

РЕШЕНИЕ

№ 180

гр. Ямбол, 27.04.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ЯМБОЛ в публично заседание на деветнадесети април през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Марина Хр. Христова Иванова

при участието на секретаря Т. С. К.
като разгледа докладваното от Марина Хр. Христова Иванова Гражданско дело № 20212330103889 по описа за 2021 година

Производството по делото е образувано по искова молба на ПЛ. Д. С. против „ДГ „***“- гр. Я., с която са предявени иски с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1-3 от КТ за признаване уволнението на ищцата извършено със заповед от 22.11.2021 год. за незаконно, възстановяването ѝ на заеманата длъжност, присъждане на обезщетение за времето, през което е останал без работа в размер общо 6179, 70 лв., за периода 23.11.2021 год. – 23.05.2022 год./според молба – уточнение от 14.02.2022 год./

В молбата се излага, че ищцата е работила по ТПО при ответника на длъжност „***“. Със заповед от 22.11.2021 год. трудовият ѝ договор бил прекратен на осн. чл. 325, ал. 1, т. 5 от КТ въпреки, че отказала да подпише, т.к. изложената причина за издаване на заповедта не отговаряла на истината и реално не съществувал титуляр, който да се е завърнал на работа, за което излага подробни съображения, които според нея водят до незаконосъобразност на уволнението ѝ. Моли за уважаване на претенциите.

В депозирания отговор ответникът посочва, че страните действително са били в ТПО, както и че същото е било прекратено на соченото основание от работодателя. Оспорва изцяло останалите изложени в исковата молба факти и обстоятелства. Излага собствени съображения, поради които счита уволнението за законосъобразно. Ето защо моли за отхвърляне на предявените иски като неоснователни.

В с.з. исковата молба се поддържа от ищцата и процесуалния ѝ представител.

Ответника оспорва иска, чрез процесуален представител.

След преценка на събраните по делото доказателства, съдът приема за установено следното от **фактическа страна**:

Безспорно между страните и видно от представените писмени доказателства е, че са били в трудово правоотношение по силата на трудов договор от 04.08.2021 год.,

като ищцата е изпълнявал длъжността – „****“. В договора е вписано, че е сключен на осн. чл. 68, ал. 1, т. 3 от КТ, включително е посочено „за заместване на отсъстващ“. ТПО между страните е прекратено с приложената заповед *** от 22.11.2021 год. на осн. чл. 325, т. 5 от КТ, като причина е вписано – „сър завръщане на замествания на работа“.

Ищцата е представила още копие от трудова книжка, както и копие от регистрационна карта, видно от която същата е регистрирана като безработно лице на 21.12.2021 год., включително е безработно лице към 24.02.2022 год.

Приети са и копия от платежни фишове.

На 06.12.2021 год. ищцата е подала жалба до Директора на ГИТ – гр. С. във връзка с прекратяване на трудово си правоотношение.

Към отговора на исковата молба ответникът е приложил – копие от ДС от 18.06.2020 год. с Я. И. К. – ***, копие от заявление от последната до директора на ДГ за ползване на платен годишен отпуск за отглеждане на дете до 2 – годишна възраст, заявление за ползване на платен годишен отпуск, заявление за ползване на отпуск по чл. 160, ал. 1 КТ за период от 250 дни, заявление от 22.11.2021 год. от К. за прекратяване на разрешения и неплатен отпуск, считано от 23.11.2021 год., Заповед №***/22.11.2021 год. на Директора на ДГ, с която на К. е разрешено да прекъсне ползвания отпуск, всички тези документи, наоходящи се в оригинал в приетото по делото в цялост ЛТД на *** ** Я. К.. В същото се намира и заявление от 29.11.2021 год., с което Я. И. К. е заявила желанието си да ползва остатъка от неплатения си отпуск по чл. 160 КТ, считано от 01.12.2021 г. до 05.10.2022 год.

По делото, по искане на страните е назначено и прието заключение на СИЕ, вешото лице по която след като е извършило необходимите справки е дало заключение, че съгласно поименно щатно разписание на работодателя, към датата на назначаване на ищцата и към датата на връщане на работа на Я. К. в ДГ не е бил налице свободен щат за същата длъжност, на който да би могла да бъде назначена, респ. да продължи да работи. Такъв не бил налице и към датата на исковата молба, и към датата на изготвяне на заключението. От ЛТД на Я. К. се установявало, че ТПО с ДГ „****“ не е прекратено и щатната длъжност „****“ се пази за нея. Изчислен е и размера на обезщетението по чл. 225, ал. 1 КТ.

При така установената фактическа обстановка, съдът прави следните **правни изводи**:

Предявеният са обективно съединени иски с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 от КТ.

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

В производството по иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за отмяна на незаконно уволнение, работодателят носи тежестта за установяване наличието на всички предпоставки за извършеното едностранно извънсъдебно прекратяване на трудовото правоотношение.

