

РЕШЕНИЕ

№ 143

гр. Благоевград , 29.07.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – БЛАГОЕВГРАД, V ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ в публично заседание на петнадесети юли, през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател: Силвия Г. Николова

при участието на секретаря Елица Яв. Педова
като разгледа докладваното от Силвия Г. Николова Гражданско дело № 20211210101160 по описа за 2021 година

Производството по делото е образувано по повод депозирана искова молба от ищеца от В. П. В. с ЕГН *****, адрес: Благоевград, ул. Мчрез адв. Р.В. В., вписана с личен № Адвокатска колегия Благоевград, с адрес: Б, ул. „В против ответника Община Благоевград, представлявана от Кмета.

В исквата си молба ищцата сочи, че е работила при ответната страна и заемала длъжността Заместник-кмет по култура и хуманитарни дейности в Община Благоевград с код от НКПД по Трудов договор № г. Трудовият договор е сключен на основание чл.68 ал.1 т.5 КТ вр.чл.39 ал.1 ЗМСМА. Основната месечна заплата съгласно този договор е 2160 лв. /две хиляди сто и шестдесет лева/. Определени са и допълнителни трудови възнаграждения - допълнително възнаграждение с постоянен характер за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 1% за всяка прослужена година или 24 %, начислени върху основното месечно възнаграждение, както и допълнително трудово възнаграждение с постоянен характер за образователна и научна степен „Доктор“ в размер на 15 лв. /петнадесет лева/. Отделно от това на служителите са начислявани и изплащани средства за ДМС по около 1000 лв. /хиляда лева/ месечно. Видно от приложеното копие на Трудова книжка № 19 на ищцата от 15.03.2021 г. основното месечно възнаграждение е в размер на 2800 лв. , която сума, ведно с дължимите по т.4.1 и т.4.2 от Трудовия договор - трудово възнаграждение с постоянен характер възлиза на 3 487 лв. месечно, т.е. Трудовото възнаграждение, получавано от ищцата по силата на сключения от нея трудов договор, е в размер на 3 487 лв. месечно, или 20 922 лв. за период от шест месеца.

Твърди се, че на 05.04.2021 г. със заповед № г., издадена от Кмета на Община Благоевград трудовото й отношение е прекратено на основание чл.44 ал.2, чл.39 ал.5 ЗМСМА, вр.чл.128а ал.3 и чл.335 ал.2 т.3 КТ.

Ищцата намира издадената заповед №г. от Кмета на Община Благоевград, за издадена в нарушение на материалноправните норми и в противоречие с процесуалните правила, незаконосъобразна, немотивирана и неправилна.

На първо място сочи, че заповедта не съдържа никакви мотиви, което я прави незаконосъобразна, с аргумент, че прекратяването на трудовото правоотношение може да бъде без предизвестие, но не и без основание и мотиви, като е нарушен принципът на законоустановеност на основанията на прекратяване на трудовия договор от работодателя.

Излага доводи, че прекратяването на трудовото правоотношение може да се извърши само при наличието на определени основания. Това са юридически факти, които водят до прекратяването на трудовото правоотношение. Те са нови юридически факти, които настъпват след учредяване на трудовото правоотношение. Правната уредба е в глава XVI на Кодекса на труда (чл.325-340 КТ). Приложими в конкретния казус са и отделни разпоредби на ЗМСМА предвид спецификата на длъжността. Правната уредба в частта, относно прекратяването на трудовото правоотношение е изчерпателна. Прекратяването на трудовото правоотношение може да бъде само за изрично изброените законови основания и не може да не почива на поне едно такова основание.

Посочва се, че общите основания за прекратяване на трудовия договор са изчерпателно изброени в чл. 325 КТ, като т. 1,2,6,8,9,10,11 и 12 се отнасят за безсрочните и за срочните трудови договори, а т.3, 4 и 5 се отнасят само за срочните трудови договори. Самостоятелно основание е и чл.331 КТ - прекратяване на ТД срещу уговорено обезщетение. Твърди се, че нито едно от тези основания не би могло да се изведе от Заповед № 253-ЧР-Д от 05.04.2021 г. на Кмета на Община Благоевград.

