

РЕШЕНИЕ

№ 5401

гр. София, 05.04.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 62 СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и втори март през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: **ЕВЕЛИНА ОГН. МАРИНОВА**

при участието на секретаря **МАРИАНА ИВ. СОКОЛОВА**
като разгледа докладваното от **ЕВЕЛИНА ОГН. МАРИНОВА** Гражданско дело № 20221110161863 по описа за 2022 година

Производството е образувано по искова молба от В. И. срещу („.....“).

Предявени са искове с правно основание чл.344, ал.1, т.1 КТ, вр. чл.344, ал.1, т.2 КТ, вр. чл.344, ал.1, т.3 КТ, вр. чл.225 КТ.

С исковата молба и уточнителна молба от 25.11.2022 г. ищцата твърди, че по силата на трудов договор от 31.01.2020 г. е заемала при ответника длъжността „главен специалист“ в Отдел „Изплащане на пенсии по договори“, Дирекция „Европейски регламенти и международни договори“, Централно управление на, сключен със срок за изпитване от 6 месеца. Твърди, че договорът е сключен по чл.68, ал.1, т.3 КТ – до завръщането на отсъстващ служител Пенка Петрова. Твърди, че на 02.07.2020 г. е уведомила работодателя, че е бременна в 14-та гестационна седмица, представила е болничен лист, както и че е родила на 27.11.2020 г. Твърди, че със заповед № 147/14.01.2021 г. трудовото ѝ правоотношение е било прекратено, считано от 19.09.2022 г. – датата на връчване на заповедта. Излага съображения, че прекратяването на ТПО е незаконно. В тази връзка поддържа, че трудовият договор е бил сключен като срочен - до завръщането на отсъстващ служител Пенка Петрова, която обаче не се е завърнала на работа, а с молба от 11.01.2021 г. е отправила изявление до работодателя за прекратяване на трудовото ѝ правоотношение по взаимно съгласие на страните, във връзка с което работодателят е издал заповед № 148/14.01.2021 г. за прекратяване на ТПО. Счита, че предпоставка за приложение на нормата на чл.325, ал.1, т.5 КТ е титулярят да се е завърнал реално на работа и да е започнал да изпълнява трудовите си задължения, която в случая не е налице, доколкото титулярят не само че не се е завърнал на работа, а е отправил волеизявление за прекратяване на ТПО с работодателя.

Моли съда да постанови решение, с което да признае уволнението за незаконно, да я възстанови на заеманата длъжност и да осъди ответника да ѝ заплати сумата от

5 100 лв., представляваща обезщетение за периода 19.09.2022 г. – 19.03.2023 г. Претендира разноски.

В срока по чл.131 ГПК е постъпил отговор на исковата молба от ответника –, с който оспорва исковете. Счита, че исковете са недопустими предвид наличието на влязло в сила определение по гр.д. № 14655/2021 г. на СРС, ГО, 56 състав, с което производството по делото е било прекратено като недопустимо. Излага съображения, че договорът е сключен на основание чл.68, ал.1, т.3 КТ като срочен - за заместване на работник или служител, който отсъства от работа, в случая – Пенка Василева Петрова, който се прекратява със завръщане на титуляря. На 11.01.2021 г. Пенка Василева Петрова е депозирала заявление за прекратяване на ТПО по взаимно съгласие, считано от 14.01.2021 г., с оглед на което работодателят е издал заповед № 148/14.01.2021 г. за прекратяване на ТПО по взаимно съгласие на страните. Счита, че с прекратяване на ТПО на титуляря е възникнало правно основание за прекратяване на ТПО и на заместника, тъй като ТПО със заместващия може да съществува само докато съществува такова с титуляря. Счита, че прекратяването на ТПО с ищцата е настъпило с изтичане срока на договора, а не от момента на връчване на заповедта. Моли съда да отхвърли предявените искове.

Съдът, като прецени доказателствата по делото и доводите на страните, съгласно разпоредбата на чл.235, ал.2 ГПК, намира следното от фактическа страна:

Безспорно е между страните, че по силата на трудов договор от 31.01.2020 г. ищцата е заемала при ответника длъжността „главен специалист“ в Отдел „Изплащане на пенсии по договори“, Дирекция „Европейски регламенти и международни договори“, Централно управление на, което се потвърждава от представения по делото трудов договор.

Договорът е сключен до завръщане на титуляря – Пенка Василева Петрова, със срок за изпитване от 6 месеца /чл.4/, изтекъл на 31.07.2020 г.

Заместваният служител Пенка Василева Петрова е отправила до работодателя заявление от 11.01.2021 г. за прекратяване на трудовото й правоотношение по взаимно съгласие, считано от 14.01.2021 г. От страна на работодателя е издадена заповед № 148/14.01.2021 г. за прекратяване на трудовото й правоотношение, на основание чл.325, ал.1, т.1 КТ – по взаимно съгласие на страните, считано от 14.01.2021 г., което обстоятелство не е спорно между страните по делото.

Безспорно е и че ответникът е издал заповед № 147/14.01.2021 г. за прекратяване на ТПО на ищцата, на основание чл.325, ал.1, т.5 КТ, което се потвърждава от представената по делото заповед.

