

РЕШЕНИЕ

№ 124

гр. Пазарджик, 08.02.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ПАЗАРДЖИК, XIX ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и пети януари през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Ангел Ташев

при участието на секретаря Наталия Димитрова
като разгледа докладваното от Ангел Ташев Гражданско дело №
20225220102202 по описа за 2022 година

Производството е образувано по повод редовна и допустима искова молба на Й. А. З., ЕГН *****, от с. М. К., общ. Б., чрез пълномощник – адвокат Н. Б. от АК Пазарджик, със съдебен адрес: гр. Пазарджик, ул. „И. Вазов“ № 9, срещу общ. Б., булстат *****, с адрес гр. Б., ул. „О.“ № 4А, представлявана от кмет К. В..

В исковата молба се твърди, че ищцата е заемала длъжността „специалист Обслужване на ОбС“ в общ. Б.. Съобразно връчената ѝ на 01.02.2021 г. длъжностна характеристика, тази длъжност в администрацията е в звено Общински съвет и е пряко подчинена на председателя му. Съгласно действащия трудов договор № 03/01.02.2021 г. същата имала право на платен годишен отпуск в размер на 20 работни дни. На 27.06.2022 г. З. подала заявление за ползване на отпуск 4 работни дни, за периода 28.06 - 01.07.2022 г. Председателят на ОбС Б. поставил положителна резолюция на молбата ѝ на същата дата. Водена от това, ищцата ползвала законоустановения си отпуск. На 01.07.2022 г. подала заявление за прекъсване на отпуската. При явяването си на работното място в общ. Б. ѝ били връчени искане за даване на обяснения изх. № АО-1016/01.07.2022 г. и Заповед за дисциплинарно уволнение № 11/01.07.2022 г.. Сочил, че дала обяснения с вх. № АО-1025/01.07.2022 г., а заповедта за дисциплинарно уволнение отказала да подпише, поради несъгласие със същата. Вследствие на уволнението ищцата останала без работа.

Твърди, че в конкретния случай нямало нарушение на трудовата дисциплина от страна на ищцата. Сочил, че отсъствието ѝ от работното място било на законово основание - ползване на платен годишен отпуск по чл.172 от КТ, разрешено от прекия ѝ ръководител /председателя на ОбС Б./. Посочва, че до нейното знание не е стигало, че и е отказано да

ползва отпуската си, нито такова било оформено надлежно.

Излага твърдения за доказателствената тежест, която носи ответника, както и че в конкретния случай виновно поведение и неоправдано неявяване на работа повече от два дни не е установено.

Посочва, че преди да бъде наложено дисциплинарно наказание, работодателят е длъжен да приеме писмените обяснения на работника, да събере и оцени посочените доказателства, с арг. на чл.193 от КТ. В настоящия случай едновременно с искането за даване на обяснения била връчена и процесната заповед - 01.07.2022 г.. Счита, че не е изчакал посочения в самото искане срок за представяне на обяснения - 04.07.2022 г..

На следващо място счита, че наказанието се налага с мотивирана писмена заповед. Съгласно чл.195, ал.1 от КТ в нея се посочват редица реквизити. В случая липсвало мотивиране и фактическо основание на заповедта, а се сочило, че не било разрешено ползването на отпуск.

Излагат твърдения, че са нарушени и изискванията на императивния чл.29а от ЗМСМА, тъй като ищцата била част от самостоятелно звено, което подпомага работата на общинския съвет и на неговите комисии и осъществява организационно-техническото и административно обслужване на тяхната дейност. Звеното било на пряко подчинение на председателя на общинския съвет. Последният ръководил и контролирал дейността на служителите в звеното. Съгласно чл.29а, ал.6 от ЗМСМА служителите в звеното се назначавали и освобождавали от кмета на общината по предложение на председателя на общинския съвет. Счита, че кметът на общината не можел да назначава или да освобождава служители в звеното, за които не е направено писмено предложение от председателя на ОбС. В конкретния случай такова писмено предложение не било искано и не било получавано, което правило уволнението незаконосъобразно.

Излага твърдения, че размерът на brutното трудово възнаграждение на ищцата било в размер на 1033,71 лева.

По наведените в исковата молба доводи се иска от съда да постанови решение, с което да признае уволнението на Й. А. З. за незаконно и отмени Заповед № 11/01/07/2022 г. на кмета на общ. Б.; да възстанови ищцата на предишната ѝ работа заема на преди уволнението и да осъди ответника да заплати на ищеца обезщетение по чл.225, ал.1 КТ в размер 5400 лева /на основание чл.214 ГПК в проведеното съдебно заседание на 30.11.2022 г. размерът е намален/, от 01.07.2022 г. до 31.12.2022 г., включително, ведно със законната лихва от датата на предявяване на иска до окончателното му изплащане.

