

РЕШЕНИЕ

№ 228

гр. Варна, 06.03.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – ВАРНА, СЪСТАВ ГО, в публично заседание на двадесет и шести февруари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Константин Д. Иванов

Членове: Мая Недкова
мл.с. Станислав М. Ангелов

при участието на секретаря Марияна Ив. Иванова
като разгледа докладваното от мл.с. Станислав М. Ангелов Въззивно гражданско дело № 20243100500119 по описа за 2024 година

за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на Глава Двадесета от ГПК.

Образувано е по въззивна жалба входящ № 39352/26.05.2023г. по описа на РС-Варна, подадена от Е. Н. П., чрез процесуалния му представител адв. А. Х. от АК-Варна, срещу Решение № 1401/27.04.2023 г., поправено с Решение на 05.12.2023 г. /неправилно посочено от РС-Варна, като Определение № 14400/05.12.2023 г./, постановено по гр. д. № 11296/2022 г. по описа на РС-Варна, 43-ти с-в, с което Районен съд – Варна е: отхвърлил предявения от Е. Н. П., против „С.В.Е.“ ООД, ЕИК *****, със седалище и адрес на управление в гр. София, район „П. - Г“, бул. „В.В.“ №39, ет.8, иск с правно основание чл. 344. ал. 1, т. 1 от КТ, за признаване на уволнението му, извършено със заповед № 260/29.06.2022 г. на управителя на „С.В.Е.“ ООД, ЕИК *****, за незаконно и неговата отмяна, както и е отхвърлил предявения от Е. Н. П., против „С.В.Е.“ ООД, иск с правно основание чл. 220, ал. 1 от КТ, за осъждане на ответника да заплати на ищеца сумата от 1559,39 лева, представляваща обезщетение за неспазен срок на 30-дневно предизвестие, за прекратяване на сключения между страните трудов договор №172/17.12.2021 г., ведно със законната лихва, считано от датата на подаване на исковата молба в съда – 19.08.2022 г. до окончателното плащане.

Въззивникът–Е. Н. П. счита обжалваното първоинстанционно решение за необосновано и неправилно, поради нарушение на материалния и процесуалния закон, постановено при съществено нарушение на съдопроизводствените правила и при несъобразяване с всички приети по делото доказателства. Твърди, че на основание чл. 335, ал. 2, т.3 от КТ-трудовият договор се прекратява писмено. При прекратяване без предизвестие, от момента на получаването на писменото изявление за прекратяването на договора. Изготвянето на заповед за уволнение представлява техническа дейност. Подписването на заповедта от представляващия работодателя обективира намерението му за прекратяване на трудовото правоотношение, но волеизявлението за прекратяване поражда

правен ефект с надлежното връчване на заповедта за уволнение на работника.

Въззивникът моли обжалваното решение да бъде отменено изцяло и съдът да постанови друго решение, с което да признае уволнението на ищеца за незаконно и да го отмени, както и да осъди на основание чл. 220, ал. 1 от КТ „С.В.Е.“ ООД, да му заплати обезщетение за неспазен срок на 30-дневно предизвестие за прекратяване на сключения между страните трудов договор № 172/17.12.2021 г., за периода от 30.06.2022 г. до 30.07.2022 г., в размер на сумата от 1559,39 лева, ведно със законната лихва, считано от датата на подаване на исковата молба в съда-19.08.2022 г. до окончателното изплащане на сумата.

В срока по чл. 263 от ГПК, от „С.В.Е.“ ООД, ЕИК *****, не е постъпил отговор на въззивната жалба.

В открито съдебно заседание, Е. Н. П., чрез процесуалния си представител - адв. А. Х., поддържа въззивната жалба. Претендират се разноси.

В открито съдебно заседание, „С.В.Е.“ ООД, ЕИК *****, редовно призован, не се представлява. Постъпила е молба вх. № 4635/21.02.2024г. по описа на ОС-Варна, подадена от А.Н. – управител на „С.В.Е.“ ООД, ЕИК *****, с която се моли насроченото съдебно заседание да се гледа в тяхно отсъствие. По същество оспорват подадената въззивна жалба.

