

РЕШЕНИЕ

№ 6195

гр. София, 05.04.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 74 СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и осми февруари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: **МАРИЯ Т. ДОЛАПЧИЕВА**

при участието на секретаря **ЦВЕТЕЛИНА ИВ. ЯНАКИЕВА**
като разгледа докладваното от **МАРИЯ Т. ДОЛАПЧИЕВА** Гражданско дело
№ 20221110143412 по описа за 2022 година

и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството по делото е образувано по искова молба на С. Б. П. срещу К, с която са предявени иски с правно основание чл. 74, ал. 4 КТ за прогласяване на недействителността на клаузата за срок за изпитване в полза на ответника в сключения между страните Трудов договор № 07656/13.06.2022 г. поради заобикаляне на закона, с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за признаване за незаконно и отмяна на уволнението на ищеца, извършено със Заповед № 07800/18.07.2022 г. и с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ, вр. чл. 225, ал. 1 КТ за заплащане на сумата в размер на **53 342,94 лева**, представляваща обезщетение за оставане без работа поради незаконното уволнение за периода от 19.07.2022 г. до 19.01.2023 г., ведно със законната лихва от подаване на исковата молба – 10.08.2022 г., до окончателното изплащане на сумата.

Ищецът твърди, че се намирал в трудово правоотношение с ответника въз основа на трудов договор от 13.06.2022 г., в сила от 14.07.2022 г., по силата на който заемал длъжността „Заместник директор маркетинг“ с основно месечно трудово възнаграждение в размер на 7690,74 лева. Поддържа, че със заповед от 18.07.2022 г., трудовото му правоотношение било прекратено на основание чл. 71, ал. 1 КТ. Твърди, че клаузата за срок за изпитване по чл. 74, ал. 1 КТ е недействителна, тъй като годността му за изпълнение на възложената работа била проверена от ответника в периода преди подписване на трудовия договор – по време, когато са водени преговори между страните за сключването на същия, а именно в периода от 13.04.2022 г. до 13.06.2022 г. Посочва, че преследваната с клаузата крайна цел е непозволена - да се прекрати трудовото правоотношение с него по облекчения за работодателя ред по чл. 71, ал. 1 КТ по причини, които не са свързани с изпълнението на работата му. Посочва още, че ответникът го възпрепятствал да престира труд в периода от 14.07.2022 г. до 17.07.2022 г., поради което и не е извършил проверка относно годността на ищеца за изпълнение на възложената му работа. По така изложените доводи счита уволнението си за незаконно и предявява разглежданите иски.

В срока по чл. 131 ГПК е постъпил отговор на исковата молба от ответника, с който оспорва предявените иски. Излага съображения за неоснователност на твърдението на ищеца, че клаузата за срок за изпитва е недействителна, като твърди, че поставянето на задачи за проверка на професионалните качества на кандидатите е част от процедурата по

подбор на служители, но не се обхваща от проверката на годността на служителя за изпълнение на работата по смисъла на чл. 70 КТ. Оспорва твърденията на ищеца да не е бил допуснат до работа, като поддържа, че са спазени изискванията на чл. 71, ал. 1 КТ за прекратяване на трудовото правоотношение на соченото основание. Отделно от това излага съображения за неоснователност на претенцията за заплащане на обезщетение за оставане без работа поради уволнението. Моли за отхвърляне на исквете.

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:

Между страните не се спори, поради което и с доклада по делото са отделени за безспорни и ненуждаещи се от доказване обстоятелствата, че между тях е съществувало трудово правоотношение въз основа на Трудов договор № 07656/13.06.2022 г., в сила от 14.07.2022 г., по силата на който ищецът е заемал длъжността „Заместник директор маркетинг“ с основно месечно трудово възнаграждение в размер на 7690,74 лева и в който е била уговорена клауза за шестмесечен срок за изпитване в полза на работодателя, както и че трудовото правоотношение е било прекратено със Заповед № 07800/18.07.2022 г. на основание чл. 71, ал. 1 КТ в срока за изпитване. Ето защо и на основание чл. 153 ГПК съдът приема осъществяването им за доказано.

Съгласно т. 2.2. от трудовия договор същият е сключен със срок за изпитване от 6 месеца, уговорен в полза на работодателя. В т. 13.1. страните са уговорили, че до изтичането на изпитателния срок на договора работодателят може да прекрати договора по всяко време без предизвестие и без да сочи причини за прекратяването му.

На следващо място между страните не се спори, а и от събраните гласни доказателства чрез разпита на свидетеля Н. Т., които съдът намира за добросъвестно дадени, се установява, че преди сключването на трудовия договор, между ищеца и представители на ответното дружество са провеждани срещи – интервюта. Установява се, че за длъжността заемана от ищеца въз основа на процесния трудов договор е имало няколко кандидата, сред които и ищецът. Така свидетелят посочва, че предстояло да освободи заеманата от нея длъжност, поради което предложила на ищеца да кандидатства за длъжността и се свързала и с още няколко лица, като заявява, че всички били подходящи за длъжността. Съгласно изложеното от свидетеля процесът на подбор е включвал поставяне на няколко задачи и провеждане на интервю, в което са участвали маркетинговият директор на дружеството и директорът на отдел „Човешки ресурси“.