В проведеното съдебно заседание, при редовност на призоваването ищцата се явява лично и адвокат Н. Багеев от АК Пазарджик. Иска се от съда да постанови решение, с което исковете да бъдат уважени в цялост. Депозира писмена защита в срок.

На ответната страна е редовно връчен препис от исковата молба и приложенията. В срока по чл.131 ГПК, ответникът депозира писмен отговор, в който оспорвам изцяло исковете и счита, че същите са допустими, но неоснователни и недоказани и моли съда да ги

отхвърли.

Твърди, че длъжността „специалист „обслужване на ОбС“ е пряко подчинена на председателя на Общинския съвет, който е пряк ръководител, но не е работодател. Длъжността „специалист обслужване на ОбС“ е част от структурата на Общинска администрация - Б.. Включена е в Длъжностното разписание на Община Б. - Звено „Общински съвет“, чийто работодател е кмета на общината.□

Посочва, че Трудов договор № 3/01.02.2021 г. е сключен между общ. Б., представлявана от инж. К. Георгиев В. - кмет и Й. А. З., а не с ОбС Б..

Твърди, че за времето от 28.06.2022 г. до 30.06.2022 г. - 3 последователни работни дни, З. не се е явила на работа, което представлявало виновно нарушение на трудовата дисциплина по чл.187, т.1, предложение трето от КТ - неявяване на работа, за което й е наложено наказание дисциплинарно уволнение по смисъла на чл.190, ал.1, т.2 от КТ.

В подкрепа посочва, че поставената резолюцията „не възразявам“ от председателя на ОбС Б., поставена върху молбата за ползване на отпуск от ищцата, не е основание за ползването му, тъй като той не е неин работодател. Сочи, че върху молбата е била поставена резолюция от Кмета на общ. Б. „не разрешавам“, поради което не е имала право да ползва отпуска.

Излага твърдения, че е спазена процедурата по налагане на дисциплинарното наказание.

Смята, че разпоредбата на чл.29а, ал. 6 от ЗМСМА е неприложима при налагане на дисциплинарно наказание при виновно дисциплинарно нарушение на трудовата дисциплина от служители на звеното по чл. 29а, ал. 1 от ЗМСМА. Субективното право за налагане на дисциплинарно наказание по чл.188 от КТ принадлежало на работодателя и за упражняването му по отношение на служителите от звеното по чл.29а, ал.1 ЗМСМА, когато същите виновно са нарушили трудовата дисциплина, законодателят не бил въвел изискване за предложение от председателя на ОбС.

Счита, че претендираното обезщетение по чл.225 от КТ в размер на 6 202,26 лева е в завишен размер, поради което оспорва същото. Посочва, че брутното трудово възнаграждение за месец юни 2022 г. - месеца, предхождащ налагането на дисциплинарното наказание, е в размер на 777,27 лева.

В условията на евентуалност прави възражение за прихващане на изплатеното обезщетение по чл.224 от КТ за неползван платен годишен отпуск за 2022 г. - 5 работни дни, в размер на 236,85 лева.

В проведеното съдебно заседание, при редовност на призоваването, ответникът изпраща процесуален представител – адвокат Ц. Х., която моли съда да отхвърли исковата претенция. Депозират писмена защита в срок.

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

Не е спорно между страните, че между тях е било налице валидно трудово правоотношение, по силата на което ищцата е заемала длъжността „специалист Обслужване на ОбС“ в общ. Б., което е прекратено със Заповед № 11/01.07.2022 г. на кмета на общ. Б.. Горното се установява от приложените по делото Трудов Договор №03/01.02.2021 г., Допълнително споразумение към трудовия договор.

Трудовото правоотношение на ищцата е било прекратено със заповед № 11/01.07.2022 г., като работодателят е приел, че ищцата е извършила следното нарушение - „неявяване на работа повече от два дни /от 28.06.2022 г. до 30.06.2022 г.- 3 последователни работни дни/. Като мотиви е посочил – „неявяване на работа в продължение на последователни работни дни, след като на служителя не е разрешено ползване на платен годишен отпуск, съгл. чл.173, ал.1 КТ/“. Служителката е представила писмени обяснения с вх. № А 1025/01.07.2022 г.“. В заповедта е отразено, че ищцата дължи едно брутно трудово възнаграждение, както и, че следва да ѝ се изплатят следните обезщетения: на основание чл.224 КТ – неползван платен годишен отпуск в размер на 5 работни дни. Заповедта е подписана от двама свидетели, тъй като ищцата е отказала да я получи на 01.07.2022 г..

