители и за различен период от време. Ищцата е оценявана по думите на свидетелката за периода от постъпването си на работа през 2005г., като свидетелката е оценила ищцата на база чути и непроверена информация от трети лица за евентуални нарушения на трудовата дисциплина от страна на ищцата, за която същата не е наказвана през годините. Твърдените нарушения на етичния кодекс са преди периода 2019-2023г. Същевременно новоназначените учители К.Р. и А.И. са оценявани за период от една година. За оценката на новоназначените учители св.П.С. твърди, че е отдала приоритентно значение на наличието на желание да работят и разбирателството им с колегите. Т.е. на едни от колегите си е дала превес на едни критерии, а по отношение на другите си колиги-други критерии. Предвид голямата относителна тежест на справка-оценка за качество на изпълнение на трудовите задължения, посочено като критерий №4, то ако оценката на ищцата бе равна с тези на останалите „мн.добро“, то резултатът от подбора щеше да бъде съвсем друг. Двете новоназначени учителки щяха да са с по-малък брой точки.

Относно критериите „квалификация“ и „квалификационни кредити“, както вече съдът е отбелязвал се изисква активно поведение от страна на работодателя да установи кой от служителите му има по-висока квалификация, като събере необходимите доказателства в тази насока. Това се налага, тъй като критериите по чл.329 ал.1 КТ, в частност професионалната квалификация, имат обективни признаци и тяхното спазване може и следва да бъде установено с всички доказателствени средства – писмени доказателства, напр. дипломи, сертификати лицензи, удостоверения и т.н. Установяването на квалификацията е извършена по документи, налични в трудовото досие. По делото няма данни от ищцата и другите учители е изисквана информация дали същата през последната година са придобили квалификационни кредити. Както работодателят сам изтъква, през времето през което е била без работа поради незаконно предходно уволнение е могла да придобие допълнителна квалификация, респ.квалификационни кредити- по делото обаче няма доказателства той да е изисквал такава информация от ищцата при осъществяването на подбора. Това реално е нямало и как да се случи, тъй като определената от работодателя комисия в рамките на един ден е осъществила подбора. Ищцата е попълнила предоставен й от работодателя анкетен лист за здравословно състояние и социално положение, каквито критерии в новия подбор



не са залегнали.

Начинът на определяне на относителната тежест на всеки от критериите, извършването на оценка от участник в подбора, поставянето на различна тежест на критериите за различните учители, участието на предубеден член на комисията по подбора и поредността на уволнението на ищцата води на извод за предизвестен резултат от подбора.

За това свидетелства и факта, че работодателят е назначил две нови учителки, след като вече е имало постановени съдебни решения на първа и на втора инстанция, с които второто уволнение на ищцата е било признато за незаконосъобразно и отменено. Работодателят е назначил двете учителки без да уведоми РИО и Д"БТ" за свободните учителски бройки. За неспазване на законодателството ищцата е алармирала Кмета на Община-Цар Калоян, като конкретни мерки не са предприети.

Твърдението на работодателят, че не е длъжен да пази работно място за възстановен учител е вярно, но последователността в действията му говори за неговото желание да не работи с ищцата занапред, дори с риска да се постави в ситуация да извърши подбор. Липсата на качества на работника или служителя за ефективно изпълнение на работата е въведено от законодателя като самостоятелно основание за прекратяване на трудовото правоотношение. Основание за уволнение е и когато заеманата от работникът или служителят длъжност трябва да бъде освободена за възстановяване на незаконно уволнен работник или служител, заемал преди това същата длъжност.

Предвид гореизложеното съдът намира, че извършеното прекратяване на трудовото правоотношение на основание съкращение в щата е незаконосъобразно. Заповедта за прекратяване следва да бъде отменена, а ищцата следва да бъде възстановена на предизаеманата от нея длъжност.

Претенцията по чл.225 КТ е частично основателна до размера на 5339,16лв. и за периода 28.06.23г.-14.06.23г.

Ответникът е направил възражение за прихващане на дължимото обезщетение по чл.225 ал.1 КТ и изплатените обезщетения по чл.220 КТ и чл.221 ал.1 КТ в общ размер на 3192.30лв.

Обезщетение по чл.220 ал.1 КТ не може да се прихване с обезщетение по чл.225 ал.1 КТ въпреки отпадането на законността на уволнението. Обезщетението се дължи за неспазено предизвестие, тъй като отмяната на заповедта не санира договорното неизпълнение и не заличава основанието на което неизправната страна е обезщетила изправната. С признаване на уволнението за незаконно не отпада и правото на работника или служителя да получи обезщетение за неспазено предизвестие. Такова се дължи, защото работодателят не е изпълнил задължението си да предизвестя работника или служителя един месец преди прекратяването на договора, в който месец насрещната страна би получавала трудово възнаграждение. В този смисъл Решение №18/08.02.2013г. по гр.д.№1211/12г. вна ВКС, IVг.о.

Обезщетение по чл.222 ал.1 КТ от 1522.86лв. може да бъде прихванато, като на ищцата се следва само сумата 3816.30лв.

Ответникът следва да заплати по сметка на РС-Разград дължавни такси в общ размер на 313.57лв., както и разноси в размер на 200лв. и на ищцата разноси съобразно уважените иски в размер на 814.96лв.

По изложените съображения, съдът

## **РЕШИ:**

ОТМЕНЯ заповед №РД-03-23/27.02.2023г. на директора на ДГ„Славейче“ със седалище гр.Цар Калоян, ул.Тотлебен № 7, с която е прекратено трудовото правоотношение на Ф. Т. К., ЕГН \*\*\*\*\* с адрес гр. \*\*\*\*\* КАТО НЕЗАКОНОСЪОБРАЗНАр.

ВАЗСТАНОВЯВА Ф. Т. К. на заеманата от нея преди уволнението длъжност „\*\*\*\*\*“в ДГ“Славейче“ Цар Калоян, филиал с.Езерче.

ОСЪЖДА ДГ„Славейче“ със седалище гр.Цар Калоян, ул.Тотлебен № 7 ДА ЗАПЛАТИ на Ф. Т. К., ЕГН \*\*\*\*\* с адрес гр. \*\*\*\*\* сумата 3816.30лв./три хиляди осемстотин и шестнадесет лева и тридесет стотинки/обезщетение по чл.225 ал.1 КТ КАТО ОТХВЪРЛЯ иска за размера над 3816.30лв. до 5339.16лв. поради направено съдебно прихващане.

ОСТАВЯ без разглеждане претенцията за заплащане на обезщетение за размера над 5339.16лв. до размера на 12000лв. и за периода 15.06.2023г.-28.08.2023г.

На основание чл.242 ал.1 ГПК допуска ПРЕДВАРИТЕЛНО ИЗПЪЛНЕНИЕ на иска за обезщетение.

ОСЪЖДА ДГ„Славейче“ със седалище гр.Цар Калоян, ул.Тотлебен № 7 да заплати на Ф. Т. К., ЕГН \*\*\*\*\* с адрес гр. \*\*\*\*\* сумата 814.96лв./осемстотин и четиринадесет лева и деветдесет и шест стотинки/ съдебни разноси.

ОСЪЖДА ДГ„Славейче“ със седалище гр.Цар Калоян, ул.Тотлебен № 7 да заплати по сметка на РРС сумата от 313.57лв./триста и тринадесет лева и петдесет и седем стотинки/ държавни такси и 200лв./двеста лева/ разноси за вещо лице.

Решението подлежи на въззивно обжалване пред ОС-Разград в двуседмичен срок считано от днес- 28.06.2023г.

**Съдия при Районен съд – Разград:** \_\_\_\_\_