Съдът, за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството пред РС-Варна е образувано по предявени от Е. Н. П., ЕГН *****, срещу „С.В.Е.“ ООД, ЕИК *****, обективно, кумулативно съединени искове, с правно основание: чл.344, ал.1 т.1 от КТ, за признаване на уволнението на ищеца, извършено със заповед № 260/29.06.2022 г. на управителя на „С.В.Е.“ ООД, за незаконно и неговата отмяна и иск с правно основание чл. 220, ал. 1 от КТ, за осъждане на „С.В.Е.“ ООД, да заплати на Е. Н. П. сумата от 1559,39 лева /след допуснато с протоколно определение увеличение на размера на иска/, представляваща обезщетение, в размер на брутното трудово възнаграждение на служителя, за неспазен срок на 30-дневно предизвестие, за периода от 30.06.2022 до 30.07.2022 г., за прекратяване на сключения между страните трудов договор №172/17.12.2021 г., ведно със законната лихва, считано от датата на подаване на исковата молба в съда – 19.08.2022 г. до окончателното плащане.

Е. Н. П. твърди, че на 17.12.2021 г., между него и „С.В.Е.“ ООД е бил сключен трудов договор № 172/17.12.2021г. и допълнително споразумение №1 към същия, по силата на които е бил назначен на длъжността „шофьор-куриер“ при „С.В.Е.“ ООД. Договорът е бил сключен на основание чл. 67, ал.1, т.1 вр. чл.70 от КТ, със срок на изпитване от 6 месеца, считано от датата на постъпване на работа, уговорен в полза на работодателя. В исковата молба се сочи, че Е. Н. П. е постъпил на работа на 20.12.2021 г. като от тази дата е започнал да тече изпитателният срок от 6 месеца. Трудовото му правоотношение е било прекратено от работодателя със заповед №260/29.06.2022 г., на основание чл.71, ал.1 КТ, считано от 30.06.2022 г., като твърди, че заповедта е издадена след изтичане на изпитателния срок, който е изтекъл на 20.06.2022 г. Е. Н. П. твърди, че в рамките на срока по чл.70, ал.1 КТ, е ползвал платен годишен отпуск в размер на един работен ден – на 04.03.2022 г. и е ползвал отпуск, поради временна неработоспособност за периода от 17.06.2022 г. до 22.06.2022 г. и за периода от 23.06.2022 г. до 24.06.2022 г. – всичко общо 9 календарни дни. Соци, че срокът за изпитване, следва да се удължава с толкова работни дни, с колкото не се е явявал на работа и не е изпълнявал трудовите си функции или общо със седем работни дни. Намира издадената от „С.В.С.“ ООД заповед №260/29.06.2022 г. за незаконосъобразна, тъй като трудовото му правоотношение е прекратено след изтичане срока за изпитване по чл.70, ал.1 КТ. Счита, че доколкото страната, в чиято полза е уговорен този срок не е направила изявление за прекратяване на договора, то същият следва да се счита за сключен за неопределено време, а това изисква прекратяването на трудовото правоотношение да се извърши с 30-дневно предизвестие, уговорено в полза на двете страни, съгласно чл. 3 от трудов договор №172/17.12.2021 г.

Твърди, че прекратяването на трудовия му договор, без отправяне на предизвестие, е

незаконнообразно. Счита, че „С.В.С.“ ООД му дължи обезщетение за неспазения срок на предизвестие, за периода от 30.06.2022 г. до 30.07.2022 г., в размер на 1559,39 лева.

В срока по чл.131 от ГПК, от А.Н.- управител на „С.В.С.“ ООД, е подаден писмен отговор, с който се оспорва основателността на предявените искове. Оспорва се изложеното от ищеца твърдение, че заповедта за прекратяване на трудовия му договор му е била връчена след изтичане на изпитателния срок. Намира, че в последния не се включва срокът, през който работникът се е намирал в законоустановен отпуск или по други уважителни причини не е изпълнявал работата, за която е сключен договорът. Сочи, че дори да се приеме, че уволнението е незаконно, то работодателят не дължи обезщетение по чл. 220 от КТ, тъй като не са налице предпоставки за изплащането му, а именно – договорът да е бил прекратен с предизвестие, което да не било спазено от работодателя. При горните доводи настоява за отхвърляне на предявените искове.

