

РЕШЕНИЕ

№ 206

гр. В.П., 28.12.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – В.П., III СЪСТАВ, ГО, в публично заседание на дванадесети декември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Соня Анг. Стефанова

при участието на секретаря Женья С. Проданова
като разгледа докладваното от Соня Анг. Стефанова Гражданско дело № 20233610100511 по описа за 2023 година

за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството по делото е образувано по повод предявени от Г. А. Д. срещу „Н.С.” ЕАД КЛОН Ш., представлявано от Управителя С.В. съединени в условията на първоначално обективно кумулативно съединяване иски претенции: 1. конститутивен иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ за признаване на уволнението му за незаконосъобразно и отмяна на Заповед № РД-06-102/29.09.2023 г., с която на ищеца е наложено наказание „дисциплинарно уволнение“ и е прекратено трудовото му правоотношение, на основание чл. 330, ал.2, т.6 от КТ, считано от датата на връчване на заповедта и 2. иск с правно основание чл. 344, ал.1, т. 2 от КТ, за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност „хигиенист“ с място на работа - отдел ХТР „Т.” с.И. при „Н.С.“ ЕАД, клон Ш., код по НКПД: 9112-0004.

Ищцата излага, че по силата на трудов договор № 1/06.01.2020 г., считано от 07.01.2020 г. била назначена на длъжност „Хигиенист“ с място на работа - отдел ХТР „Т.” с.И., като трудовият договор бил срочен, със срок от 6 месеца. Акцентираща, че с допълнителни споразумения от 04.01.2021 г. и от 29.04.2022 г. бил променен размерът на получаваното трудово възнаграждение, но били запазени длъжността и мястото ѝ на работа, а срочният ѝ трудов договор бил трансформиран в безсрочен такъв. Допълва, че за периода от 07.01.2020 г. до 10.08.2020 г. е работила по посоченото трудово правоотношение без да ѝ е било издавано разрешение на основание чл.4, ал.4 от ЗДАНС, във връзка с чл.40, ал.1, т.2 от ППЗДАНС. Соча, че в края на м. юли или началото на м. август 2020 г. по искане на работодателя представила поисканите последни писмени документи за издаване на такова разрешение. Твърди, че представените от нея документи били представени пред ДАНС от работодателя и е било издадено търсеното разрешение със срок на действие до 10.08.2023 г. Ищцата релевира, че на 11.08.2023 г. ѝ била връчена Заповед № РД-06-69/10.08.2023 г., съгласно която ѝ било определено друго работно място - База „Т.”, находяща се в друго населено място - в гр.Ш.. Като основание за издаване на посочената заповед работодателят посочил, че лисвало „издадено на основание чл.4, ал.4 от ЗДАНС, във връзка с чл.40, ал. 1

т.2 от ППЗДАНС разрешение за работа в стратегически обект язовир „Т. “. Д. твърди, че на 14.08.2023 г. се почувствала не добре здравословно и след медицински преглед ѝ бил издаден болничен лист за периода 14.08.2023 г. - 23.08.2023 г.

Допълва, че на 23.08.2023 г. се явила в гр. Ш. на адреса на управление на предприятието и депозирала писмена молба да ѝ бъде разрешено ползване на платен годишен отпуск, какъвто ѝ бил разрешен за периода от 24.08.2023 г. до 04.09.2023 г. На 29.08.2023 г., рано сутринта, ищцата отново се явила в гр. Ш. на адреса на управление на предприятието и депозирала писмена молба за неплатен отпуск, като целта ѝ била да се ползва от неплатен отпуск до изТ.не на срока за издаване на необходимото разрешение от ДАНС. Д. заявява, че работодателят не ѝ разрешил ползване на неплатен отпуск. Твърди, че на 04.09.2023 г. без да бъде отменена първата заповед , ѝ била връчена втора заповед № РД-06-78/23.08.2023 г., съгласно която трябвало да бѝд е командирована, поради липса на издадено разрешение за работа в стратегически обект язовир „Т.“. Ищцата е на мнение, че горецитираните 3 заповеди са незаконосъобразни, поради което не е следвало да ги изпълнява.

Д. сочи, че с писмо изх.№ АСД-01-347/20.09.2023 г. работодателят е изискал от нея обяснение за неявяването ѝ на работа за три посочени конкретни дати - 04.09.2023 г., 18.09.2023 г. и 19.09.2023 г. като в определения от работодателя срок е представила писмено обяснение, заведено в деловодството на ответника под № АСД-01-626/26.09.2023 г. Излага, че след представеното от нея писмено обяснение работодателят ѝ връчил чрез пощенски оператор Заповед № РД-06-102/29.09.2023 г., с която ѝ наложил наказание „дисциплинарно уволнение“ и прекратил трудовото правоотношение.

Ищцата категорично се противопоставя на твърдението, че на 04.09.2023 год. не се явила на работа. Напротив, излага, че на посочената дата, рано сутринта, след излизане от сградата на управление на предприятието незабавно отишла на определеното ѝ по трудов договор работно място - в ХТР - с.И., но не била допусната до работа по разпореждане на работодателя ответник.

Настоява, че след като на 11.08.2023 г. узнала, че срокът на разрешението ѝ от ДАНС за работа на стратегически обект е изтекъл, незабавно в максимално кратък срок /не повече от 5-7 дни/ се снабдила с всички необходими за това писмени документи и съпругът ѝ лично ги представил на служител на работодателя ѝ.

Ищцата поддържа, че Заповед № РД-06-69/10.08.2023 г., с която работодателят ѝ определил ново работно място - База „Т.“, е незаконосъобразна по следните причини:

Същата противоречи на нормата на чл.120, ал.1 от КТ, тъй като база „Т.“ на предприятието е в гр.Ш., а местоработата ѝ съгласно сключения трудов договор е в друго населено място - отдел ХТР „Т.“ с.И., т.е. се намира в друго населено място. Освен това счита, че не е била налице производствена необходимост, за да бъде командирована без съгласието ѝ. Акцентираща, че работодателят е следвало своевременно, преди изТ.не на срока на издаденото ѝ разрешение, да изиска от нея и съответно да представи необходимите писмени документи пред ДАНС за издаване на съответното разрешение за работа на стратегически обекти, но не го е направил.

