

РЕШЕНИЕ

№ 16

гр. Кнежа, 07.02.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – КНЕЖА, III-ТИ ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в
публично заседание на двадесет и четвърти януари през две хиляди двадесет и
четвърта година в следния състав:

Председател: Мая П. Кончарска

при участието на секретаря Елеонора Н. Пейчовска
като разгледа докладваното от Мая П. Кончарска Гражданско дело №
20231430100861 по описа за 2023 година

Производството е образувано по искова молба на К. П. К., чрез адв. Н. Н. от ПЛАК, против Институт по царевицата – гр. Кн., ЕИК 106524772, с която се иска от съда да постанови решение, с което да отмени заповед № РД 04-43/31.10.2023 год. на ръководителя на Институт по царевицата – Кн., с която считано от 01.11.2023 год. е прекратено трудовото правоотношение с ищцата на основание чл. 71, ал.1 от КТ и да я възстанови на заеманата преди уволнението длъжност „младши специалист“ с код по НКПД 33593021 в отдел „Агро. и икон. на царев. производство“, както и да осъди ответника да заплати обезщетение по чл. 225, ал.1 от КТ за периода от 01.11.2023 год. до 01.05.2024 год. в размер на 6 702 лв.

В молбата се твърди, че на 22.07.2019 год. ищцата сключила с ответника трудов договор за длъжността „асистент“ на пълно работно време, с основно трудово възнаграждение 672 лева. Твърди се, че подписаният договор е бил безсрочен. Сочи се, че впоследствие били сключвани допълнителни споразумения към основния договор, с които се променяло едностранно от работодателя месечното трудово възнаграждение на ищцата. Твърди се, че на 01.08.2023 год. на ищцата били представени за подпис две допълнителни споразумения към трудовия договор, с които се променяла длъжността ѝ от „асистент“ на „младши асистент“ и се намалявало трудовото ѝ

възнаграждение, както и че с едното от тях се въвеждал изпитателен срок от 6 месеца, без да е ясно в чия полза е този срок. Навеждат се твърдения, че така подписаните между страните споразумения са нищожни, тъй като с тях е била приета промяна в ТД от 23.07.2019 год., а подписаният от ищцата и ответника ТД е от 22.07.2019 год.

Твърди се, че със заповед № РД-04-43/ 31.10.2023 год. ответникът е прекратил трудовото правоотношение на ищцата без предизвестие, считано от 01.11.2023 год. на осн. чл. 71, ал.1 от КТ. Твърди се, че така посоченото правно основание в заповедта е незаконосъобразно и в противоречие с разпоредбата на чл. 70, ал.5 от КТ, т.к. в сключения между страните основен договор не е налице уговорка за срок за изпитване в полза на която и да е от тях. С оглед на това ищцата счита, че при липса на такава уговорка и действащ повече от 4 години трудов договор издадената заповед за прекратяване на ТПО е изцяло незаконосъобразна и за нея е налице правен интерес от предявяване на настоящите иски, вкл. заплащане на обезщетение по реда на чл. 225, ал.1 от КТ за периода от 01.11.2023 год. до 01.05.2024 год.

В срока по чл. 131, ал.1 от ГПК ответникът е депозирал писмен отговор, с който изразява становище за допустимост, но неоснователност на предявените иски. Сочи, че между страните е бил сключен трудов договор № 12/ 22.07.2017 год., по силата на който ищцата е заемала длъжността „асистент“. Посочва се, че срокът на договора за асистент, съгласно чл. 54 от Закона за висшето образование за академичните длъжности не може да бъде по-дълъг от 5 години. Твърди се, че условията и реда за заемане на академична длъжност „асистент“ са детайлизирани в ППЗРАСРБ, а съгл. 17 от ЗРАСРБ (Закон за развитието на академичния състав в Република България) висшите училища и научните организации назначават лица на длъжност асистент на срочен договор. Сочи се, че ищцата е заемала длъжността „асистент“ и на основание чл. 17 ЗРАСРБ трудовото правоотношение е следвало да бъде срочно. Твърди се, че в установения в чл. 44, ал.2 от ППЗРАСРБ 4-годишен срок същата не е придобила образователна или научна степен доктор, изискуема за да участва в конкурс и евентуално да бъде назначена на длъжност „главен асистент“, поради което работодателят е следвало да прекрати трудовото й правоотношение. Твърди се, че с цел да избегне оставането си без работа ищцата подаде молба с вх.№ 93-53/

