

РЕШЕНИЕ

№ 214

гр. Търговище, 04.05.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ТЪРГОВИЩЕ, IX СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и шести април през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Красимира Ив. Колева

при участието на секретаря Жения Люб. И.
като разгледа докладваното от Красимира Ив. Колева Гражданско дело № 20223530101461 по описа за 2022 година

За да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл.357 от КТ .

Предявени са обективно съединени искове: за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна; за възстановяване на предишната работа; за обезщетение за времето, през което работникът е останал без работа поради уволнението, с правно основание чл.344 ал.1 т.1, т.2 и т.3 от КТ; бързо производство по реда на чл.310 т.1 от ГПК.

Ищцата – И.Г.И.. твърди в исковата си молба, че е била в трудовоправно отношение с ответника-ДГ № 9 “Приказка“ към Община Търговище, възникнало по силата на сключен трудов договор № 337/18.08.2021г., считано от 18.08.2021г. , като е била назначена на длъжност *****. Трудовият договор, който е основание за възникване на трудово правоотношение на ищцата е сключен по чл.68, ал.1, т.1 КТ - срочен трудов договор за определен срок, като е фиксиран срок – до 14.09.2021 г.

Впоследствие страните са сключили три допълнителни споразумения към трудовия договор : споразумение № 356 /09.09.2021 г., споразумение № 255/ 28.02.2022 г. и споразумение № 355 / 27.04.2022 г.

Малко преди изтичане на визирания договор страните сключили допълнително споразумение № 356 / 09.09.2021 г., като в т.8 от него се постига договореност за нов срок – до 14.09.2022 г.

Впоследствие, с ново допълнително споразумение № 255 / 28.02.2022г. споменатият краен срок отново се изменя, като той вече е - „за неопределен срок“. Тази договореност,

касателно процесното трудово правоотношение е препотвърдена и в последващото допълнително споразумение - № 355 / 27.04.2022 г.

В последното посочено допълнително споразумение - № 355 / 27.04.2022 г. срокът също е - „за неопределен срок“.

Със заповед № 469 от 14.09.2022 г. работодателят прекратява трудовото правоотношение на ищцата, считано от 15.09.2022 г., на основание чл.325, ал.1, т.3 КТ - с изтичане на уговорения срок.

След като срочният трудов договор – за определен срок е превърнат в трудов договор – за неопределено време, то прекратяването на трудовото правоотношение с мотив - с изтичане на уговорения срок, по чл.325, ал.1, т.3 КТ е в нарушение на КТ и е незаконосъобразно.

Ищцата моли съдът да постанови решение, с което да признае за незаконно уволнението със заповед № 469 от 14.09.2022 г. и да бъде отменено; да бъде възстановена на заеманата преди уволнението длъжност - *****; да бъде осъден ответникът да и заплати обезщетение в размер на в размер на 4634.04 лв., за времето, през което е останала без работа, поради уволнението , в периода от 15.09.2022г. до 15.03.2023г. вкл., на осн. чл.344 ал.1 т.3 от КТ във вр. чл.225 ал.1 от КТ, ведно със законната лихва от завеждане на иска – 14.11.2022г. до окончателното изплащане, както и да и заплати разноските по делото.

В първото открито заседание, след изслушване на вещото лице и приемане на писменото заключение по ССЕ, по искане на ищцовата страна и на осн. чл.214 ал.1 от ГПК е допуснато изменение на иска по чл.344 ал.1 т.3 от КТ, а именно намаление на размера от 4634.04 лв. на 4001.40 лв.

В последното открито заседание, след приемане на писмено доказателство-справка-уведомително писмо от НОИ-ТП-Търговище, по искане на ищцовата страна и на осн. чл.214 ал.1 от ГПК е допуснато изменение на иска по чл.344 ал.1 т.3 от КТ, а именно намаление на размера от 4001.40 лв. на 233.42 лв., като се уточни, че това е сумата, дължима само за периода от 15.09.2022г. до 27.09.2022г. когато ищцата е останала без работа. Производството по делото само в частта по осъдителния иск с правно основание чл.344 ал.1 т.3 от КТ - за обезщетение за времето, през което е останала без работа от 28.09.2022г. до 15.03.2023г. е прекратено, поради отказ от иска, на осн. чл.233 КТ.