Безспорно е между страните, че заповедта за прекратяване на ТПО е връчена на ищцата на 19.09.2022 г. – датата, на която процесуалният й представител адв. П. се е уведомил за последната при справка по гр.д. № 27004/2022 г. на СРС, ГО, 179 състав.

При така установеното съдът намира от правна страна следното:

Предявени са искове с правно основание чл.344, ал.1, т.1 КТ, вр. чл.344, ал.1, т.2 КТ, вр. чл.344, ал.1, т.3 КТ, вр. чл.225 КТ.

Неоснователно е възражението на ответника за недопустимост на настоящото производство. Горното е мотивирано с по-рано образуваното гр.д. № 14655/2021 г. на СРС, ГО, 56 състав, производството по което е било прекратено с определение на съда,

което е влязло в сила. От представеното по делото определение се установява, а се потвърждава и от служебно извършената от съда справка, че гр.д. № 14655/2021 г. на СРС, ГО, 56 състав е образувано по искова молба на В. И. срещу по искове с правно основание чл.344, ал.1, т.1-3 КТ, като производството е прекратено с определение на съда от 04.06.2021 г. като недопустимо предвид заявените от ищцата фактически твърдения, че заповедта за прекратяване на ТПО не ѝ е била връчена към момента на подаване на исковата молба. Определението е влязло в сила, което не е спорно между страните.

От страна на ищцата е заведено и последващо гр.д. № 27004/2022 г. на СРС, ГО, 179 състав /по искова молба от 23.05.2022 г./, в предмета на което се включва иск за установяване съществуването на процесното трудово правоотношение. С определение на съда от 09.09.2022 г. исковата молба е върната, а производството по делото – прекратено. Определението е обжалвано от ищцата, във връзка с което е образувано ч.гр.д. № 10693/2022 г. на СГС, IV Б въззивен състав, по което е поставено определение от 17.02.2023 г., с което частната жалба е оставена без уважение в частта относно предявения иск за установяване съществуването на процесното трудово правоотношение. Определението е влязло в сила, което не е спорно между страните.

При това положение настоящото производство, което се явява трето по ред, е допустимо и се основава на заявените от ищцата фактически твърдения за незаконосъобразно прекратяване на ТПО, извършено със заповед № 147/14.01.2021 г., връчена на 19.09.2022 г.

По иска по чл.344, ал.1, т.1 КТ в тежест на ищцата е да докаже, че между нея и ответника е сключен трудов договор със соченото от ищцата съдържание, което е било прекратено от страна на ответника.

В тежест на ответника е да докаже, че законосъобразно е прекратил трудовото правоотношение.

Не се спори между страните, а се потвърждава и от представения трудов договор, че помежду им е възникнало трудово правоотношение по сключен срочен трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 3 КТ – за заместване на работник или служител, който отсъства от работа – Пенка Василева Петрова.

Не е спорно между страните и че ответникът е издал заповед № 147/14.01.2021 г. за прекратяване на ТПО на ищцата, на основание чл.325, ал.1, т.5 КТ.

Съгласно чл. 325, ал. 1, т. 5 КТ трудовият договор се прекратява, без която и да е от страните да дължи предизвестие, със завръщането на замествания на работа. Според чл. 69 КТ трудовият договор, сключен за определен срок, се превръща в договор за неопределено време, ако работникът или служителят продължи да работи след изтичане на уговорения срок 5 или повече работни дни без писмено възражение от страна на работодателя и длъжността е свободна /ал. 1/. Ал. 2 на чл. 69 КТ предвижда, че ал. 1 се прилага и при срочния трудов договор за заместване на отсъстващ работник или служител, ако трудовият договор със замествания се прекрати през време на заместването.

Времетраенето на срочния трудовият договор по чл. 68, ал. 1, т. 3 КТ се определя от времето на отсъствие на замествания работник, поради което в трудовия договор следва да бъде отразено не само наименованието на длъжността и характера на работата за изпълняваната длъжност на замествания, но и кой е замествания титуляр на длъжността. Заместваният работник може да бъде посочен чрез имена, ЕГН или по друг начин, който еднозначно указва за личността му. За да е валидна клаузата за срок,

заместваният работник трябва да бъде индивидуализиран в достатъчна степен, за да може времетраенето на договора да е изначално определено или определяемо, а заместващият да има яснота до кой момент ще съществува трудовото му правоотношение /в този смисъл практиката на ВКС – решение № 22/02.02.2018 г. по гр. д. № 636/2017 г., IV ГО и цитираните в него решение № 80/03.03.2012 г. по гр. д. № 640/2011 г., III ГО и решение № 282/08.01.2016 г. по гр. д. № 1906/2015 г., III ГО/.

В случая правоотношението е възникнало като срочно при условията на чл. 68, ал. 1, т. 3 КТ при яснота за времетраенето на трудовия договор чрез посочване на заместваната служителка по еднозначно индивидуализиращ я начин и при липса на спор относно личността на последната.

