

РЕШЕНИЕ

№ 180

гр. Варна, 25.01.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ВАРНА, 7 СЪСТАВ, в публично заседание на седемнадесети януари през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Галя Алексиева

при участието на секретаря Ивелина Ат. Атанасова
като разгледа докладваното от Галя Алексиева Гражданско дело № 20213110113546 по описа за 2021 година

Производството е образувано по предявени обективно кумулативно съединени искове **СТ. ДР. ИВ.**, ЕГН ***** с адрес гр. Варна, **** срещу „Тренквалдер“ ЕООД ЕИК 175220634 със седалище и адрес на управление гр. София, бул. „Христо Ботев“ № 79 обективно кумулативно съединени искове по чл. 344, ал.1, т.1, т.2 и т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 КТ и чл. 224 КТ, както следва: да бъде признато за незаконно и отменено уволнението на ищцата извършено със Заповед на работодателя с № 431/15.07.2021г. на основание чл. 325, ал.1, т.4 КТ; да бъде възстановена ищцата на заеманата преди уволнението длъжност „мърчандайзер“; за осъждане ответника да заплати на ищцата сумата от 793,76лева, представляваща обезщетение за два месеца, през който е останала без работа в размер на brutното ѝ трудово възнаграждение, ведно със законната лихва, считано от датата на подаване на исковата молба- 17.09.2021г. до окончателното погасяване на задължението; за осъждане ответника да заплати на ищцата сумата от 37,60лева, представляваща неизплатено обезщетение за неползван платен годишен отпуск от 1 ден, ведно със законната лихва върху главницата, считано от датата на подаване на исковата молба- 17.09.2021г. до окончателното изплащане на задължението;

Исковата претенция се основава на следните фактически твърдения изложени в обстоятелствената част на исковата молба и уточняващата я молба: Ищцата е работила по срочен трудов договор № 493/28.05.2021г. по чл. 68, ал.1, т. 2 КТ- до завършване на определена работа с място на работа- магазин на „Ейч енд Ем Хеннес енд Мауриц“ ЕООД в Гранд мол Варна на длъжност „мърчандайзер“. На 09.07.2021г. била оперирана. На 13.07.2021г. получила обаждане от фирмата за изготвяне графика за седмицата. Обяснила, че е оперирана, като не се съгласила на предложението им за прекратяване на болничния. След няколко дни получила обаждане от куриер на Спиди, че има да получава документи. Обяснила, че е в болница, на което куриерът предложил да ѝ се достави там пратката. Обяснила, че в болницата не пускат и не може да подпише документите. След като излязла от болницата отишла в Инспекцията по труда, откъдето я посъветвали да пусне жалба, което и направила. След това получила обаждане от ИТ и ѝ казали да си пусне в съда иск, за да не пропусне срока, докато чака техния отговор. След справка от НАП разбрала, че ТПО е

прекратено. Твърди, че тя не е инициирала прекратяване на ТПО. Счита, че прекратяването на ТПО е незаконосъобразно прекратено, поради допуснати нарушения на материалния и процесуалния закон. Твърди, че не е налице прекратително основание, тъй като работата, за която е сключен договорът не е била завършена. Сочи и нарушение на разпоредбата на чл. 333 КТ. В резултат на уволнението твърди да е останала без работа, поради което и заявява претенция за обезщетение за двумесечен срок. Твърди, че размерът на последно полученото трудово възнаграждение е 125,75 лева. Доколкото не е ползвала платен годишен отпуск, счита, че ѝ се следва обезщетение за два дена неползван платен годишен отпуск. Искането е за уважаване на исковите претенции и присъждане на сторените по делото разноски.

