

РЕШЕНИЕ

№ 5155

гр. София, 29.12.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 145 СЪСТАВ, в публично заседание на втори декември през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател: В.Р.Д.

при участието на секретаря ВАЛЕНТИНА Г. НЕСТОРОВА
като разгледа докладваното от В.Р.Д. Гражданско дело № 20211110140387 по описа за 2021 година

за да се произнесе, взе предвид следното:

Подадена е искова молба от Ж. Н. ХР. срещу Д.л.ц., в която се твърди, че страните се намирали в трудово правоотношение, което било възникнало по силата на Трудов договор от 14.09.2020 г. за длъжността „л.“. Сочи, че в трудовия договор била включена клауза, предвиждаща, че договорът е сключен като срочен – за срока от 14.09.2020 г. до 31.05.2021 г. На 31.05.2021 г. със Заповед № 313/31.05.2021 г. трудовият договор с ищцата бил прекратен на основание чл. 325, ал. 1, т. 3 КТ – с изтичане на уговорения срок. Поддържа, че клаузата от трудовия договор, предвиждаща, че трудовото правоотношение между страните е срочно, е недействителна по подробно изложени съображения за липсата на предпоставките на чл. 68, ал. 3 и ал. 4 КТ, които да обосноват възможността на работодателя да сключи срочен трудов договор. Предвид това счита, че и заповедта за уволнение е незаконосъобразна. Твърди, че за период от шест месеца от прекратяване на трудовото правоотношение е останала без работа, поради което ѝ се дължала сумата от 6815.10 лв. като обезщетение по чл. 225 КТ. Ето защо моли клаузата от трудовия договор, предвиждаща, че той се сключва за определено време – за срок от 14.09.2020 г. до 31.05.2021 г., да бъде прогласена за недействителна на основание чл. 74, ал. 4 КТ, уволнението да бъде признато за незаконно и да бъде отменено, както и за възстановяване на длъжността, която е заемала преди незаконното уволнение, а също така и присъждане на обезщетение за оставане без работа за периода от 31.05.2021 г. до 30.11.2021 г. в размер на 6815.10 лв., ведно със законната лихва от датата на исковата молба до окончателното изплащане. Претендира разноски.

С протоколно определение от 02.12.2021 г. е допуснато увеличение на предявения осъдителен иск до сумата от **7951.20 лв.**, представляваща обезщетение за оставане без работа за период от шест месеца от датата на уволнението.

Ответникът оспорва исквете, като поддържа, че уволнението е законосъобразно извършено. Сочи, че назначаването на служители за заемане на длъжността „л.“ се осъществявало чрез провеждане на ежегоден конкурс, състоящ се от четири етапа. Ищцата била избрана от Комисия във връзка с проведен на 10.09.2020 г. конкурс и назначена на посочената длъжност, въпреки че не покривала критериите за това, което се налагало с оглед необходимостта от обезпечаване на такива специалисти в училищата и предвид затрудненията около обявената епидемична обстановка през 2020 г. Сочи, че трудовото правоотношение между страните било прекратено по желание на самата ищца, която на 31.05.2021 г. входираща искане при ответника в този смисъл. Ето защо счита, че действителното основание на прекратяване на правоотношението не е чл. 325, ал. 1, т. 3 КТ, а т. 1 – по взаимно съгласие на страните. Оспорва също така и акцесорните искове по чл. 344, ал. 1, т. 2 и т. 3 КТ. Ето защо се моли да бъдат отхвърлени предявените от ищцата искове.

Съдът, като прецени събраните по делото доказателства по свое убеждение и съобразно чл. 235 ГПК във връзка с посочените от страните доводи, намира за установено от фактическа и правна страна следното:

По иска с правно основание чл. 74, ал. 4 КТ:

Съгласно чл. 74, ал. 1 КТ трудов договор, който противоречи на закона или на колективен трудов договор или ги заобикаля, е недействителен, а съгласно ал. 2, изр. 1 трудовият договор се обявява за недействителен от съда по реда на глава осемнадесета. По реда на ал. 2, изр. 1 могат да се обявяват за недействителни и само отделни клаузи на трудовия договор. Вместо тях за трудовия договор се прилагат съответните повелителни разпоредби на закона или предвиденото в колективния трудов договор /ал. 4/.