Спорен по делото е въпросът изтекъл ли е срокът на сключения с ищцата трудов договор. От страна на ищцата са изложени съображения, че срокът не е изтекъл, тъй като заместваната служителка не се е завърнала на работа и не е започнала реално да изпълнява трудовите си задължения, а вместо това трудовото ѝ правоотношение е било прекратено.

В случая заместваният служител Пенка Василева Петрова е отправила до работодателя заявление от 11.01.2021 г. за прекратяване на трудовото ѝ правоотношение по взаимно съгласие, считано от 14.01.2021 г. От страна на работодателя е издадена заповед № 148/14.01.2021 г. за прекратяване на трудовото ѝ правоотношение, на основание чл.325, ал.1, т.1 КТ – по взаимно съгласие на страните, считано от 14.01.2021 г.

Съгласно практиката на ВКС /решение № 86/22.07.2015 г. по гр. д. № 5957/2014 г. на ВКС, III ГО, определение № 997/19.07.2011 г. по гр. д. № 908/2011 г. на ВКС, IV ГО и цитираното в него решение по гр. д. № 2072/2009 г. на ВКС, III ГО/, срочният трудов договор за заместване съгласно чл. 325, ал. 1, т. 5 КТ се прекратява „със завръщане на замествания на работа“. Това уволнително основание е налице не само когато заместваният се завърне на работа, но и когато трудовото правоотношение с титуляря на длъжността, на която временно е назначен друг работник или служител, бъде прекратено докато трае заместването. Трудовият договор за заместване може да съществува само дотогава, докогато има заместван работник или служител, т. е. той е негова функция. В този случай фактът на прекратяването се приема за равнозначен на факта на завръщане на работа, тъй като и в двете хипотези вече не е налице отсъстващ служител. Отпада основаниято за съществуването на договора по чл. 68, ал. 1, т. 3 КТ и работодателят може да го прекрати на основание чл. 325, ал. 1, т. 5 КТ. Прекратяването на трудовото правоотношение с титуляря не създава права на заместника, тъй като нито трансформира трудовото правоотношение от срочно в безсрочно, нито задължава работодателя да сключи безсрочен трудов договор с него. Аргумент за това е разпоредбата на чл. 69, ал. 2 КТ, от която следва, че правоотношението по договора за заместване не се трансформира автоматично в безсрочно с прекратяването на трудовото правоотношение със замествания, а за целта е необходимо и работодателят да не се противопостави. Щом като съществуващият срочен трудов договор е бил прекратен, трудово правоотношение би могло да възникне само на основание нов трудов договор.

За да се трансформира срочен трудов договор по чл. 68, ал. 1, т. 3 от КТ в безсрочен на основание чл. 69, ал. 2 КТ е необходимо да са налице следните кумулативни предпоставки: прекратяване на трудовия договор със замествания през време на заместването, заместващият да продължи да работи 5 или повече работни дни без писмено възражение от страна на работодателя и длъжността е свободна –

предпоставки, които в случая не са налице, доколкото трудовият договор със заместваната служителка е бил прекратен, но заместващата не е продължила да работи 5 или повече работни дни без писмено възражение от страна на работодателя, а напротив – издадена е заповед за прекратяване на трудовото ѝ правоотношение.

Доколкото трудовото правоотношение на ищцата е срочно, основаниято за прекратяването му е изтичането на срока, а заповедта на работодателя за прекратяване на ТПО има единствено констативен характер. При това положение, предвид прекратяването на трудовото правоотношение със заместваната служителка, считано от 14.01.2021 г., се е осъществило прекратителното основание по чл.325, ал.1, т.5 КТ, с оглед изложените от съда съображения, че посоченото уволнително основание е налице не само когато заместваният се завърне на работа, но и когато трудовото правоотношение със замествания служител бъде прекратено, както в случая.

Така изложените съображения обуславят извод за неоснователност на предявения иск за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна.

С оглед така формираните изводи, неоснователни се явяват и исковете по чл.344, ал.1, т.2 КТ и чл.344, ал.1, т.3, вр. чл.225 КТ, чиято основателност се предпоставя от незаконност на уволнението.

По разноските:

С оглед изхода на спора ищцата няма право на разноски по делото.

Право на разноски има ответникът, който обаче не претендира такива, нито представя доказателства за извършването им, с оглед на което разноски не следва да му се присъждат.

Воден от горното, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявените от В. И., ЕГН ***** срещу, БУЛСТАТ искове, както следва:

иск с правно основание чл.344, ал.1, т.1 КТ – за признаване за незаконно на уволнението на В. И., за което е издадена заповед № 147/14.01.2021 г., и неговата отмяна;

иск с правно основание чл.344, ал.1, т.2 КТ – за възстановяване на ищцата на предишната ѝ работа;

иск с правно основание чл.344, ал.1, т.3, вр. чл.225 КТ – за сумата от **5 100** лв., представляваща обезщетение за периода 19.09.2022 г. – 19.03.2023 г., ведно със законната лихва от датата на исквата молба до окончателното изплащане – като **НЕОСНОВАТЕЛНИ**.

Решението подлежи на обжалване в двуседмичен срок от връчването му на страните пред Софийски градски съд.

Съдия при Софийски районен съд: _____

