

РЕШЕНИЕ

№ 6212

гр. С, 21.04.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 156 СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и трети март през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: ВА

при участието на секретаря ЕД
като разгледа докладваното от ВА Гражданско дело № 20221110100753 по описа за 2022 година

РЕШЕНИЕ

21.04.2023 г., гр. С

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, I I Г. О., 156-ти състав, в открито публично заседание на двадесет и трети март през две хиляди и двадесет и трета година, в състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ: ВА

при секретаря ЕД, като разгледа докладваното от съдия ВА гр. дело № 753/2022 г. по описа на СРС, за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 124 и сл. ГПК.

Подадена е искова молба от В. М. Г. срещу УМБАЛ „СИР ЕАД (с предишна търговска фирма Многопрофилна болница за активно лечение на белодробни болести „СС“ ЕАД), като се твърди, че страните се намирили в трудово правоотношение възникнало въз основа на трудов договор № 236 б/30.07.2018 г. за длъжността „Главна медицинска сестра“, който бил сключен при условията на чл. 68, ал. 1, т. 4 КТ – до провеждане на конкурс. Поддържа, че била участвала в конкурс, като на 21.11.2018 г. била уведомена, че била класирана на първо място. Навежда доводи, че с допълнително споразумение № 683/21.11.2018 г. бил сключен нов трудов договор, като било възникнало трудово правоотношение въз основа на спечеления конкурс. Сочи, че от ответника не била издадена заповед за прекратяване на съществуващото до този момент трудово правоотношение.

Излага съображения по отношение на характера на допълнителното споразумение, като сочи, че запазвала длъжността си до провеждане на нов конкурс след три години за заеманата длъжност. Твърди, че докато се намирала в болничен за периода 15.11.2021 г. до 21.11.2021 г. била получила писмо от 16.11.2021 г., с което ѝ била връчена Заповед № 716/08.11.2021 г., която била издадена на основание чл. 325, ал. 1, т. 3 КТ, като от заповедта узнала, че трудовото правоотношение се прекратявало считано от 22.11.2021 г., а основанието бил изтичане на уговорения срок по трудовия договор. Поддържа, че издадената уволнителна заповед била незаконосъобразна, тъй като както към момента на заповедта, така и към момента на подаването на исковата молба не бил обявен конкурс за заемане на длъжността „Главна медицинска сестра“. Инвокира доводи, че трудовият договор от 30.07.2018 г. бил прекратен по силата на закона, а нямало заповед за прекратяване на допълнителното споразумение от 21.11.2018 г. Соци, че от уволнителната заповед не ставало ясно точно кое правоотношение се прекратява, поради което прави извод за немотивираност на заповедта. Освен това в заповедта се сочело, че се прекратява трудов договор № 236/30.07.2018 г., какъвто не била сключвала, тъй като бил сключен трудов договор № 236 б/30.07.2018 г. за длъжността „Главна медицинска сестра“. Твърди, че допълнителното споразумение имало характер на нов трудов договор. Поддържа, че към момента на издаването на уволнителната заповед не бил изтекъл тригодишният срок за длъжността и не бил обявяван нов конкурс. Развива доводи, че била освободена от работодателя, тъй като била „неудобен“ служител, тъй като била председател на работническата синдикална конфедерация „НКН“, а освен това била председател на контролния съвет на Синдиката на българските медицински специалисти, като сочи, че единствената цел е да се покаже на останалите работници и служители, че техните трудови отношения не са от значение и трудовото законодателство се прилага както е удобно, което обосновава. Прави извод, че се ползвала с предварителна закрила по чл. 333 КТ, като председател на „НКТ“, а отделно от това страдала от онкозаболяване, за което не било искано съгласието на Инспекцията по труда, така и на синдикалната организация. Евентуално сочи, че ако не се ползва с предварителна закрила, то тригодишният срок за прекратяването на трудовото правоотношение изтичал на 05.12.2021 г., което аргументира. Твърди, че в случая е налице злоупотреба с право по смисъла на чл. 8, ал. 1 КТ, за което прави обосновка от фактическа и правна страна, като освен това била налице дискриминация по признака „лично положение“. Поддържа, че тъй като уволнението било незаконно се дължало обезщетение по чл. 225, ал. 1 КТ в размер на 21021,00 лева за периода от 01.12.2021 г. до 01.06.2022 г., което било определено на базата на БТВ за последния пълен отработен месец, предхождащ месеца на уволнението – м.10.2021 г., като възнаграждението било в размер на 3503,50 лева. Навежда доводи, че се дължало и обезщетение в размер на една брутна работна заплата от ответника в размер на 3503,50 лева, поради неспазен срок на предизвестието, както и сумата от 796,25 лева – незаплатено обезщетение за неизползван платен годишен отпуск за 5 дни за 2020 г. Иска уволнението да бъде признато за незаконно и да бъде отменено, както и да бъде възстановена на заеманата преди това длъжност, както и присъждане на претендираните обезщетения. Претендира разноски.