Ищцата редовно призована не се яви лично и се представлява от пълномощник – адв. Б. Б. от АК-Пловдив, който поддържа предявените искове по чл.344 ал.1 т.1, т.2 и т.3 от КТ по основание и размер с направеното намаление на размера на третия иск и моли да се присъдят разноските по делото. Прави възражение за прекомерност на заплатеното от ответника адвокатско възнаграждение, на осн. чл.78 ал.5 от КТ.

Ответникът – Детска градина № 9 „Приказка“ към Община Търговище, редовно уведомен за исковата молба, подаде в едномесечния срок и по реда на чл.131 от ГПК писмен отговор, съгласно който счита исковете за допустими, но неоснователни и моли да бъдат отхвърлени, като му се присъдят направените по делото разноски.

Ответникът възразява, че между страните има подписвано допълнително споразумение, което да прави договора от срочен в безсрочен.

Визираното от ищеца допълнително споразумение № 255/28.02.2022г. е сключено на основание чл. 118, ал. 3 от КТ и касае само едностранното увеличаване на трудовото възнаграждение на И. И..

Визираното и повратно тълкувано от ищеца в т.8 гласи „Допълнителното споразумение се сключва за неопределен срок“ и има предвид, че новият размер на заплатата ще важи за неопределено време, като е естествено, че Допълнителното споразумение е част от трудовия договор, чиито краен срок на действие е 14.09.2022 година включително. Изрично в това Допълнително споразумение е посочено, че е сключено на основание чл. 118 ал. 3 от КТ, което още веднъж потвърждава тезата на ответника че касае само увеличението на трудовото възнаграждение на ищцата.

Последващото допълнително споразумение № 355/27.04.2022г. също се вижда ясно, че касае увеличаване на трудовото възнаграждение на И.. Никъде в нито едно от допълнителните споразумения няма изрично посочване, че се касае за преминаване на трудовото правоотношение от такова сключено на основание чл. 68, ал.1,т.1 от КТ в друго на основание чл. 67, ал.1 т. 1 от КТ. Никъде няма изписан текст в подобен смисъл. Никога не е говорена между страните подобна промяна на договора, при положение, че няма как да се знае предварително, дали детската градина ще има одобрена бройка за длъжността ***** по този проект. Яснота има в началото на всяка следваща учебна година. Освен всичко друго самия текст на чл. 119 от КТ изисква допълнителното споразумение, с което се изменя трудово правоотношение да е за определен или неопределен срок на действие. Именно затова е изписано в бланката на допълнителните споразумения на ДГ т.8 с посочения текст.

Още повече, че за учебната 2022/2023 година група ***** е първа с деца на възраст 3-4 годишни. През предходната 2021/2022 година е била четвърта група и 6-7 годишните деца са изписани и са постъпили в първи клас. В група ***** - първа група за учебната 2022/2023 година има само едно дете със СОП и не следва да се осигурява лице в групата на длъжност ***** за учебната 2022/2023 година. Няма и утвърдена бройка по проекта за тази група.

Освен това ищцата е имала разрешен платен отпуск за дните от 24.08.2022г. - до 09.09.2022г. и разрешен неплатен отпуск от два дни за 12 и 13 септември 2022 година. На 14.09.2022 година И. не се е явила на работа. Неявяването е констатирано с нарочен протокол, копие от който се представя към писмения отговор. Изготвената заповед за освобождаването ѝ е връчена на 16.09.2022г. по пощата препоръчано с обратна разписка, от която е видно, че И. лично е получила Заповед № 469/14.09.2022г.

Спазени са разпоредбите на КТ и нормативната база, по която работят детските градини. По повод жалба на И. в ДГ „Приказка“ е извършена проверка за спазване на трудовото законодателство от Дирекция „Инспекция по труда“ град Търговище, като се прилага към писмения отговор протокол от същата, от който е видно, че касателно И. и нейните трудови договори и заповед за освобождаване не е налице нарушение. Спазени са

изискванията и Указанията по проект „Активно приобщаване в системата на предучилищното образование“ по оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“ 2014-2020 година.

Неоснователността на главния, обуславящ иск по чл.344 ал.1 т.1 от КТ предполага неоснователност и на обусловените искове по чл.344 ал.1 т.2 и т.3 от КТ.

Ответникът редовно призован в открито заседание се представлява от директора на ДГ „Приказка“ - Д.Д. и от упълномощения процесуален представител – адв. С. И. от АК-Шумен, който поддържа писмения отговор и моли исковете да бъдат отхвърлени като неоснователни. Прави възражение за прекомерност на заплатеното от ищцата адвокатско възнаграждение, на осн. чл.78 ал.5 от КТ.