Настоява, че Заповед РД-06-78/23.08.2023 г., с която работодателят я е командировал също е незаконосъобразна, тъй като в нея лисва ясно изразената воля (ясно изразен диспозитив) на работодателя ищцата да бѝда командирована. Счита, че в настоящия случай не може да се приложи нормата на чл. 121, ал.1 от КТ, тъй като нуждите на предприятието не налагат командироването ѝ извън мястото на постоянната ѝ работа. Акцентираща, че командировка на работник или служител на основание чл.121, ал.2 от КТ може да стане само с писмена заповед, която следва да съдържа определени реквизити - чл.8, ал.1 и чл.9 от Наредба за командировките в страната, каквито цитираната заповед не съдържа. Допълва, че работодателят дори не е посочил кога е началният срок за изпълнение. Счита, че доколкото

контрола по изпълнението на заповедта е било възложено на длъжностно лице - инж.Х. Н. - заместник управител, то същият е следвало да издаде конкретна заповед за командировка, съдържаща необходимите реквизити, каквато не е налице.

Ищцата сочи още, че Заповед № РД-06-69/10.08.2023 г и Заповед РД- 06-78/23.08.2023 г. са незаконосъобразни и невъзможни за изпълнение и на друго отделно основание - двете определят един и същ период за изпълнение, издадени са на различно правно основание и нито една от тях не е била отменена. Независимо от горното, неизпълнението им от страна на ищцата е едно от основанията, цитирани в атакуваната Заповед № РД- 06-102/29.09.2023 г., за налагане на наказанието дисциплинарно уволнение. Д. оспорва твърденията на работодателя, че е налице виновно нарушение на трудовите ѝ задължения и пълно неизпълнение на задължението да бъде на разположение и да изпълнява основните си трудови функции през определеното ѝ работно време. Напротив, счита, че работодателят е злоупотребил с правата си като е прекратил трудовото ѝ правоотношение, в противоречие с нормата на чл. 8, ал. 1 и ал. 2 от КТ. Аргументира се с обстоятелството, че вместо да следи за изтичането на срокове за съответните разрешения на своите работници или служители, работодателят е бездействал. Според ищцата, ако работодателят беше изпълнил добросъвестно задължението си, но независимо от това по никакви причини не беше издадено разрешение от ДАНС, той щеше да разполага с правна възможност да прекрати трудовото ѝ правоотношение на основание чл.328, ал.1, т. 12 - при обективна невъзможност за изпълнение на трудовия договор, с предизвестие, като ѝ заплати обезщетение за срока на предизвестието. Счита, обаче, че работодателят недобросъвестно е избрал финансово поизгодния за себе си ред за уволнение – дисциплинарно такова, при който не само, че не изплаща обезщетение на работника си в нейно лице, но и я задължава да му заплати обезщетение в размер на brutното си трудово възнаграждение за срока на предизвестието , на осн. чл.221, ал.2 от КТ. Предвид всичко изложено моли исковите претенции да бъдат уважени изцяло като претендира сторените съдебно деловодни разноски.

В откритото съдебно заседание ищцата не се явява. Представява се от редовно упълномощения си процесуален представител като заявява, че поддържа исковата молба на изложените в нея основания и моли исковите претенции да бъдат уважени.

В срока по чл. 131 от ГПК ответникът е депозирал писмен отговор, в който взема становище по процесуалната допустимост на исковата молба и по нейната неоснователност. Ответникът не оспорва, че ищцата е била в трудово правоотношение с „Н.С.“ ЕАД клон Ш., като същото е допълвано и изменяно с допълнителни споразумения, подробно описани в исковата молба. Не оспорва също така, че трудовото правоотношение с ищеца е прекратено със Заповед № РД - 06 - 102 от 29.09.2023г.

Излага, че мястото на работа на ищцата ХТР „Т.“ - база Т. към „Н.С.“ ЕАД клон Ш. се намира в с. И., община В., област Ш.. Акцентираща, че с Постановление на МС №181 от 2009г. язовир Т. е определен за стратегически обект от значение за националната сигурност. Със Заповед № РД -09-719 от 11.09.2017г. на Министъра на земеделието, храните и горите са утвърдени стратегически зони и съоръжения в тях за яз. Т., съгласно която база Т. /обслужваща сграда към яз. Т./ попада в стратегическата зона, което налага задължението са спазване на Инструкция Из - 3025/екз. К-97 от 21.12.2010 г. за условията и реда за определяне на стратегическите зони на стратегическите обекти и зоните, свързани с изпълнение на стратегически дейности от значение за националната сигурност. Акцентираща, че на основание горесцитираната Инструкция започнал необходимата процедура за издаване на разрешително за работа на работниците и служителите, които осъществяват своите трудови задължения в стратегически обект яз. Т. и „база Т.“ - работното място на ищцата Г. Д.. Твърди, че предвид времето, което отнема за събиране, комплектоване, съгласуване на всички необходими документи, е издал Заповед № РД - 06 - 69/10.08.2023г. и Заповед №РД - 06 - 78/23.08.2023г.

Допълва, че видно от първата Заповед № РД - 06 - 69 от 10.08.2023г. управителят на „Н.С.“ ЕАД клон Ш. е възложил предприемане на всички необходими действия, свързани с издаване на разрешение за достъп в стратегическата зона и е определил работно място на работа на трима служители за времето на получаването на необходимите разрешителни - база Т., находяща се в гр. Ш., бул. „Симеон Велики“ № 14, т.е. цитираната заповед не се отнася само за ищцата, а за всички работници и служители, които полагат трудовата си дейност в стратегическия обект и не са снабдени с разрешително за достъп до стратегическия обект или същият е с изтекъл срок. Сочи, че посочената дата в заповедта е считано от 11.08.2023г. Навежда, че с цел запознаване със съдържанието на издадената заповед и необходимостта за нейното издаване, работодателят провел среща с работниците и служителите, упоменати в нея на обект база Т. в гр. Ш., но ищцата отказала да я получи, като отказът ѝ бил удостоверен с подписите на двама свидетели. Ответникът излага, че веднага след отказа ищцата напуснала база Т. в гр. Ш. и посетила база Т. на яз. Т., с цел прибиране на нейни лични вещи. Не отрича обстоятелството, че за периода от 14.08.2023г. до 22.08.2023г. вкл. ищцата е била временно нетрудоспособна, за което е представила доказателства, и съответно е не е била на работа, че на 23.08.2023г. е подала молба за платен отпуск, която била уважена от работодателя за периода от 24.08.2023г. до 03.09.2023г. включително, както и че на 04.09.2023г. депозирала нова молба за неплатен отпуск в размер на 23 дни считано от 04.09.2023г. до 06.10.2023г. включително. Акцентираща, че в молбата ищцата не била посочила необходимостта си от ползване на неплатен отпуск. Обръща внимание, че на 30.08.2023г. служителят на втората щатна длъжност „Хигиенист“ в „Н.С.“ ЕАД клон Ш. — г-жа С.Х. е била заявила ползване на платен годишен отпуск, считано от 04.09.2023г. до 26.09.2023г. включително, което било и причина работодателя да не уважи молбата на ищцата за ползване на неплатен отпуск. Ответникът твърди, че вместо да изпълни трудовите си задължения на 04.09.2023 год. ищцата напуснала административната сграда на „Н.С.“ ЕАД клон Ш., находяща се в гр. Ш., ул. „Петра“ №1, а на следващия ден 05.09.2023г. представила нов болничен лист за период от 05.09.2023г. до 14.09.2023г. включително. След изтичане на болничния лист на 15.09.2023г. ищцата подала нова молба за платен отпуск за период от 11 дни, считано от 15.09.2023г. до 02.10.2023г., която отново не била уважена от работодателя, с оглед обстоятелството, че вторият служител, изпълняващ длъжността „Хигиенист“, все още ползвал разрешения му платен отпуск. Ответникът поддържа, че ищцата отново без да изпълни трудовите си задължения напуснала административната сграда на „Н.С.“ ЕАД клон Ш., а през последващите работни дни - 18.09.2023г. и 19.09.2023г. не се явила на работа в нито един обект на „Н.С.“ ЕАД клон Ш. - нито в база Т. - яз. Т., нито в база Т. - гр. Ш. и не представила документ за отсъствието си, за което обстоятелство била изготвена докладна записка с Вх. № РД - 07 - 600/19.09.2023г. на зам. управителя на „Н.С.“ ЕАД клон Ш. - инж. Х. Н..