В срока по чл. 131, ал. 1 ГПК е подаден отговор на исковата молба, с който предявените искове се оспорват. Твърди, че длъжността „Главна медицинска сестра“ била конкурсна длъжност, която се заемала за срок до 3 години след проведен конкурс по чл. 90 и сл. КТ. Поддържа, че ищцата била постъпила на длъжността както твърдяла – по трудов договор до конкурс, а след това въз основа на конкурс, като трудовият договор изтичал на 21.11.2021 г. – ден неделя. Навежда доводи, че с процесната уволнителната заповед, ищцата е била уведомена, че считано от 22.11.2021 г. трудовото правоотношение се прекратява, поради изтичане на срока на длъжността, която била конкурсна. Развива съображения, че са били налице предпоставките за приложение на правилото на чл. 325, ал. 1, т. 3 КТ.

Аргументира, че освен това ищцата имала възможност, съобразно правилата на КТ да подаде заявление до работодателя да бъде назначена на длъжността до провеждането на конкурс, което не била сторила. Твърди, че уволнителната заповед е законосъобразна, което обосновава. Инвокира доводи, че закрилата по чл. 333 КТ не се прилагала при уволнителното основание по чл. 325, ал. 1, т. 3 КТ. Поддържа, че с оглед ангажираните доказателства по делото нямало данни да е налице злоупотреба с право или дискриминация на твърдения от ищеца признак „лично положение“, като сочи, че прекратяването на трудовото правоотношение изобщо не касаело синдикалната дейност на ищцата, а освен това към момента на прекратяване на правоотношението между ответника и синдиката нямало КТД, в който ищцата да заема ръководна длъжност. Излага съображения за неоснователност на претенцията за заплащане на обезщетение за неспазения срок за предизвестие, тъй като в случая такъв не се дължал, а трудовото правоотношение се прекратявало изтичането на срока. Твърди, че на ищцата ѝ е заплатено претендираното обезщетение за 5 дни годишен отпуск 2020 г. Иска отхвърляне на предявените искове.

С Разпореждане от 05.04.2022 г., постановено по гр. д. № 753/2022 г. по описа на СРС, ІІ Г. О., 156-ти състав е върната исковата молба **в частта** по предявения иск за установяване, че клаузите залегнали в трудово договор № 236/30.07.2018 г. са считат за неразделна част от Допълнително споразумение № 683/21.11.2018 г. Разпореждането е потвърдено с Определение от 5859/21.06.2022 г. по в. ч. гр. д. № 4855/2022 г. по описа на СГС, като същото е недопуснато до касационно обжалване с Определение № 50353/04.10.2022 г. по описа на ВКС по ч. гр. д. № 3356/2022 г., І V Г. О. Следователно разпореждането е влязло в сила.

С Протоколно определение от 23.03.2023 г., съдът на основание чл. 214, ал. 1 ГПК е допуснал обективно изменение на предявените осъдително искове, като искът по чл. 225, ал. 1 КТ се счита предявен за сумата от 11408,82 лева, искът по чл. 220, ал. 1 КТ се счита предявен за сумата то 1901,47 лева, а претенцията по чл. 224, ал. 1 КТ се счита предявена за сумата от 452,75 лева, като на основание чл. 232 ГПК производството е прекратено за разликата по предявените искове до първоначално предявените размери.

Съдът, като съобрази правните доводи на страните, събраните писмени доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност, съгласно правилата на чл. 235, ал. 2 ГПК, намира за установено следното от фактическа и правна страна:

I. От фактическа страна.

Представен е Трудов договор № 236Б/30.07.2018 г., като се установява, че на основание чл. 69, ал. 1, т. 4 КТ е възникнало трудово правоотношение между страните, за длъжността „главна медицинска сестра“, със срок – до провеждането на конкурс.

От Допълнително споразумение № 653/21.11.2018 г., сключено между страните се изяснява, че ищцата е назначена на длъжността „главна медицинска сестра“ със срок от три години от 21.11.2018 г.

Приложена е Заповед № 716.08.11.2021 г., като се установява, че е прекратено трудовото правоотношение между МБАЛББ „Св. С“ ЕАД и В. М. Г. за длъжността „Главна медицинска сестра“ на основание чл. 325, ал. 1, т. 3 КТ.