Съдът, като взе предвид разпоредбите на закона, събраните по делото доказателства и доводите на страните, приема за установено от фактическа страна следното:

Не е спорно между страните, а и от трудов договор номер 172/17.12.2021 г. се установява, че на 17.12.2021 г. в град София, на основание чл. 67, ал.1, т. 1, във връзка с чл. 70 от Кодекса на труда е сключен трудов договор между „С.В.С.“ ООД, представлявано от Н.Д.Б., в качеството му на управител – като работодател и Е. Н. П. – в качеството му на работник. Договорът е сключен със срок на изпитване – 6 месеца, считано от датата на постъпване на работа на работника, в полза на работодателя. Е. П. е назначен на длъжност шофьор – куриер, с място на работа в град Варна, с основно месечно възнаграждение в размер на 1417,56 лева, платимо ежемесечно в срок до 25-то число на следващия месец и допълнително възнаграждение към основната заплата в размер на два бонуса по 200 лева. Е. П. се задължава да постъпи на работа на 20.12.2021 г. или в едноседмичен срок от получаване на екземпляра от трудовия договор, подписан от двете страни. Съгласно т. 3 от трудовия договор, срокът на предизвестието при прекратяването му е еднакъв и за двете страни - 30 дни. Подписан екземпляр от трудовия договор е връчен на Е. П. на 17.12.2021 г., за което същият се е подписал. Е. П. е постъпил на работа на 20.12.2021 г., което не е спорно между страните и е видно от отразеното в трудовия договор.

Трудовият договор на Е. П. е прекратен от работодателя, със заповед №*****/***** г., считано от 30.06.2022 г., на основание чл. 71, ал. 1 от КТ. Като причина за прекратяване на трудовия договор в заповедта е посочено: „По инициатива на работодателя“. В заповедта е посочено, че на Е. П. следва да се изплати обезщетение по чл. 224 от КТ в размер на 671,48 лева за 9 дни отпуск. Отражено е, че копие от заповедта следва да се връчи на лицето и на главния счетоводител. Като дата на връчване на заповедта е отбелязана датата: 30.06.2022 г. В полето за подпис на лицето, същото е празно. Не е налице подпис на Е. П. на заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение.

В уведомление по чл. 62, ал. 5 от КТ до НАП е отразено, че датата на сключване на трудовия договор на Е. П. е на 17.12.2021 г., а датата на прекратяване на договора е на 30.06.2022 г. Във въззивната жалба е посочено, че следва да се приеме, че заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение е връчена най-рано на 30.06.2022 г.

Въз основа на горните обстоятелства, съдът приема, че трудовото правоотношение на Е. П. е прекратено на 30.06.2022 г.

От молба и заповед за ползване на платен годишен отпуск, става видно, че Е. П. е използвал платен годишен отпуск за 2022 г. в размер на един работен ден на 04.03.2022 г.

От болничен лист за временна неработоспособност № *****, издаден от доктор А.И.Б. на Е. П., става видно, че за времето от 17.06.2022 г. до 22.06.2022 г., включително – общо 6 календарни дни, Е. П. е бил в отпуск, поради временна неработоспособност, поради увреждане на междупрешленните дискове в поясния и другите отдели на гърба.

От болничен лист за временна неработоспособност № *****, издаден от доктор А.И.Б. на Е. П., става видно, че за времето от 23.06.2022 г. до 24.06.2022 г., включително – общо 2 календарни дни, Е. П. е бил в отпуск, поради временна неработоспособност, поради увреждане на междупрешленните дискове в поясния и другите отдели на гърба.

От удостоверение, издадено от „С.В.С.“ ООД, става видно, че за месец май 2022 г. на Е. П. е било изплатено брутно трудово възнаграждение в размер на 1559,32 лева.

При така установената фактическа обстановка, съдът направи следните правни изводи:

Въззивната жалба, инициирала настоящото въззивно производство е подадена в срок, от надлежно легитимирана страна, при наличието на правен интерес от обжалване, поради което е допустима и следва да бъде разгледана по същество.

