

РЕШЕНИЕ

№ 5835

гр. София, 01.04.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 170 СЪСТАВ, в публично заседание на осемнадесети март през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Р.Г.Б.

при участието на секретаря Ц.Б.Т.

като разгледа докладваното от Р.Г.Б. Гражданско дело № 20231110148405 по описа за 2023 година

Предявени са обективно кумулативно съединени искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 КТ.

Ищцата П. Д. Н. извежда субективните си права при твърдения, че между страните е съществувало трудово правоотношение, възникнало въз основа на трудов договор, по силата на който ищцата заемала длъжността “учител”, което било прекратено на основание чл. 328, т. 106 КТ.

В исковата молба са развити съображения, че трудовият договор е прекратен при злоупотреба с права от страна на работодателя и неравно третиране от последния, на база възраст, лично положение, образование и убеждение, чрез тормоз и умишлено създаване на враждебна среда. Ищцата поддържа, че уволнявайки я, ответникът е злоупотребил с регламентираното в разпоредбата на чл. 328 КТ право да прекрати трудовия договор, тъй като предприел уволнението е тенденциозно и целенасочено, поради единствената причина лично положение, възраст, образование и убеждение.

Същата навежда доводи, че независимо, че изпълняваната от нея работа няма сезонен, временен или краткотраен характер, то честа практика била с учителите да се сключват срочни трудови договори със срок от 15 септември до 15 юни, като през следващата учебна година отново се сключвали срочни трудови договори със същия срок. По посочения начин, работещите на срочен трудов договор били поставени в по- неблагоприятно положение в сравнение с тези- на безсрочен.

На следващо място, се релевират доводи, че независимо, че страните били договорили непълно работно време, два часа, ищцата била работила и извън договореното работно

време, вкл. в почивните дни и през лятото, като работодателят не изпълнил задължението си да плати възнаграждение за престоирания труд. В исковата молба се развиват съображения, че посоченото било една от причините да бъде прекратен трудовият договор на ищцата.

Ищцата поддържа, че заповедта за уволнение е незаконосъобразна, защото в нея не е посочен размерът на неплатеното възнаграждение за положен труд. В заповедта е посочен грешен размер на обезщетенията за неспазено предизвестие и неизползван платен годишен отпуск.

При изложените фактически твърдения, ищцата моли съда да постанови решение, с което да отмени уволнението като незаконосъобразно и да я възстанови на заеманата преди уволнението длъжност.

В законоустановения едномесечен срок е постъпил отговор на исковата молба по чл. 131 ГПК, с който ответникът оспорва предявените срещу него искове. В отговора са релевирани доводи, че оспорената уволнителна заповед е законосъобразна. Ответникът поддържа, че не е злоупотребил с правото си да уволни ищеца.

В обобщение, ответникът счита предявените искове за неоснователни и моли да бъде постановено решение, с което същите да бъдат отхвърлени.

След преценка на събраните по делото доказателства, съдът установи следното от фактическа страна:

Не се спори по делото, че между страните е възникнало трудово правоотношение, въз основа на трудов договор № 2/ 15.09.2021г., по силата на което ищцата заемала длъжността “учител”, при непълно работно време- 2 часа. Страните са постигнали съгласие договорът да бъде сключен за срок две години. С допълнително споразумение № 2/ 30.06.2022г. страните са постигнали съгласие срокът на договора да бъде променен до 01.07.2023г.

От представеното разпореждане № ***** от 17.05.2021г., издадено от Ръководителя на ТП на НОИ- София град, се установява, че е преизчислен размерът на пенсията за осигурителен стаж и възраст на ищцата.

Със заповед № 351/ 30.06.2023г. трудовият договор е прекратен едностранно от работодателят, поради това, че трудовият договор е възникнал след като работникът е придобил и упражнил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, на основание чл. 328, т. 106 КТ.

Относно твърденията на ищцата за неравно третиране пред настоящата инстанция са събрани гласни доказателствени средства, чрез свидетелски показания.

