

# РЕШЕНИЕ

№ 9764

гр. София, 01.09.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 87 СЪСТАВ**, в публично заседание на двадесет и четвърти август през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: **ЦВЕТЕЛИНА АЛ. КОСТОВА**

при участието на секретаря **ИЛИАНА Б. ВАКРИЛОВА**  
като разгледа докладваното от **ЦВЕТЕЛИНА АЛ. КОСТОВА** Гражданско дело № 20221110111460 по описа за 2022 година

за да се произнесе, взе предвид следното:

**Предявени са искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 от КТ:**

Ищцата М.К. Г. – М. твърди да е била в трудово правоотношение с ответника /фирма/, по силата на което е изпълнявала длъжността „директор“. Твърди, че със Заповед № СОА20-РД15 1108/20.01.2020 г., издадена от ..., ѝ е наложено дисциплинарно наказание „уволнение“, считано от 14.04.2020 г. С влязло в сила Решение № 266325/01.11.2021 г. по в.гр.д. № 12946/2020 г. на СГС, II-A въззивен състав, било потвърдено Решение № 20213384/01.10.2020 г. по гр. д. № 24199/2020 г. на СРС, 61 състав, с което било признато за незаконно това уволнение и ищцата била възстановена на работа. Със Заповед № СОА21-РД15-15743/23.12.2021 г. ... прекратило трудовото правоотношение на заемащата до възстановяването на ищцата длъжността „директор“ В. А. Б., като причина за прекратяването била посочена „в срока на изпитване“. Ищцата сочи, че за периода от 23.12.2021 г. до 04.01.2022 г. е изпълнявала длъжността „директор“ при ответника като след възстановяването ѝ по съдебен ред, вследствие на отмяната на уволнението ѝ като незаконно, на 04.01.2022 г. била повикана в ... където била поканена да подпише Допълнително споразумение № СОА22-РД15-2/04.01.2022 г., като едновременно с това ѝ била връчена и Заповед № СОА22-РД15-75/04.01.2022 г., с която считано от следващия ден се смятала за уволнена отново. Заповедта за прекратяване на трудовото ѝ правоотношение била мотивирана с основание, че е възстановен незаконно уволнен служител, заемал преди това същата длъжност – В. А. Б., въз основа на Заповед № СОА22-РД15-64/04.01.2022 г. След като отправила искания до ... за отмяна на заповедта, с която е уволнена, считано от

05.01.2022 г., ищцата излага, че е получила отказ и била недопусната да се яви на работа при нейното явяване при ответника на 12.01.2022 г. За недопускането бил съставен констативен протокол. Ето защо, ищцата моли съда да признае уволнението за незаконно и да го отмени, както и да я възстанови на заеманата до уволнението длъжност. Претендира разноски.

Ответникът /фирма/ твърди уволнението да е законосъобразно извършено, поради което моли съда да отхвърли предявените искове. Претендира разноски.

**Съдът намира за установено от фактическа и правна страна следното:**

Предявени са при условията на обективно съединение искове за отмяна на уволнението, извършено на основание чл. 328, ал. 1, т. 8 КТ със Заповед № СОА22-РД15-75/04.01.2022 г. и за възстановяване на заеманата до уволнението длъжност „директор“ – чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ.

**По иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ:**

Тежестта на доказване относно спазването на изискванията, заложили в разпоредбата на чл. 328, ал. 1, т. 8 КТ, е за работодателя, който в настоящото производство се явява ответникът /фирма/, а в тежест на ищцата М.К. Г. – М. е да проведе пълно и главно доказване на обстоятелството, че е налице незаконно упражняване от страна на ответника на потестативното право едностранно да прекрати трудовото правоотношение между страните.

Наведени са твърдения от ищцата за злоупотреба с право от страна на ответника на основание чл. 8, ал. 2 от КТ, с оглед на което в нейна тежест е да установи, че работодателят е действал недобросъвестно – с позволени от закона средства, с което е целял единствено уволнението на ищцата.