Съдът, след преценка на събраните по делото доказателства, прие за установено следното от фактическа страна:

Ищцата-И. Г. И., от една страна като работник/служител/ и ответникът - Детска градина № 9 „Приказка“, от друга страна като работодател, представляван от директора Д.Л.Д., са били в трудов правоотношение, възникнало от трудов договор № 337/18.08.2021г., сключен на основание чл.68 ал.1 т.1 от КТ във връзка с чл.70 ал.1 т.1 от КТ и ПМС № 331/26.11.2020г., наредба за изменение и допълнение на наредба № 4 от 25.01.2019г. и проект BG05M2OP001-3.005-004 „Активно приобщаване в системата на предучилищното образование“, възнагражденията са за сметка на проект BG05M2OP001-3.005-004 „Активно приобщаване в системата на предучилищното образование“, в полза на работодателя. Трудовият договор е срочен, тъй като съгласно визираната разпоредба на чл.68 ал.1 т.1 от КТ гласи, че срочен трудов договор се сключва: за определен срок, който не може да бъде по-дълъг от 3 години, доколкото в закон или в акт на Министерски съвет не е предвидено друго. От записаното в основание за сключване на трудовия договор следва, че уговореният срок за изпитване е в полза на работодателя, макар и да не е изрично уговорен колко е този срок за изпитване. Съгласно чл.70 ал.1 т.1 изр.1-во от КТ, когато работата изисква да се провери годността на работника или служителя да я изпълнява, окончателното приемане на работа може да се предшества от договор със срок за изпитване до 6 месеца. Ищцата е назначена на длъжност ***** в ДГ № 9 „Приказка“, на пълно работно време-8 часа; с основно месечно трудово възнаграждение 650 лв.; с допълнително възнаграждение 0% за всяка година трудов стаж - 0.00 лв. ; има право на 20 работни дни платен годишен отпуск съгл. чл.155 от КТ. Постъпила е на работа на 23.08.2021г. В т.V. от трудовия договор е посочен срокът – до 14.09.2021г. вкл.

Пет дни /на 09.09.2021г./ преди изтичане на срока на трудовия договор /на 14.09.2021г./, страните по трудовото правоотношение са сключили за първи път **допълнително споразумение № 356/09.09.2021г.** към трудовия договор, на осн. **чл.119 от КТ** и чл.68 ал.1 т.1 във вр. чл.70 ал.1 т.1 от КТ , считано от 15.09.2021г. за следните изменения: т.5. - допълнителни възнаграждения: за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 2% т.е. 13 лв.; всичко 663 лв. /основно месечно трудово възнаграждение 650 лв. + допълнително възнаграждение 13 лв./; и т.8. - допълнителното споразумение се

сключва за определен срок до 14.09.2022г. Съгласно чл.119 от КТ /в редакцията му до изм. ДВ, бр. 62 от 2022 г., в сила от 1.08.2022 г./, трудовото правоотношение може да се изменя с писмено съгласие между страните за определено или неопределено време. В случая е фиксиран нов срок на трудовото правоотношение, което е възникнало от трудов договор – от 15.09.2021г. до 14.09.2022г.

Второ по ред - **допълнително споразумение № 255/28.02.2022г.** към трудовия договор страните са сключили на осн. **чл.118 ал.3 от КТ**, чл.259 ал.1 от ЗПУО и във вр. с наредба № 4/2017г., ПМС № 331/26.11.2020г. в изпълнение на чл.48 ал.4 от Указания за изпълнение на дейностите по посочения по-горе проект, във вр. чл.28 ал.1 т.2 от КТД и ВПРЗ за 2021г. в ДГ № 9 "Приказка", считано от 01.02.2022г., за следните изменения: т.3. – основно месечно възнаграждение 682.50 лв.; и т.8 – допълнителното споразумение са сключва за неопределен срок. Съгласно чл.118 ал.3 от КТ, работодателят може едностранно да увеличава трудовото възнаграждение на работника или служителя.

Трето по ред и последно – **допълнително споразумение № 355/27.04.2022г.** към трудовия договор страните са сключили на осн. **чл.119 от КТ**, наредба № 4/2017г., ПМС № 37/24.03.2022г. и чл.28 ал.1 т.2 от Анекс Д01-44/04.04.2022г. към КТД във връзка с изпълнение на дейностите по проекта, възнагражденията са за сметка на проекта АПСПО, считано от 01.04.2022г., за следните изменения: т.3. – основно месечно трудово възнаграждение 745.50 лв. и т.8. - допълнителното споразумение са сключва за неопределен срок.