Представена е регистрационна карта на ищеца от „Агенция по заетостта“, дирекция „Бюро по труда“ с дата на регистрация от 29.11.2022 г.

Приложено е Експертно решение № 1050/29.03.2021 г. (влязло в сила на 28.04.2021 г.), като се изяснява, че В. М. Г. е преосвидетелствана с 50 % трайно намалена работоспособност с водеща диагноза „Горен външен квадрант на млечна жлеза“, при общо заболяване „Карцином на дясна млечна жлеза“.

От Болничен лист № E20201959710 се установява, че В. М. Г. е била в отпуск, поради общо заболяване за периода от 08.11.2021 г. до 14.11.2021 г.

От Болничен лист № E20201959733 се установява, че В. М. Г. е била в отпуск, поради общо заболяване за периода от 15.11.2021 г. до 21.11.2021 г.

Представено е Решение № 3/29.12.2020 г., постановено по ф. д. № 2/2019 г. по описа на ОС – гр. Перник, като се изяснява, че в регистъра на синдикалните и работодателските организации, при ОС-гр. Перник е вписана синдикалната организация „Национална конфедерация на труда НКТ“, чийто председател е В. М. Г..

Приложено е Решение № 1/08.02.2021 г., постановено по ф. д. № 2/2020 г., като се установява, че в регистъра на юридическите лица с нестопанска цел е вписана синдикалната организация „Национална конфедерация на труда НКТ“. Като е допусната поправка на ОФГ, като в Решение № 3/29.12.2020 г., постановено по ф. д. № 2/2019 г. по описа на ОС – гр. Перник – годината се чете „2020“

От Решение № 5/28.11.2019 г., постановено по ф. д. № 3/2019 г. се изяснява, че в регистъра на синдикалните и работодателските организации, при ОС-гр. Перник е вписана синдикалната организация „Синдикат на българските медицински специалисти“, чийто председател на контролния съвет е В. М. Г..

От справка извършена по реда на чл. 23, ал. 6 ЗТРРЮЛНЦ се изяснява, че е налице същинско преобразуване на ответника – чрез вливане, като последният е Университетска многопрофилна болница за активно лечение „СИР ЕАД (с предишна търговска фирма Многопрофилна болница за активно лечение на белодробни болести „СС“ ЕАД).

В открито съдебно заседание от 13.02.2023 г., съдът на основание чл. 183 ГПК е извършил констатация от трудовата книжка на ищцата, като последното вписване в същата е било извършено от ответника, като е посочено, че трудовото възнаграждение е в размер на 1300,00 лева, като трудовото правоотношение е прекратено на основание чл. 325, ал. 1, т. 3 КТ.

Трудовата книжка е официален удостоверителен документ за факти и обстоятелства, свързани с трудовата дейност на работника или служителя. Като такъв вид документ тя има доказателствено значение по смисъла на чл. 179 ГПК за фактите отразени в нея – арг. чл. 347 КТ. Тоест, като официален удостоверителен документ трудовата книжка се ползва с обвързваща съда материална доказателствена сила, поради което и съдът е длъжен, при липса на обратно доказване (което по правило е пълно и главно), да приеме отразените обстоятелства в документа за осъществили се в обективната действителност.

Прието е заключението на ССЧЕ и допълнително ССЧЕ, като се изяснява, че размера на БТВ на ищцата към датата на прекратяване на трудовото правоотношение е 1612,00 лева, съответно с размера на обезщетението по чл. 225, ал. 1 КТ е в размер на 9675,86 лева. В допълнителното заключение, експертът е посочил, че размера на БТВ за пълен отработен месец е за м.02.2021 г., което е в размер на 1901,47 лева, състоящо се от основна заплата в размер на 1300,00 лева, както и сумата от 299,00 лева – с оглед възнаграждение за прослужено време и допълнително възнаграждение в размер на 302,47 лева. В откритите съдебни заседания от 13.02.2023 г. и 23.03.2023 г., вещото лице подборно е изяснило как е достигнало до изводите си, като е посочило, че са съобразени всички фишове по делото, съответно месец октомври не бил пълен, тъй като имало 18 работни дни, като сочи наличието на 3 дни отпуск. Уточнено е, че м.02. има 20 работни дни, които били отработени от ищцата, като е изяснено, че в основното заключение изчисленията на 6 БТВ е направено не от датата 22.11.2021 г. – след прекратяване на трудовото правоотношение.