Предвид поведението на ищцата ответникът изискал от същата да даде обяснение по реда на чл.193 от Кодекса на труда, каквото било депозирано от ищцата на 26.09.2023г. Работодателят е на мнение, че обясненията на ищцата са немотивирани, същите не съдържат извинение или съжаление от допуснатото неявяване на работа и неизпълнение на трудовите функции, както и продължилото неявяване на работа без извинителна причина, поради което е издал атакуваната Заповед № РД - 06 - 102 от 29.09.2023г. за дисциплинарно уволнение на основание чл.190. ал.1, т.2 във връзка с чл. 189. ал. 1 от Кодекса на труда. Поддържа, че атакуваната заповед е законосъобразна, мотивирана и издадена при спазване на нормите на Кодекса на труда. В заповедта са посочени нарушителят, нарушението и кога е извършено същото, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага. Счита, че заповедта е и надлежно мотивирана, съобразно изискванията на чл. 195 от КТ, като е посочено, че служителката не се е явила на работа в два последователни дни, което от своя

страна представлява дисциплинарно нарушение по чл. 190. ал.1, т.2 от КТ. Настоява, че е спазил всички изисквания на закона като в изпълнение на нормата на чл. 193, ал. 1 от КТ е искал писмено обяснение с цел да събере и оцени посочените доказателства, но ищцата вместо да коментира неявяването си на работа, само е посочила невъзможността си да изпълнява Заповед № РД - 06 — 69/10.08.2023г. и Заповед №РД — 06 — 78/23.08.2023г. , тъй като не разполагала с удобен транспорт, което според работодателя не води до невъзможност за явяване на работа, а от друга страна представлява опит за внушение, че работодателят демонстрира особено отношение към ищцата.

Ответникът поддържа, че ищцата без извинителна причина не се е явила на работа, както на обект база Т. (място на работа по тр. Договор), така и на обект база Т. за времето от 18.09.2023г. до 19.09.2023г. включително. Сочи, че неприемайки издадените Заповед № РД - 06 - 69/10.08.2023г. и Заповед №РД - 06 - 78/23.08.2023г. на работодателя и възразявайки срещу тях, ищцата е имала задължение, произТ.що от трудовия договор, да продължи да се явява на разположение на работодателя в база Т. - яз. Т., което не е сторила. Допълва, че ищцата се явила единствено на 11.08.2023г. с цел да прибере личните си вещи, без да дочака края на работното време, установено за обекта. Ответникът категорично оспорва твърдението, че не е допуснал ищцата на работа на 04.09.2023г. в ХТР - Т. - база Т..

Заявява, че доводите на ищцата свързани, с нарушение на разпоредбата на чл. 8, ал. 1 от КТ от страна на работодателя са необосновани и неоснователни. Напротив, настоява, че е действал добросъвестно — предприел е действия по издаване на съответните разрешителни, необходими за работа в стратегически обект, както и независимо от отсъствието на ищцата в периода от 14.08.2023г. до 23.08.2023г., поради трудова нетрудоспособност, същият е разрешил веднага и ползуване на платен отпуск в размер на 7 дни — от 24.08.2023г. до 01.09.2023г. вкл. Счита, че на ищцата следва да бъде вменено нарушаване на разпоредбата на чл. 8 от КТ, доколкото същата не се е явявала на работа, нито е уведомила работодателя за отсъствието си.

Категорично оспорва твърдението на ищцата, че е целял умишлено прекратяване на трудовото правоотношение по изгоден за него ред за уволнение. Предвид всичко изложено моли исковите да бъдат отхвърлени като неоснователни и недоказани. Претендира сторените съдебно-деловодни разноски.

В откритото съдебно заседание ответникът изпраща редовно упълномощения си процесуален представител, който поддържа отговора на исковата молба и настоява исковите претенции да бъдат отхвърлени като неоснователни и недоказани.

Съдът, като съобрази доводите на страните и събраните писмени доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност, намира за установено следното от фактическа страна:

Няма спор, а и от представените по делото писмени доказателства се установява, че между страните е съществувало трудово правоотношение, възникнало от Трудов договор № 01/06.01.2020 год., по силата на което ищецът е полагал труд при ответното дружество на длъжност "Хигиенист", с уговорено основно месечно трудово възнаграждение в размер на 610 лв. Договорът бил сключен като срочен такъв за срок от 6 месеца, считано от 07.01.2020 год., като работното място на ищцата било в „Н.С.“ ЕАД – клон Ш., отдел: ХТР „Т.“, село И..

С допълнителни споразумения № 03 от 04.01.2021 год., № 36 от 06.10.2021 год. и № 11 от 29.04.2022 год., е увеличен размерът на месечното трудово възнаграждение на ищеца съответно на 650 лева, на 750 лева и на 863 лева

Със Заповед № РД09-719/ 11.09.2017 год. на Министъра на земеделието, храните и горите са утвърдени стратегически зони и съоръжения в тях за язовир „Т.“ (стратегически обект по ПМС № 181 от 2009 год. за определяне на стратегически обекти и дейности, които са от

значение за националната сигурност), предоставен със Заповед № РД09-161 от 17.03.2011 год. на Министъра на земеделието и храните за управление на „Н.С.“ ЕАД.