Съгласно чл. 269 от ГПК, въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта – в обжалваната му част. По отношение на правилността на първоинстанционния съдебен акт, въззивният съд е ограничен от посочените в жалбата оплаквания, като съгласно указанията, дадени в т. 1 от ТР № 1/2013 г. на ОСГТК на ВКС, служебно следи за приложението на императивни правни норми.

В обхвата на така посочените въззивни предели, ВОС намира обжалваното решение за валидно и допустимо, като постановено от надлежен състав, в пределите на правораздавателната власт на съда, в изискуемата форма и при наличието на всички положителни, респ. липса на отрицателни процесуални предпоставки, обуславящи правото на иск и неговото надлежно упражняване.

По отношение на правилността на първоинстанционния съдебен акт, настоящият съдебен състав намира следното:

Съгласно разпоредбата на чл. 357 от КТ, трудови са споровете между работника или служителя и работодателя относно възникването, съществуването, изпълнението и прекратяването на трудовите правоотношения, както и споровете по изпълнението на колективните трудови договори и установяването на трудов стаж.

По иска по чл. 344, ал. 1 , т. 1 от КТ, работодателят трябва да докаже, че законосъобразно е упражнил правото си на уволнение. Работникът е достатъчно само да твърди незаконосъобразността на уволнението, като посочи пороците на същото в исковата молба.

На основание чл. 67 от КТ, трудовият договор може да бъде сключен: за неопределено време или като срочен трудов договор. Трудовият договор се смята сключен за неопределено време, ако изрично не е уговорено друго. Трудовият договор за неопределено време не може да се превръща в договор за определен срок, освен при изричното желание на работника или служителя, изразено писмено.

Съгласно чл. 70 от 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, а когато за работата е определен срок, по-кратък от една година – срокът за изпитване е до един месец. Такъв договор може да се сключи и когато работникът или служителят желае да провери дали работата е подходяща за него. В договора със срок за изпитване се посочва в чия полза е уговорен срокът за изпитване. Ако това не е посочено в договора, приема се, че срокът за изпитване е уговорен в полза и на двете страни. През време на изпитването страните имат всички права и задължения както при окончателен трудов договор. В срока за изпитването не се включва времето, през което работникът или служителят е бил в законоустановен отпуск или по други уважителни причини не е изпълнявал работата, за която е сключен договорът. За една и съща работа с един и същ работник или служител в едно и също предприятие трудов договор със срок за изпитване може да се сключва само веднъж.

Съгласно чл. 71 от КТ, до изтичане на срока за изпитване страната, в чиято полза е

уговорен, може да прекрати договора без предизвестие. Трудовият договор се смята за окончателно сключен, ако не бъде прекратен по предходната алинея до изтичане на срока за изпитване.

В Решение № 11 от 27.01.2015 г. на ВКС по гр. д. № 4911/2014 г., е посочено, че трудовият договор със срок за изпитване не е срочен договор, а е самостоятелен вид трудов договор. Сключва се, както когато работодателят иска да се провери годността на работника или служителя да изпълнява съответната работа, така и когато работникът желае да провери дали работата е подходяща за него. Срок за изпитване може да се уговори, както при договор за неопределено време, така и при всички видове срочни договори. Видът на трудовия договор е без значение за валидността на клаузата за изпитване. Наличието на последната не прави договора срочен, а дава право на страната, в чиято полза е сключен, да го прекрати с едностранно волеизявление в рамките на срока на изпитване. Докато тече срокът за изпитване съществуването на договора е несигурно, защото зависи от волята на страната, в чиято полза е уговорен срокът. Само ако не бъде прекратен до изтичане на срока за изпитване, трудовият договор се счита за окончателно сключен като срочен или за неопределено време /в зависимост от предварителната уговорка на страните/.

В настоящия случай процесният трудов договор между „С.В.С.“ ООД и Е. Н. П. е сключен на 17.12.2021 г. за неопределено време, като е уговорен 6 месечен срок за изпитване в полза на работодателя „С.В.С.“ ООД. Е. П. е постъпил на работа на 20.12.2021 г. и съответно, на основание чл. 72 от ЗЗД, 6 месечният срок за изпитване изтича на 20.06.2022 г. Датата 20.12.2021 г., е ден от седмицата – понеделник – работен ден.