Съдът, като извърши преценка на заключенията на ССЧЕ и допълнително ССЧЕ намира, че съобразно чл. 202 ГПК намира, че следва да го кредитира, тъй като са извършени обективно, компетентно и добросъвестно. Вещото лице е отговорило изчерпателно на поставените задачи, като по делото липсват доказателства, че експертът е заинтересован от

изхода на правния спор или е недобросъвестен.

II. От правна страна.

СРС, 156-ти състав е сезиран с първоначално обективно, кумулативно съединени конститутивни и осъдителни искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 КТ, чл. 344, ал. 1, т. 3, във вр. чл. 225, ал. 1 КТ, чл. 224, ал. 1 КТ и чл. 220, ал. 1 КТ.

Тежестта на доказване, тоест задължението за установяване законността на уволнението носи ответникът по настоящото дело. Законността на едностранното прекратяване на трудовото правоотношение на основание изтичане на уговорения срок, предполага, че в обективната действителност следва да се осъществили следните материални предпоставки: **1)** наличието на валидни трудово правоотношение; **2)** трудовото правоотношение да било срочно, като длъжността е била конкурсна, поради което трудовото правоотношение възникнало на основание чл. 68, ал. 1, т. 4 КТ; **3)** да е изтекъл предвидения в закона и/или договора срок.

По отношение на доводите за наличието на предварителна закрила ищцата следва да установи пълно и главно, че попада в кръга на лицата ползващи се от предварителна закрила по смисъла на чл. 333 КТ, съответно, че уволнителното основание попада в обхвата на разпоредбата, а ответника следва да установи, че е извън хипотезите на абсолютна защита е взел необходимото съгласие или становище за уволнение на ищеца.

С оглед въведените от ищеца твърдения за наличието на злоупотреба с право, съдът намира, че последният носи доказателствената тежест да установи пълно и главно обстоятелствата на който основава твърденията си за наличието на злоупотреба с право – а именно, че работодателят е упражнил превратно субективното си право с единствено намерение да упражни потестативното си право да прекрати трудовото правоотношение в противоречие с целта на закона (арг. от граматическото, систематичното и телеологическото тълкуване на чл. 8, ал. 1, във вр. ал. 2 КТ и чл. 154, ал. 1 КТ).

Основателността на така предявения иск за обезщетение за оставане без работа в следствие на незаконното уволнение е обусловена от основателността на иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна, като ищецът носи доказателствената тежест да установи пълно и главно, че е останал без работа за процесния период, съответно, че е работил на по-ниско платена работа, както и размерът на претенцията си, а ответникът носи доказателствената тежест да установи плащане на претендираното обезщетение.

Спорното материално право за претендираното обезщетение за неизползван платен годишен отпуск е обусловено от проявлението в обективната действителност на следните материални предпоставки (юридически факти): **1)** между страните да е било налице трудово правоотношение, което да е прекратено; **2)** ищецът да е имал право на платен годишен отпуск за съответната година, които да не е ползван; **3)** работодателят да не е заплатил обезщетението при прекратяване на трудовото правоотношение. Първите две материални предпоставки следва да бъдат доказани от ищеца, а третата от ответника.

За да възникне правото на парично обезщетение по чл. 220, ал. 1 КТ, следва в обективната действителност да са настъпили следните юридически факти: **1.** наличието на валидно възникнало трудово правоотношение; **2.** трудовото правоотношение да е прекратено на основание, което изисква да бъде дадено предизвестие и **3.** работодателят да не е спазил уговорения в договора или предписания в закона срок на предизвестие.

В чл. 89 - 97 КТ се урежда способ за възникване на трудово правоотношение чрез конкурс. Законът предвижда следването на процедура, гарантираща назначаването на най-способния кандидат за длъжност, определена за конкурсна в закон, в акт на Министерския съвет, на министър или ръководител на друго ведомство или от работодателя. Конкурсът се