В подкрепа на становището си за незаконосъобразност на заповедта се твърди, че - правото на уволнение се упражнява при наличието на определени основания за уволнение. Това са юридически факти, които възникват след учредяването на трудовото правоотношение и правят невъзможно по нататъшното съществуване на трудовия договор, поради което се налага неговото прекратяване за в бъдеще. Тези основания са изчерпателно изброени в закона. Това е т.нар. в теорията принцип на законоустановеност на основанията за уволнение, възприет в трудовото законодателство с Кодекса на труда от 1951 г. Само при наличието на определените в закона основания работодателят решава самостоятелно и свободно дали да упражни или не правото си на уволнение и да прекрати едностранно трудовия договор. Това свое право работодателят може да упражни по два начина - с предизвестие и без предизвестие. Настоящия случай е прекратяване на трудовото правоотношение без предизвестие.

Основанията за прекратяване на трудовия договор от работодателя без предизвестие са изброени изчерпателно в чл.330 КТ.Извън тях на други основания работодателят не може да прекратява трудовия договор с работника или служителя без предизвестие. /Васил Мръчков, Трудово право/. В случая нито е посочено, нито е налице което и да било от основанията на

чл.330 КТ.

В процесната заповед липсва и позоваване на някакво друго законово основание от КТ или друг нормативен акт. Заповедта е издадена на основание чл.44 ал.2, чл.39 ал.5 ЗМСМА, вр.чл.128а ал.3 и чл.335 ал.2 т.3 КТ. Чл.44 ал.2 ЗМСМА и чл.128а КТ касаят формата на документа за уволнение, която безспорно е спазена и не е предмет на настоящия спор. Чл.39 ал.5 ЗМСМА касае компетентността за издаване на заповедта, което също не е предмет на спора. Посочено е уволнението може да бъде без предизвестие, което обаче не изключва задължението за посочване на основание и мотиви на уволнителната заповед. Чл.335 ал.2 т.3 КТ регламентира момента на прекратяването на договора и отново няма отношение към основанията за прекратяването му.

В т.2 на самия трудов договор № 569-ЧР-Д/25.11.2019 г. е посочено, че трудовият договор се сключва за определено време. Нито е посочено това време, нито начинът, по който то се определя. Срочността на трудовия договор се извежда и от основанията за сключването му - чл.68 ал.1 т.5 КТ - за определен мандат. Общеизвестен факт е, че към датата на прекратяване на трудовия договор мандатът не е изтекъл. Ето защо не може да се приеме, че е изтекъл срокът на трудовия договор, което да обуслови прекратяването му.

Твърди се, че в атакуваната уволнителна заповед нито е посочено законово основание за освобождаване на ищцата от длъжността Заместник-кмет по култура и хуманитарни дейности в Община Благоевград, нито може да се изведе такава. Това води до извода, че уволнението е извършено на несъществуващо в закона основание.

Предвид на изложеното в исковата молба се прави искане да се признае **уволнението, обективизирано в заповед № 253-ЧР-Д/05.04.2021 г.** на кмета на община Благоевград, за незаконно и същото да бъде отменено, ищецът да бъде възстановен на заеманата преди уволнението длъжност и ответникът да му заплати обезщетение за оставане без работа в размер на 20 922лв., представляваща обезщетение за оставане без работа за срок от шест месеца , при месечно БТВ от 3487лв. - за периода от 05.04.2021 , ведно със законната лихва от предявяване на иска до окончателното плащане.

Копие от исковата молба е връчено на ответната страна, която в срока и условията на чл. 131 от ГПК е депозирала такъв.

В писмения си отговор ответникът оспорва изцяло предявените искове. Като не е спорно обстоятелството, че ищцата преди датата на прекратяване на трудовото правоотношение, е заемала длъжността - „Заместник-кмет по култура и хуманитарни дейности“ на Община Благоевград, както и че трудовото правоотношение между страните по делото е възникнало по силата на сключен между тях Трудов договор № 569-ЧР-Д/25.11.2019г., прекратен с оспорваната от ищцата заповед, считано от 05.04.2021г., връчена й лично на същата дата.