По иска по чл. 74, ал. 4 КТ в тежест на ответника е да докаже действителността на клаузата за срок на трудовия договор – че е било налице някоя от хипотезите на чл. 68 КТ за сключване на срочен трудов договор.

Принципно трудовият договор се сключва за неопределен срок, като хипотезите, при които по изключение се допуска сключване на срочен трудов договор, са изчерпателно посочени в чл. 68, ал. 1 КТ: за определен срок, който не може да бъде по-дълъг от 3 години, доколкото в закон или в акт на Министерския съвет не е предвидено друго /т. 1/; до завършване на определена работа /т. 2/; за заместване на работник или служител, който отсъства от работа /т. 3/; за работа на длъжност, която се заема с конкурс – за времето, докато бъде заета въз основа на конкурс /т. 4/; за определен мандат, когато такъв е установен за съответния орган /т. 5/.

Съгласно 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. Съгласно ал. 4 **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. Такъв трудов договор може да се сключи и за по-кратък срок **по писмено искане** на работника или служителя. В тези случаи срочният трудов договор по ал. 1, т. 1 със същия работник или служител за същата работа може да се сключва повторно само веднъж за срок най-малко една година. Трудов договор по ал. 1, т. 1, сключен в нарушение на ал. 3 и 4, се смята за сключен за неопределено време – ал. 5 на чл. 68 КТ.

Съгласно *Решение № 61 от 16.06.2020 г. по гр. д. № ..7 по описа за 2019 г. на ВКС, III ГО*, началното сключване на срочен трудов договор за определено време е допустимо в **две групи от случаи**, посочени съответно в чл. 68, ал. 3 и ал. 4 КТ. **Първата група** съдържа три вида работи – временни, сезонни и краткотрайни. Временни са работите, които имат случаен и еднократен характер спрямо постоянния основен предмет на дейност на работодателя, който те подпомагат. Тяхната продължителност е от няколко дни до няколко месеца и се изчерпват с изпълнението им. Сезонни са работите, които зависят от годишното време, а краткотрайни са работите с епизодичен и кратък срок за изпълнение. Другата хипотеза е сключване на срочни договори с новопостъпващи работници или служители в обявени в несъстоятелност или в ликвидация предприятия. **Втората група от случаи**, при които може да се сключи срочен трудов договор съгласно чл. 68, ал. 4 КТ, е за работи и дейности, които нямат временен, сезонен или краткотраен характер, а се отнасят до основния предмет на дейност на работодателя. Това обаче е възможно **само по изключение**. Какво представлява изключението е посочено в **параграф 1, т.8 ДР на КТ**. Според легалната дефиниция „изключение“ по смисъла на чл. 68, ал. 4 КТ 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 – *решения № 94 от 17.04.2018 г. по гр.д. №3082/2017 г. на ВКС, IV ГО, № 164 от 18.02.2010 г. по гр. д. № 4656/2008 г. на I ГО, № 104 от 23.02.2010 г. по гр. д. № 453/2009 г. на III ГО на ВКС и др.*

В случая по делото е представен трудов договор № ../14.09.2020 г., подписан между Ж. Н. ХР. и Д.л.ц., в който е посочено, че същият се сключва за определено време – от 14.09.2020 г. до 31.05.2021 г., като ищцата заема длъжността „л.“ в .. ОУ, район Т..