обявява от работодателя по подходящ начин; допускането на кандидатите до конкурс се извършва от комисия, назначена от работодателя, чийто числен и квалификационен състав е с оглед характера на конкурсната длъжност, която комисия има задача да провери дали подадените документи отговарят на изискванията, посочени в обявлението; на допуснатите кандидати се съобщава писмено датата, часът на започване и провеждане на конкурса; назначена от работодателя комисия, съставена от съответни специалисти, провежда конкурса в съответствие с предвидено в обявлението; класира успешно издържалите конкурса кандидати, а трудово правоотношение възниква с лицето, което е класирано на първо място. Разликата в начина на възникване на трудовото правоотношение определя същностните различията с трудово правоотношение, възникнало чрез сключване на трудов договор по чл. 61, ал.1 КТ. При трудово правоотношение, възникнало въз основа на сключен трудов договор по чл. 61, ал.1 КТ, изборът на работника или служителя за изпълнение на определена длъжност се извършва лично от работодателя, без качествата, знанията и подготовката на служителя да изпълнява длъжността да са били предмет на предварителна проверка, поради което законът предвижда възможност за проверка в хода на изпълнение на работата – съгласно чл. 70 КТ, когато работата изисква да се провери годността на работника или служителя да я изпълнява, окончателното приемане на работа може да се предшества от договор със срок за изпитване до 6 месеца и този срок може да бъде в полза на работника, работодателя или и на двете страни. Такъв договор може да се сключи и когато работникът или служителят желае да провери дали работата е подходяща за него, а съгласно чл. 71, ал.1 КТ, до изтичане на срока за изпитване, страната, в чиято полза е уговорен, може да прекрати договора без предизвестие. Проверката за качествата, знанията и подготовката на служителя да изпълнява конкурсна длъжност е извършена от комисия преди възникване на трудовото правоотношение, поради което чл. 70 КТ е неприложим спрямо трудовото правоотношение, възникнало със спечелилия конкурса кандидат - годността му да изпълнява длъжността е извършена в рамките на конкурса, предвид което работодателят не може да се определя нов срок за изпитване на качествата и възможностите му. Разликата в начина на възникване на трудовото правоотношение определя и различията с трудово правоотношение, възникнало въз основа на трудов договор и по отношение времетраенето на трудовия договор. В КТ няма нормативно установени изисквания за продължителност на действие на споразумението по чл. 107 КТ, но когато тези срокове се уреждат в специални закони, актове на МС или устави въз основа на общия принцип за времетраене на трудовото правоотношение – до провеждане на нов конкурс за заемане на длъжността, работодателят не може да определи различен срок на действие на договора. Времетраенето на този трудов договор е винаги до сключване на предвиденото в закона условие – успешно провеждане на нов конкурс и определяне дата на встъпване в длъжност на лицето спечелило конкурса. Разпоредбата на чл. 90, ал. 3 КТ е неприложима по отношение на трудовия договор със спечелилия конкурса кандидат за длъжността – съгласно чл. 90, ал. 3 КТ, длъжността може да се заеме със срочен трудов договор за времето, докато бъде заета въз основа на конкурс, т.е. разпоредбата е приложима по отношение на работник или служител, назначен по трудов договор, сключен при условията на чл. 61, ал.1 КТ по преценка на работодателя, но не и по отношение на кандидата, спечелил обявения конкурс.

Извън тези съществени различия, възникналото вече трудово правоотношение се подчинява на общия режим за съществуването, изменението и прекратяването на трудовите договори. По отношение на трудово правоотношение, възникнало чрез конкурс са изцяло приложими общите норми за изменение на трудовото правоотношение (чл. 118-123а КТ); за прекратяването му (чл. 336 КТ), както и общите правила за недействителност на договорите (чл. 74-76 КТ). Когато длъжността е обявена за конкурсна по решение на работодателя, приложими са и нормите, уреждащи срочния трудовия договор, тъй като не съществува пречка конкурсната длъжност да е за извършване на определена работа; за временна, сезонна или краткотрайна работа; за работа в обявено в несъстоятелност или ликвидация

предприятие; конкурса да е обявен за временно заемане на длъжност за заместване на работник или служител, който отсъства от работа или за определен срок при конкретни икономически, технологически, финансови, пазарни и други обективни причини от подобен характер, съществуващи към момента на обявяване на конкурса, обуславящи срочността на трудовото правоотношение, като в последните хипотези е приложима нормата на чл. 68, ал. 5 КТ. В случаите, когато конкурса е обявен по решение на работодателя е приложима и разпоредбата на чл. 69, ал. 1 КТ. Работодателят разполага с правото да оттегли решението си за провеждане на нов конкурс за длъжността, при което трудовото правоотношение на заемания я въз основа на предходен конкурс служител, продължил да работи повече от пет дни след изтичане на уговорения в споразумението по чл. 107 КТ срок се превръща в безсрочно на основание чл. 69, ал. 1 КТ – в горния смисъл вж. **Решение № 840/29.12.2009 г. на ВКС по гр. д. № 3405/2008 г., IV Г. О.**