Между страните не се спори и че в първия работен ден ищецът се е явил на работа и му е поставена задача, за което обстоятелство освен, че сочат и останалите събрани по делото гласни доказателства, но е и обявено за безспорно и ненуждаещо се от доказване с доклада по делото, допълнен в първото по делото открито съдебно заседание.

Основните спорни по делото въпроси са свързани с действителността на уговорената в трудовия договор клауза за срок за изпитване в полза на работодателя, респ. за законосъобразността на прекратяването на процесния трудов договор на основание чл. 71 КТ. По тези въпроси съдът намира следното:

Съгласно разпоредбата на чл. 70, ал. 1 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.

Договорът със срок за изпитване по чл. 70, ал. 1 КТ се сключва с цел да се провери годността на работника да изпълнява възложената му работа, както и с цел работникът да провери дали работата е подходяща за него; в срока на изпитване работодателят извършва преценка за годността на служителя да изпълнява възложената му работа, която преценка не подлежи на съдебен контрол, а до изтичане на срока за изпитване разполага с правото да прекрати трудовия договор без предизвестие при условията на чл. 71, ал. 1 КТ във всеки момент от изпълнението му. Отрицателната преценка за изпитването от страната, в чиято полза то е уговорено, е окончателна и не подлежи на проверка за законосъобразност от страна на съда, защото произтича от свободата на договаряне между страните, съгласили се да сключат този вид трудов договор. За да възникне валидно уговорката за изпитване, в съдържанието на трудовия договор, освен задължителните реквизити по чл. 66, ал. 1 КТ,

следва по ясен и недвусмислен начин, да е посочено, че трудовото правоотношение е със срок за изпитване - да се отрази, че договорът се сключва при условията на чл. 70, ал. 1 КТ или да се възпроизведе текстово основното съдържание на текста (в този смисъл Решение № 215/17.07.2012 г. по гр. д. № 722/2011 г., IV ГО, ВКС, Решение № 11/24.01.2012 г. по гр. д. № 1873/2010 г. на IV ГО). Независимо в чия полза е уговорен срокът за изпитване, за да се прекрати действието на трудовия договор е достатъчно писменото изявление на страната, в чиято полза е уговорен срокът, да достигне до насрещната страна, без да се излагат причините, мотивирали страната да прекрати договора (така и Решение № 11/24.01.2012 г. по гр. д. № 1783/2010 г., IV ГО, ВКС). Съгласно императивната норма на чл. 70, ал. 5 от КТ срокът за изпитване предшества окончателното приемане на работа, като за една и съща работа договор със срок за изпитване може да се сключи само веднъж и то при първоначалното приемане на работа.

Съгласно чл. 74, ал. 1 и 4 КТ трудов договор или само отделна клауза от него са недействителни, когато противоречат на закона или на колективен трудов договор или ги заобикалят, а заобикаляне на закона е налице, когато забранена от закона цел се постига с позволени средства, когато макар и от външна страна правната форма да е спазена, целта е чрез нея да се постигне един непозволен или забранен от закона резултат. Следователно клаузата със срок за изпитване, включена в трудов договор при формално спазени изисквания на чл. 70 КТ - трудовият договор да е първи между страните за определена длъжност, е недействителна поради заобикаляне на закона, когато с нея се цели не проверка на годността на работника за изпълняваната работа, а прекратяване на договора с конкретен работник по облекчения за работодателя ред на чл. 71, ал. 1 КТ, по причини, които не са свързани с изпълняваната работа (в този смисъл Решение № 26/28.02.2018 г. по гр. д. № 2545/2017 г., III ГО, ВКС). Най-често такива са случаите, когато с работник или служител се сключва повторно договор със същия работодател със срок за изпитване, респ. когато се променя заеманата от работника или служителя длъжност, но той продължава да изпълнява същите трудови функции.