Видно е от представеното заверено копие на трудова книжка на ищцата Й. З., както и от извършената констатация от съда в проведеното последно съдебно заседание на 25.01.2023 г., че след вписаното уволнение, няма вписвания за други сключени трудови договори.

Представено е заверено копие от ведомост за заплата за месец юни 2022 г., в който е отразено, че ищцата е имала за получаване чиста сума в размер на 0,00 лева.

От представената длъжностна характеристика на длъжност специалист „Обслужване на общинския съвет“ се установява, че същата е в звено „Общински съвет“ и е подчинена на председателя на Общинския съвет.

Приложено е заявление за отсъствие от ищцата /л.11 от делото/, с което ищцата е поискала ползването на платен годишен отпуск за периода от 28.06.2022 г. до 01.07.2022 г.. В долната му част е изписано „не възразявам, подпис и Ст. Якимов/. Представено е и заявление от 01.07.2022 г., с което ищцата е поискала да прекъсне ползването на платения си отпуск. В идентично по съдържание заявление, находящо се на л. 29 от делото в долния му край е изписано „не разрешавам“ и има положен подпис.

Установява се, че ответникът е поискал писмени обяснения от ищцата за отсъствието и от работа в продължение на три работни последователни дни – от 28.06.2022 г. до 30.06.2022 г..

Ищцата е депозирала обяснение с вх. № АО-1025/01.07.2022 г., в което е посочила, че на 27.06.2022 г. е представила заявление за ползване на ПГО /одобрено от работодателя/ от 28.06.2022 г. до 01.07.2022 г. вкл, на основание чл.172 от Кодекса на труда. Заявлението била предоставила на К. Р. - ст. експерт „Човешки ресурси“, за което не била получила входящ номер. Заявлението за отпуск било съгласувано с прекия ѝ ръководител, в случая председателя на общински съвет, който не възразил и дал своето съгласие. Посочила е, че до

този момент при ползване на отпуск никога не била уведомявана, на основание чл.173, ал.1 КТ със Заповед или по какъвто и да е друг начин за съгласие или несъгласие от страна на Кмета на ответната община. В конкретния случай също не била уведомена за отказа, нито писмено, чрез деловодството на общински съвет, нито лично.

Приложено е решение № 209/25.01.2021 г., на ОбС Б., с което одобрена общата численост и структура на общинската администрация в община Б., в т.ч. и 2 бр. Звено „Общински съвет“. Въз основа на посоченото решение е одобрено и длъжностно разписание, в което е посочено и длъжността специалист „обслужване на ОбС.

От ответника е представено удостоверение, в което е посочено, че възнаграждението на ищцата за месец юни 2022 г. е в размер на 777,27 лева, като остатъкът, който следва да получи е в размер на 603,14 лева.

По делото е приложено и трудовото досие на ищцата.

За изясняване на фактическата обстановка по делото са разпитани свидетелите - С. В. Я., И. Д. А. и К. И. Р..

От показанията на свидетеля С. Я. се установява, че през периода месец ноември 2019 година до 30.09.2022 година е заемал длъжността председател на ОбС Б.. През този период е бил пряк ръководител на ищцата. Споделя, че на проведеното заседание на ОбС Б. на 24.06.2021 г. ищцата била протоколчик. Сочи, че ищцата била планирала от доста време да ползва отпуск за края на месец юни 2022 г.. Свидетелят споделя, че дал съгласието си да бъде ползван отпуск. Изяснява, че ищцата заедно с друга жена работят към звеното ОбС Б. и тяхната работа била единствено и само в деловодството на ОбС. Свидетелят потвърждава, че на заявлението за отсъствие е написал собственоръчно, че не възразява, както и че е положил подпис. Споделя, че след това ищцата го помолила да отиде до деловодство на общ. Б. за да го входира. Твърди, че не е искано от него в качеството му на председател на ОбС Б., нито в администрацията на ОбС Б. не е постъпвало заявление, искане или разрешение за уволнението на ищцата. Споделя кога е разбрал за уволнението на ищцата, както и че през времето на отсъствие на ищцата също е ползвал отпуск в размер на 5 дни.

Съдът кредитира показанията на свидетеля в цялост. Същите за логични, последователни и кореспондиращи със събраните по делото доказателства. В частта, че не е поискано съгласието от него за прекратяване на трудовото правоотношение на ищцата се потвърждава и от показанията на свидетеля А..