От показанията на св. Я.К. се установява, че същата е работила с ищцата в ответното училище в периода 2021г.- 2022г. Свидетелката сочи, че присъствала заедно с ищцата на педагогически съвети, на които всички били назовани по унизителен начин и средата е била токсична и нечовеколюбива, като се демонстрира неуважение към личното достойнство на ищцата. Според свидетелката по- младите преподаватели в училището се толерират повече от ръководството, на същите се дават повече възможности и към тях се отнасяли с повече

търпение. Същата разяснява, че отношението на ръководството към учителите се изразява в крясъци, заплахи, напр. „Аз ще ви уволня всичките“.

От показанията на св. В.М. се установява, че същата работила с ищцата в ответното училище. Свидетелката сочи, че след една родителска среща педагогическите съвети в училището протичали с напрежение, викове и крясъци. Последната разяснява, че директорът на училището повишавала тон на учителите и ги заплашвала, че ще се раздели с голяма част от тях. Това създавало напрежение и нетърпимост сред преподавателите, тъй като тези от тях, които били в по- близки отношения с ръководството на училището, се ползвали със закрила.

На такъв съвет било казано, че ищцата се държала на родителска среща по начин, който не е подходящ за училището. Свидетелката заявява, че на посочената родителска среща ищцата защитила учениците, които са били нападнати от ръководството. Същата твърди, че след това започнала да чува често името на ищцата, което, според нея, било признак, че тя ще бъде уволнена. От показанията на свидетелката се установява, че ищцата била уволнена заради организирана от нея ученическа екскурзия.

На следващо място, от свидетелката заявява, че честа практика в училището била преподавателите да се назначават на срочни трудови договори, което създава напрежение и несигурност в тях. В училището често като преподаватели се назначавали студенти, а трудовите договори на учители с опит, които не са в близки отношения с ръководството на училището, били прекратени.

При така установената фактическа обстановка, съдът приема следното от правна страна:

Проверката на законността на уволнението, съобразно принципа на диспозитивното начало в гражданския процес следва да бъде осъществена в рамките на твърдените от ищеца основания за незаконност. При оспорване на уволнение като незаконно, съдът се произнася само по наведените от ищеца фактически основания, които (според уволненото лице) опорочават волеизявлението за прекратяване на трудовото правоотношение. Съдът не може да основе решението си по иск за признаване на уволнението за незаконно на факти, които опорочават, отлагат или погасяват оспорваното потестативно право, но не са посочени от ищеца в исковата молба, защото по иска за незаконност на уволнението съдът няма служебно задължение да следи за нито един факт, който поражда правото на уволнение или надлежното му упражняване (така решение № 23 от 02.02.2016 г. по гр. дело № 4553/ 2015г. на ВКС, 4 г.о.; решение № 26 от 13.03.2019г. по гр. дело № 234/ 2018г. на ВКС,).

Съдът е сезиран с обективно кумулативно съединени искове с правно основание чл. чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ и чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ.

По общите факти:

Не се спори по делото, че между страните е възникнало трудово правоотношение, въз основа на трудов договор № 2/ 15.09.2021г., по силата на който ищцата е заемала длъжността “учител”. Със заповед заповед № 351/ 30.06.2023г. трудовият договор е

прекратен едностранно от работодателят, поради това, че трудовият договор е възникнал след като работникът е придобил и упражнил право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, на основание чл. 328, т. 10б КТ.

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

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ в тежест на ищцата е да установи при условията на пълно и главно доказване съществуването на трудово правоотношение през посочения от нея период, както и прекратяването на същото по силата на заповедта, която оспорва, и от посочения в исковата молба момент. С оглед конкретно наведеният довод за незаконност на уволнението- злоупотреба с правото на работодателя да прекрати трудовото правоотношение с ищцата на основание чл. 328, ал. 1, т. 10б КТ, последната следва да установи пълно и главно целенасоченото и тенденциозно използване от работодателя на конкретното уволнително основание с единствената цел да бъде прекратено правоотношението именно на ищеца.