Неоснователно и в противоречие с материално правните норми на КТ и ЗМСМА е

изложеното в исковата молба твърдение за „нарушение на принципа на законоустановеност на основанията на прекратяване на трудовия договор“ при процесното уволнение.

В тази връзка ответната Община сочи, че са безспорни обстоятелствата, между страните по делото, че между В. П. В. и Община Благоевград е налице валидно трудово правоотношение, възникнало по силата на горесцитираният трудов договор, е който на основание чл.68, ал.1, т.5 от КТ, във вр. е чл.39, ал.1 от ЗМСМА ищцата е назначена на длъжност „Заместник-кмет по култура и хуманитарни дейности“ от Кмета на Община Благоевград, който и съобразно чл. 39, ал. 1 ЗМСМА е легитимираното лице. Правоотношението е прекратено е атакуваната заповед пак от Кмета на Община Благоевград, който има това правомощие по силата на чл. 39 ал. 5 ЗМСМА. Цитираната разпоредба предвижда, че заместник-кмет може да бъде освободен без предизвестие със заповед на кмета на общината, съответно на кмета на района.

Възражението в исковата молба относно това дали посоченото основание за прекратяване на трудовото правоотношение изключва приложението на нормите на КТ, чл.325-340 КТ и по-специално на разпоредбата на чл. 195 КТ, която изисква мотиви към заповедта е неоснователно. В този смисъл ответника се позовава на разрешението на този въпрос съгласно - съдебната практика, уеднаквена с решение № 309 от 30.04. Юг. по гр. дело № 898/09 г. на ВКС, III г. о.; решение № 424 от 18.06.10 г. по гр. дело № 388/09 г. на ВКС, III т. о. и решение по гр. дело № 3217/08 г. на ВКС, III г. о. Цитираните решения са постановени по реда на чл. 290 ГПК. които са задължителни за съдилищата съгласно даденото разяснение в ТР № 1/09 г. на ОСГТК на ВКС. Така цитираните решения приемат, че правоотношението между заместник-кмета и общината възниква на основание чл. 39. ал. 1 от Закона за местното самоуправление и местната администрация /ЗМСМА/ с едностранен акт на кмета, но то не е служебно, а трудово правоотношение.

И разпоредбата на чл. 39 ал. 5 ЗМСМА приложима към разглеждания случай, съдържа специално основание за прекратяване на трудовото правоотношение на назначен от кмета на община /район/ заместник - кмет. Поради наличието на специална уредба за прекратяване на трудовото правоотношение на заместник-кмета, приложима е тя, а не основанията по КТ.

Посочва се от ответника, че съгласно разпоредбата на чл. 39, ал. 5 от ЗМСМА освобождаването в тази хипотеза се извършва без предизвестие, със заповед на Кмета на общината като допълнителни изисквания за съдържанието на заповедта в това число и мотивиране на същата не се изисква. Това се обосновава с обстоятелството, че както назначаването на заместник кмета, така и неговото освобождаване е въпрос на политическа целесъобразност, поради което не подлежи на съдебен контрол.

В тази насока, ответника сочи - задължителна практика на ВКС обективирана в Р № „, по гр. д. № . на ВКС, IV г. о., Р № 4. на ВКС, III г. о., Р. № 309/30.04.2010 г. по гр. д. № 898/2009 г. на ВКС, III г. о. и Р № 4 на ВКС, III г. о., които решения са постановени при условията на чл. 290 ГПК.

И според ответната Община - ищцата В. не би могла да основе защитата си на тези мотиви, поради което и въвеждането им в заповедта не е необходимо, /следва от аналогията с чл. 19а. ал. 2 от ЗАдм.. макар и такава да не е изрично предвидена в закона/. Затова и съдържанието на заповед за уволнение на „Заместник-кмет култура и хуманитарни дейности“ на Община Благоевград, в която единствено е цитиран текста на чл. 39 ал. 5 от ЗМСМА - не поставя въпрос за липса на мотив от формална или съдържателна страна с оглед фактическите основания за уволнение, тъй като законът в този случай не обвързва установяването им с извод за законосъобразност, в рамките на съдебния контрол, съобразно изведената в чл. 360. ал. 1 от КТ подведомственост. При освобождаване на основание чл. 39. ал. 5 от ЗМСМА съдът следва да провери само дали ищецът е бил назначен на длъжност заместник-кмет и дали е освободен от компетентния за това орган - кмет на община.