Във връзка с писмо изх. № АД -12-13-2 #4/ 27.02.2017 год. на „Н.С.“ ЕАД, Централно управление, ответникът е подал писмо изх. № 147/ 06.03.2017 год., в което подробно е описал по какъв начин и с какви средства се изпълнява дейността по Инструкция Из - 3025 от 21.12.2010 г. за условията и реда за определяне на стратегическите зони на стратегическите обекти и зоните, свързани с изпълнение на стратегически дейности от значение за националната сигурност в обект Язовир „Т.“.

Със заповед № РД-06-69/ 10.08.2023 год. на управителя на ответника на горепосочените трима служители е определено работно място база „Т.“ до издаването на разрешение за работа в стратегически обект яз. „Т.“, считано от 11.08.2023 год.

Със заповед РД – 06-78/ 23.08.2023 год. на управителя на ответника ищцата е командирована за срок от 30 календарни дни с място на работа база „Т.“ гр. Ш., като е указано за периода на командировката да бъдат изплатени пътните разходи от населеното място по местоживее до град Ш. и обратно. Указано е, че пътуванията следва да се извършват с градски транспорт.

Представен е болничен лист № E2023 0993509, издаден на ищцата за 10 календарни дни домашно лечение за периода от 14.08.2023 год. до 23.08.2023 год. Видно от съдържащите се в Трудовото досие на ищцата книжа този болничен лист е бил оспорен от ответника с жалба вх. № 97/17.08.2023 год. С решение на ЛКК № 537/07.09.2023 год. болничният лист е потвърден. Впоследствие на ищцата е бил разрешен платен отпуск от 7 дни, считано от 24.08.2023 год. до 01.09.2023 год. вкл. Последната на 29.08.2023 год. е подала молба за ползване на неплатен отпуск в размер на 23 дни, считано от 04.09.2023 год. до 06.10.2023 год., която не е била уважена. На ищцата е издаден болничен лист № E20230881486 за 10 календарни дни домашно лечение от 05.09.2023 год. до 14.09.2023 год. Подадено е заявление от ищцата до работодателя за ползване на платен годишен отпуск от 11 дни, считано от 15.09.2023 год. до 02.10.2023 год. вкл., който не ѝ е бил позволен от работодателя.

В доклад, изготвен от инж. Х.в до Управителя на ответното дружество вх. № РД-07-600/ 19.09.2023 год. е отразено, че ищцата не се е явила на работа на 04.09.2023 год., на 15.09.2023 год., на 18.09.2023 год. и на 19.09.2023 год.

Работодателят е поискал обяснения от ищцата за неявяването ѝ на работа на 04.09, 18.09 и 19.09.2023 год., каквито са били дадени от служителя на 26.09.2023 год.

Приложено е писмо, депозирано от ответника до ДАНС, ТД – Ш. изх. № РД-01-315 от 25.08.2023 год., съдържащо пакет документи за достъп и работа в стратегически зони на стратегически обекти или зони, свързани с изпълнението на стратегическа дейност на язовир „Т.“ на лицата Ф.К.А. и М.Е.А.. Приложено е и писмо, депозирано от ответника до ДАНС, ТД – Ш. изх. № РД-01-326 от 01.09.2023 год. съдържащи същият пакет документи на ищцата Г. А. Д.. Необходимите документи на тримата служители (свидетелство за съдимост, медицинско удостоверение, удостоверение за наличие/липса на обвинения по неприключени производства срещу лицата) са издадени на 11, съответно 14 август 2023, а на лицето Февзи Алиев са издадени през месец май 2023 год.). Приложените въпросници за издаване на разрешение за работа в стратегически зони на стратегически обекти или зони, свързани с изпълнението на стратегическа дейност са попълнени от Алиев и Алим на 25.08 (на същата дата техните документи са били изпратени до ДАНС), а от ищцата – на 29.08.2023 год., чиито документи са били изпратени до ДАНС 3 дни по-късно – на 01.09.2023 год.

Видно от ангажираните разрешения за работа в стратегически зони на стратегически обекти или зони, свързани с изпълнението на стратегическа дейност (л. 66-68 от делото) на горепосочените 3 лица са издадени разрешения за работа в стратегическа зона на

стратегически обект язовир „Т.“ от дата 05.10.2023 год., валидни до 04.10.2026 год.

Представена е заповед № РД-06-102/ 29.09.2023 год., от която се установява, че трудовото правоотношение с ищеца е прекратено на осн. чл. 190, ал. 1, т.2, вр. чл. 189, ал. 1 от КТ.

Видно от приложеното заявление, депозирано от С.Ю.Х., назначена на длъжност „хигиенист, куриер“, същата на 01.09.2023 год. е поискала да ѝ бъде дадено разрешение за ползване на платен годишен отпуск в размер от 15 дни за периода от 05.09.2023 год. до 27.09.2023 год. вкл., какъвто ѝ е бил разрешен.

Представен е и доклад от инж. С.Ш. изх. № АСД – 01- 646/ 02.10.2023 год., в който е посочено, че ищцата не се е явила на работното си място в база „Т.“ на 04.09.2023 год., както и в периода от 15.09. до 29.09.2023 год. Приложена е и таблица за отчитане явяването и неявяването на работа за месец септември 2023 год. в отдел Технически, ХТР „Т.“, в която е отразено, че ищцата не е отработила нито един ден през месец септември, като е ползвала отпуск в размер на 1 ден, отпуск по болест в размер на 7 дни и се е самоотлъчила за 11 дни.

Приложена е длъжностна характеристика за длъжността „Хигиенист“, с която ищцата се е запознала, видно от положения от същата подпис.

По делото е приобщено трудовото досие на ищцата.

По делото са събрани гласни доказателства, посредством разпита на трима свидетели, водени от ищцовата страна (свид. З.И.Д. – съпруг на ищцата, свид. А.К. Д. и свид. Я. Н.а В.) и двама свидетели - от ответната страна (свид. С.Г.Ш. и свид. Г.С.Г. – и двата в трудова зависимост от ответника).