26.07.2023 год., с която е поискала да бъде преназначена на длъжност „специалист“. Сочи се, че работодателят е уважил молбата и с допълнително споразумение от 01.08.2023 год., подписано от страните, ищцата е била преназначена на безсрочен трудов договор на длъжност „младши специалист“, като изрично в споразумението било посочено, че е уговорен срок на изпитване съгласно чл. 71, ал.1, от КТ в полза на двете страни. Сочи се още, че съгласно нормата на чл. 71, ал.1 от КТ до изтичане на срока за изпитване, страната, в чиято полза е уговорен, може да прекрати договора без предизвестие. Твърди се, че в случая се касае за заемане на друга длъжност, различна по своите функции от предишната и клаузата за срок на изпитване не противоречи на чл. 70, ал.5 от КТ. Посочва се, че в срока на изпитване работодателят извършва преценка за годността на служителя да изпълнява възложената му работа, която преценка не подлежи на съдебен контрол и до изтичане на срока за изпитване разполага с правото да прекрати трудовия договор без предизвестие при условията на чл. 71, ал.1 КТ. Предвид така изложеното, ответникът моли съда да отхвърли предявените искове като неоснователни, вкл. акцесорния иск за заплащане на обезщетение за времето, през което ищцата е останала без работа поради уволнението.

Ищецът – редовно призован, в съдебното заседание се явява лично и с адв. Н. Н., с представено по делото пълномощно. Процесуалният представител поддържа исковата молба, позовава се на писмените доказателства, не сочи други доказателства. В хода по същество, моли съда да уважи предявените искове като основателни и доказани. Претендира разноси по делото. С допълнително представени писмени бележки (защита) с вх.№ 335/ 30.01.2024 год. навежда доводи, че с цитираното в заповедта за уволнение допълнително споразумение № 47/ 01.08.2023 год. към трудов договор № 12/ 22.07.2019 год. е уговорен срок на изпитване по чл. 70, ал.1 от КТ, но в същото е посочено, че то е сключено към трудов договор от 23.07.2019 год., какъвто между страните не е бил сключван. При тези съображения счита, че при липса на валидно сключено допълнително споразумение към действащия трудов договор № 12/ 22.07.2023 год. не е налице и валидно уговорен срок за изпитване.

Ответникът – редовно призован, в о.с.з. се представлява от адв. А. Д. от ПлАК, с пълномощно по делото. Процесуалният представител оспорва предявените искове и моли съда да ги отхвърли като неоснователни и

недоказани. В представена писмена защита излага подробни доводи относно спазена процедура по прекратяване на трудовото правоотношение с ищцата.

Съдът като прецени доводите на страните и събраните по делото писмени доказателства – поотделно и в тяхната съвкупност, и по вътрешно убеждение съгласно чл. 235, ал.2 от ГПК, прие за установено от фактическа страна следното:

От представения и приет по делото Трудов договор № 12 от 22.07.2019 год. се установява, че между Институт по царевицата – гр. Кн., с ЕИК 106524772, представляван от доц. д-р Н. Хр. П. – директор, научноизсл., в качеството на работодател и К. П. К., с ЕГН ***** и адрес: гр. Кн., ул. „***“ № *, като работник, е бил сключен трудов договор на основание чл. 67, ал.1, т.1 от КТ – за неопределено време, по силата на който ищцата била назначена на длъжност Асистент с код по НКПД 24227081, с място на работа: специализирана администрация, агро. и икон. на царев. произв. – гр. Кн.. В договора било уговорено работно време от 8 часа на ден, при основно месечно възнаграждение в размер на 672.00 лв. Видно от съдържанието на договора, ищцата е постъпила на работното си място за изпълнение на трудовите си задължения на дата 23.07.2019 год.

Установява се, че с допълнително споразумение № 99 към трудов договор 0/ 23.07.2019 год., сключено на 01.01.2020 год., страните се споразумели за изменение на трудовия договор в частта, касаеща трудовото възнаграждение на ищцата.