Ответникът депозира отговор в срока по чл. 131 ГПК. Оспорва исковите претенции като неоснователни. Не оспорва, че ТПО с ищцата е възникнало по сключен срочен трудов договор № 493/28.05.2021г. по чл. 68, ал.1, т. 2 КТ- до завършване на определена работа, с място на работа- магазин на „Ейч енд Ем Хеннес енд Мауриц“ ЕООД в Гранд мол Варна, по който ищцата е заемала длъжност „мърчандайзер“. Уточнява се, че договорът е сключен по реда на чл. 107р КТ- работа чрез предприятие за временна работа, както и че ответникът има качество на предприятие осигуряващо временна работа, съгласно официалната му регистрация в Агенция за заетостта. Не оспорва, че ищцата не е подавала молба за прекратяване на ТПО. Твърди, че работата, за извършване на която е сключен договорът, е била свършена. Изпълнението на обема е съобщен от предприятието- ползвател на предприятието за временна работа, като последното няма контролни функции по отношение дали това действително е така. Затова посочва, че заповедта за прекратяване на ТПО е изготвена на база информация подадена от ползвателя с протокола за извършената работа. Оспорва ищцата да се е ползвала от закрилата по чл. 333 КТ, както и наличието на предписан от здравните органи платен отпуск за временна нетрудоспособност. Оспорва сочения размер на платения годишен отпуск и твърди, че той е един ден, както е бил определен в уволнителната заповед. По отношение твърдяното, че ищцата не е получила уволнителната заповед се позовава на информация от куриерската фирма, съобразно която ищцата е насочила пратката за получаване от офис на куриерската фирма, и е имала възможност да я получи в подходящ момент. Искането е отхвърляне на исковите претенции и присъждане на разноски.

В съдебно заседание исковата молба и отговорът се поддържат. В предоставения им срок и двете страни писмено са изложили съображенията доводите си по същество на спора.

След съвкупна преценка на събраните по делото писмени доказателствата по делото и съобразявайки становището на страните и приложимия материален закон, съдът приема за установено следното **от фактическа и правна страна:**

Предмет на делото са искиви претенции с правно основание чл. 344, ал.1, т.1, т. 2, т.3 вр.чл. 225, ал.1 и ал. 2 КТ и чл. 224 КТ.

Съобразно разпределението на доказателствената тежест, за успешното провеждане на иска, ищецът следва да докаже пълно и главно валидно възникнало ТПО с ответника при сочените параметри, по което е заемала сочената в исковата молба длъжност и прекратяване на трудовото правоотношение; че към датата на уволнението е ползвала отпуск поради временна неработоспособност; размер на последно получено брутно трудово възнаграждение, както и че в период от два месеца след прекратяване на ТПО е останала без работа; наличие на неизползван платен годишен отпуск и неговия размер. При успешното доказване на тези обстоятелства, ответната страна, следва да докаже пълно и главно че при спазване на трудовото законодателство е упражнил правото на уволнение, в т.ч. че работата, за извършване на която е сключен договорът е била свършена.

От приетите по делото писмени доказателства се установява следното: Ищцата е полагала труд при ответника по срочен трудов договор № 493/28.05.2021г. по чл. 68, ал.1, т. 2 КТ- до завършване на определена работа, с уговорено място на работа- магазин в Гранд

мол Варна на „Ейч енд Ем Хеннес енд Мауриц“ ЕООД, по което ищцата е заемала длъжност „мърчандайзер“. Уговорено е, че трудовите функции ще се изпълняват под ръководството и контрола на „Ейч енд Ем Хеннес енд Мауриц“ ЕООД- предприятие ползвател по см. на чл. 107р КТ при непълно работно време от 4 часа, почасово трудово възнаграждение от 4,51 лева на отработен час и право на 20 работни дни платен годишен отпуск пропорционално на времето, което се признава за трудов стаж. Началната дата за изпълнение на трудовите задължения е определена дата 01.06.2021г. В раздел IV са разписани основания за прекратяване на договора, освен тези предвидени в КТ, но и по инициатива на работодателя- при завършване работата по проекта, описана в Приложение № 1 към договора и от двете страни при обективна невъзможност за изпълнение. С нарочна заповед на работодателя ищцата е изпратена за изпълнение на трудовите си задължения в предприятието ползвател и на 01.06.2021г. е постъпила на работа. На 28.05.2021г. е подписан анекс № 1 към договора, съгласно който е определена работата, за изпълнението на която е сключен договора, като е разписано, че за 100% изпълнение на работата се приема- изкарване/вкарване от склада и разпределение на продуктите по рафтовете- 1000броя, поставяне на алармени системи на продуктите- 1000броя. На 15.07.2021г. „Ейч енд Ем Хеннес енд Мауриц“ ЕООД, като предприятие ползвател по см. на чл. 107р КТ е изпратило на ответника протокол за извършена работа по проект за временна заетост, с който е удостоверило, че ищцата е изпълнила на 100% обема на работата уговорена с приложение № 1 към договора и работата е приета като извършена без забележки. На същия ден работодателят е издал процесната заповед № 431/15.07.2021г. за прекратяване на трудовото правоотношение с ищцата на основание- завършване на определената работа. В заповедта е вписано, че на служителя следва да се изплати обезщетение по чл. 224 КТ в размер на 37,60 лева за един ден. На 15.07.2021г. на ищцата е бил издаден болничен лист за ползване отпуск поради временна нетрудоспособност за периода 09.07-10.08.2021г.