От показанията на свидетеля И. А. се установява, че се намира в служебни правоотношения с ответната община. Споделя, че всички трудови договори се сключвали с кмета на общината, вкл. и този с ищцата. Твърди, че когато ищцата е била назначена на заеманата длъжност преди уволнението структурата на общ. Б. все още не била утвърдена. Посочва, че при подаване на заявление за платен годишен отпуск принципно се разрешавал от работодателя, респ. кмета на общината. Потвърждава, че в заявлението за отсъствие, находящо се на л. 29 от делото, почеркът бил на кмета на общината, където записал „не разрешавам“. Твърди, че ищцата три поредни дни не се явила на работа. Били поискани

обяснения за неявяването ѝ на работа. Сочи, че след прекратяване на трудовото правоотношение на ищцата и били изплатени като обезщетение оставащите 5 дни полагащ ѝ се платен годишен отпуск. Заявява, че председателят на ОбС Б. отсъствал от работа и поради това не било изискано разрешение за прекратяване на трудовото правоотношение на ищцата. Смята, че не следвало да се изисква разрешение и поради обстоятелството, че на ищцата и било наложено дисциплинарно наказание. Изяснява процедурата касаеща разрешаването, респективно не, на ползване на платен годишен. Споделя, че е задължение на всеки един служител лично да се увери, че отпускът му е разрешен.

Съдът кредитира показанията на свидетеля А. с изключение на частта, в която заявява, че не следвало да се изисква разрешение за прекратяване на трудовото правоотношение на ищцата от председателя на ОбС Б.. В тази част показанията представляват собствен анализ на законови разпоредби и не обвързват съда. Не следва да се кредитират и в частта, в която заявява, че на ищцата са и били изплатени под формата на обезщетение полагащите ѝ се 5 дни платен годишен отпуск. В тази част показанията не намират подкрепа в представените по делото доказателства, дори са в противоречие със заключението на вещото лице по допуснатата и приета ССЧЕ. Показанията на свидетеля касаещи процедурата на назначаване на ищцата се явяват неотнормими към предмета на делото. Такива твърдения липсват в отговора на исковата молба, поради което не следва да се ценят.

От показанията на свидетеля К. Р. се установява, че заема длъжността старши експерт „Човешки ресурси“ и „Секретар“ на кмета на общ. Б.. Споделя, че ищцата е предоставила на свидетелката заявление за отпуск, което не било входирано, с поставена резолюция от председателя на ОбС Б. „разрешавам“. Сочи, че входирила заявлението и го предоставила на кмета, който поставил отрицателна резолюция и по този начин не разрешил ползването на отпуск на ищцата. Твърд, че не е уведомила ищцата за отказа на кмета на общ. Б. за ползването на платен годишен отпуск. Споделя, че окомплектова трудовите досиета на служителите. Потвърждава, че досието представено от ответната община в съдебното заседание е в цялост. Споделя, че не знае дали е имало предложение за назначаване на ищцата, респективно за нейното освобождаване, изходящо от председателя на ОбС Б..

Съдът кредитира показанията на свидетелката като логични, последователни и подкрепящи се от събраните по делото доказателства.

От заключението на вещото лице по допуснатата и изготвена съдебно-счетоводна експертиза, което съдът кредитира като компетентно изготвена, даващо отговор на поставените задачи и неоспорено от страните се установява, че за м.юни 2022 г. на Й. З. е начислено следното брутно трудово възнаграждение: основно възнаграждение за 19 р.д. – 777,27 лева, клас прослужено време – 0,00 лева, социални разходи – 19,59 лева и платен отпуск 5 дни – 236,85 лева, или общо сумата в размер на 1033,71 лева. Вещото лице е посочило, че след приспадане на личните осигурителни вноски и данък, оставала за получаване чиста сума в размер на 826,07 лева, но същата не била изплатена. За м. май 2022 г. на ищцата било начислено следното брутно трудово възнаграждение: основно

възнаграждение за 19 р.д. – 900,00 лева, клас прослужено време – 0,00 лева и социални разходи – 22,68 лева, или общо сумата в размер на 922,68 лева. Размерът на брутното трудово възнаграждение за определяне на обезщетението по чл.225 КТ на Й. З. при пълен месец било в размер на 900 лева, като претенцията по чл.225, ал.1 КТ за процесния период била в общ размер на 5400 лева.

В проведеното съдебно заседание вещото лице поддържа заключението.

Съдът намира, че не следва да обсъжда другите доказателства, тъй като същите са неотносими към предмета на делото.

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

Районен съд Пазарджик, 19 състав, е бил сезиран с кумулативно обективно съединени иски с правно основание чл.344, ал.1, т.1, 2 и 3 КТ, във връзка с чл.225, ал.1 КТ.