Датата 20.06.2022 г. е ден от седмицата – понеделник – работен ден.

Е. П. е използвал един работен ден – 04.03.2021 г. – платен годишен отпуск и общо осем календарни дни /шест работни/ – за времето от 17.06.2022 г. до 24.06.2022 г. включително, отпуск за временна неработоспособност. Тъй като в срока за изпитване не се включва времето, през което работникът или служителят е бил в законоустановен отпуск или по други уважителни причини не е изпълнявал работата, за която е сключен договорът, то срокът за изпитване на Е. П., продължавайки го със 7 работни дни /времето на ползване на платен годишен отпуск и отпуск за временна неработоспособност/, изтича на 29.06.2022 г. /в периода 21.06.2022 г. – 29.06.2022 г., работните дни са: 21.06 – 24.06.2022 г. включително и 27.06 – 29.06.2022 г. включително, а 25-ти и 26-ти юни са почивни дни, поради което срокът изтича на 29.06.2022 г./

Ако в рамките на уговорения срок за изпитване страната, в чиято полза той е уговорен, не направи заявление за прекратяване на трудовия договор, той се смята за окончателно сключен. Мълчанието създава необорима презумпция, че резултатът от изпитването е положителен и волята на страните е за сключване на окончателен трудов договор – чл. 71, ал. 2 от КТ.

В настоящия случай, шестмесечният срок за изпитване в полза на работодателя - „С.В.С.“ ООД е изтекъл на 29.06.2022 г., като до тази дата, „С.В.С.“ ООД не е направил изявление за прекратяване на трудовия договор.

Съгласно разпоредбата на чл. 335 от КТ, трудовият договор се прекратява писмено: при прекратяване с предизвестие - с изтичането на срока на предизвестieto; при неспазване на срока на предизвестieto - с изтичането на съответната част от срока на предизвестieto; при прекратяване без предизвестие - от момента на получаването на писменото изявление за прекратяването на договора.

В настоящият случай уволнението е незаконно и следва да бъде отменено. От доказателствата по делото: от отразеното в заповед номер 260/29.06.2022, в която е посочено: дата на връчване на заповедта – 30.06.2022 г., без подпис на лицето и от уведомление по чл. 62, ал. 5 от КТ до НАП, в което е отразено, че датата прекратяване на трудовия договор е 30.06.2022 г., се установява, че работодателят е уволнил Е. П. на 30.06.2022 г., след изтичане на срока за изпитване, уговорен в полза на работодателя. Посоченото в заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение правно основание –

чл. 71, ал. 1 от КТ не е налице, поради което, уволнението следва да бъде признато за незаконно и същото следва да бъде отменено.

По иска по чл. 220 от КТ.

При неспазен срок на предизвестие, работодателят или съответно страната, до която е отправено, дължи обезщетение по чл. 220 от КТ. Обезщетение по чл. 220, ал. 1 от КТ се дължи при законно прекратяване на трудовото правоотношение, и то на основание, изискващо предизвестие, което не е спазено от работодателя.

Доколкото съдът счита процесното уволнение за незаконосъобразно и като такова, следва да бъде отменено, работникът има право на обезщетение по чл. 225, ал. 1 от КТ, но не и на обезщетение по чл. 220, ал.1 от КТ. Фактическият състав, който следва да е налице за дължимостта на двете обезщетения е различен. Обезщетение по чл. 220, ал. 1 от КТ би се дължало, когато уволнението е законосъобразно, но е извършено без предизвестие, макар работодателят да е дължал такова, респ. не е спазил срока на даденото предизвестие /в т.см. Коментар на КТ, 10 изд. 2009 г., стр. 702-704/. Конкретният случай не е такъв. Съдът счита уволнението за незаконно, поради което не са налице предпоставки за заплащане на търсеното обезщетение. Ищецът има право на обезщетение по чл. 225, ал.1 от КТ при условие, че е останала без работа именно поради уволнението. Такъв иск не е предявен с оглед изложените в исковата молба твърдения. При това положение, правилно претенцията по чл. 220 от КТ е била отхвърлена от РС-Варна.