Установява се, че с допълнително споразумение № 71 към трудов договор (без номер) от дата 23.07.2019 год., подписано от страните, от работодателя едностранно е било увеличено възнаграждението на ищцата.

Установява се, че с допълнително споразумение № 121 от 01.07.2022 год. към трудов договор (без номер) от 23.07.2019 год., връчено на ищцата на 20.07.2022 год., е последвало ново едностранно увеличение на възнаграждението на работника от работодателя.

Установява се, че с допълнително споразумение № 147 от 06.12.2022 год. към трудов договор от 23.07.2019 год., по взаимно съгласие на страните отново е било увеличено основното месечно трудово възнаграждение на ищцата.

Установява се още, че с молба от 24.07.2023 год. до директора на ИЦ – Кн. (вх.№ 93-53/ 26.07.2023 год.) ищцата К. П. К. е поискала да бъде преназначена на длъжност специалист, производство на полски опити.

Установява се, че с допълнително споразумение № 47/ 01.08.2023 год. към трудов договор (без номер) от 23.07.2019 год. между Институт по царевицата – Кн., представляван от доц. д-р Н. Хр. П. и К. П. К., на основание ДС към ТД и молба № 93-53/ 26.07.2023 год. е било постигнато съгласие за изменение на трудовия договор, считано от 01.08.2023 год., като от длъжност „Асистент“ ищцата била назначена на длъжност „Младши специалист“ с код по НКПД 33593021, на пълно работно време – 8 часа, с основно трудово възнаграждение в размер на 820 лв. Със същото (по взаимно съгласие) трудовото правоотношение е било изменено, като бил уговорен срок за изпитване съгласно чл. 70, ал.1 от КТ, в полза на двете страни. Екземпляр от допълнителното споразумение е бил връчен на ищцата на 01.08.2023 год.

С допълнително споразумение № 127/ 01.08.2023 год. към ТД от 23.07.2023 год., подписано от страните, работодателят е увеличил основното трудово възнаграждение на работника на 950 лв. Екземпляр от същото е бил връчен на ищцата на 21.08.2023 год.

По делото е безспорно, че между страните е съществувало валидно трудово правоотношение.

Не се спори между страните, че трудовото правоотношение на ищцата е било прекратено от работодателя със Заповед № РД 04-43/ 31.10.2023 год., считано от 01.11.2023 год. на основание чл. 71, ал.1 от КТ, в срока за изпитване. С процесната заповед било наредено на ищцата да се изплати обезщетение съгласно чл. 224, ал.1 от КТ – за неизползвания платен годишен отпуск 8 работни дни в размер на 365.63 лв.

Екземпляр от заповедта е бил връчен на ищцата на 31.10.2023 год., при отказ да я подпише, удостоверено с подписите на двама свидетели – Силвия Ангелова Ангелова и Ирена Ангелова Стоева.

При така приетото за установено от фактическа страна, съдът прави следните правни изводи:

Правнорелевантният момент, към който се преценява законността на уволнението е датата на прекратяване на ТПО – със заповед № РД 04-43 от

31.10.2023 год., считано от 01.11.2023 год.

Не е спорно по делото, че въз основа на трудов договор от 22.07.2019 год. между страните е възникнало трудово правоотношение, с начало 23.07.2019 год. (датата, на която ищцата е постъпила на работа, бел. на с.д.), по силата на което К. П. К. е изпълнявала длъжността Асистент с код по НКПД 24227081 в Институт по царевицата – гр. Кн., както и че договорът е бил сключен за неопределен срок.

Не се спори между страните, че съгласно разпоредбата на чл. 44, ал.2 от ППЗРАСРБ максималната продължителност на трудовия договор за длъжността „асистент“ е до 4 години, както и че в този срок ищцата не е придобила образователна и научна степен „доктор“, за да може да участва в конкурс за заемане на академична длъжност.

Установява се по безспорен начин, че след изтичане на 4-годишния срок с молба от 24.07.2023 год. (вх.№ 93-53/ 26.07.2023 год.) ищцата е поискала да бъде преназначена на друга длъжност – специалист.