По делото нито се твърди, нито се установява, да е налице някоя от първата група случаи, в които е допустимо сключването на срочен трудов договор, тъй като работата на л. нито е временна, сезонна или краткотрайна, нито пък се касае за срочен договор с новопостъпващ работник/служител в обявени в несъстоятелност или в ликвидация предприятия. Не се установява и наличие на втората група случаи, тъй като процесният трудов договор не разкрива такова съдържание. В него **н** е са посочени причините и обстоятелствата, обуславящи необходимостта от срочност. Тази липса не може да бъде преодоляна в съдебното производство по оспорване заповедта за уволнение, нито пък от допълнително представени по делото документи, поради което всички възражения и

доказателства, свързани с недоброто представяне на ищцата на проведения конкурс и въпреки това назначаването и с оглед епидемичната обстановка, необходимостта от л.и, даденото от нея съгласие за това и т.н. не могат да обосноват извод за действителност на оспорената клауза. Действително, изложените от ответника обстоятелства, довели до сключването на трудов договор с определен срок, биха могли да съставляват „изключение“ по смисъла на чл. 68 вр. §1, т. 8 ДР на КТ, но тези обстоятелства е следвало да бъдат посочени в трудовия договор между страните.

Ето защо, съдът достига до извод, че клаузата за срок в трудовия договор между страните от 14.09.2020 г, трябва да бъде обявена за недействителна. Съответно и съобразно чл. 78, ал. 5 КТ този договор следва да се счита за сключен за **неопределено време**. Предявеният иск е основателен и следва да се уважи.

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

Няма спор, че работодателят е издал Заповед № 313/31.05.2021 г., видно от която на основание чл. 325, т. 3 КТ и заявление от лицето, трудовото правоотношение с л.а Ж. Н. ХР. се прекратява, считано от 01.06.2021 г.

Съгласно чл. 325, т. 3 КТ трудовият договор се прекратява без която и да е от страните да дължи предизвестие с изтичане на уговорения срок. Доколкото обаче съдът достигна до извод, че такъв срок в договора не следва да се счита за валидно определен, то и прекратяване на трудовото правоотношение на това основание се явява незаконосъобразно, поради което следва да бъде отменено на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ.

Съдът намира за неоснователно възражението на ответника, че в случая ставало въпрос за техническа грешка при посочването в Заповедта от 31.05.2021 г. на основанията за прекратяване на трудовото правоотношение, като същото следвало да се счита за прекратено на основание чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ – по съгласие на страните, предвид подаденото от ищцата заявление, по следните съображения:

За да бъде прекратено трудовото правоотношение по взаимно съгласие, следва да са налице следните предпоставки: съществуващо валидно правоотношение между страните; отправено и получено в писмена форма предложение от едната до другата страна за прекратяване на правоотношението по взаимно съгласие; изрично приемане на предложението в писмена форма и уведомяване на страната, отправила предизвестиято в седемдневен срок от получаването му /в този смисъл *Решение № 400 от 13.05.2010 г. по гр. д. № 1109/2009 г., на ВКС, IV ГО, Решение № 146 от 07.05.2013 г. по гр. д. № 935/2012 г., на ВКС, IV ГО и др./*. Страната, към която е отправено предложението за прекратяване на трудовия договор по съгласие на страните на основание чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ, следва да вземе отношение по него и да уведоми в 7-дневен срок от получаването му другата страна дали го приема или не. Ако тя не направи това, смята се, че предложението не е прието.

Основанието по чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ е взаимно съгласие на страните. Взаимното съгласие означава, че и двете страни желаят сключеният между тях трудов договор да престане да съществува. Необходимо е волеизявленията на двете страни за прекратяването

на трудовия договор да съвпадна, в това число и по отношение на основанията за прекратяване, датата, от която договорът се счита прекратен и т.н. Предложението за прекратяване на договора по взаимно съгласие може да бъде направено от всяка от страните – както от работодателя, така и от работника или служителя. Необходимо е предложението за прекратяване да бъде направено писмено.

Ако в съдебния процес е оспорено основанията по чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ за прекратяване на договора и във връзка с това оспорване се установи, че не е изразено писмено категорично и ясно желание за прекратяване на правоотношението по смисъла на чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ и това не се установява от събраните по делото доказателства, не може да се приеме, че е постигнато съгласие относно основанията за прекратяване и последиците от това и следователно, че е налице прекратяване на договора по взаимно съгласие.