При така разпределената доказателствена тежест, съдът намира иска за неоснователен.

С Определение № 14568 от дата 08.06.2022 г. СРС, 87 състав, е приел за безспорни и ненуждаещи се от доказване обстоятелствата, че страните са били в трудово правоотношение, безсрочно по своя характер, по силата на което ищцата е заемала длъжността „директор“, и което е прекратено със Заповед № СОА22-РД15-75/04.01.2022 г. на основание чл. 328, ал.1, т. 8 КТ.

От представения по делото, като писмено доказателство, Трудов договор № СОА20-РД15-5758/23.04.2020 г., сключен между В. А. Б. и ..., се установява, че на основание чл. 68, ал. 1, т. 4 и във връзка с чл. 70, ал. 1 КТ първата е назначена на длъжност „директор“ при ответника, на срочен трудов договор, за времето докато длъжността бъде заета въз основа на конкурс, със срок на изпитване в полза на работодателя 6 месеца от датата на заемане на длъжността, като срокът на предизвестие за прекратяване при безсрочен трудов договор е 30 календарни дни в полза и на двете страни.

Със Заповед № СОА21-РД15-15743/23.12.2021 г. на ... на основание чл. 71, ал. 1 от КТ /с изтичане на изпитателния срок/ е прекратено трудовото правоотношение на В. А. Б., като заповедта е връчена на същия ден от издаването ѝ.

Въз основа на заявление, подадено от В. А. Б. до ... с вх. № СОА21-ГР94-

6617/29.12.2021 г., както и от представения по делото Доклад от секретаря на ... с вх. № СОА22-ВК66-3/04.01.2022 г., се установява, че уволнителната заповед е незаконосъобразна и като такава следва да бъде отменена, а В. А. Б. да бъде възстановена на работа.

Със Заповед № СОА22-РД15-63/04.01.2022 г. на ... на основание чл. 344, ал. 2 от КТ, както и на основание описаните по-горе заявление и доклад, уволнителната заповед, с която е прекратено трудовото правоотношение на В. А. Б., е отменена и същата е възстановена на работа на длъжност „директор“ при ответника на основание чл. 345, ал. 1 КТ, считано от деня следващ датата на връчване на заповедта. Заповедта е връчена лично на В. А. Б. на 04.01.2022 г.

На първо място, съдът намира, че Заповед № СОА22-РД15-75/04.01.2022 г. на ... за уволнение на ищцата е в достатъчна степен мотивирана от обективна и субективна страна – описани са видът на нарушението и в какво конкретно се изразява, датата и начинът на извършването му.

Спорен е въпросът относно обстоятелството има ли основание за извършеното уволнение на ищцата.

За отговор на този въпрос, съдът съобрази следното:

Разпоредбата на чл. 328, ал. 1, т. 8 гласи, че работодателят може да прекрати трудовия договор, като отправи писмено предизвестие до работника или служителя в сроковете по чл. 326, ал. 2 в случая когато заеманата от работника или служителя длъжност трябва да бъде освободена за възстановяване на незаконно уволнен работник или служител, заемал преди това същата длъжност. От внимателния прочит на чл. 326, ал. 2 се установява, че работодателят може да прекрати трудовия договор при възстановяване на незаконно уволнен служител, като сроковете, в които може да бъде извършено това са съответни на тези, приложими когато прекратяването на трудовото правоотношение се инициира от работник или служител. Следователно и аналогично, работодателят може да прекрати трудовия договор с В. А. Б. като отправи писмено предизвестие до нея, като в настоящия случай следва да се приложи срокът на предизвестие при безсрочен трудов договор, а именно 30 календарни дни, след което да възстанови незаконно уволнения служител – ищцата в настоящото производство. Видно от датата на сключения между тези страни трудов договор и датата на прекратяването му се установява, че правоотношението е с изтекъл срок на изпитване от 6 месеца, поради което валидно се е преобразувало в безсрочно. Тоест, изключено е приложението на разпоредбата на чл. 71, ал. 1 КТ, която урежда прекратяване на договора без предизвестие в срока на изпитване, което е сторено със Заповед № СОА21-РД15-15743/23.12.2021 г. на ... без основание.