Тежестта на доказване, т.е. задължението за установяване законността на уволнението носи ответникът по настоящото дело – общ. Б.. А законността на едностранното прекратяване на трудовото правоотношение се обуславя от проявлението на обстоятелствата, предвидени в чл.195 КТ, във вр. с чл.190 КТ, чл.194, ал.1 КТ и чл.193, ал.1 КТ. След установяването факта на нарушението на трудовата дисциплина, нарушителят, времето и мястото на извършване на противоправното неизпълнение на трудовите задължения, работодателят е длъжен да субсумира тези обстоятелства под диспозицията на правната норма, регламентирана в чл.195 КТ, във връзка с чл. 190, 186 и 187 КТ, вследствие на което може да упражни своето потестативно субективно право да уволни дисциплинарно виновния служител.

При налагане на съответното дисциплинарно наказание работодателят трябва да индивидуализира противоправното дисциплинарно деяние, както и субекта на нарушението – чл.189, ал.1 КТ. Законосъобразното развитие на процедурата по налагане на дисциплинарното наказание – дисциплинарно уволнение, е предпоставена от спазването на определен ред, който да обезпечи и правото на защита на уволнения служител, както предписва правната норма, регламентирана в чл.193, ал.1 КТ.

Налагането на най-тежкото дисциплинарно наказание - уволнение, трябва да бъде мотивирано, с излагане на конкретни обстоятелства, очертаващи от обективна и субективна страна противоправните деяния на работника или служителя.

Ищецът е уволнен дисциплинарно, тъй като е бил извършил следните твърдени от работодателя нарушения на трудовата дисциплина - „неявяване на работа повече от два дни /от 28.06.2022 г. до 30.06.2022 г.- 3 последователни работни дни/. Като мотиви е посочил – „неявяване на работа в продължение на последователни работни дни, след като на служителя не е разрешено ползване на платен годишен отпуск, съгл. чл.173, ал.1 КТ/“.

Работодаелят, при индивидуализация на противоправното дисциплинарно деяние и субекта на дисциплинарното нарушение по правилата на чл.189, ал.1 КТ, е приел, че най-тежкото дисциплинарно наказание е съответно на тежестта на нарушението на трудовата

дисциплина, като релевираното нарушение на трудовите задължения са квалифицирани по чл.190, ал.1, т.2 КТ – „неявяване на работа в течение на два последователни работни дни”.

Първото процесуално действие след установяване на нарушителя и неговото нарушение, което работодателят е длъжен да извърши, представлява задължението му преди да наложи съответното дисциплинарно наказание да изслуша служителя или да приеме писмените му обяснения. Чрез тази законоустановена процедура се дава възможност на субекта на дисциплинарна власт да прецени поточно и отношението на служителя към нарушението, от една страна, както и обезпечава възможността на служителя да се защити в рамките на тази опростена дисциплинарна процедура.

Обясненията на работника, които работодателят е длъжен да изиска съгласно чл.193 ГПК, трябва да са достигнали до субекта на дисциплинарната власт преди налагане на дисциплинарното наказание, но е ирелевантно дали тези обяснения са били изискани писмено или устно от виновния служител. Законът не предвижда изискване за съответна форма, в който да бъдат изискани тези обяснения, като работодателят не е длъжен да уведомява служителя, че е започнал процедура по ангажиране на дисциплинарната му отговорност. Единственото нормативно задължение по реда на чл.193, ал.1 КТ е, когато на работодателя станат известни обстоятелства за нарушаване на трудовата дисциплина, да поиска писмени или устни обяснения от служителя.

По категоричен начин от събраните по делото доказателства се установява, че работодателят е изискал обяснения от ищцата преди налагане на дисциплинарното наказание. Възражението на ищцата, че работодателят не е изчакал изтичането на тридневния срок, предоставен за даване на обясненията и чак след това да наложи дисциплинарното наказание е ирелевантно за предмета на делото. Законодателното изискване е да бъдат поискани обяснения. Възражението щеше да е относимо в хипотезата, когато работникът не е дал обяснения и работодателят е наложил дисциплинарното наказание преди да изтече предоставеният срок.

Съгласно чл.195, ал.1 КТ дисциплинарното наказание се налага с мотивирана заповед, в която се посочват нарушителят, нарушението и кога е извършено то, наказанието и законният текст, въз основа на който се налага. Чрез очертаване на фактическите и правните основания за налагане на най-тежкото дисциплинарно наказание се осигурява защитата на служителя, който трябва да знае за какво нарушение на трудовата дисциплина се налага наказанието, а от друга страна, по този начин се очертава предметът на съдебния контрол за законосъобразност в случай на съдебно оспорване на уволнението.