В решение № 155/20.04.2015 г. на ВКС по гр. д. № 6897/2014 г., IV г. о. и др. е предвидено, че ищецът по иска за признаване на уволнение за незаконно по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ трябва да посочи всички факти, които опорочават, отлагат или погасяват оспорваното потестативно право на работодателя, а ответникът - всички факти, които поражда това право или имат значение за надлежното му упражняване. Съдът не може да основе решението си по иск за признаване на уволнението за незаконно по чл.

344, ал. 1, т. 1 КТ на факти, които опорочават, отлагат или погасяват оспорваното потестативно право, но не са посочени от ищеца в исковата молба.

Ето защо и в процесния случай според твърденията на ищцата в исковата молба уволнението е незаконно поради липсата на еднозначно обозначавање на титуляр на длъжността, който се замества, както и че липсва титуляр, който реално да се е завърнал на работа.

Според практиката на ВКС, така Решение № 22 от 02.02.2018 г. по гр.д. № 636/2017 г., IV г.о. - Съгласно чл. 66, ал. 1, т. 4 КТ времетраенето на трудовия договор е съществен елемент от съдържанието му, поради което следва да е изрично определено. 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 наименованията на длъжността и характера на работата за изпълняваната длъжност на замествания, но и кой е заместваният титуляр на длъжността. В този смисъл и решение № 80 от 03.03.2012 г. по гр. д. № 640/2011 г. III г.о. ВКС и решение № 282 от 08.01.2016 г. по гр. д. № 1906/2015 г. III г.о. ВКС. 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, а заместващият да има яснота до кой момент ще съществува трудовото му правоотношение.

Както беше посочено по-горе установи се от доказателствата по делото, че трудовият договор с ищцата е сключен според записаното в него, на осн. чл. 68, ал. 1, т. 3 КТ, като в същия единствено е посочено – „за заместване на отсъстващ“. Отсъстващия титуляр не е идентифициран по никакъв начин, чрез посочване на имена, ЕГН, други данни, които да водят до някаква яснота за заместващия, а и за съда конкретно кое е това лице. Действително в процеса работодателят твърди, че заместваният работник е Я. И. К. Дори и посоченото обстоятелство да отговаря на обективната действителност и между страните да е съществувала такава уговорка/обстоятелство което се оспорва изрично от ищцата/, каквито и неформални уговорки да са постигнати във връзка с отсъствието на конкретен работник и изпълнението на неговата работа, те не са от значение за признаците на съгласието по смисъла на чл. 68 ал. 1 т. 3 КТ, ако това съгласие не е обективизирано по отношение на съществените елементи на този вид срочен трудов договор.

Отново според тезата на работодателя – ответник освен, че ищцата е знаела кой точно е титулярът, който замества, при работодателя не е имало свободна щатна бройка за длъжността „***“, такава липсва и към момента според приетата СИЕ, на която ищцата да бъде назначена, респ. преназначена. Посоченото обстоятелство се явява ирелевантно, т.к. при липсата на ясно посочване на заместващ титуляр в трудовия договор, уволнението по чл. 325 ал. 1 т. 5 КТ въз основа на него е незаконосъобразно.

Следва да се посочи, че според константната съдебна практика на ВКС срочният трудов договор се прекратява със завръщане на титуляра - прекратителното основание по чл. 325, ал. 1, т. 5 КТ изисква заместваният титуляр да се е завърнал реално на работа и да е започнал да изпълнява трудовите си задължения, като не е достатъчно да е демонстрирано само намерение за това или формално да е направено такова волеизявление. Трудовият договор по заместване може да съществува докато съществува заместване, тоест той е негова функция. При преценка на законността на уволнение по чл. 325, ал. 1, т. 5 от КТ, предмет на съдебна проверка са фактите на възникване на трудовото правоотношение при условията на [чл. 68, т. 3 КТ](#) и на

завръщане на работа на замествания работник.

В случая не се установява и заместваният работник, който според работодателя е *** ** Я. К. действително се е завърнал на работа , т.е. реално е започнал да изпълнява типичните за длъжността трудови задължения. Според приетата СИЕ, Я. К. е подала заявление за прекъсване на разрешения ѝ неплатен отпуск, считано от 23.11.2021 год., което е уважено, като е издадена съответната заповед. С последващо заявление от 29.11.2021 год. е заявила желанието си да ползва неизползвания остатък от отпуска, което е уважено от работодателя, със заповед , считано от 01.12.2021 год. Към датата на изготвяне на заключението Я. К. отново се замества, вече от друго лице, според действащото щатно разписание.

Изложеното по-горе води до извод за незаконност на уволнението, поради което така предявеният иск се явява основателен.

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

Предвид уважаване на иска за отмяна на уволнението като незаконно основателен и доказан се явява и искът за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „***“. Според горесцитираната практика / решение №282 от 08.01.2016 г. по гр. д. № 1906/2015 г. III г.о. /успешното провеждане на иска не зависи от действащото щатно разписание при работодателя.

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

С уточнителни молби ищцата е конкретизирала, че претенцията ѝ е в размер на 6179, 70 лв. и за 6 – месечен срок, т.е. за периода 23.11.2021 – 23.05.2022 год.