С оглед на гореизложеното, процесното уволнение е извършено в съответствие с материалните и процесуално правни норми на закона. Предявеният от ищцата иск за признаване на прекратяването на трудовото правоотношение за незаконно и отмяната на заповедта поради липса на мотивираност следва да бъде отхвърлен като неоснователен ведно с обусловените от него искове за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност и за заплащане на обезщетение за оставане без работа.

По изложените съображения се иска съдът, ако уважи претенциите на ищцата предявени на осн. чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 от КТ, то да остави без уважение предявения иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 от КТ, както по основание, така и по размер. Като се възразява, че с приложените към исковата молба писмени документи, ищцата по никакъв начин не доказва, че същата е останала без работа в сочения от нея срок, както и не доказва по безспорен начин, размерът на претендираното от нея обезщетение на осн. чл. 344, ал. 1, т. 3 от КТ.

От фактическа страна се установи следното:

По делото не е спорно, а и от представения Трудов договор № 569 - ЧР-Д/25.11.2019 г. се установява, че ищецът е назначен на длъжността заместник-кмет по култура и хуманитарни дейности в община Благоевград. Съгласно чл. 7 от приложения трудов договор срокът на предизвестие при прекратяване на трудовия договор е в размер на 3 месеца, а съгласно чл. 8 трудовият договор със служителя може да бъде прекратен от работодателя без предизвестие на основание чл. 39, ал. 5 ЗМСМА.

Видно от приложената и приета като писмено доказателство по делото Заповед № 253-ЧР-Д от 05.04.2021г. на 05.04.2021 г. и на основание чл. 44, ал. 2, чл. 39, ал. 5 от ЗМСМА, във връзка с чл. 128а, ал. 3 и чл. 335, ал. 2, т. 3 от КТ е прекратено трудовото правоотношение по договор № 569 - ЧР-Д/25.11.2019 г. С д-р инж. В. П. В., която заповед е връчена на ищцата.

Въз основа на така установеното от фактическа страна съдът прави следните правни изводи:

Предявени са иски с правно основание чл. 344, ал. 1, т.1 - 3 КТ във връзка с чл. 225, ал. 1 КТ. С протоколно определение от 15.07.2021 г. е прекратено производството по отношение на предявения иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ поради оттеглянето му от ищцата.

Предявеният иск е процесуално допустим - налице са активно и пасивно легитимирани страни и правен интерес от предявяване на исковете, поради което дължи произнасяне по неговата основателност.

Разгледан по същество, първият иск с правна квалификация чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ е неоснователен поради следните съображения. Правоотношението между заместник-кмета и общината възниква на основание чл. 39, ал. 1 ЗМСМА, като по силата на цитираната разпоредба кметът на общината, съответно кметът на района, назначава заместник-кметове в съответствие с одобрената численост и структура на общинската администрация и определя техните функции, т.е. при осъществяване на своята дейност кметовете могат свободно и по своя преценка да определят своите заместници, които да подпомагат органа при осъществяване на управлението. Съответно на това право е и предвидената в разпоредбата на чл. 39, ал. 5 ЗМСМА възможност кметът да освободи от длъжност заместник кмета на общината, която съдържа специално основание за прекратяване на трудовото правоотношение на назначен от кмета на общината заместник кмет. Именно поради наличието на специална уредба за прекратяване на трудовото правоотношение на заместник-кмета, приложима е тя, а не основанията в КТ.

По същността си това правоотношение е трудово и при него намира приложение нормата на чл. 19а, ал. 1 от Закона за администрацията, предвиждаща, че заместник-кметовете имат всички права по трудово правоотношение с изключение на тези, които противоречат или са несъвместими с тяхното правно положение. Затова и правното положение на заместник-кметовете като част от екипа на избран орган прави приложима при прекратяването чл. 39, ал. 5 ЗМСМА, предвиждащ, че освобождаването на заместник-кметовете се извършва без предизвестие със заповед на кмета на общината. Видно от редакцията на разпоредбата, същата не съдържа допълнителни изисквания за необходимо съдържание при съставянето на заповедта за освобождаване на заместник-кмета.