От предметното съдържание на уволнителната заповед се установява, че дисциплинарното наказание е наложено на Й. А. З. за това, че не се е явила на работа повече от два дни /от 28.06.2022 г. до 30.06.2022 г.- 3 последователни работни дни/, като и е наложено дисциплинарно наказание – уволнение, на основание чл.188, т.3 КТ, във връзка с чл.190, ал.1, т.2 КТ. Поради това обстоятелство настоящата съдебна инстанция приема, че процесната уволнителна заповед е мотивирана и ищецът е бил наясно с фактическите

основания, обосновавали налагането на най-тежкото дисциплинарно наказание – уволнение.

За пълнота следва да се посочи, че процесното дисциплинарно наказание е наложено в преклузивните срокове по чл.194, ал.1 КТ – извършеното нарушение на трудовата дисциплина е установено на 30.06.2022 г./01.07.2022 г., а дисциплинарното наказание е наложено на 01.07.2022 г. (конститутивното действие на упражненото потестативно право е настъпило в момента на връчване на уволнителната заповед – арг. чл.335, ал.2, т.3 КТ).

От показанията на разпитаните свидетели, а и същото се признава от ищцата в депозираната искова молба, се установява, че не се е явила на работа повече от два дни /от 28.06.2022 г. до 30.06.2022 г.- 3 последователни работни дни/. Работодателят е подвел така установеното нарушение на трудовата дисциплина под нормата на чл.190, ал.1, т.2 КТ.

Основното твърдение на ищцата е, че е ползвала платен годишен отпуск през този период, както и че не е била уведомена за отказа на нейния работодател, с който не и е разрешил ползването му, поради което не е следвало да ѝ бъде наложено дисциплинарно наказание – уволнение.

Настоящият съдебен състав не споделя този довод на ищцата. Според установената от Върховния касационен съд съдебна практика по налагането на наказание дисциплинарно уволнение за нарушение по чл.190 ал.1 т.2 КТ, отсъствието от работа при неразрешен от работодателя платен годишен отпуск, чието ползване работникът е поискал, не дисквалифицира нарушението по посочената материалноправна разпоредба. Тълкуването на чл.173 ал.1 КТ налага извод, че работникът/служителят може да започне ползването на този отпуск само след достигането до него на изявление за разрешение на работодателя, изразено писмено, т.е. само след като е узнал за това, докато той е длъжен да продължава да изпълнява задълженията си по трудовото правоотношение /Решение № 812/ 27.04.2011 г. по гр.д.№ 198/ 2010 г., IV г.о./. В закона не е предвидено задължение за работодателя да уведомява служителя за отказа си да удовлетвори искането му за ползване на платен отпуск. Неявяването на работа на служителя в периода, за който е отправил до работодателя искане за отпуск, без такъв да му е бил разрешен по посочения начин, съставлява дисциплинарно нарушение, предвидено в чл.187, ал.1 КТ. В същия смисъл е тълкуването в Решение № 44/15.02.2012 г. по гр.д.№ 532/ 2011 г., I г.о., в което се приема, че ползването на отпуск без писмено разрешение от работодателя представлява нарушение на трудовата дисциплина, за което служителят носи дисциплинарна отговорност, както и Решение № 418/17.08.2010 г. по гр.д.№ 522/2009 г., IV г.о., според което липсата на писмено разрешение за ползване на отпуск означава, че неявяването на работа представлява дисциплинарно нарушение по смисъла на чл.190, ал.1, т.2 КТ.

Като се има предвид дадените в така установената практика правни разрешения, щом за работодателя не съществува задължение да уведоми работника за решението си по подаденото до него искане за ползване на отпуска, а напротив, работникът трябва да се увери сам, че има разрешение за ползването, неизпълнението на това задължение не може да се третира като смекчаващо дисциплинарната отговорност обстоятелство. Не могат да се черпят съображения за противното от изискванията на „добрата практика в едно трудово

правоотношение”, тъй като чл.8 ал.2 КТ предполага, че всяка от страните по такова правоотношение упражнява правата и изпълнява задълженията си добросъвестно. Работодателят има право да разреши или да откаже ползването на платен годишен отпуск и се предполага, че при упражняването му действа добросъвестно, а работникът има задължение да се явява на работа докато се увери в даденото разрешение, като неявяването му при неразрешен отпуск законът изрично е обявил за нарушение на трудовата дисциплина. Недопустимо е в такъв случай, като смекчаващо отговорността на нарушителя обстоятелства, да се приеме бездействието му да се увери разрешено ли е ползването на отпуска.

Във връзка с горното, следователно, преценено от субективна и обективна страна, процесното нарушение на трудовата дисциплина се явява тежко и обосновава прекратяване на трудовото правоотношение, като наложеното дисциплинарно наказание съответства на тежестта на нарушението, съобразно нормативните изисквания, предписани в правната норма на чл.189 КТ.