Във всяко от посочените е записано, че допълнителното споразумение е неделима част от трудовия договор.

Със заповед № 469/14.09.2022г. на директора на ДГ № 9 „Приказка“ е прекратено трудовото правоотношение, възникнало от трудов договор, с ищцата на осн. чл. 325 ал.1 т.3 от КТ – „с изтичане на уговорения срок“, считано от 15.09.2022г.

Няма спор по делото и несъмнено следва от писмените доказателства, че ищцата е ползвала платен годишен отпуск от 12 работни дни в периода от 24.08.2022г. до 09.09.вкл.2022г. /л.56/; след това е ползвала неплатен отпуск от 2 работни дни в периода от 12.09.2022г. до 13.09.вкл.2022г. /л.58/; не се е явила на работа на работа в последния посочен в допълнително споразумение № 356/09.09.2021г. към трудовия договор работен ден - 14.09.2022г., като неявяването е констатирано и отразено писмено в протокол № 78/14.09.2022г. /л.61/. Не се спори също, че ищцата е получила лично на 16.09.2022г. процесната заповед за прекратяване на трудовото и правоотношение, считано от 15.09.2022г., което е удостоверила с подписа си на обратната разписка /л.63/.

Няма спор по делото и от писмените доказателства – справка - ув.писмо от НОИ-ТП-Търговище и във вр. ув.писмо от ОДМВР-Търговище за задграничните пътувания на ищцата /л.203, л.140-141, л.116/ се изясни, че след прекратяване на трудовото правоотношение ищцата е работила от 27.09.2022г. до 28.10.2022г. като период на осигурена заетост с работодател JADOUL BV в Белгия, като с разпореждане от 17.01.2023г. в

България на основание КСО и Регламент /ЕО/ 883/2004 и е отпуснато парично обезщетение за безработица, за период, считано от 29.10.2022г. до 28.04.2023г. в размер на 10542.33 лв.

Досежно изясняване на спора от фактическа страна по отношение на изискванията и механизма на назначаване на ищцата на длъжност *****, финансиране на възнаграждението, съдът като взе предвид събраните по делото писмени доказателства и обясненията на директора на ДГ № 9 „Приказка“-Търговище, дадени по реда на чл.176 от ГПК във второто по ред открито заседание на 15.02.2023г. , установи следното:

По силата на чл.192 ал.1 от ЗПУО, детските градини са длъжни да приемат деца със специални образователни потребности /СОП/, като съгласно чл.192 ал.2 от ЗПУО - в група в детска градина в училище може да се обучават до 3 деца със СОП. При наличие на повече от допустимия брой деца със СОП в една група, при определени условия се разрешава отглеждането и възпитанието им, като се изпълнят разпоредбите на закона, а именно да се назначи допълнителен непедagogически персонал за увеличения брой над 3 деца със СОП в група. За това в началото на всяка една учебна година директорът на детската градина предприема необходимите действия, като в конкретния случай те са: Изготвя доклад до Началника на РУО с искане за разрешение за обучение на над 3 деца със СОП в група - Доклад до РУО с изх.№ 150/07.09.2021 г. /л.51/ ; Определя, броя на групите, децата и поименно персонала, както и длъжностите които заема за учебната година - Заповед № 5/15.09.2021 г. /лист 52/; Получава мотивиран отговор - разрешение от Началника на РУО - Заповед №РД-06-239/29.09.2021 г. /л.54/. В трудовите договори и в допълнителните споразумения на персонала не се посочват групите, в които са назначени лицата, а само в заповедта на директора, който разпределя дейността в детската градина. За изплащане на трудовите възнаграждения на тези лица, лицата работещи на длъжност ***** в групите с деца със СОП над допустимия брой /над 3 деца със СОП/ ДГ № 9 „Приказка“ е кандидатствала по проект BG05M2OP001-3.005-0004 „Активно приобщаване в системата на предучилищното образование“, който е с начало 2019 година за 30 месеца и с периодично удължавани срокове /л.26/. В уведомително писмо от МОН до РУО се разяснява, че в изпълнение на дейност 2 по проекта /л.27/ помощниците на учителя се назначават в детски градини/училища, в които има три или повече записани деца със СОП в една група. По силата чл.10 ал.2 от /л.32/ от Указания за изпълнение на дейностите по проект „Активно приобщаване в системата на предучилищното образование“, конкретните задължения на директорите на детските градини/училищата, счетоводителите, педагогическите и непедagogическите специалисти се определят в трудовите договори, допълнителните споразумения към трудовите договори и в длъжностните характеристики по проекта. Към Указанията е приложен образец на допълнително споразумение към трудов договор /л.41-42/, където в т.8 е посочено, че допълнителното споразумение се сключва за срок до..., който не може да бъде повече от една учебна година. В т.9 в същия образец е записано, че споразумението може да бъде прекратено преди изтичане на срока по т.8 при отпадане на детската градина/училището от Проекта. В конкретния случай ДГ № 9 „Приказка“ не е