В тежест на ответника- работодател, по този иск е при условията на пълно и главно доказване съобразно разпоредбата на чл. 154, ал. 1 ГПК да установи, че в обективната действителност са се осъществили всички законоустановени предпоставки за възникване на субективното му потестативно право едностранно да преустанови трудовоправната връзка с конкретен работник или служител, които при разглежданото уволнително основание по чл. 328, ал. 1, т. 10б КТ, са следните: 1 заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение да е издадена от компетентен орган на работодателска власт; 2 към датата на възникване на трудовото правоотношение ищецът да е придобил и упражнил правото си на пенсия за осигурителен стаж и възраст- обстоятелства, които не са спорни между страните.

Правото на работодателя да прекрати трудовото правоотношение на основание чл. 328, т. 10б КТ възниква при следните кумулативно дадени предпоставки: придобито и упражнено от работника или служителя право на пенсия за осигурителен стаж и възраст и трудовото правоотношение да е възникнало, след като работникът или служителят е придобил и упражнил това право.

Упражняването на правото на пенсия следва да се свърже с момента, от който дадено лице придобива правното положение на пенсионер, т.е. когато с насрещното волеизявление на НОИ е признато и установено съществуването на правото и пенсията е отпусната от конкретната дата, посочена в разпореждането на осигурителния орган. Релевантният момент за преценка на условието е дали трудовото правоотношение е възникнало, след като лицето е упражнило правото си на пенсия за осигурителен стаж и възраст, е датата, от която осигурителният орган е отпуснал пенсията в съответния размер. Ако тази дата предхожда датата на сключване на трудовия договор, работодателят може да упражни потестативното си право да го прекрати (в хипотезата на чл. 328, т. 10б КТ). Конкретиката на случая сочи, че към 17.05.2021г. ищцата е имала право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, а трудовото правоотношение между страните е възникнало на 15.09.2021г.

В исковата молба ищцата е навела довод, че работодателят е злоупотребил с правото си

да прекрати трудовия договор.

Злоупотреба с права от работодателя е налице, когато правото на работодателя да прекрати трудовия договор, не е упражнено с цел да бъде оптимизирана дейността му, а с оглед прекратяване на трудовия договор с конкретен работник или служител. В тази хипотеза за работодателя не може да възникне правото да прекрати едностранно трудовото правоотношение, независимо че обстоятелствата, предвидени във фактическия състав на разпоредбата, която предвижда това право, са формално изпълнени, тъй като защитеният от разпоредбата правен интерес не е налице.

Нормата на [чл. 8, ал. 1 КТ](#) установява мярката, с която трябва да се преценява упражняването на правата и изпълнението на задълженията на страните по трудовото правоотношение. Добросъвестността при осъществяването на трудовите права и задължения означава тяхното реализиране с добра воля, с грижата на добрия работник и коректния и доброжелателен работодател.

Съгласно съдебната практика, презумпцията за добросъвестност по чл. 8, ал. 2 КТ е оборена, само когато по делото е установено от работника или служителя при условията на пълно и главно доказване, че чрез предоставените му от закона средства, работодателят е целял единствено прекратяване на трудовото правоотношение с конкретния служител, което е в нарушение с принципа за добросъвестно упражняване на правата по трудовото правоотношение. В т.см. в решение № 235 от 04.10.2017 по гр.д. № 4531/2016, IV г.о., решение № 71 от 24.07.2013 г. по гр.д. № 284/2012 г., IV г.о. и решение № 58 от 30.07.2015 г. по гр.д. № 2600/2014 г., IV г.о.

Първият довод, с който ищцата аргументира твърдението си, че уволнението е извършено при злоупотреба с права от работодателя е, че трудовото правоотношение е възникнало незаконосъобразно, въз основа на трудов договор, сключен като срочен, като в следствие в противоречие със закона са сключени поредица от трудови договори, което поставя работникът в несигурно положение в сравнение с другите работници.