Св. Д. излага, че работи като охранител в базата на „Н.С.“ на яз. Т., като акцентира, че не е служител на ответника Н.С., а на външна охранителна фирма. Заявява, че неговата съпруга (ищцата) от три години и половина е работила при ответника и не е имала проблеми, напротив всички били доволни от работата ѝ. Сочи, че на 11.08.2023 г. на нея и двамата общи работници била връчена заповед за преместване от база „Т.“ в гр. Ш. в база „Т.“. Допълва, че след две седмици ѝ била връчена втора заповед, този път за командироване в същата база Т.. Заявява, че съпругата му не изпълнила и двете заповеди, тъй като счела, че те са незаконосъобразни, тъй като във втората заповед бил предвиден начин на придвижване с обществен транспорт, а автобусът от град В.П. до град Ш. бил с много неудобен график - тръгва много рано и се прибира много късно, обикаля през по-малките населени места и по този начин времето за пътуване и респективно работното време на ищцата се удължавало с 3,5-4 часа. Свидетелят споделя, че самият той, както и ищцата са разговаряли с управителя на Н.С. по повод извършеното командироване, като го помолили Д. да пътува с личния си автомобил до новата си месторабота, но не срещнали разбиране от негова страна. Излага, че се усъмнили, че ищцата ще бъде уволнена, когато със Заповед на управителя същата била задължена да върне ключа за база „Т.“, а молбата ѝ за ползване на неплатен отпуск била отхвърлена. Сочи, че той предал ключа на ищцата от база „Т.“, тъй като последната към този момент ползвала болничен. Допълва, че на 04.09.2023 год. ищцата, придружена от него и другите две свидетелки, доведени в откритото съдебно заседание - Ана Д. и Я. В., се явила на работа в база „Т.“, но не била допусната по указание на зам. Управителя Н. с мотив, че има заповед за преместването ѝ в друг обект.

Св. Ана Д. и Я. В. излагат, че придружили ищцата на 04.09.2023 г. до работното ѝ място в база „Т.“ по нейна молба след получено телефонно обаждане, в което Г. Д. им споделила, че има проблеми на работа и изразила съмнението си, че няма да бъде допусната до работното ѝ място. Ищцата била казала на свидетелките, че не разполага с ключ и не може да влезе. И двете свидетелки заявяват, че на място бил проведен разговор със служител на ответника, който от своя страна се обадил на началника на Н.С., който не допуснал ищцата с мотива, че работното ѝ място е в град Ш.. Ищцата, съпругът ѝ и свидетелките се качили в колата и си заминали.

Св. Широкова заявява, че работи при ответника, заема длъжността „инженер хидромелиоративни съоръжения, водоподаване и язовири“ и упражнява контрол върху две ХТР-та – Винаца и Т., като ищцата е един от преките ѝ подчинени служители. Излага, че тъй като база „Т.“ е част от стратегическия обект язовир Т., за да може да се работи там е необходимо разрешително за достъп до стратегически обект, което се издава от ДАНС. Сочи, че за да бъде получено това разрешително е необходимо пред ДАНС да бъде представен пакет от документи, включващ свидетелство за съдимост; служебна бележка от Окръжна прокуратура за неводени срещу лицето досъдебни производства, служебна бележка от психодиспансер и попълнен лично от служителя въпросник. Твърди, че ищцата попълнила лично въпросника на 15.09.2023 г., предала останалите изискуеми документи и целият пакет от същите бил придвижен към ДАНС. Свидетелката акцентира, че след сведената ѝ заповед на 11.08.2023 год. ищцата не се е явявала на работа нито в база Т., нито в база Т., като представляла болнични и отпуски, които се редували, а накрая се самоотлъчила. Широкова споделя, че е присъствала при връчване на заповедта за командироване на 11.08 в база „Т.“. Заявява, че заповедта била връчена на трима служители. Двата от тях я подписали, а ищцата категорично заявила, че няма да я изпълни и напуснала мястото. Излага, че още същият ден ищцата отишла до база „Т.“, но не била допусната, тъй като не разполагала с валидно разрешение за работа в стратегическия обект. Свидетелката твърди, че за времето, през което работи на заеманата от нея към настоящия момент длъжности (2 години и 4-5 месеца) не ѝ е известно до базата да са били допускани работници, непритежаващи изискуемото разрешение.

Св. Гинев сочи, че ищцата е дошла в база „Т.“ след като ѝ била връчена заповедта за командироването ѝ, като не се сеца за точната дата, когато това се е случило. Споделя, че я видял за кратко, но не разговарял с нея, защото според него била сърдита. Допълва, че впоследствие в началото на септември месец, в понеделник (сочи дата 8 септември, което е било петък) ищцата отново се явила в база „Т.“, придружена от съпруга си и разпитаните 2 свидетелки, и поискала да бъде допусната до работното си място. Заявила, че няма ключ за базата, било ѝ изтекло разрешителното, поради което се обадила на свидетеля Гинев да ѝ отключи. Свидетелят заявява, че не я допуснал до работното ѝ място, с оглед липсата ѝ на разрешително за работа в база „Т.“ и ищцата, заедно с придружителите ѝ си тръгнали. Гинев излага, че работи на длъжност „организатор дейности“ при ответника от 7 години, като за тези седем години не е чувал работници и служители да са били допускани да работят в този район без да имат разрешение от ДАНС.

При така установената фактическа обстановка, съдът достигна до следните правни изводи:

Съдът е сезиран с обективно кумулативно съединени искиви претенции с пр. осн. чл. 344, ал. 1, т.1 и т. 2 от КТ.

С иска за признаване на уволнението за незаконно по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ ищецът отрича потестативното право на работодателя да прекрати трудовото правоотношение с едностранно изявление. Предмет на делото е съществуването на това потестативно право. Ако съдът признае, че това право е съществувало и е надлежно упражнено, уволнението е законно, а ако съдът признае, че това право не е съществувало или не е надлежно упражнено, уволнението е незаконно.

В тежест на ищеца е да докаже съществуване на валидно трудово правоотношение с ответника, което е прекратено с процесната заповед. В тежест на ответното дружество – работодател е да установи предпоставките на основанието, на което е упражнил правото си на уволнение, като докаже, че законосъобразно е наложил дисциплинарно наказание „уволнение“ за извършени от работника конкретни нарушения на трудовата дисциплина, т.е., че обжалваната заповед е мотивирана и материално-правно законосъобразна и са

спазени изискванията на закона, а именно: че дисциплинарно наказание е наложено при спазване на сроковете, предвидени в [чл. 194, ал. 1 КТ](#); че е спазена процедурата по [чл. 193, ал. 1 КТ](#); че процесната заповед е надлежно мотивирана; че ищецът е извършил виновно твърдените нарушения на трудовата дисциплина; че при определяне на дисциплинарното наказание са спазени изискванията на [чл. 189, ал. 1 от КТ](#).

Във връзка с твърденията на ищеца, че е налице злоупотреба с право от страна на работодателя, доказателствената тежест за това възражение, съгласно разпоредбата на чл. 8, ал. 2 от КТ, въвеждаща оборима презумпция за добросъвестност при осъществяване на трудовите права и задължения, е изцяло върху ищеца, който го твърди. Същият следва да докаже, че работодателят е действал недобросъвестно, като е инициирал дисциплинарното производство и му е наложил дисциплинарното наказание.