Съгласно разпоредбата на чл. 90, ал. 2 КТ конкурс се обявява за длъжност, която е обявена за заемане с конкурс със закон, или когато длъжността е свободна или предстои да бъде освободена, както и при продължително отсъствие на лицето, което я заема, за времето до завръщането му. В чл. 68, ал. 7 ЗЛЗ е предвидено, че трудовите договори с началника на клиника или отделение и с главната медицинска сестра /акушерка, рехабилитатор/ се сключват от ръководителя на лечебното заведение за срок до три години след провеждане на конкурс по КТ. Тоест длъжностите, се провежда конкурс, са изброени изчерпателно. При това положение конкурс за длъжността би могъл да се обяви от работодателя, ако длъжността е свободна, ако предстои да бъде освободена или при продължително отсъствие на лицето, което я заема. Между страните не се спори, а и от събраните по делото доказателства се установи, че до приключване на конкурса процесната длъжност е била заемана и реално упражнявана от ищцата по силата на трудово правоотношение – със срок до провеждане на конкурс, и че същата не е била свободна. В случая между страните не се спори, че работодателят е провел конкурс, който е бил спечелен от ищцата и същата е заела длъжността „главна медицинска сестра“ за срок от три години (считано от 21.11.2018 г.), което се установява е приложеното по делото допълнително споразумение № 653/21.11.2018 г.

Основанието за прекратяване на трудовият договор по чл. 325, ал. 1, т. 3 КТ е изтичането на срока на договора, сключен за определено време по чл. 68, ал. 1, т. 1 КТ. В случая е установено възникването на трудово правоотношение по силата на конкурс, като с допълнителното споразумение от 21.11.2018 г., отношенията между страните изрично са уредени за определено време и изтичането на срока е достатъчно, за да се приеме, че трудовото правоотношение е прекратено. Тоест, касае се за прекратителен срок, с чието настъпване *eo ipso* (по силата на факта) се прекратява трудовото правоотношение, като заповедта на работодателя в случая има само декларативен характер, тъй като практически единствено констатира настъпилото прекратяване на трудовото правоотношение. Между страните е съществувало трудово правоотношение, възникнало въз основа на срочен трудов договор, сключен за определено време, за длъжността „главна медицинска сестра“, което правоотношение е прекратено с изтичане срока на договора – в този смисъл вж. **Решение № 64 от 22.05.2019 г. на ВКС по гр. д. № 1414/2018 г., III г. о., ГК.**

С оглед горното, съдът намира, че не следва да коментира изобщо въпросът повдигнат от ищцата за наличието на предварителна закрила по реда на чл. 333 КТ, доколкото дори от буквалния прочит на посочената разпоредба, така и от факта на основанието на процесното уволнително основание, не може да се направи извод, че ищцата изобщо попада в хипотезата на предварителната закрила.

Настоящият съдебен състав счита, че за пълнота трябва да се отговори на довода на ищеца, че не била издавана заповед за прекратяването на Трудов договор № 236Б/30.07.2018 г. Издаването на подобна заповед е безпредметно, доколкото и тезата на самата страна е

вътрешно противоречива. Трудовият договор е бил срочен – със срок до провеждането на конкурс. В случая както се установява, конкурс е проведен, поради което е настъпил срока в трудовия договор, като по идентични съображения на гореизложените – с настъпването на срока *eo ipso* трудовото правоотношение се прекратява, а издаването на заповед би имало само декларативен характер. Тоест, при основанието по чл. 325, ал. 1, т. 3 КТ уволнителната заповед няма конститутивен характер – т.е. работодателят да е упражнил потестивното си право да прекрати трудовото правоотношение едностранно, а единствено констатира факта на настъпилия срок. Друг е въпроса, че при граматическото, систематично и телеологическото тълкуване на Допълнително споразумение № 653/21.11.2018 г., съгласно правилото на чл. 20 ЗЗД, може да се направи извод, че волята на страните е била не да се продължи действието на Трудов договор № 236Б/30.07.2018 г., а за възникналото трудовото правоотношение от конкурса, за което е сключено Допълнително споразумение № 653/21.11.2018 г. да се приложат същите условия. Подобно препращане е допустимо, доколкото и двете страни по трудовото правоотношение са запознати с клаузите и условията досежно трудовото правоотношение.

Не могат да се уважат и съображенията на ищеца, че в случая работодателят бил извършил злоупотреба с право. Основанието по чл. 325, ал. 1, т. 3 КТ е обективно, което изключва превратното упражняване на права от страна на работодателя. Злоупотребата с право от страна на работодателя би могла да е налице, но само при уволнителни основания, които са в преценката и властта на работодателя – напр. съкращаване на щата по чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ, или преценка за липса на качества за ефективно изпълнение на работа след срок за изпитване по чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ и т.н. В тази насока – самата ищца сочи, че била налице злоупотреба с право, което обаче е правна квалификация. По делото не са сочени обстоятелства, за да може да се направи извод в тази насока.