Безспорно установено е, че с допълнително споразумение № 47 от 01.08.2023 год. към трудов договор от 23.07.2019 год. ищцата е била назначена на длъжност Младши специалист с код по НКПД 33593021 и че в допълнителното споразумение по взаимно съгласие е бил уговорен при условията на чл. 70, ал.1 от КТ срок за изпитване в полза на двете страни.

Не е спорно по делото, че новата длъжност, на която била назначена ищцата, е различна по своите функции от първоначалната, която изпълнявала.

Установено по безспорен начин е, че трудовото правоотношение е прекратено от работодателя със заповед № РД 04-43/ 31.10.2023 год. на основание чл. 71, ал.1 КТ, считано от 01.11.2023 год. – преди изтичането на срока за изпитване, уговорен в полза на двете страни, връчена на ищцата при отказ на дата 31.10.2023 год.

Проверката на законността на уволнението, съобразно принципа на диспозитивното начало в гражданския процес следва да бъде осъществена в рамките на наведените от ищеца с исковата молба основания за незаконност. Основният спорен между страните въпрос касае действителността на допълнителното споразумение и уговорената в него клауза за изпитване, по който съдът намира следното:

По делото не са представени длъжностни характеристики за длъжностите „Асистент“ и „Младши специалист“, но и между страните не се спори, че след депозирана от страна на ищцата писмена молба, по силата на допълнителното споразумение от 01.08.2023 год. на работника е възложено да изпълнява нова длъжност – младши специалист, която е съществено различна по функции и отговорности от предходната. По взаимно съгласие, с допълнителното споразумение е бил уговорен срок за изпитване на основание чл. 70, ал.1 от КТ, в полза на двете страни.

За да е законно уволнението, извършено на основание чл. 71 КТ, в полза на работодателя следва валидно да е уговорено право на изпитване и прекратяването да е извършено в рамките на уговорения срок. Правото на изпитване е регламентирано в чл. 70 КТ по императивен начин, като едно от ограниченията, поставени от законодателя, е забраната за сключване на последователни договори с клауза за изпитване – за една и съща работа за един и същ работник в едно и също предприятие (работодател) трудов договор със срок за изпитване може да бъде сключен само веднъж. Изпитването цели да даде възможност на работодателя да се увери, че работникът има качествата, необходими за изпълнение на работата. Когато по реда на чл. 119 КТ трудовата функция на работника или служителя е съществено изменена, за новата трудова функция може да бъде сключена клауза за изпитване и при съществуващо трудово правоотношение.

В практиката на ВКС се приема, че трудовият договор със срок за изпитване не е срочен договор, а е самостоятелен вид трудов договор. Сключва се както когато работодателят иска да се провери годността на работника или служителя да изпълнява съответната работа, така и когато работникът желае да провери дали работата е подходяща за него. Срок за изпитване може да се уговори както при договор за неопределено време, така и при всички видове срочни договори. Видът на трудовия договор е без значение за валидността на клаузата за изпитване. Наличието на последната не прави договора срочен, а дава право на страната, в чиято полза е сключен, да го прекрати с едностранно волеизявление в рамките на срока на изпитване. Докато тече срокът за изпитване съществуването на договора е несигурно, защото зависи от волята на страната, в чиято полза е уговорен срока. Само, ако не бъде прекратен до изтичане на срока за изпитване, трудовият договор

се счита за окончателно сключен като срочен или за неопределено време (в зависимост от предварителната уговорка на страните). В разглеждания случай срокът за изпитване е уговорен в полза на двете страни.

Съгласно установената практика по чл. 290 от ГПК – страната в чиято полза е уговорен срок за изпитване може да прекрати сключения трудов договор без предизвестие, във всеки един момент до изтичане на уговорения срок. Предвид разпоредбата на чл. 71, ал.1 от КТ, тя не е длъжна да мотивира прекратяването на договора. Достатъчно е ясно и безусловно да изрази волята си. Отрицателната преценка за изпитването от страната, в чиято полза то е уговорено, е окончателна и не подлежи на проверка за законосъобразност от страна на съда, защото произтича от свободата на договаряне между страните, съгласили се да сключат този вид трудов договор. Ако по реда за изменение на трудовото правоотношение, по взаимно съгласие, между страните е постигнато писмено споразумение за изменение на осъществяваната трудова функция, новата уговорка за срок за изпитване не е недействителна, независимо, че между същия работник и работодател вече е съществувало безсрочно трудово правоотношение, защото новото е за друга длъжност. Такъв е и процесният случай.