Настоящият състав споделя довода на ищцата, че клаузата за срок в трудовия договор за изпълнение на длъжността "учител" е незаконосъобразна. С разпоредбите на ал. 3- 5 на чл. 68 КТ са създадени ограничения за сключване на срочни трудови договори за определен срок по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ. Условията, при които може да се уговаря определен срок са изрично регламентирани в разпоредбите на чл. 68 КТ. Съгласно разпоредбата на чл. 68, ал. 3 КТ, срочен трудов договор по ал. 1, т. 1 се сключва за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни работи и дейности, както и с новопостъпващи работници и служители в обявени в несъстоятелност или в ликвидация предприятия. В нормата на ал. 4 на с.р. по изключение срочен трудов договор по ал. 1, т. 1 за срок най- малко една година може да се сключва за работи и дейности, които нямат временен, сезонен или краткотраен характер. В случая не е налице хипотеза по чл. 68, ал. 3 от КТ, посочена в договора, тъй като не е сключен за изпълнение на временни, сезонни или краткотрайни дейности, нито с новопостъпил служител в обявено в несъстоятелност или в ликвидация предприятие. За работи и дейности, които нямат временен, сезонен или краткотраен характер, трудов

договор за определен срок може да се сключи само по изключение- чл. 68, ал. 4 КТ, като в § 1, т. 8 ДР на КТ е регламентирано, че "изключение" по смисъла на чл. 68, ал. 4 е налице при конкретни икономически, технологически, финансови, пазарни и други обективни причини от подобен характер, съществуващи към момента на сключване на трудовия договор, посочени в него и обуславящи срочността му.

Отговор на въпроса "възможно ли е посочването в трудов договор на периода на учебната година да се възприеме като "технологическа причина" по смисъла на § 1, т. 8 ДР на КТ, което да изпълнява императивните изисквания на правната норма" е даден в практиката на ВКС, според която е необходимо в срочния трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ- за определен срок, който е най- малко една година или за по- кратък срок по писмено искане на работника или служителя, за работа в учебно заведение (която няма характера по ал. 3), да е посочено изключението по параграф 1, т. 8 ДР КТ, обуславящо срочността му и че записването на срока определя продължителността му, но не и обективните причини за него по смисъла на § 1, т. 8 ДР на КТ, които задължително следва да са налице към сключването и да се посочат в договора по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ, когато е за работи, които нямат временен, сезонен или краткотраен характер. В т.см. решение № 176 от 15.03.2010г. по гр. дело № 3022/ 2008г. на ВКС, III г.о.; □□ решение № 66 от 27.04.2016г. на ВКС по гр. дело № 4329/ 2015г., III г.о., ГК. С решение № 104 от 23.02.2010г. по гр. дело № 453/ 2009г. на ВКС, III г.о. е прието, че посочените разпоредби са императивни, поради което следва да се приеме за задължително изискването на § 1, т. 8 от ДР на КТ обуславящите срочността на трудовия договор обстоятелства да са вписани в трудовия договор. Изпълняваната от ищцата длъжност "учител, общообразователен учебен предмет в гимназиален тип- учебен предмет немски език" безспорно е съществувала преди сключване на трудовия договор и е продължила да съществува и след изтичане на срока му.

В случая незаконосъобразността на посочената клауза не влияе върху законосъобразността на уволнението. По силата на чл. 68, ал. 4 КТ недействителната клауза се замества с такава за неопределено време. В настоящият случай трудовият договор не е прекратен поради изтичане на срока му, а на основание, приложимо, както към срочните трудови договори, така и към тези, сключени за неопределен срок.