Съдът счита, че не могат да бъдат взети предвид доводите на ищеца, че трудовото правоотношение било със срок до 05.12.2021 г. Според правилото на чл. 72, ал. 1 ЗЗД срокът, който се брои по месеци, изтича в съответното число на последния месец; ако този месец няма съответно число, срокът изтича в последния му ден. Срокът, който се брои по седмици, изтича в съответния ден на последната седмица. Когато срокът се брои по дни, не се брои денят на събитието или на момента, от който започва да тече срокът. Срокът изтича в края на последния ден. В случая по делото не е бил оспорван момента на сключването на допълнителното споразумение – 21.11.2018 г., от когато тече и срока на възникналото трудово правоотношение въз основа на конкурс. Но дори съда да приеме тезата на ищцата, че трудовото правоотношение се прекратявало на 05.12.2021 г. – този факт е без значение, доколкото срокът е настъпил.

На следващо място, съдът намира, че иска по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ е обусловен от изхода на спора по претенцията за признаване за уволнението за незаконно и за неговата отмяна. След като обуславящата претенция е неоснователна, то такава се явява и обусловената, поради което последната следва да бъде изцяло отхвърлена.

Произнасянето по иска с правна квалификация чл. 344, ал. 1, т. 3 от КТ, във вр. чл. 225, ал. 1 от КТ е обусловен от изхода на спора по иска с правна квалификация чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ. След като обуславящата претенция е неоснователна, то такава се явява и обусловената, поради което последната следва да бъде изцяло отхвърлена.

На следващо място, съдът намира, че следва да отхвърли изцяло и претенцията по чл. 220, ал. 1 КТ. Съгласно разпределената доказателствена тежест на страните, основателността на претенцията е обусловена от проявлението в обективната действителност на следните материални предпоставки (юридически факти) **1.** наличието на валидно възникнало трудово правоотношение; **2.** трудовото правоотношение да е прекратено на основание, което изисква

да бъде дадено предизвестие и **3.** работодателят да не е спазил уговорения в договора или предписания в закона срок на предизвестие.

В процесният случай трудовото правоотношение е прекратено на основание чл. 325, ал. 1, т. 3 КТ, което изключва предизвестieto, поради което и работодателят не може да спази изискванията за такова, тъй като материалният закон не изисква предизвестие за това уволнително основание. Следователно, искът е по чл. 220, ал. 1 КТ е неоснователен изначално – още по твърдения.

По отношение претенцията по чл. 224, ал. 1 КТ, съдът намира, че от Заповед № 716/08.11.2021 г. се установява и работодателят е признал, че дължи обезщетението за 4 работни дни неизползван платен годишен отпуск. В случая е налице извънсъдебно признание на факти, съобразно чл. 175 ГПК, което е едно от най-сигурните доказателства в гражданския процес, което преценено в съвкупност с останалите доказателства по делото води до изясняване на действителното фактическо и правно положение между страните – арг. чл. 175 ГПК и чл. 10 ГПК.

С оглед разпределената доказателствена тежест, съдът счита, че ищеца не е установил пълно и главно, че е имала право на обезщетение за 5 работни дни, поради което съдът счита, че следва да приеме недоказания факт за неосъществил се в обективната действителност – арг. чл. 154, ал. 1 ГПК. Тоест, в случая претенцията следва да бъде частично уважена, като с оглед заключенията на ССЧЕ и допълнителна ССЧЕ и при приложение на правилото на чл. 162 ГПК, трябва да се уважи за сумата от 362,20 лева, като за разликата до пълния предявен размер от 452,75 лева искът следва да бъде отхвърлен.

По делото не са сочени и на са събрани доказателства, че ответника е погасил дължимата сума чрез плащане, поради което и с оглед неблагоприятните последици на доказателствената тежест, съдът е длъжен да приеме недоказания факта за неосъществил се в обективната действителност – арг. чл. 154, ал. 1 ГПК.

При този изход на правния спор с правна възможност да претендира разноски разполагат и двете страни.

Ищецът е поискал присъждането на деловодни разноски, като е доказал, че действително е сторил такива, поради което и на основание чл. 78, ал. 1 ГПК, съобразно уважената част от претенциите следва да му се присъди сумата от 144,00 лева, представляващи адвокатско възнаграждение за първоинстанционното производство.

Ответникът не е поискал присъждането на деловодни разноски и не е доказал, че действително е сторил такива, поради което такива не следва да му се присъждат на основание чл. 78, ал. 3 ГПК – съобразно отхвърлената част от исковете.

С оглед правилото на чл. 78, ал. 6 ГПК, ответникът следва да бъде осъден да заплати по сметка на Софийският районен съд, сумата от 160,00 лева, представляващи дължима държавна такса и деловодни разноски за първоинстанционното производство.