Съгласно разпоредбата на чл. 70, ал.5 от КТ и установената съдебна практика, няма възможност да се сключва втори и въобще последващ трудов договор със срок за изпитване със същия работник или служител за същата работа. Ограничението по чл. 70, ал.5 КТ обхваща не само случаите, когато срокът за изпитване се уговаря повторно при съществуващо трудово правоотношение, но и когато след прекратяване на трудовия договор за изпълнение на определена длъжност, се сключва нов трудов договор за същата трудова функция. Това ограничение произтича от смисъла на клаузата за изпитване – да се провери годността на работника или служителя да изпълнява точно определена трудова функция.

Спорът между страните по делото е правен и той е по въпроса, поставен с исковата молба, за действителността на клаузата за изпитване в полза на двете страни, уговорена в подписаното между тях допълнително споразумение от 01.08.2023 год. към трудов договор от 23.07.2019 год. и като последица от това – по въпроса дали законосъобразно със спорната заповед за прекратяване на трудовото правоотношение с ищцата от работодателя е

упражнено правото по чл. 71, ал.1 от КТ. Съдът приема, че клаузата на т.2 от допълнителното споразумение към трудовия договор, с която е уговорен срок за изпитване до 6 шест месеца в полза на двете страни на основание чл. 70, ал.1 КТ е действителна и е породила цяляното правно действие, и като последица от това законосъобразно със спорната заповед за прекратяване на трудовото правоотношение с ищцата, същото е прекратено на основанията по чл. 71, ал.1 от КТ.

Безспорно се установи по делото, че с трудов договор № 12/ 22.07.2023 год. ищцата е била назначена на длъжност Асистент, категория персонал: 2 специалисти, в специализирана администрация, Агро и контр. на царев. произв. в Институт по царевицата – гр. Кн., който трудов договор е бил безсрочен. Видно от ТД, ищцата е постъпила на работа на дата 23.07.2019 год. По молба на ищцата от 24.07.2023 год. (вх.№ 93-53/ 26.07.2023 год.) и след съгласие от страна на работодателя, същата е била преназначена на 01.08.2023 год. на длъжност „Младши специалист“, категория персонал: 3 техници и прилож. специал., с място на работа: специализирана администрация в ИЦ – Кн., за което е подписано допълнително споразумение № 47/ 01.08.2023 год. към трудов договор от 23.07.2019 год. на основание чл. 119 във вр. с чл. 70, ал.1 от КТ и с него е уговорен срок за изпитване 6 месеца, в полза на двете страни.

В настоящото производство ищцата навежда доводи за нищожност на допълнителното споразумение, тъй като същото било сключено към трудов договор от 23.07.2019 год., какъвто тя не е подписвала.

Допълнително споразумение № 47/ 01.08.2023 год. към трудов договор (без посочен номер) от 23.07.2019 год. е сключено между Институт по царевицата, представляван от директора Н. Хр. П., като работодател и ищцата К. П. К.. От представените по делото общо 6 бр. допълнителни споразумения към трудовия договор се установява, че всичките са били сключени именно към ТД от 23.07.2019 год. Действително трудовият договор с ищцата е бил подписан от страните на дата 22.07.2019 год., но фактически трудовото правоотношение е възникнало на 23.07.2019 год., когато същата е постъпила на работа при работодателя.

Съдебната практика по въпроса за недействителност на трудовото споразумение в производството по атакуване на заповедта за прекратяване на

трудовете правоотношение с работника е уеднаквена и ВКС приема, че недействителността на трудов договор може да се предяви с отделен иск, включително инцидентен установителен иск, както и с възражение на страните за преюдициално произнасяне по обусловен от него трудов спор. Страните не могат да се позовават извънсъдебно на недействителността на трудов договор и на последиците ѝ, тъй като те се прилагат в отношенията им само след като съдът я е обявил по предвидения за това ред в КТ – с диспозитива на решението или при зачитане на обусловеното от нея право, когато е предявено с възражение от страните. Ето защо съдът дължи произнасяне по възражението на ищцата за т. нар. нищожност, на практика недействителност на сключеното между нея и ответника допълнително споразумение от 01.08.2023 год. към трудовия договор.