Във връзка с твърденията в исковата молба следва да се посочи, че уговорката за срок на трудовия договор и уговорката на срок за изпитване са различни и отделни клаузи, които са само възможни елементи на трудовия договор. Страните в рамките на свободата на договаряне могат да уговорят или не срок на трудовия договор, или срок за изпитване. Чрез тези две уговорки се обособяват два отделни вида трудови договори. Срок за изпитване може да се уговори при сключване, както на договор за неопределено време, така и при всички видове срочни трудови договори. Видът на трудовия договор- срочен или за неопределено време, е без значение за валидността на клаузата за изпитване. Трудовият договор се счита за окончателно сключен, ако не бъде прекратен до изтичане на срока за изпитване. Когато изпитателният срок е уговорен при трудов договор за неопределено време, то и окончателният трудов договор е такъв. Изтичането на срока за изпитване не

променя и вида на срочния трудов договор, който си остава срочен. В т.см. решение № 11 от 27.01.2015 г. на ВКС по гр. д. № 4911/2014 г., III г. о., ГК; решение № 10 от 25.02.2011 г. на ВКС по гр. д. № 1476/2009 г., IV г. о., ГК.

В исковата молба ищцата е посочила, че е третирана неравно от работодателя на база възраст, лично положение, образование и убеждение и чрез тормоз и умишлено създаване на враждебна среда.

От значение при установяването на дискриминация е обективно съществуващия недопустим противоправен резултат при упражняване на дейността, проявен в която и да е от очертаните в Закона за защита от дискриминация (ЗЗДискр.) форми на нежелано или по-неблагоприятно третиране, независимо дали при осъществяването на тази дейност са спазени съответните нормативни изисквания Законът за защита от дискриминация цели установяване и санкциониране на всяко поставяне в неравностойно положение според признаците, изброени в разпоредбата на чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр. или на всякакви други признаци, установени в закон или в международен договор, по който Република България е страна. Това по-неблагоприятно третиране на лице на основата на признаците по чл. 4, ал. 1 ЗЗДискр. следва да се преценява в сравнение с начина по който се третира, било е третирано или би било третирано друго лице при сравними сходни обстоятелства.

Пряка дискриминация е различно третиране на лица при сходни обстоятелства въз основа на дискриминационен признак (чл. 4, ал. 2 ЗЗДискр.) за разлика от непряката дискриминация, при която има еднакво третиране на лица въз основа на неутрално правило, което поставя група от тях в неблагоприятно положение, т.е. когато прилагането на едно и също правило води до различни положения за адресатите, което е основано на защитен признак (чл. 4, ал. 3 ЗЗДискр.).

В конкретния случай ищцата основава довода за пряка дискриминация при твърдения, че работодателят е третираше неравно ищцата на база лично положение, образование, възраст, убеждение.

Дискриминация по признак “възраст” има, когато при еднакви, респ. сходни фактически и правни обстоятелства лице или група лица се поставят в по- неблагоприятно положение с останалите именно и само с оглед възрастта. Следователно пряка дискриминация по признак “възраст” има, когато при сравнима ситуация дадено лице е третирано по- неблагоприятно от друго, само и единствено заради неговата възраст.

Ищцата навежда твърдения, че е третирана неблагоприятно по признак “възраст”, тъй като работодателят не е прекратил трудовия договор на всички учители, навършили пенсионна възраст и упражнили правото си на пенсия, както и, че работодателят прекратил трудовия договор на лица, навършили пенсионна възраст и сключил такива с лица на по-ниска възраст.

В случая релевантно за преценката за наличието на пряка дискриминация е обстоятелството третирана ли е ищцата по- неблагоприятно в сравнение с други лица, които също са придобили и упражнили право на пенсия за осигурителен стаж и възраст.

Обстоятелството, че работодателят не е прекратил трудовият договор на всички лица, придобили и упражнили право на пенсия (каквито твърдения са наведени от ищцата), не обуславя извод, че същата е третирана неравно въз основа на признака възраст. Това е така, защото в рамката на групата от лица, придобили и упражнили право на пенсия, не е налице защитен признак, въз основа на който да е извършено разграничение в рамките на тази група и въз основа на който неблагоприятното положение чрез прекратяване на трудовия договор да се приеме за дискриминационно. Посочените лица са на сходна възраст, придобили са и са упражнили правото си на пенсия, т.е. лицата по отношение на които може да се приложи уволнителното основание по чл. 328, т. 106 КТ, поради което не може да се изведе, че ищцата е поставена в по- неблагоприятно положение от другите лица на същата възраст.