С окончателния доклад по делото, неоспорен от страните, на осн. чл. 146, ал. 1, т. 4 от ГПК съдът е обявил за безспорно и ненуждаещо се от доказване, че страните са били обвързани от валидно трудово правоотношение по трудов договор № 1/06.01.2020 г., както и че със № РД - 06 - 102 от 29.09.2023г. на ищцата било наложено наказание „дисциплинарно уволнение“ и трудовото правоотношение с нея било прекратено. Горните обстоятелства се установяват и от ангажираните от страните писмени и гласни доказателства.

Няма спор, че процесният трудов договор № 1/06.01.2020 г., сключен като срочен такъв, със срок на изпитване 6 месеца, е бил трансформиран в безсрочен на осн. чл. 69 от КТ.

Не е спорно, а и от събраните доказателства по делото се установи, че ХТР „Т.“ - база Т. към „Н.С.“ ЕАД клон Ш., намираща се в с. И., община В., област Ш. е обявен за стратегически обект от значение за националната сигурност на страната по силата на Заповед № РД -09-719 от 11.09.2017г. на Министъра на земеделието, храните и горит е, във вр. с Постановление на МС №181 от 2009г.

Страните не спорят, че от 10.08.2020 год. до 10.08.2023 год. ищцата е имала валидно разрешение за работа в стратегически обект.

Видно от ангажираната заповед № РД-06-69/ 10.08.2023 год. на управителя на ответника на трима служители, между които и ищцата, е било определено работно място база „Т.“ до издаването на разрешение за работа в стратегически обект яз. „Т.“, считано от 11.08.2023 год., на осн. чл. 120, ал. 1 от КТ.

Със заповед РД – 06-78/ 23.08.2023 год. на управителя на ответника ищцата е командирована за срок от 30 календарни дни с място на работа база „Т.“ гр. Ш..

Съгласно чл. 118, ал. 1 от КТ работодателят или работникът или служителят не могат да променят едностранно съдържанието на трудовото правоотношение освен в случаите и по реда, установени в закона. В ал. 2 на същата разпоредба се приема, че не се смята изменение на трудовото правоотношение, когато работникът или служителят е преместен на друго работно място в същото предприятие, без да се променят определеното място на работа, длъжността и размерът на основната заплата на работника или служителя.

Нормата на чл. 120, ал. 1 от КТ гласи, че работодателят може при производствена необходимост, както и при престой, да възлага на работника или служителя без негово съгласие да извършва временно друга работа в същото или в друго предприятие, но в същото населено място или местност за срок до 45 календарни дни през една календарна година, а в случаи на престой - докато той продължава.

Разпоредбата на чл. 121, ал. 1 и ал. 2 от КТ предвижда, че когато нуждите на предприятието налагат, работодателят може да командирова работника или служителя за изпълнение на трудовите задължения извън мястото на постоянната му работа, но за не повече от 30 календарни дни без прекъсване, като командироване за срок, по-дълъг от 30 календарни дни, се извършва с писмено съгласие на работника или служителя.

Няма спор, че база „Т.“ се намира в село И., а база „Т.“, в която е командирована ищцата

за срок от 30 календарни дни със заповед РД – 06-78/ 23.08.2023 год. се намира в град Ш..

Видно от клаузите на ангажираните трудов договор и допълнителни споразумения към него, страните са договорили ищцата да изпълнява трудовите си функции в отдел ХТР „Т.“, село И.. Трайна е съдебната практика, че „мястото на работа“ е териториално определено пространство, където работникът или служителят предоставя на работодателя своята работна сила и е по-широко понятие от „работното място“, което обичайно е в рамките на мястото на работа и е част от него, а мястото на работа съгласно [чл. 66, ал. 3 КТ](#) е по седалището на предприятието. Съгласно [§ 1, т. 4 ДР на КТ](#), "работно място" е помещение, цех, стая, нахождение на машина, съоръжение или друго подобно териториално определено място в предприятието, където работникът или служителят по указание на работодателя полага труда си в изпълнение на задълженията по трудовото правоотношение, както и място, определено от предприятие ползвател. Съгласно [чл. 66, ал. 1, т. 1 от КТ](#) мястото на работа трябва да бъде определено със сключения между страните трудов договор. То може да се означава с местонахождението на предприятието или с района на дейността му, като може да обхваща района на дейността на цялото предприятие или само на отделна част от него (поделение, цех, отдел и други). Мястото на работа се определя чрез някой от установените в [чл. 66, ал. 3 от КТ](#) критерии за това. Първият от тях е общ и приема като място на работа седалището на предприятието, с което е сключен трудовия договор, където обикновено се намират неговите производствени и служебни поделения. Останалите два критерия са специфични, като първият е конкретизиране на мястото на работа с трудовия договор, който се използва при големи предприятия, които имат различни поделения в едно населено място или в различни населени места. Вторият от допълнителните критерии е характерът на работата, като при него мястото на работата се определя с оглед на съдържанието на трудовите задължения, чиято специфичност изисква те да бъдат изпълнявани на точно определено място. В случаите когато работодател се явява предприятие, което има поделения и обекти в различни населени места, то при сключване на трудовите договори с работниците или служителите имащи изпълнителски функции, в тях трябва да бъде конкретизирано конкретното поделение или обект, в който те ще изпълняват задълженията си. (Определение № 1386 от 4.12.2014 г. на ВКС по гр. д. № 5390/2014 г., IV г. о., ГК, Решение № 230 от 16.03.2021 г. на ВКС по гр. д. № 211/2020 г., IV г. о., ГК). Такъв е и настоящият случай, доколкото, както по-горе се посочи като работно място на ищцата в първоначалния трудов договор и допълнителните споразумения е уговорено база „Т.“ в село И..

Настоящият съдебен състав, като съобрази нормите на закона и приложените писмени доказателства счита, че със заповед № РД-06-69/ 10.08.2023 год. работодателят е нарушил нормата на чл. 118, ал. 1 от КТ. Споделят се доводите на ищеца, че не са били налице основания за прилагане на нормата на чл. 120, ал. 1 от КТ, доколкото не се установи наличието на производствена необходимост или престой по смисъла на горесцитираната норма, налагащ възлагане на ищцата без нейно съгласие да извършва временно друга работа в същото или в друго предприятие, но в същото населено място или местност – в случая в база „Т.“ в гр. Ш.. Независимо от горното, обаче, неизпълнението на посочената заповед от страна на ищцата не е послужило като основание за налагане на дисциплинарно наказание „уволнение“ (предмет на делото е дали прекратяването на трудовото правоотношение с ищцата е законосъобразно или не), поради и което съдът счита, че горните обстоятелства не са релевантни за разрешаване на настоящия спор.