С отмяната на уволнението като незаконно е налице първата предпоставка за успешното провеждане на обусловения от него акцесорен иск по чл. 344, ал. 1, т. 3 от КТ, във вр. с чл.225,ал.1 КТ. Другата предпоставка е уволнението да е останал без работа поради това уволнение. На незаконно уволнения служител или работник работодателят дължи обезщетение за времето, през което е останал без работа поради това уволнение, но за не повече от 6 месеца. Брутното трудово възнаграждение, критерий за определяне на обезщетението по чл. 225,ал.1 КТ е последното получено от работника или служителя месечно брутно трудово възнаграждение. В случая последното получено трудово възнаграждение за ищцата е установено с приетата СИЕ и то е в размер на 1103, 13 лв. С оглед представените и неоспорени от ответника – копие от регистрационна карта в Дирекция "Бюро по труда" — Я., копие от трудова книжка на ищцата, съдът приема, че същата е останала без работа предвид уволнението от 23.11.2021 год. до датата на приключване на съдебното дирене пред настоящата инстанция – 19.04.2022 год. Размерът на обезщетението според експертизата е 5405, 34 лв., до който размер искът е основателен. В останалата си част искът като преждевременно заведен следва да бъде отхвърлен. Основателна е и претенцията за законна лихва върху обезщетението от образуване на делото до окончателното изплащане.

По разноските:

Предвид уважаване на исковете ответникът следва да бъде осъден да заплати на ищцата сторените разноски. По отношение на тези разноски ответникът е направил възражение за прекомерност по [чл. 78, ал. 5 от ГПК](#) без да излага конкретни доводи във връзка с него. В случая, съгласно разпоредбата на чл.7,ал.1,т.1 от Наредба № 1/2004 год. за процесуално представителство, защита и съдействие по дела за отмяна на уволнение и възстановяване на работа възнаграждението е не по-малко от размера на минималната месечна работна заплата за страната към момента на сключване на

договора за правна помощ. Съответно, според разпоредбата на чл. 7, ал. 1, т. 3 от същата Наредба по искове с интерес от 5 000 до 10 000 лв. минималното адвокатско възнаграждение е 580 лв. плюс 5 % за горницата над 5 000 лв. Като взе предвид момента на сключване на договора за правна помощ, както и уважената част от иска за обезщетение, съдът приема, че възнаграждението по исковете по [чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 от КТ](#) възлиза на сумата от 650 лв., а възнаграждението за иска по [чл. 344, ал. 1, т. 3](#) вр.с [чл. 225, ал. 1 от КТ](#) възлиза на сумата от 600 лв. С оглед на изложеното договорения и изплатен от ищцата размер на адвокатското възнаграждение не се явява явява прекомерен, т.к. е под законоустановения минимум.

Разноски за адвокатско възнаграждение в полза на ответника не се присъждат, т.к. до приключване на съдебното дирене пред настоящата инстанция не са представени доказателства за реалното заплащане на уговорения в представения договор за правна защита и съдействие адвокатски хонорара в размер на 300 лв.

На осн. чл. 78, ал. 6 от ГПК, ответникът следва да бъде осъден да заплати по сметка на ЯРС, държавна такса по уважените искове в размер на 276, 21 лв. /по 30 лв. за двата неоченьяеми иска и 216, 21 лв. по осъдителния иск/, както и разноски, сторени от бюджета на съда за вещо лице, в размер на 50 лв.

Водим от гореизложеното, ЯРС

РЕШИ:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО уволнението и ОТМЕНЯ заповед № ***/22.11.2021 год., с която е прекратено трудовото правоотношение на ПЛ Д. С., ЕГН *****, на основание чл. 325, т. 5 КТ като НЕЗАКОНОСЪОБРАЗНА, на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ.

ВЪЗСТАНОВЯВА НА РАБОТА, на длъжността " ***" П. Д. С., ЕГН *****, на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ.

ОСЪЖДА на осн. чл. 225, ал. 1 КТ ДГ"****"- гр. Я., ул. *** да заплати на ПЛ. Д. С., ЕГН ***** обезщетение за оставане без работа за периода 23.11.2021 – 19.04.2022 год. в размер на 5 405, 34 лв., като претенцията за разликата над тази сума до пълния предявен размер от 6179,70 лв. и за периода от 19.04.2022 го 23.05.2022 год. – ОТХВЪРЛЯ.

ОСЪЖДА ДГ"****"- гр. Я., ул. *** да заплати на ПЛ. Д. С., ЕГН ***** сумата от 1 100 лв. - разноски за настоящата инстанция

ОСЪЖДА ДГ"****"- гр. Я., ул. *** да заплати по сметка на ЯРС сумата от 276,21 лв. – държавна такса и 50 лв. – разноски за вещо лице, сторени от бюджета на съда.

Решението подлежи на въззивно обжалване пред ЯОС в двуседмичен срок от обявената в о.с.з. дата на постановяването му.

Съдия при Районен съд – Ямбол: _____