отпаднала от Проекта. Безспорно ищцата е заемала длъжност ***** по проект BG05M2OP001-3.005-0004 „Активно приобщаване в системата на предучилищното образование“, който проект се финансира по Оперативна програма „Наука и образование за интелигентен растеж“. Назначаването на длъжност ***** е учебна година за учебна година, тъй като не може да се планира дългосрочно какъв ще е броят на децата със СОП в началото на всяка една учебна година. Така след сключване на трудовия договор с ищцата на 18.08.2021г. за уч.2021/2022г. е сключено ДС № 356/09.09.2021г. към трудовия договор. Тогава тя е назначена на длъжност ***** в група *****, където се обучавали 4 деца /изискването по проекта е да има поне 3 бр. и над 3 бр. деца/ със СОП, като е IV /последна/ група и завършилите я 6-7 годишни деца са изписани от детската градина и са постъпили в първи клас през уч. 2022/2023г. След прекратяване на трудовото правоотношение на ищцата на 14.09.2022г., през новата уч.2022/2023г. група ***** е I - група, постъпили са 3-годишни деца, като е имало само едно дете със СОП и с оглед изискванията на проекта не се осигурява *****, затова и няма утвърдена бройка по проекта за тази група. В тази връзка са приложените /лист 148- 153 по делото/ - Заповед № 5/15.09.2022г. на директора на ДГ; Доклад до РУО с изх.№ 6/21.09.2022г. и съответно Заповед № РД-06-154/27.09.2022г. Различна от длъжността ***** е длъжност *****, която длъжност е към щата на детската градина и за нея не се изисква в група да има деца със СОП. Тъй като към 15.09.2022г. децата в група ***** със СОП са били само 2 бр. е назначен *****, а не *****. След постъпване на още едно дете със СОП във втора група ***** децата със СОП са станали 3 бр. и с обява от 19.09.2022г. в ДБТ /л.156/ публично е обявено едно работно място за длъжност *****. На тази длъжност в група ***** е назначено лице, сключило трудов договор № 79/05.10.2022г., на осн. чл.68 ал.1 т.2 от КТ /сътс срок – да завършване на опредЕ. работа/ , а именно т.V. сътс срок: до завършване на дейностите по проект BG05M2OP001-3.005-0004 „Активно приобщаване в системата на предучилищното образование“ /л.157-158/. Срокът за изпълнение на проекта е удължен до 31.07.2023г. /л.43/.

Предвид установената фактическа обстановка, съдът прави следните правни изводи:

Трудовото правоотношение в Република България се регламентира от Кодекса на труда, независимо от това – дали и по какви проекти и програми, съфинансирани от ЕС чрез европейски структурни и инвестиционни фондове се осигурява възнаграждението за определени длъжности. Основните три източника за възникване на трудово правоотношение, уредени в КТ са: трудов договор, избор, конкурс.

Съгласно чл.31 ал.1 т.13 от Наредба № 15 от 22.07.2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти /изд. от МОН, обн. ДВ бр. 61 от 2.08.2019 г., в сила от 2.08.2019 г./, Директорът на държавна и общинска детска градина и на държавно и общинско училище като орган за управление и контрол изпълнява своите функции, като: сключва, изменя и прекратява трудови договори с педагогическите специалисти и с непедagogическия персонал в институцията в съответствие

с Кодекса на труда.

Страните по делото – ищцата като работник/служител на длъжност ***** и ответникът-ДГ № 9 „Приказка“, като работодател, представлявана от директора, са били обвързани от трудово правоотношение, възникнало по силата на срочен трудов договор, сключен както в него е посочено на основание чл.68 ал.1 т.1 от КТ във връзка с чл.70 ал.1 т.1 от КТ т.е. за определен срок, който не може да бъде по-дълъг от 3 години, доколкото в закон или в акт на МС не е предвидено друго. В трудовия договор е фиксиран срок – до 14.09.2021г. Доколкото в трудовия договор не е посочен точно колко е срокът на изпитване, същият следва да се счита за – до 6 месечен – арг. чл. 70, ал. 1, изр. 1 КТ/вж. решение по гр. д. № 1898/2000 г. на ВКС, III г. о. /. В договора не е посочено в чия полза е уговорен срокът за изпитване, поради което и съгласно чл. 70, ал. 2 изр.2-ро КТ се приема, че срокът за изпитване е уговорен в полза на двете страни. В посочения смисъл е решение № 60205 от 7.12.2021 г. на ВКС по гр. д. № 862/2021 г., III г. о., ГК.