КТ не възприема гражданскоправното деление на недействителността на договорите на нищожност и унищожаемост, като е въведено само родовото понятие „недействителност“ на трудов договор. В чл. 74, ал.1 от КТ са уредени условията за недействителност на трудовия договор: противоречие със закона, противоречие с колективен трудов договор (КТД) и заобикаляне на закона при сключване на трудовия договор. Алинея 2 на чл. 74 от КТ урежда обявяването на недействителност, органът който може да обяви недействителността на трудовия договор и реда, по който това може да стане. Тези посочени в чл. 74, ал.1 и 2 КТ възможности произхождат от характера на основанията за недействителност на трудовия договор, които основания предполагат тежки пороци на трудовия договор при неговото сключване или в съдържанието му, засягащи страните по трудовия договор. Следователно чл. 74, ал.1 КТ урежда специфичните състави, при наличието на които може да се претендира недействителност на трудовия договор, т.е. по смисъла на този текст недействителни са договорите, които противоречат на закона или на КТД или ги заобикалят. При липса на други изрично уредени правила по отношение на недействителността на трудовите договори следва да намерят субсидиарно приложение общите правила на ЗЗД – чл. 26-33 от ЗЗД, касаещи недействителността – нищожност и унищожаемост на договорите, доколкото КТ не прави разграничение между двете форми на недействителност. Съдът намира, че всяко основание за нищожност следва да се докаже – главно и пълно от страната, която се е позовала на него. В случая ищцата се е позовавала на нищожност на допълнително споразумение № 47 от 01.08.2023

год. към ТД от 23.07.2019 год., поради това, че не е подписвала трудов договор от тази дата, а е подписала такъв от 22.07.2019 год. Тъй като в КТ няма изрични правила по отношение липсата на съгласие, следва да намерят приложение общите правила на ЗЗД. Липсата на съгласие, като основание за нищожност по чл. 26, ал.2 от ЗЗД е налице, когато изявлението е направено несериозно, без намерение за обвързване, когато лицето се е намирало в състояние на „съзнателна липса на съгласие“, поради различни причини – упражнено насилие или поради други причини. Следва да бъде отбелязано обстоятелството, че трудовият договор се сключва между работника или служителя и работодателя, съгласно чл. 61, ал.1 КТ и задължително в писмена форма – съгласно чл. 62, ал.1 КТ. Съдът намира, че при преценка действителността на трудовото правоотношение предимство ще намерят разпоредбите на КТ и едва при липса на изрична уредба по отношение на трудовите договори – общите правила на гражданското право. В последователната практика на ВКС се приема, че недействителността на трудовия договор не се обявява, ако недостатъкът на договора отпадне или може да бъде отстранен – т. напр. с решение № 1214/ 1995 год. на III г.о. ВКС е приел, че неподписването на трудовия договор от една от страните не води до неговата недействителност, тъй като този порок може да се отстрани по всяко време. Независимо от това, в случая е безспорно установено, че трудовият договор от дата 22.07.2019 год. е подписан от страните, а евентуалния недостатък при подписване на допълнителното споразумение от 01.08.2023 год. към ТД от 23.07.2019 год. е допуснат от работодателя, но той може да бъде отстранен по всяко време, напр. чрез поправка на очевидна фактическа грешка. В случай, че работодателят не иска продължаване на трудовоправната връзка той разполага с възможност да я прекрати по всяко време. В настоящия случай, видно от представените и приети по делото допълнителни споразумения именно към трудов договор от 23.07.2019 год., всичките са били подписани от ищцата. По силата на трудовия договор и допълнителните споразумения към него същата е престирала труд и е получавала съответно възнаграждение. Следователно ТПО е било валидно, а направеното с исковата молба възражение за нищожност на процесното допълнително споразумение към трудовия договор се явява неоснователно, то е валидно.