Доводите на ищеца за незаконност на уволнението му поради липсата на направено за това предложение от председателя на ОбС Б. са основателни. Безспорно е, че ищцата е изпълнявала длъжността „специалист обслужване на ОбС“ в общ. Б. и, че е била част от звеното, което подпомага и осигурява работата на Общинския съвет. Съгласно разпоредбата на чл.29а, ал.6 ЗМСМА служителите в посоченото звено се назначават и освобождават от кмета на общината по предложение на председателя на общинския съвет. Следователно, за да се приеме, че уволнението на служител, заемащ такава длъжност е законосъобразно наред с всички други предпоставки за прекратяване на трудовото правоотношение на посоченото в заповедта за уволнение основание, следва да е налице още едно, а именно- предложение до кмета на общ. Б. на председателя на ОбС Б., дадено на основание чл.29а, ал.6 ЗМСМА. Това изискване произтича от специфичните трудови функции, които тези служители изпълняват и които са свързани с подпомагането на дейността на общинския съвет. Т.е. кметът на общината не може да назначава или да освобождава служители в звеното, за които не е направено писмено предложение от председателя на общинския съвет. В настоящия случай е безспорно, че трудовото правоотношение на ищцата е било прекратено от кмета на общината при липсата на направено предложение за това от председателя на общинския съвет, което прави уволнението незаконно. Неоснователни са доводите на ответната община, че кметът имал право еднолично да прекрати трудов договор със служител от звеното при налагане на дисциплинарно наказание при виновно дисциплинарно нарушение на трудовата дисциплина, подпомагащо дейността на Общинския съвет, тъй като това становище е в противоречие с цитираната разпоредба на чл.29а, ал.6 ЗМСМА. /В този смисъл Определение № 40 от 16.01.2019 г. на ВКС по гр.д. № 3498/2018 г., III г.о, Определение № 1274 от 10.12.2014 г. на ВКС по гр.д. № 5185/2014 г., III г.о./. Решение № 708 от 23.05.2018 г. по в.гр.д. № 908/2018 г. по описа на ОС Пловдив.

За пълнота следва да се посочи, че предложението на председателя на ОбС Б. не

обвърза кмета на общ. Б., но същото е следвало да бъде поискано, преди да бъде прекратено трудовото правоотношение с ищцата.

Поради изложените съображения процесното уволнение се явява незаконно и следва да бъде отменено.

По иска с правно основание чл.344, ал.1, т.2 КТ:

Тъй като уволнението, извършено от работодателя със Заповед № 11/01.07.2022 г. на кмета на общ. Б., е незаконосъобразно, както и с оглед на обстоятелството, че Й. А. З. е полагала труд при ответника към момента на прекратяване на трудовото правоотношение по безсрочен трудов договор, настоящият съдебен състав приема, че са налице всички материални предпоставки за уважаване на обусловения иск с правно основание чл.344, ал.1, т.2 КТ и уволненият служител следва да бъде възстановен на заеманата преди уволнението длъжност – „специалист Обслужване на ОбС“ в общ. Б..

По иска с правно основание чл.344, ал.1, т.3 КТ, във вр. с чл.225, ал.1 КТ.

За да бъде уважен искът с правно основание чл.344, ал.1, т.3 КТ, във връзка с чл.225, ал.1 КТ трябва да се установи, че в обективната действителност са настъпили три юридически факта: 1. да е налице противоправно поведение на работодателя, изразяващо се в незаконно упражняване на потестативното право да прекрати с едностранно волеизявление съществуващото с ищеца трудово правоотношение; 2. ищецът да е претърпял вреди под формата на пропуснати ползи, изразяващи се в невъзможността да полага труд по трудово правоотношение в продължение на шест месеца след уволнението и 3. причинно-следствена връзка между незаконното уволнение и оставането без работа.

В конкретния случай уволнението е признато за незаконно и е отменено.

От представеното заверено копие на трудова книжка на ищцата Й. З., след вписаното на процесното уволнение няма вписвания за други сключени трудови договори.

Следователно, доказано е оставянето на ищцата след уволнението без работа за периода от 01.07.2022 г. до 31.12.2022 г..

Съгласно чл.228 КТ, във вр. с чл.225, ал.1 КТ brutното трудово възнаграждение на работника или служителя се определя за месеца, предхождащ месеца, в който е възникнало основаниято за съответното обезщетение, или последното получено от работника или служителя месечно brutно трудово възнаграждение, получено през календарния месец, предхождащ месеца, в който е възникнало основаниято за съответно обезщетение. От заключението на вещото лице се установи, че brutното трудово възнаграждение на ищцата е било в размер на 900 лева. Следователно за процесния период работодателят дължи обезщетение за принудителната безработица на ищцата в размер на 5400 лева.