Основните спорни моменти в настоящия казус са два: 1. Какъв е действащият трудов договор /срочен или безсрочен-за неопределено време/ към момента на прекратяване на трудовото правоотношение; 2. Законносъобразно ли е прекратен трудовия договор на посоченото в заповедта основание чл.325 ал.1 т.3 от КТ – с изтичане на уговорения срок.

От възникване на трудовото правоотношение, въз основа на първоначално сключен трудов договор-срочен, до прекратяване на трудовото правоотношение със заповед на директора, са извършени три изменения на трудовото правоотношение, чрез сключване на допълнително споразумение, последното от които е допълнително споразумение № 355/27.04.2022г. Допълнителното споразумение е сключено в писмена форма, като форма за действителност по арг. от чл.62 ал.1 от КТ, при взаимно съгласие на двете страни, изразено с подписите на работника/служителя и на директора, представляващ ДГ № 9 „Приказка“. Никоя от страните не е оспорвала истинността на документа и по-конкретно автентичността на подписите. Цифром е посочено, че основанието за изменение на трудовото правоотношение е по взаимно съгласие, доколкото изрично е записано, че е по чл.119 КТ /а не по чл.118 ал.3 от КТ както е в предходното ДС № 255/28.02.2022г./.

Съгласно чл.119 от КТ трудовото правоотношение може да се изменя с писмено съгласие между страните за определено или неопределено време. С това последно допълнително споразумение, считано от 01.04.2022г. са изменени два основни елемента на трудовото правоотношение: основното месечно възнаграждение, което е увеличено и срокът на трудовото правоотношение - за неопределен срок/неопределено време. Съдът държи да подчертае, че само по себе си допълнителното споразумение няма самостоятелно значение, а то е анекс, с който се изменя действащо вече трудово правоотношение. Затова и във всяко допълнително споразумение изрично е записано, че е „неделима част от Трудов договор № 337/18.08.2021г./ . Така че, дори и да е записано в т.8 от ДС, че допълнителното споразумение се сключва за неопределен срок, несъмнено е, че това изменение - за неопределен срок/време е относимо за трудовия договор, от който е неделима част.

Разпоредбата на чл. 119 КТ урежда общата хипотеза на изменение на трудов договор

- допустимо е както относно задължителните, така и на факултативните елементи от съдържанието на трудовото правоотношение, като съответното изменение в първоначалните клаузи може да е както за определено, така и за неопределено време. Изменението може да се изрази в отмяна на договорна клауза, в допълване с нова клауза или в промяна на съществуваща клауза. Изменението обаче може да бъде само изрично чрез съвпадащи волеизявления на страните за конкретната клауза. Тъй като по правната си природа промяната на съдържанието на трудовото правоотношение по взаимно съгласие, представлява сключване на нов договор между същите страни промяната действа от момента на постигане на съгласието за нея и съответно от този момент престава да действа постигнатата предходна договорка, която е изменена с новата. Страните по трудовото правоотношение в рамките на свободата на договаряне могат да уговорят или не срок на трудовия договор. Чрез тези две уговорки се обособяват два отделни вида трудови договори. Те са различни по своята същност и за тяхното сключване и прекратяване има различни законови изисквания. В този смисъл съдът се придържа към трайната съдебна практика на ВКС - напр. Решение № 376 от 26.10.2011 г. на ВКС по гр. д. № 1405/2010 г., IV г. о., ГК; Решение № 325 от 21.11.2011 г. на ВКС по гр. д. № 1539/2010 г., III г. о., ГК; Решение № 344 от 29.11.2011 г. на ВКС по гр. д. № 1407/2010 г., III г. о., ГК; Решение № 60325 от 11.01.2022 г. на ВКС по гр. д. № 3890/2020 г., IV г. о., ГК; Решение № 765 от 11.01.2011 г. на ВКС по гр. д. № 228/2010 г., III г. о., ГК.