В случая такова желание за прекратяване на правоотношението съдът не констатира. От представеното на л. 37 от делото заявление не може да се направи извод, че ищцата е поискала прекратяване на трудовото правоотношение по взаимно съгласие, тъй като там тя реферира именно към разпоредбата на чл. 68, ал. 1, т. 2 КТ – поради изтичане срока на договора. От текста на същото не може да се направи извод, че това изявление по естеството си представлява предложение за прекратяване на трудовото правоотношение. В този смисъл са и показанията на разпитания по делото свидетел Й.Т.Й.. Следва да се посочи, че наличието на изрично заявление на служителя за това не може да санира недействителността на клаузата за срок и респ. – фактически извършеното уволнение поради изтичане срока на трудовия договор.

Дори да се приеме, че заявлението на ищцата от 31.05.2021 г. съставлява такова предложение за прекратяване на трудовия договор, за да настъпят правните последици на последното е необходимо писменото му приемане от работодателя. По делото не се твърди и няма доказателства преди издаване на процесната заповед работодателят писмено да е приел предложение на ищцата за прекратяване по взаимно съгласие. Приемането от работодателя може да бъде обективизирано и с издаване на заповед за прекратяване на трудовото правоотношение, но в която **изрично и непротиворечиво се** заявява съгласие трудовият договор да бъде прекратен по съгласие на страните. В случая в процесната Заповед такова съгласие няма как да бъде прието, че е изразено, доколкото нито е посочено, че договорът се прекратява по съгласие на страните, нито, че се прекратява на основание чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ. Напротив, от съдържанието на заповедта се установява по безспорен начин, че основанията за прекратяване на трудовото правоотношение между страните е изтичане срокът на договора.

Ето защо и предвид липсата на съвпадение във волеизявленията на двете страни за прекратяване на трудовия договор по взаимно съгласие, не може да се приеме, че правоотношението между страните е прекратено на това основание. Извод в обратната посока няма как да се направи от дадените обяснения на представителя на ответното дружество, доколкото субективните възприятия на новия директор на Държавния личен център за това какво се е случило и какво са искали страните е ирелевантно.

Ето защо съдът приема, че процесната заповед е незаконосъобразна, поради което предявеният иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ следва да се уважи, като уволнението бъде признато за незаконно и отменено.

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

След като обуславящият иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за признаването на уволнението за незаконосъобразно и неговата отмяна е основателен, следва да бъдат уважен и обусловеният от него конститутивен иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ – за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението работа. От трудовия договор и допълнителното споразумение към него, сключени между страните по делото, се установява наличието на безсрочно трудово правоотношение, поради което ищецът следва да бъде възстановен на заеманата преди уволнението длъжност „л.“.

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

За уважаване на претенцията за заплащане на обезщетение за времето, през което работникът е останал без работа в резултат на незаконно уволнение, в тежест на ищеца е да докаже, че вследствие незаконното уволнение същият е останал без работа, т. е. не заема по трудово правоотношение за период от шест месеца, считано от прекратяване на трудовото правоотношение.

От представената трудова книжка на ищеца се установява, че в периода 01.06.2021 г. – 30.11.2021 г. ищцата не е работила по трудово правоотношение. Налице е фактическият състав на вземането по чл. 225, ал. 1 КТ – ищецът е понесъл вреди от оставането си без работа в рамките на посочения период, вследствие незаконното уволнение, като вредите са в размер на пропуснатото възнаграждение. Съгласно чл. 228 КТ **брутното трудово възнаграждение** за определяне на обезщетението е полученото за месеца, предхождащ месеца, в който е прекратен трудовият договор – в случая трудовото правоотношение е прекратено, считано от 01.06.2021 г., т.е. релевантното възнаграждение е това за предходния месец – месец май 2021 г. Страните не спорят, че с допълнително споразумение № 2 от 12.05.2021 г. допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит, считано от 01.05.2021 г., се изменя, като основната заплата на служителя е ..0 лв., допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит – 25.20 лв., а допълнителното възнаграждение за дефектология – 40 лв. Съдът намира, че и трите компонента са част от брутното трудово възнаграждение на ищцата, тъй като те са **уговорени** в индивидуалния трудов договор и допълнителното споразумение към него, същите **имат постоянен характер** и са във фиксиран месечен размер, като се заплащат ежемесечно **без** да е необходимо настъпването на други условия, като тук водещото е именно характерът на същите като постоянни елементи на получаваното от ищеца възнаграждение.