При уважаването на осъдителния иск е настъпило вътрешно процесуалното условие за разглеждане на наведеното под евентуалност компенсаторно възражение за прихващане с изплатено обезщетение на ищцата по чл.224 КТ, в размер на 236,85 лева. По делото не бяха ангажирани доказателства в подкрепа на релевираните твърдения от ответника, че е

заплатил на ищцата посочената сума. Напротив, дори от заключението на вещото лице се установи, че тази сума не е изплатена на ищцата.

Поради изложеното направеното възражение за прихващане следва да се остави без уважение.

Като законова последица от уважаване на главната претенция, в полза на ищцата следва да се присъди и законната лихва от датата на депозиране на исковата молба – 13.07.2022 г. до окончателното изплащане на сумата.

Съгласно чл.242, ал. 1 от ГПК решението подлежи на предварително изпълнение по отношение на присъденото обезщетение за работа.

При този изход на делото ответникът следва да бъде осъден по правилата на чл.78, ал.1 ГПК да заплати на ищцата направените от нея съдебни разходи в размер на 750 лева. Съдът намира за неоснователно възражението за прекомерност на адвокатското възнаграждение, тъй като същото е към минималния размер предвиден в Наредба № 1 от 9 юли 2004 г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения.

На основание чл.78, ал.6 ГПК, общ. Б. следва да бъде осъдено да заплати по сметка на РС Пазарджик сумата от 376 лева (включително по 80 лева за разглеждане на двата неоченьими иска с правно основание чл.344, ал.1, т.1 и т.2 КТ), представляваща дължимата държавна такса за производството, както и сумата от 150 лева, представляваща изплатено възнаграждение на вещото лице по съдебно-икономическата експертиза.

Воден от горното, съдът

РЕШИ:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО УВОЛНЕНИЕТО на Й. А. З., ЕГН *****, от с. М. К., общ. Б., чрез пълномощник – адвокат Н. Б. от АК Пазарджик, със съдебен адрес: гр. Пазарджик, ул. „И. Вазов“ № 9, извършено Заповед № 11/01.07.2022 г. на кмета на общ. Б. - К. В., считано от 01.07.2022 г., като **ГО ОТМЕНЯ** по иск с правно основание чл.344, ал.1, т.1 КТ.

ВЪЗСТАНОВЯВА Й. А. З., ЕГН *****, от с. М. К., общ. Б. на длъжността специалист „обслужване на ОбС“ в общ. Б., която е заемала преди уволнението й със Заповед № 11/01.07.2022 г. на кмета на общ. Б. - К. В., по иск с правно основание чл.344, ал.1, т.2 КТ.

ОСЪЖДА общ. Б., Булстат *****, с адрес гр. Б., ул. „О.“ № 4А, представлявана от К. В. – кмет, **ДА ЗАПЛАТИ** на Й. А. З., ЕГН *****, от с. М. К., общ. Б., по иска с правно основание чл.344, ал.1, т.3 КТ, във вр. с чл.225, ал.1 КТ сумата от 5400 лева, представляваща сборът от обезщетението за оставяне без работа вследствие на незаконното уволнение за периода от 01.07.2022 г. до 21.12.2022 г., ведно със законната лихва от датата на предявяване на исковата молба – 13.07.2022 г. до окончателното изплащане на вземането.

ОСЪЖДА общ. Б., Булстат *****, с адрес гр. Б., ул. „О.“ № 4А, представлявана от К.

В. – кмет, да заплати на Й. А. З., ЕГН *****, от с. М. К., общ. Б., на основание чл.78, ал.1 ГПК сумата от 750 лева, представляваща разноси по делото за адвокатско възнаграждение.

ОСЪЖДА на основание чл.78, ал.6 ГПК, във вр. с чл.83, ал.1, т.1 ГПК „общ. Б., Булстат *****, с адрес гр. Б., ул. „О.“ № 4А, представлявана от К. В. – кмет, да заплати по сметка на РС Пазарджик сумата от 376 лева, представляваща дължимата държавна такса за производството, както и сумата от 150 лева, представляваща изплатено възнаграждение на вещото лице по съдебно-икономическата експертиза.

ПОСТАНОВЯВА предварително изпълнение на решението по отношение на присъденото обезщетение.

РЕШЕНИЕТО може да бъде обжалвано с въззивна жалба пред Окръжен съд Пазарджик в двуседмичен срок след изтичане на срока по чл.316 ГПК, обявен на страните в открито съдебно заседание.

Съдия при Районен съд – Пазарджик: _____