Съобразявайки изложеното по-горе, изводът, който се налага е, че след сключване на осн. чл.119 от КТ допълнителното споразумение № 355/27.04.2022г., считано от 01.04.2022г., трудовият договор от срочен и изменен в такъв за неопределено време. От това следва, че прекратяването на трудовия договор, който е безсрочен, на осн. чл.325 ал.1 т.3 от КТ – с изтичане на уговорения срок, е незаконосъобразно. Няма фактическо и правно основание за прекратяване на трудовото правоотношение по посочения начин, поради което и уволнението с посочената по-горе заповед следва да бъде отменено, като незаконно.

В допълнение, съдът следва да отбележи, че ирелевантно в конкретния казус е обстоятелството, че ищцата не се е явила на работа на 14.09.2022г., доколкото трудовото правоотношение не е прекратено поради неявяване на работа или друго нарушение на трудовата дисциплина, поради което и не се обсъжда. Досежно изложеното в писмения отговор на ответника, че е извършена проверка за спазване на трудовото законодателство от Дирекция „Инспекция по труда“ - Търговище и приложен протокол от същата, от който е видно, че касателно И. и нейните трудови договори и заповед за освобождаване не е налице нарушение, съдът има предвид следното: На основание Глава XIX „Контрол за спазване на трудовото законодателство и административнонаказателна отговорност за неговото нарушаване“ от КТ, е извършена проверка от Дирекция „Инспекция по труда“-Търговище в ДГ № 9 „Приказка“-Търговище на 27.09.2022г. Касае се за специално административно производство, което не е обуславящо за провеждането на исковото съдебно производство за оспорване законността на уволнението на осн. чл.344 ал.1 от КТ пред гражданския съд.

Основателността на главния иск по чл.344 ал.1 т.1 от КТ, който е преюдициален,

обуславя основателност и на акцесорните, поради което и ответницата следва да бъде възстановена на заеманата преди уволнението длъжност, на осн. чл.344 ал.1 т.2 от КТ и ответникът следва да бъде осъден да е изплати сумата в размер на 233.42 лв., представляваща обезщетение за периода от 15.09.2022г. до 26.09. вкл.2022г., на осн. чл.344 ал.1 т.3 КТ във вр. чл.225 ал.1 от КТ. Съгласно заключението на ССЕ / л.81/, база за изчисление на обезщетението по чл.225 ал.1 от КТ е БТВ за м. 01.2022г. и е в размер на 666.90 лв. или по 33.345 лв. на ден /при 20, а не 21 работни дни, тъй като и 03.01.2022г. е бил неработен/ х 7 раб. дни /от 15.09. до 26.09.вкл.2022г., тъй като по писмените доказателства на 27.09.2022г. е започнала работа/.

С оглед изхода на спора ответникът следва да заплати на ищцата направените от нея разноски – сумата в размер на общо 1300 лв., представляваща заплатено адвокатско възнаграждение, на осн.чл.78 ал.1 от ГПК, видно от пълномощно, договор за правна помощ и списък на разноските /лист 13, 207 и 208 по делото/. Възражението на осн. чл. 78 ал.5 от ГПК на ответника за прекомерност на адвокатското възнаграждение, заплатено от ищцата се явява неоснователно. Съображенията за това са следните: Предявени са общо три обективно съединени иски – два неоченьяеми – по чл.344 ал.1 т.1 и по т.2 КТ и един осъдителен оценяем иск – по чл.344 ал.1 т.3 от КТ. Възнаграждението е заплатено на 15.02.2023г. Съгласно чл. 2 ал.5 от Наредба № 1 от 09.07.2004г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения /обн. ДВ бр.64/23.07.2004г., с посл. изм. и доп. ДВ бр. 88 /04.11.2022г./, приета с решение на Висшия адвокатски съвет, за процесуално представителство, защита и съдействие по граждански дела възнагражденията се определят съобразно вида и броя на предявените иски, за всеки един от тях поотделно независимо от формата на съединяване на исковете. Съгласно Раздел III „Възнаграждения по граждански и административни дела за една инстанция“ от визираната Наредба, чл.7 ал.1 : за процесуално представителство, защита и съдействие по граждански дела възнагражденията са: по дела за отмяна на уволнение и възстановяване на работа /т.е. по чл.344 ал.1 по т.1 и по т.2 от КТ/ възнаграждението е не по-малко от размера на минималната месечна работна заплата за страната към момента на сключване на договора за правна помощ или към момента на определяне на възнаграждението по реда на чл.2. Моментът на сключване на договора за правна защита и съдействие е 15.02.2023г., а минималната месечна работна заплата от 01.01.2023г. е в размер на 780 лв. т.е. минималното възнаграждение за първите два иска, определено стриктно по наредбата е в размер на общо 1560 лв. Съгласно чл.7 ал.2 т.1 от същата наредба, за процесуално представителство, защита и съдействие по дела с определен интерес възнаграждението е следното: при интерес до 1000 лв. е 400 лв. Предявеният иск по чл.344 ал.1 т.3 от КТ във вр. чл.225 ал.1 от КТ е с определен материален интерес в размер на 233.42 лв. т.е. до 1000 лв., поради което и минималното адвокатско възнаграждение е в размер на 400 лв. Така общо дължимото минимално адвокатско възнаграждение, изчислено по цитираната по-горе наредба за минималните адвокатски възнаграждения следва да е в размер на 1960 лв. /780 лв. + 780 лв.+400лв./ Ищцата претендира разноски за действително заплатено адвокатско възнаграждение в по-нисък от нормативно определения минимален размер, а именно 1300 лв.