Релевантна е последващата заповед РД – 06-78/ 23.08.2023 год. на управителя на ответника, по силата на която ищцата е командирована за срок от 30 календарни дни с място на работа база „Т.“ гр. Ш.. Същата е била издадена след като ищцата е изразила явното си несъгласие със Заповедта от 10.08.2023 год. Обстоятелството, че ищцата не се е съгласила и

с двете заповеди не е спорно, а и се установява от ангажираните писмени и гласни доказателства, които съдът кредитира като последователни, житейски логични, вътрешно непротиворечиви и кореспондиращи със събраните по делото писмени доказателства. Заповедта от 23.08.2023 год. е издадена на осн. чл. 121, ал. 1 от КТ, като предвид обстоятелството, че командироването е било за срок от 30 календарни дни, не се е изисквало съгласие на ищцата. Заповедта е законосъобразна като съдържа реквизитите, указани в чл. 9 на Наредбата за командировките в страната. Съдът е на мнение, че волята на работодателя да командирова ищцата за срок от 30 календарни дни е достатъчно ясно изразена, а използваният диспозитив „да бъде командирована“ не е „пожелателен“, каквото твърдение навежда ищцата, а напротив – ясен и недвусмислен. Командироването е едностранна промяна на мястото на работа на работника или служителя, без да се променя характерът на работата. Въпросът относно наличието на нужди на предприятието, които да налагат служителят да бъде командирован извън мястото на постоянната му работа е такъв по целесъобразност и е предоставен на преценката на работодателя, която не подлежи на оспорване от служителя, както и на контрол за законосъобразност.

Без каквато и да е основателна причина ищцата е отказала да изпълнява заповедта за командироване, която е законосъобразна. Посоченият от нея аргумент, а именно неудобен график на обществения транспорт, с който може да се осъществява пътуването от дома ѝ до работното ѝ място и обратно, не представлява обективна пречка да изпълни заповедта на работодателя. Командиращият орган е този, който определя по какъв начин и с какво превозно средство (вид на транспорта) ще се осъществява придвижването на работника до работното му място. В случая работодателят е преценил, че за периода на командироването ищцата следва да използва обществен транспорт, като тази му преценка не подлежи на съдебен контрол.

Предвид изводите на съда за законосъобразност на заповедта за командироване на ищцата, не е налице „недопускане“ на последната от страна на работодателя до работното ѝ място на 04.09.2023 год., тъй като съгласно заповед РД – 06-78/ 23.08.2023 год. работното място на ищцата на 04.09.2023 год. е било в база „Т.“ в гр. Ш., а не в база „Т.“ в село И., където същата се е явила.

Несъстоятелни са доводите на ищцата, че работодателят е действал недобросъвестно спрямо нея, като не е следил за изтичането на сроковете за съответните разрешения или ги е следил избирателно.

Съгласно чл. 44, ал. 1 от ППЗДАНС разрешенията по [чл. 40, ал. 1, т. 2](#) (за работа в стратегическите зони на стратегическите обекти и в зоните, свързани с изпълнението на стратегически дейности) се издават от председателя на агенцията или от оправомощени от него длъжностни лица по писмено искане на ръководителя на стратегическия обект или на възлагащия или извършващия съответната дейност, или на оправомощени от тях лица. В искането се посочват пълните имена на кандидата и идентифициращи данни от документа за самоличност (единният граждански номер, личен номер на чужденец, рождена дата и адрес на лицето), длъжността, която ще заема, конкретната задача, която ще изпълнява, или практическото обучение по [чл. 29, ал. 1 от ЗПОО](#), в което ще участва. Към искането се прилагат попълнен въпросник (приложение № 6), свидетелство за съдимост, документ за липса на водени срещу лицето досъдебни или съдебни производства за престъпления от общ характер, удостоверение за липса на психични заболявания и писмено съгласие (приложение № 7) на родителя или попечителя за участие на ученика в практическо обучение в стратегическите зони на стратегическите обекти и в зоните, свързани с изпълнението на стратегически дейности, когато ученикът не е пълнолетен. Тълкуването на тази разпоредба води до извода, че действително задължение на работодателя, а не на работника или служителя, е да събере необходимите документи и да иска разрешение от

ДАНС. Видно от събраните писмени доказателства още с първата заповед от 10.08.2023 год. управителят на ответника работодател е наредил да бъдат предприети всички действия по издаване на разрешение за достъп на посочените трима служители, сред които и ищцата. Няма спор, че издаденото в предходен момент разрешение на ищцата е изтекло на 10.08.2023 год., като на същата дата работодателят е осъществил задълженията си, вменени му в чл. 44 от ППЗДАНС – изискал е от съответните свои служители и е предоставил необходимите документи на ДАНС за издаване на необходимото разрешение за работа, като пакетът от документи на Февзи Алиев и Метин Алим са били изпратени на ДАНС на 25.08.2023 год., а на ищцата – на 01.09.2023 год. И тримата служители са получили разрешение за работа в стратегическа зона на стратегически обект яз. Т. на 04.10.2023 год., валидно до 04.10.2026 год., съгласно отразеното в приложените 3 разрешения. Т.е. не е налице „избирателно“ следене на сроковете на издадените разрешения, доколкото и тримата служители, на които е следвало да бъдат подновени разрешенията, са получили разрешенията си на една и съща дата.

Законът не вменява на работодателя в качеството му на ръководител на стратегическия обект да изисква от служителите си да подготвят изискуемия пакет от документи по чл. 44, ал. 1 от ППЗДАНС предварително и съответно да депозира искане за издаване на разрешение на служителите си преди изТ.не на даденото им вече разрешение (за разлика от изричната разпоредба на чл. 55, ал. 2 от ЗЗКИ, предвиждаща, че най-малко 3 месеца преди изТ.нето на сроковете по ал. 1 се извършва ново проучване по отношение на лицата, които продължават да заемат длъжност или да изпълняват конкретно възложена задача, която изисква достъп до класифицирана информация от определеното ниво, която според настоящия съдебен състав не следва да се прилага по аналогия към настоящия казус). Както по-горе се посочи, още на датата, на която е изтекъл срокът на разрешението на ищцата, работодателят е изготвил заповед, с която е уведомил нея и други двама служители за това обстоятелство, като е започната процедурата по събиране на необходимия пакет от документи за издаване на нови разрешения.