В тази връзка настоящият състав намира за неоснователно наведеното в исковата молба твърдение, че след като заповедта не съдържа никакви мотиви, това я прави незаконосъобразна. Практиката на ВКС е категорична, че чл. 39, ал. 5 ЗМСМА визира самостоятелно основание за прекратяване на трудовото правоотношение със заместник-кмета и че при наличието на специална уредба за прекратяване на трудовото правоотношение със заместник-кмета е приложима тя, а не основанията по КТ */Решение № 309 от 30.04.2010г. по гр.д. № 898/2009г. на ВКС, III г.о., РРешение № 811 от 14.05.2010 г.*

по к. гр. д. № 3217 / 2008 г. на Върховен касационен съд, III г.о., Решение № 274 от 31.05.2010г. по гр.д. № 110/2009г. на ВКС, III г.о./.

Това разбиране отговаря и на естеството на правното положение на определените за заместник-кметове лица, тъй като назначаването им се извършва по политически съображения, респ. освобождаването им е също въпрос на политическа преценка и целесъобразност. Това е и причината мотивите на издателя на акта по чл. 39, ал. 5 ЗМСМА да не подлежат на съдебен контрол. Идентично е разбирането и на съдебната практика, която приема, че не е необходимо заповедта за уволнение да бъде мотивирана чрез посочване на фактически основания, тъй като те са въпрос на целесъобразност и не подлежат на съдебен контрол.

Изложеното дотук обаче не означава, че уволнението на заместник-кмета не подлежи на никакъв контрол за законност. При оспорване на освобождаването на основание чл. 39, ал. 5 ЗМСМА съдебният контрол е допустим, но само в две насоки, а именно дали адресатът на заповедта по чл. 39, ал. 5 ЗМСМА е назначен на длъжността заместник-кмет и дали заповедта е издадена от компетентния орган- кмета на общината /Решение № 317 от 29.10.2015 г. по гр. д. № 3095 / 2015 г. на Върховен касационен съд, 4-то гр. отделение/. Доколкото в процесния случай се установява, че атакуваната заповед е издадена от оправомощения орган и има за адресат ищеца, заемал длъжността “заместник-кмет”, предпоставките по чл. 39, ал. 5 ЗМСМА са изпълнени и уволнението е законно.

С оглед на гореизложеното съдът приема, че освобождаването на ищеца от длъжността “заместник-кмет” е законно, а предявеният от ищец иск неоснователен. Доколкото основателността на претенцията по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ обуславя и основателността на исквете по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ, неоснователен се явява и предявеният по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ иск.

По разноските :

С оглед изхода от спора ответната страна е поискала присъждане на разноски под формата на възнаграждение за юрисконсулт, реализирал процесуално представителство на тази страна. Безплатността на производството по трудови спорове по чл.359 от КТ, касае неплащане от работника, респ.служителя на такси и разноски по производството, но не и от направените по делото разноски от насрещната страна. Ето защо по арг. на противното на чл.359 от КТ вр. с чл.78, ал.3 вр. с ал.8 от ГПК на ответната страна следва се заплати от ищеца сумата от 100 лв. /сто лева/ направени разноски за възнаграждение за юрисконсулт.

Водим от горното, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявените от В. П В., ЕГН *****, с адрес: гр. Бул. “М искове за признаване за незаконно освобождаването и от длъжност “заместник-кмет” със Заповед №г. на Кмета на Община Благоевград, както и иска за възстановяването на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност “заместник-кмет”, като неоснователни.

ОСЪЖДА Василица Павлова В., ЕГН *****, с адрес: гр. Бул. “М, да заплати на Община Благоевград, с адрес: пл. “Г Исумата от 100 /сто/ лева, представляваща разноски за юрисконсултско възнаграждение.

Решението подлежи на обжалване пред Окръжен съд - Б в двуседмичен срок от съобщаването му на страните.

Съдия при Районен съд – Благоевград: _____