С оглед на това, основателни са доводите на ... и предприетите от нея действия по възстановяването на В. А. Б. на длъжността „директор“ при ответника.

По отношение на наведените от ищцата твърдения за злоупотреба с право от страна на ответника съдът намира следното:

Злоупотребата с право е противоправна, тя е налице, когато правото се упражнява

недобросъвестно – за да бъдат увредени права и законни интереси на други (чл. 57, ал. 2 от Конституцията), но също и в противоречие с интересите на обществото. Отговорността за вреди от злоупотреба с право по правното си естество е деликтна и противоправността се изразява в недобросъвестно упражняване на законно признато право, като доказването на недобросъвестността е в тежест на пострадалия. Съгласно чл. 8, ал. 2 КТ се презюмира, че работодателят е действал добросъвестно при извършеното уволнение, така че оборването на презумпцията е изцяло в тежест на работника или служителя – в този смисъл и р. № 232/13.06.2011 г. по гр. д. № 781/2010 г., ВКС, IV г.о. В настоящия случай това не се установи от ищцата, с оглед констатираното от съда, че валидно са предприети действията по възстановяване на В. А. Б. на длъжността „директор“ при ответника. Правно обосновано е това възстановяване, с оглед уредените от закона срокове, в които следва Б. да бъде освободена за да се заеме длъжността от съдебно признатия за незаконно уволнен служител, който в настоящия случай е ищцата М.К. Г. – М.. Не се проведе пълно и главно доказване на злоупотреба с право от страна на ответника, с оглед на което и съдът не достигна до такъв логичен извод.

По делото бяха изслушани свидетелски показания на свидетелката Л.-Г. и свидетелката Н., от които се установяват качествата на ищцата при изпълнението ѝ на функциите, свързани с длъжността „директор“ при ответника. Доколкото съдът достигна до извод за неоснователност на предявения иск за признаване на уволнението за незаконно, обосновавайки този извод със законоустановената процедура по прилагане на преклузивни срокове при уволнение на работник или служител, то настоящият съдебен състав счита, че не следва да обсъжда изслушаните гласни доказателства.

С оглед на изложеното, искът за отмяната на заповедта, с която е прекратено на основание чл. 328, ал. 1, т. 8 от КТ трудовото правоотношение с ищцата следва да бъде отхвърлен.

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

Основателността на иска предполага незаконност на уволнението. Съдът не достигна до такъв фактически и правен извод, поради което искът за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност следва да бъде отхвърлен.

#### **По разноските:**

По аргумент от разпоредбата на чл. 78, ал. 6 ГПК разноските за държавна такса следва да останат за сметка на съда.

Предвид изхода на делото и на основание чл. 78, ал. 3 от ГПК ответникът има право на разноски в размер на **сумата от 650 лв.**, представляваща заплатено адвокатско възнаграждение в настоящото производство, но доколкото по делото не са представени доказателства такива действително да са извършени, то не следва да му бъдат присъждани.

Ищцата няма право на разноски.

Така мотивиран, съдът

## **РЕШИ:**

**ОТХВЪРЛЯ** предявените от М.К. Г. - М., ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес ....., против /фирма/, БУЛСТАТ ..., иски с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ - за признаване на уволнението, извършено със Заповед № СОА22-РД15-75/04.01.2022 г. на ..., за незаконно и неговата отмяна, и с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ - за възстановяване на заеманата до уволнението длъжност „директор“ при ответника, като неоснователни.

**Решението може да бъде обжалвано с въззивна жалба пред Софийски градски съд в двуседмичен срок, считано от 07.09.2022 г.**

Преписи от решението да се връчат на страните.

**Съдия при Софийски районен съд:** \_\_\_\_\_