По разноските:

С оглед изхода на спора, право на разноски имат и двете страни. „С.В.С.“ ООД не претендира присъждане на разноски по делото, съответно такива не му се дължат.

От представените пред РС-Варна и ОС-Варна списъци на разноските по чл. 80 от ГПК и договор за правна защита и съдействие от Е. П., става видно, че същият е направил разноски за адвокатско възнаграждение, за процесуално представителство пред РС-Варна в размер на 840 лева и разноски за адвокатско възнаграждение, за процесуално представителство пред ОС-Варна в размер на 400 лева. Предвид липсата на доказателства каква част от горните суми са платени за адвокатско възнаграждение за процесуално представителство по всеки един от двата предявени иска, съдът счита, че сумата е платена съразмерно, за правна защита по двата иска. Следователно, на основание чл. 78, ал. 1 от ГПК, „С.В.С.“ ООД следва да бъде осъден да заплати на Е. Н. П. сумата от 420 лева, представляваща сторените от него съдебно-деловодни разноски пред РС-Варна и сумата от 200 лева, представляваща сторени от него съдебно-деловодни разноски пред ОС-Варна.

Водим от горното, съдът

РЕШИ:

ОТМЕНЯ решение № 1401/27.04.2023 г., поправено с решение, постановено на 05.12.2023 г. /неправилно посочено от РС-Варна, като Определение № 14400/05.12.2023 г./, постановено по гр. д. № 11296/2022 г. по описа на РС-Варна, 43-ти състав, в частта му с която съдът е:

Отхвърлил предявения от Е. Н. П., ЕГН *****, с адрес: гр. Варна, ж.к. „М.“, бл.138, вх.5, ет.7, ап.112, против „С.В.Е.“ ООД, ЕИК *****, със седалище и адрес на управление в град София, район „П. - Г“, бул. „В.В.“ №39, ет.8, иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, за признаване на прекратяването на трудовото правоотношение на Е. Н. П., извършено със заповед за прекратяване на трудово правоотношение № 260/29.06.2022 г. на управителя на „С.В.Е.“ ООД, ЕИК *****, за незаконно и неговата отмяна.

и вместо него постановява:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО И ОТМЕНЯ, на основание чл. 344, ал.1, т.1 от КТ, прекратяването на трудовото правоотношение на Е. Н. П., ЕГН *****, извършено

със заповед за прекратяване на трудовото правоотношение № 260/29.06.2022 г. на управителя на „С.В.Е.“ ООД, ЕИК *****.

ПОТВЪРЖДАВА решение № 1401/27.04.2023 г., поправено с решение, постановено на 05.12.2023 г. /неправилно посочено от РС-Варна, като Определение № 14400/05.12.2023 г./, постановено по гр. д. № 11296/2022 г. по описа на РС-Варна, 43-ти състав, в частта му с която съдът е:

Отхвърлил предявения от Е. Н. П., ЕГН *****, против „С.В.Е.“ ООД, ЕИК *****, иск с правно основание чл. 220 от КТ, за осъждане на ответника да заплати на ищеца сумата от 1559,39 лева /хиляда петстотин петдесет и девет лева и тридесет и девет стотинки/, представляваща обезщетение за неспазен срок на 30-дневно предизвестие за прекратяване на сключения между страните трудов договор №172/17.12.2021 г., за периода от 30.06.2022 г. до 30.07.2022 г., ведно със законната лихва, считано от датата на подаване на исковата молба в съда – 19.08.2022 г. до окончателното изплащане.

ОСЪЖДА, на основание чл. 78, ал. 1 от ГПК, „С.В.Е.“ ООД, ЕИК *****, да заплати на Е. Н. П., ЕГН *****, сумата в размер на 620 лева /шестстотин и двадесет лева/, представляваща сторени съдебно-деловодни за разглеждане на делото пред двете инстанции.

Решението подлежи на касационно обжалване пред Върховен касационен съд в едномесечен срок, считано от връчването му на страните, САМО в частта му по иска с правно основание чл. 344, ал.1, т.1 от КТ, при условията на чл. 280 от ГПК. В останалата му част - по иска с правно основание чл. 220 от КТ, решението е окончателно и не подлежи на обжалване.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____