Ето защо, съдът намира, че размерът на обезщетението по чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 КТ възлиза общо на сумата от **7951.20 лв.** /1325.20 лв. x 6 месеца = 7951.20 лв./. Предвид изложеното предявеният иск следва да се уважи изцяло, ведно със законната лихва

от датата на подаване на исковата молба в съда /09.07.2021 г./ до окончателното плащане.

По отговорността за разноските:

С оглед изхода на спора, разноски се следват на ищеца, като ответникът няма право на разноски.

В настоящото производство ищецът е бил представляван безплатно, поради което на основание чл. 38, ал. 2 ЗАДВ на Адвокатско дружество „В. и Л.“, чрез адв. Г.В., следва да се присъди адвокатско възнаграждение, което съдът определя в минимален размер на **2373.07 лв.** с ДДС съобразно Наредба № 1 от 9 юли 2004 г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения.

На основание чл. 83, ал. 1, т. 1 вр. чл. 78, ал. 6 ГПК ответната страна следва да бъде осъдена за да заплати по сметка на Софийски районен съд държавна такса за настоящото производство в размер на **558.05 лв.** по предявените и уважени в настоящото производство осъдителен иска за обезщетение по чл. 225, ал. 1 КТ и за трите неоценяеми иска.

Така мотивиран, **СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД**

РЕШИ:

ОБЯВЯВА за недействителна на основание чл. 74, ал. 4 КТ клаузата в Трудов договор № ../14.09.2020 г., сключен между Д.л.ц., БУЛСТАТ .., с адрес в гр. София, .. и Ж. Н. ХР., ЕГН *****, с адрес в гр. София, .., определяща срок на договора 14.09.2020г. – 31.05.2021 г.

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО уволнението на Ж. Н. ХР., ЕГН *****, с адрес в гр. София, .., извършено на основание чл. 325, т. 3 КТ със Заповед № 313/31.05.2021 г. на представителя на Д.л.ц., БУЛСТАТ .., с адрес в гр. София, .., като **ГО ОТМЕНЯ** по иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ.

ВЪЗСТАНОВЯВА на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ Ж. Н. ХР., ЕГН *****, с адрес в гр. София, .. на заеманата преди уволнението длъжност – „Л.“ в Д.л.ц., БУЛСТАТ .., гр. София, .., с място на работа .. ОУ, район Т..

ОСЪЖДА на основание чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 КТ Д.л.ц., БУЛСТАТ .., гр. София, .. да заплати на Ж. Н. ХР., ЕГН *****, с адрес в гр. София, .., сумата от **7951.20 лв.** – обезщетение за оставане без работа поради незаконното уволнение за периода 01.06.2021 г. – 30.11.2021 г., ведно със **законната лихва**, считано от предявяване на иска – 09.07.2021 г., до окончателното плащане.

ОСЪЖДА Д.л.ц., БУЛСТАТ .., с адрес в гр. София, .., да заплати на Адвокатско дружество „В. и Л.“, БУЛСТАТ .., с адрес в гр. София, .., чрез адв. Г.В. на основание чл. 38, ал. 2 ЗАДВ сумата от **2373.07 лв.** с ДДС – дължимо адвокатско възнаграждение за осъществено безплатно процесуално представителство на ищеца.

ОСЪЖДА Д.л.ц., БУЛСТАТ .., с адрес в гр. София, .., да заплати по сметка на

Софийски Районен Съд на основание чл. 78, ал. 6 ГПК дължимата държавна такса в размер на **558.05 лв.**

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от връчване на препис на страните.

Съдия при Софийски районен съд: _____