Ответникът следва да заплати по сметка на РС-Търговище сумата от общо 150 лв., представляваща сбор за всеки от трите иска на минималната държавна такса в размер на по 50 лв. на осн. чл.1 от Тарифа за държавните такси, които се събират от съдилищата по Гражданския процесуален кодекс, както и сумата от 100 лв.. – заплатеното от бюджета на съда възнаграждение на вещо лице за ССЕ, на осн. чл. 78 ал.6 ГПК във вр. чл. 83 ал.1 т.1 от КТ.

Въз основа на изложените мотиви, съдът

РЕШИ:

ПРИЗНАВА , че УВОЛНЕНИЕТО на И.Г.И., ЕГН *****, с постоянен адрес ****, с настоящ адрес: *****0 и съдебен адрес: ***** чрез пълномощника и адв. Б. И. Б. от АК-Пловдив, със заповед № 469/14.09.2022г. на директор на Детска градина № 9 „Приказка“ гр. Търговище Д.Л.Д., за прекратяване на трудовия договор на осн. чл.325 ал.1 т.3 от КТ по причина – с изтичане на уговорения срок, считано от 15.09.2022г. , Е НЕЗАКОННО И ГО ОТМЕНЯ, на осн. чл.344 ал.1 т.1 КТ .

ВЪЗСТАНОВЯВА И.Г.И., ЕГН *****, с постоянен адрес ****, с настоящ адрес: *****0 и съдебен адрес: ***** чрез пълномощника и адв. Б. И. Б. от АК-Пловдив, на предишната работа - длъжността, която е заемала преди уволнението ***** в Детска градина № 9 „Приказка“ гр. Търговище, на осн. чл.344 ал.1 т.2 от КТ.

ОСЪЖДА Детска градина № 9 „Приказка“ гр. Търговище, представлявана от директор Д.Л.Д., ДА ЗАПЛАТИ на И.Г.И., ЕГН *****, с постоянен адрес ****, с настоящ адрес: *****0 и съдебен адрес: ***** чрез пълномощника и адв. Б. И. Б. от АК-Пловдив, сумата в размер на 233.42 лв., представляваща обезщетение за периода от 15.09.2022г. до 26.09. вкл.2022г., на осн. чл.344 ал.1 т.3 КТ във вр. чл.225 ал.1 от КТ, ведно със законната лихва от завеждане на иска – 14.11.2022г. до окончателното изплащане, както и направените по делото разноси в размер на 1300 лв. – за заплатено адвокатско възнаграждение, на осн. чл.78 ал.1 ГПК.

ОСЪЖДА Детска градина № 9 „Приказка“ гр. Търговище, представлявана от директор Д.Л.Д., ДА ЗАПЛАТИ по сметка на Районен съд – Търговище сумата от общо 150 лв., представляваща сбора от държавните такси от по 50 лв. за всеки един от трите искове-по чл.344 ал.1 т.1, т.2 и т.3 от КТ, както и сумата от 100 лв. – заплатеното от бюджета на съда възнаграждение на вещо лице за ССЕ, на осн. чл. 78 ал.6 ГПК във вр. чл.83 ал.1 и ал.3 от ГПК.

РЕШЕНИЕТО подлежи на въззивно обжалване в двуседмичен срок от деня на обявяването му – 10.05.2023г., на осн. чл.315 ал.2 от ГПК , пред Окръжен съд - Търговище.

Съдия при Районен съд – Търговище: _____