В разглеждания случай обаче при съвкупната преценка на събраните по делото писмени и гласни доказателства не се установява при дължимото от ищеца пълно и главно доказване твърдяната от него недействителност на клаузата за изпитване. Провежданите преди сключване на трудовия договор интервюта и събеседвания между страните, включително поставянето на задачи на ищеца, не обуславят извод за извършена надлежна проверка на годността на ищеца да изпълнява възложената му работа в смисъла заложен в разпоредбата на чл. 70 КТ. Така от събраните по делото гласни доказателства чрез разпита на свидетеля Н. Т. се установява, че за процесната длъжност е имало няколко кандидата, сред които и ищецът. Установява се, че всички етапи на събеседвания, интервюта и поставяне на задачи са свързани с провеждане на подбор между кандидатите и избиране на подходящия според работодателя за заемане на длъжността. Следва обаче да бъде направено разграничение между подбор на кадри за заемане на определена длъжност и извършването на т.нар. предварителна проверка дали трудовият договор с ищеца ще удовлетвори интересите, които в случая работодателят е вложил в него, какъвто е смисълът на разпоредбата на чл. 70, ал. 1 КТ. Не се установява по делото такава проверка да е извършена, респ. работодателят да е имал преки впечатления от ищеца в работната среда на дружеството за достатъчен период от време, за да се приеме, че годността на ищеца за изпълняване на възложената работа е проверена преди сключване на процесния договор. Ето защо и не се установява при съвкупната преценка на събраните по делото доказателства към датата на сключване на трудовия договор – 13.06.2022 г., с процесната клауза работодателят да е имал за цел да заобиколи закона, което да налага извод за недействителността на същата.

Предвид изложеното предявеният иск за прогласяване на недействителността на клаузата за срок за изпитване в полза на ответника в сключения между страните Трудов договор № 07656/13.06.2022 г. се явява неоснователен и следва да бъде отхвърлен.

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

Доколкото по делото се установява, че процесният договор е прекратен на основание чл. 71 КТ въз основа на валидна клауза за срок за изпитване, в предвидения срок, се налага извод и за неоснователност на предявения иск за признаване за незаконно и отмяна на

уволнението на ищеца, извършено с процесната Заповед № 07800/18.07.2022 г. Причините за прекратяването на договора не подлежат на изследване и съдебен контрол, поради което и всички наведени в тази връзка твърдения на ищеца не следва да бъдат обсъждани. Както бе посочено, независимо в чия полза е уговорен срокът за изпитване, за да се прекрати действието на трудовия договор е достатъчно писменото изявление на страната, в чиято полза е уговорен срокът, да достигне до насрещната страна, без да се излагат причините, мотивирали страната да прекрати договора (в този смисъл Решение № 11/24.01.2012 г. по гр. д. № 1783/2010 г., IV ГО, ВКС, Решение № 215/17.07.2012 г. по гр. д. № 722/2011 г., IV ГО, ВКС, Решение № 108/25.03.2014 г. по гр. д. № 4838/2013 г., IV ГО, ВКС и др.). В разглеждания случай тези предпоставки са налице. При това положение предявеният иск по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за признаване за незаконно уволнението на ищеца и неговата отмяна се явява неоснователен и следва да бъде отхвърлен.

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

Основателността на иска предполага незаконност на уволнението, а доколкото съдът не достигна до такъв фактически и правен извод, то искът за заплащане на обезщетение за оставане без работа е неоснователен и също следва да бъде отхвърлен.

По разноските:

При този изход на спора на основание чл. 78, ал. 3 КТ право на разноски има ответникът, който претендира такива за юрисконсултско възнаграждение. Съгласно чл. 78, ал. 8 ГПК в полза на юридически лица или еднолични търговци се присъжда и възнаграждение в размер, определен от съда, ако те са били защитавани от юрисконсулт. Размерът на присъденото възнаграждение не може да надхвърля максималния размер за съответния вид дело, определен по реда на чл. 37 от Закона за правната помощ. Съдът, като взе предвид конкретните обстоятелства в случая и липсата на особена фактическа и правна сложност на делото, намира, че дължимото се в полза на ответника юрисконсултско възнаграждение следва да бъде определено на сумата в размер на 100 лева.

Воден от горното, СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявените от С. Б. П., с ЕГН ***** и адрес с. Бистрица, ул. „Младен Ангелов“ № 32, срещу к, с ЕИК , и седалище и адрес на управление гр. София, бул. „Витоша“ № 146 /сграда А/, Бизнес център „България“, искове с правно основание чл. 74, ал. 4 КТ за прогласяване на недействителността на клаузата за срок за изпитване в полза на ответника в сключения между страните Трудов договор № 07656/13.06.2022 г. поради заобикаляне на закона, с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за признаване за незаконно и отмяна на уволнението на ищеца, извършено със Заповед № 07800/18.07.2022 г., както и с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ, вр. чл. 225, ал. 1 КТ за заплащане на сумата в размер на **53 342,94 лева**, представляваща обезщетение за оставане без работа поради незаконното уволнение за периода от 19.07.2022 г. до 19.01.2023 г., ведно със законната лихва от 10.08.2022 г. до окончателното изплащане на сумата.

ОСЪЖДА С. Б. П., с ЕГН ***** и адрес с. Бистрица, ул. „Младен Ангелов“ № 32, да заплати на к, с ЕИК , и седалище и адрес на управление гр. София, бул. „Витоша“ № 146 /сграда А/, Бизнес център „България“, на основание чл. 78, ал. 3, вр. ал. 8 ГПК сумата в размер на **100 лева** – разноски по делото.

Решението може да бъде обжалвано пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от връчването му на страните.

Съдия при Софийски районен съд: _____