Така мотивиран, Софийският районен съд

РЕШИ:

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявените иски от В. М. Г., ЕГН: *****, с адрес: гр. С, ж. к. **срещу** УНИВЕРСИТЕТСКА МНОГОПРОФИЛНА БОЛНИЦА ЗА АКТИВНО ЛЕЧЕНИЕ „СИР ЕАД (с предишна търговска фирма Многопрофилна болница за активно лечение на белодробни болести „СС“ ЕАД), ЕИК:, със седалище и адрес: гр. С, бул., **за признаване за незаконна и отмяна** на уволнението извършено със Заповед № 716/08.11.2021 г. за длъжността „Главна медицинска сестра“ – на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, както и **за възстановяване на длъжността „Главна медицинска сестра“**, която е заемала преди уволнението – на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ.

ОТХВЪРЛЯ предявеният иск от В. М. Г., ЕГН: *****, с адрес: гр. С, ж. к. **срещу** УНИВЕРСИТЕТСКА МНОГОПРОФИЛНА БОЛНИЦА ЗА АКТИВНО ЛЕЧЕНИЕ „СИР ЕАД (с предишна търговска фирма Многопрофилна болница за активно лечение на белодробни болести „СС“ ЕАД), ЕИК:, със седалище и адрес: гр. С, бул., **за присъждане на основание чл. 344, ал. 1, т. 3, във вр. чл. 225, ал. 1, т. 1 КТ, на сумата от 11408,82 лева**, представляващи обезщетение за оставане без работа в следствие на незаконното уволнение за периода от 01.12.2021 г. до 01.06.2022 г.

ОТХВЪРЛЯ предявеният иск от В. М. Г., ЕГН: *****, с адрес: гр. С, ж. к. **срещу** УНИВЕРСИТЕТСКА МНОГОПРОФИЛНА БОЛНИЦА ЗА АКТИВНО ЛЕЧЕНИЕ „СИР ЕАД (с предишна търговска фирма Многопрофилна болница за активно лечение на белодробни болести „СС“ ЕАД), ЕИК:, със седалище и адрес: гр. С, бул., **за присъждане на основание чл. 220, ал. 1 КТ, на сумата от 1901,47 лева**, представляващи обезщетение за неспазен срок за предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение от страна на работодателя.

ОСЪЖДА УНИВЕРСИТЕТСКА МНОГОПРОФИЛНА БОЛНИЦА ЗА АКТИВНО ЛЕЧЕНИЕ „СИР ЕАД (с предишна търговска фирма Многопрофилна болница за активно лечение на белодробни болести „СС“ ЕАД), ЕИК:, със седалище и адрес: гр. С, бул. **да заплати на В. М. Г., ЕГН: *****, с адрес: гр. С, ж. к., на основание чл. 224, ал. 1 КТ, сумата от 362,20 лева**, представляващи обезщетение за четири дни неизползван платен годишен отпуск за 2020 г., като **ОТХВЪРЛЯ** иска **за сумата над 362,20 лева до пълния предявен размер от 452,75 лева** и за още един ден неизползван платен годишен отпуск за 2020 г.

ОСЪЖДА на основание чл. 78, ал. 1 ГПК УНИВЕРСИТЕТСКА МНОГОПРОФИЛНА БОЛНИЦА ЗА АКТИВНО ЛЕЧЕНИЕ „СИР ЕАД (с предишна търговска фирма Многопрофилна болница за активно лечение на белодробни болести „СС“ ЕАД), ЕИК: **да заплати на В. М. Г., ЕГН: *****, сумата от 144,00 лева**, представляващи адвокатско възнаграждение за първоинстанционното производство.

ОСЪЖДА на основание чл. 78, ал. 6 ГПК УНИВЕРСИТЕТСКА

МНОГОПРОФИЛНА БОЛНИЦА ЗА АКТИВНО ЛЕЧЕНИЕ „СИР ЕАД (с предишна търговска фирма Многопрофилна болница за активно лечение на белодробни болести „СС“ ЕАД), ЕИК: да заплати по сметка на СОФИЙСКИЯТ РАЙОНЕН СЪД, сумата от **160,00 лева**, представляващи дължима държавна такса и деловодни разноси за първоинстанционното производство.

РЕШЕНИЕТО може да се обжалва в двуседмичен срок от съобщението до страните пред Софийският градски съд с въззивна жалба.

Препис от решението да се връчи на страните!

РАЙОНЕН СЪДИЯ:

Съдия при Софийски районен съд: _____