Видно е, че всички документи (медицинско удостоверение, свидетелство за съдимост и удостоверение от съответната Окр. прокуратура) са били издадени още на 11.08 и на 14.08, а въпросникът е бил попълнен от ищцата едва на 29.08.2023 год., вероятно поради обстоятелството, че ищцата е редувала болнични и отпуски от датата, на която ѝ е била връчена цитираната заповед до 04.09.2023 год. Т.е. не може да се възприеме тезата на ищцата, че работодателят неоснователно и недобросъвестно е забавил процедурата по събиране на изискуемите по чл. 44, ал. 1 от ППЗДАНС документи.

Предвид всичко изложено, настоящият съдебен състав намира, че работодателят не е бил недобросъвестен, не е злоупотребил с правата си, а атакуваната заповед, с която е наложено дисциплинарно наказание уволнение не е незаконосъобразна. Работодаателят е проявил достатъчно разбиране към ищцата като ѝ е разрешил ползването на платен отпуск до 01.09.2023 год. вкл. Обстоятелството, че впоследствие не ѝ е разрешил ползването и на неплатен отпуск за периода от 04.09.2023 год. до 06.10.2023 год. и на платен отпуск за периода от 15.09.2023 год. до 02.10.2023 год. се обяснява с факта, че другият работник, назначен на длъжност „хигиенист“ е поискал преди ищцата (още на 01.09.2023 год.) и ѝ е бил разрешен платен отпуск за периода от 05.09.2023 год. до 27.09.2023 год. Разрешаването на ползване на отпуск от ищцата в посочения период не би било целесъобразно, предвид липсата на трети работник, назначен на длъжност „хигиенист“, както е преценил работодателят.

От събраните по делото доказателства безспорно се установи, че на 04.09.2023 год. ищцата не се е явила на указаното ѝ работно място, съгласно заповед РД – 06-78/ 23.08.2023 год. Установи се още, че след 14.09.2023 год., до която дата ищцата е била неработоспособна

съгласно представения болничен лист, последната също не се е явила на работа (нито в база „Т.“, нито в база „Т.“) без основателна причина за това, с което е нарушила трудовата дисциплина, като извършеното нарушение се квалифицира като такова по чл. 190, ал. 1, т. 2 от КТ. Работодателят е спазил вмененото му задължение по чл. 193 от КТ като преди налагане на наказанието е изискал писмени обяснения от ищцата, каквито са били предоставени. От мотивите на атакуваната заповед за уволнение се достига до извод, че при налагане на наказанието работодателят е взел предвид тежестта на извършеното нарушение, обстоятелствата, при които е извършено, както и поведението на работника, съобразно нормата на чл. 189, ал. 1 от КТ.

Действително, от представената от ответника таблица за отчитане явяване и неявяване на работа за месец септември 2023 год. в ХТР „Т.“ може да се достигне до заключение, че Февзи Алиев и Метин Алим са били допуснати до обекта първият за 6 раб.дни, а вторият - за 10 работни дни преди датата, на която им е издадено разрешение, но това обстоятелство само по себе си не оправдава поведението на ищцата, която без основателна причина не се е явявала на временно определеното ѝ със заповед за командироване работно място.

Трудовото правоотношение не би могло да бъде прекратено по [чл. 328, ал.1, т.12 от КТ](#), каквото твърдение навежда ищцата. Такова безвиновно основание е налице, когато невъзможността работникът или служителът да престира работна сила се дължи на обективни обстоятелства, стоящи извън волята на страните по трудовото правоотношение – напр. при отказ на ДАНС за издаване на разрешение за работа в стратегически обект. Настоящият случай, обаче, не е такъв, тъй като в крайна сметка разрешение е издадено на ищцата.

С оглед неоснователността на исковата претенция с пр. осн. чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ, то неоснователен се явява и искът по чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ за възстановяване на работника на заеманата от него преди уволнението длъжност.

По разноските:

С оглед изхода на спора, на осн. чл. 78, ал. 3 от ГПК на ответника се следват разноски в размер на 360 лева – юрисконсултско възнаграждение (определено от съда на осн. чл. 78, ал. 8, вр. ал. 3 от ГПК, вр. чл. 37, ал. 1 от ЗПП, вр. чл. 23, т. 1 от Наредбата за заплащането на правната помощ – по 180 лева за всеки един от двата иска).

Ищецът е освободен от внасяне на дължимата държавна такса и разноски, на осн. чл. 83, ал. 1, т. 1 от ГПК, поради което при този изход на спора сторените разноски за държавни такси остават за сметка на съда, на осн. чл. 83, ал. 3 от ГПК.

Така мотивиран, Районен съд – В.П.

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявения от Г. А. Д., ЕГН: *****, с пост. адрес: гр. В.П., общ. В.П., обл. Ш., ул. „Ч.Х.“ № 4 срещу „Н.С.“ ЕАД, КЛОН Ш., ЕИК: 8311600780272, представлявано от Управителя С.В., със седалище и адрес на управление: гр. Ш., общ. Ш., обл. Ш., ул. „Петра“ № 1 иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ за признаване за незаконно на уволнението на ищеца, извършено със заповед № РД-06-102/ 29.09.2023 год., на осн. чл. 190, ал. 1, т.2, вр. чл. 189, ал. 1 от КТ, вр. чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ, изд. от Управителя С.В. и неговата отмяна, като неоснователен и недоказан.

ОТХВЪРЛЯ предявения от Г. А. Д., ЕГН: *****, с пост. адрес: гр. В.П., общ. В.П., обл. Ш., ул. „Ч.Х.“ № 4 срещу „Н.С.“ ЕАД, КЛОН Ш., ЕИК: 8311600780272,

представлявано от Управителя С.В., със седалище и адрес на управление: гр. Ш., общ. Ш., обл. Ш., ул. „Петра“ № 1 **иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ** за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „Хигиенист“, като неоснователен и недоказан.

ОСЪЖДА Г. А. Д., ЕГН: ***** **ДА ЗАПЛАТИ** на „Н.С.“ ЕАД, КЛОН Ш., ЕИК: 8311600780272, представлявано от Управителя С.В. сумата от **360 лева**, представляваща сторените в настоящото производство съдебно-деловодни разноси, на осн. чл. 78, ал. 8, вр. ал. 3 от ГПК, вр. чл. 37, ал. 1 от ЗПП, вр. чл. 23, т. 1 от Наредбата за заплащането на правната помощ.

Решението подлежи на обжалване пред Ш.ски окръжен съд, в двуседмичен срок от обявяването му в регистъра на съдебните решения – на дата 28.12.2023 год., на осн. чл. 316, вр.чл. 315, ал. 2 от ГПК.

Съдия при Районен съд – В.П.: _____