В практиката на СЕС е дадено тълкуване, че чл. 6, § 1, ал. 2 Директива 2000/ 78/ ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 година за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите трябва да се тълкува в смисъл, че допуска национална мярка, която дава възможност на работодателя да прекрати трудовия договор на работника само поради това че същият е навършил определена възраст и която не отчита размера на пенсията за осигурителен стаж и възраст, която ще получава заинтересованото лице, при положение че тази мярка е обективно и обосновано оправдана от законосъобразна цел, свързана с политиката по заетостта и пазара на труда, и представлява необходимо и подходящо средство за постигането на тази цел. В т.см. решение от 05.07.2012г. по дело C-141/ 2011.

В конкретния случай не е налице и неравно третиране на база “лично положение”, въз основа на признак, който сам по себе си предполага наличието на конкретен, обективен, различен, определящ, значим и индивидуализиращ ищцата белег, именно въз основа на който същата е поставена в по- неблагоприятно и неравностойно положение в сравнение с друго лице, което се намира в сходно положение, но не притежава този белег.

Съдът счита и, че не е налице различно третиране на ищцата и въз основа на образование и убеждение. От събрания доказателствен материал не се установява, че действията на ответника се основават на посочените признаци и са предприети единствено с цел уволнението на ищцата.

Фактическият състав на тормоза изисква основаното на защитен признак поведение да има за цел или за резултат накърняване на достойнството на лицето и да създава застрашаваща среда, като изискването за цел или резултат е алтернативно, не кумулативно.

За установяване на твърденията за злоупотреба с права от работодателя и наличието на дискриминация ищцата е представила гласни доказателствени средства чрез свидетелските показания на св. Я.К., св. В.М. и св. Петър Сомлев. В настоящия случай от показанията на посочените свидетели се установява, че по време на педагогическите съвети между част от преподавателите и директора на училището имало напрежение, като имало случаи, при които последният казвал на преподавателите, че ще ги уволни. В показанията си св. В.М. изказва предположение, че причината трудовият договор на ищцата да бъде прекратен е

организирана от последната екскурзия. Същата сочи, че на педагогически съвет било казано, че на родителска среща ищцата защитила ученици, което било квалифицирано от ръководството като неподходящо поведение, след което започнала да чува често името на ищцата, което, според нея, било признак, че тя ще бъде уволнена.

Съдът счита, че от показанията на посочените свидетели не се установява поведението на директора на училището да цели накърняване на достойнството на ищцата или създаване на застрашаваща среда, нито че посочените действия са насочени персонално към ищцата. Св. К. изразява общи впечатления за поведение на директора на ответното училище, което е насочено към широк кръг от преподавателите. Показанията на св. Сомлев не се основават на непосредствени впечатления, а на разговори с други преподаватели. От същите не се установяват конкретни действия на директора на училището, насочени към ищцата, които да дават основание да се изведе извод, че действията на ответника са насочени към прекратяване на трудовия договор с ищцата. Показанията на св. М. следва да бъдат ценени с оглед всички събрани доказателства. Твърденията на същата се явяват изолирани и не се подкрепят от останалите доказателства. Следва да се посочи и, че твърденията на посочения свидетел, че трудовият договор на ищцата е прекратен поради организирана от същата екскурзия, както и поради това, че защитила ученици на родителска среща, почиват единствено на предположения на свидетеля.

В обобщение, по делото не се установява ищцата да е третирана различно въз основа възраст, лично положение, образование и убеждения, нито това да е в причинна връзка с уволнението на същата.