В разглеждания случай трудовият договор е подписан на 22.07.2019 год.,

а ищцата е постъпила на работа на 23.07.2019 год. Договорът е изменен с допълнително споразумение от 01.08.2023 год., подписано от страните, като същото съдържа валидна уговорка за срок на изпитване в полза на двете страни. Трудовият договор е прекратен със заповед от 31.10.2023 год. на основание чл. 71, ал.1 от КТ, считано от 01.11.2023 год. При това положение, прекратяването е извършено в рамките на действието на 6-месечния срок за изпитване и това прави извършеното уволнение законосъобразно, при настъпване на последиците от разпоредбата на чл. 71, ал.1 от КТ.

По изложените съображения, съдът приема, че уволнението на ищцата е законосъобразно, а предявеният иск с правно основание чл. 344, ал.1, т.1 от КТ е неоснователен и следва да бъде отхвърлен като такъв. Предвид изхода на делото по главния иск – за признаване уволнението за незаконно и неговата отмяна, съдът приема, че и иска с правно основание чл. 344, ал.1, т.2 от КТ – за възстановяване на заеманата до уволнението длъжност и този с правно основание чл. 344, ал.1, т.3 вр. чл. 225, ал. 1 от КТ – за обезщетение за времето, през което ищецът е останал без работа поради уволнението, е неоснователен и недоказан и следва да бъде отхвърлен.

При този изход на делото, на основание чл. 78, ал.3 от ГПК ищецът следва да бъде осъден да заплати на ответника направените по делото разноски – за адвокатско възнаграждение в размер на 1 750 лева, съгласно представения списък на разноските по чл. 80 от ГПК.

Мотивиран от гореизложените съображения, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявения от К. П. К. с ЕГН ***** и адрес: гр. Кн., ул. „***“ № *, чрез адв. Н. Н. от ПЛАК, против ИНСТИТУТ ПО ЦАРЕВИЦАТА – гр. Кн., ЕИК 106524772, иск с правно основание чл. 344, ал.1, т.1 от КТ – за отмяна на Заповед № РД 04-43/ 31.10.2023 год. на ръководителя на ИЦ – Кн., с която считано от 01.11.2023 год. е прекратено трудовото правоотношение на ищцата на основание чл. 71, ал.1 от КТ, **като неоснователен и недоказан.**

ОТХВЪРЛЯ предявения от К. П. К. с ЕГН ***** и адрес: гр. Кн., ул. „***“ № *, чрез адв. Н. Н. от ПЛАК, против ИНСТИТУТ ПО

ЦАРЕВИЦАТА – гр. Кн., ЕИК 106524772, иск с правно основание чл. 344, ал.1, т.2 от КТ – за възстановяване на ищцата на заеманата преди уволнението длъжност Младши специалист с код по НКПД 33593021 в отдел „Агро. и икон. на царев. производство“, **като неоснователен и недоказан.**

ОТХВЪРЛЯ предявения от К. П. К. с ЕГН ***** и адрес: гр. Кн., ул. „***“ № *, чрез адв. Н. Н. от ПлаК, против ИНСТИТУТ ПО ЦАРЕВИЦАТА – гр. Кн., ЕИК 106524772, иск с правно основание чл. 344, ал.1, т.3 във вр. с чл. 225, ал.1 от КТ – за заплащане на обезщетение за оставането без работа на ищцата за периода от 01.11.2023 год. до 01.05.2024 год. в размер на 6 702 лв., **като неоснователен и недоказан.**

ОСЪЖДА на основание чл. 78, ал.3 от ГПК К. П. К., ЕГН *****, с адрес: гр. Кн., ул. „***“ № *, **да заплати** на Институт по царевицата – гр. Кн., ЕИК 106524772, представляван от директора доц. д-р Н. П., сумата от 1 750.00 лв. (хиляда седемстотин и петдесет и 0 ст.), представляващи разноси по делото за адвокатско възнаграждение.

Решението подлежи на обжалване с въззивна жалба пред Плевенски окръжен съд в двуседмичен срок, считано от датата на обявяването му – 07.02.2024 год.

Съдия при Районен съд – Кнежа: _____