Изключване на извод за злоупотреба с права изисква от една страна наличието на преследвана правомерна цел от разпоредбата по чл. 328, ал. 1, т. 10б КТ и пропорционалност на средствата за постигането ѝ. Това е и в съгласие с чл. 6, § 1 Директива 2000/ 78/ ЕО за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите, който гласи, че разлики в третирането на основание възраст не представлява дискриминация, ако в контекста на национално право, те са обективно и обосновано оправдани от законосъобразна цел, включително законосъобразна политика по заетостта, трудов пазар и цели на професионалното обучение и ако средствата за постигане на тази цел са подходящи и необходими, което се отнася и до условията за уволнение (чл. 6, пар.1, б. “а“ Директивата). Следва да се посочи, че служителят, който навършва общата възраст за придобиване на право на пенсия за осигурителен стаж и възраст, се отличава от останалите работници по социалната си осигуреност. В практиката си СЕС е приел, че е разумно да се откаже наемането или назначаването на работа на пенсионирани лица, които са приключили професионалния си живот и получават пенсия за осигурителен стаж и възраст, за да се насърчи пълната заетост на активното население или да се подпомогне достъпът до пазара на труда на по- млади хора. В т.см. решението по дело C- 670/ 2018.

В светлината на изложеното, следва да се приеме, че в случая прилагането на чл. 328, ал. 1, т. 10б КТ не е в резултат на неравно третиране на ищцата и не е налице хипотезата на чл. 8 КТ, която да доведе до извод за незаконосъобразност на прекратяването на процесното

трудова правоотношение. Следователно работодателят е упражнил легитимно правомощието си да прекрати трудовия договор на ищцата, което обуславя извод за законосъобразност на уволнението и и отхвърляне на предявения иск за неговата отмяна.

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 12КТ:

Фактическият състав на иска за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност включва наличието на следните предпоставки: отмяна на уволнението като незаконосъобразно; съвпадение между заеманата преди уволнението длъжност от ищеца и тази, на която иска да бъде възстановен; трудовото правоотношение между страните да е безсрочно, съответно, в случай, че същото е срочно, да не е изтекъл срока на същото. В конкретния случай уволнението на ищцата е законосъобразно, поради което не е осъществен фактическият състав на иска за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност, което обуславя неоснователността на предявения иск и неговото отхвърляне.

По отношение на разноските:

При този изход на спора право на разноски има ответникът.

Съгласно разпоредбата на чл. 78, ал. 3 ГПК, ответникът също има право да иска заплащане на направените от него разноски съразмерно с отхвърлената част от иска. Отговорността на страните за разноски по чл. 78 ГПК е функционално обусловена от изхода на спора. Поради това разпоредбата на чл. 81 ГПК предвижда, че с оглед изхода на спора съдът се произнася и по исканията на страните за разноски във всеки акт, с който приключва делото в съответната инстанция. В конкретния случай ищецът е поискал да бъдат присъдени направените разноски до приключване на устните състезания, като е представил доказателства за извършването им.

Така мотивиран, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявеният от П. Д. Н., с ЕГН *****, против Н.Г.Д.Е.К. “К.К.Ф.”, иск за отмяна на уволнението на П. Д. Н., с ЕГН *****, извършено със заповед № 351/30.06.2023г. на директора на НГДЕК “К.К.Ф. като незаконосъобразно, с правно основание чл. 344, т. 1 КТ, като неоснователен.

ОТХВЪРЛЯ предявеният от П. Д. Н., с ЕГН *****, против Н.Г.Д.Е.К. “К.К.Ф.”, иск за възстановяване на П. Д. Н., с ЕГН *****, на длъжността "учител, общообразователен учебен предмет в гимназиален етап- учебен предмет “немски език”, с правно основание чл. 344, т. 2 КТ, като неоснователен.

ОСЪЖДА П. Д. Н., с ЕГН *****, да плати на Н.Г.Д.Е.К. “К.К.Ф.” сумата 800 лева, представляваща направени пред настоящата инстанция разноски, на основание чл. 78, ал. 3 ГПК.

Решението подлежи на обжалване пред Софийски градски съд в двуседмичен срок, който започва да тече от обявяването му- 01.04.2024г.

Съдия при Софийски районен съд: _____