От заключението на в.л. по допусната ССЧЕ, което с разясненията дадени при изслушването му бива кредитирано от съда, се установява следното: Размерът на брутното трудово възнаграждение на ищцата за последно отработения пълен работен месец е определен от в.л. в два варианта. Първият, съобразно начислената и платена от работодателя заплата по ведомости и информация от НАП, т.е сумата от 356,29 лева, а вторият вариант при допускания от в.л., доколкото не му е предоставена искана информация от ответника, че графикът е за пълен отработен месец на четири часа- 396,88 лева. Обезщетение за неползван платен годишен отпуск не е начислявано и изплащано от работодателя също е направено в два варианта- първият изчислен от в.л.- 18,04 лева, а вторият вариант сумата посочена от работодателя в заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение- 37,60 лева. Плащане на обезщетението по чл. 224 КТ в.л. не е установило и извършените от работодателя плащания не е могло да отнесе към това задължение.

Спорните въпроси между страните се свеждат до това- спазил ли е работодателят изискванията на закона при прекратяване на ТПО.

Ответното дружество е предприятие осигуряващо временна работа съгласно Закона за насърчаване на заетостта, регистрирано в Агенция по заетостта съгласно удостоверение № 205/14.06.2017г. /общодостъпна информация от публичен регистър/. Регламентацията на трудовите правоотношения възникващи между такива предприятия и работниците се съдържа в КТ и по- конкретно раздел VIIIв. Съгласно чл. 107р, ал.1 КТ в трудовия договор с предприятие, което осигурява временна работа, се уговаря, че работникът или служителят ще бъде изпратен за изпълнение на временна работа в предприятие ползвател под негово ръководство и контрол. Съгласно ал. 4 т трудовият договор по ал. 1 се сключва при условията и по реда на раздел I от тази глава, както следва: 1. до завършване на определена работа и 2.

за заместване на работник или служител, който отсъства от работа. Следователно, специфичното за този вид срочно трудово правоотношение е, че работодателят е лице различно от това, при което и за което се полага труда. Фактически трудът се полага при друго предприятие, явяващо се ползвател на услугата и под чиито контрол и ръководство се намира работника по повод изпълнение на възложената работа. Възможностите за сключване на такъв са само в двете хипотези на чл. 107р, ал. 4, като процесният договор е сключен в тази на т.1 КТ- до завършване на определена работа. Т.е предприятието осигуряващо временна работа се явява реално само посредник между работника търсещ работа и предприятието ползвател на услугата по търсене на работна сила за извършване на временна работа. Обемът на работата, която следва да се свърши се определя от ползвателя и той е бил изрично разписан в Приложение № 1 към договора, с чието съдържание ищцата е била запозната срещу подпис. Ползвателят на услугата е и този, който следва да определи дали работата, за която е сключен договора е изпълнена от работника. С изключение на тези специфики, характерът на трудовото правоотношение се припокрива с този на срочните договори по чл. 68, ал.1 КТ. В казуса трудовото правоотношение е прекратено от ответното дружество на основание- завършване на работата. Това прекратително основание е предвидено в сключения между страните договора, а и е разписано като такова за прекратяване на срочни трудови договори без предизвестие в чл. 325, ал.1, т. 4 КТ и чл. 107ц, ал.2, т.1 КТ, при което реализирането на възложената работа реално изчерпва съдържанието на трудовото правоотношение. След като обемът на работата се определя от предприятието ползвател на услугата, за което ищцата е уведомена при сключване на договора, трудът се полага под неговия контрол и ръководство и съгласно чл. 107ф КТ работникът е длъжен да изпълнява към предприятието, което осигурява временна работа, задълженията, които произтичат от трудовия договор по чл. 107р, но не са свързани с непосредственото изпълнение на възложената работа в предприятието ползвател, а към предприятието ползвател всички задължения, които произтичат от изпълнението на възложената работа, то съответно фактът на завършване на работата следва да бъде констатиран от предприятието ползвател. В случая, това е извършено с изричен протокол от 15.07.2021г. подписан от двете предприятия- ответника и ползвателя на услугата, с който последното е констатирало 100% изпълнение на работата и приемането ѝ без забележки. Т.е фактът на изпълнение е установен, при дефицит на доказателства, които да го опровергават. На това основание е била издадена и оспорената понастоящем заповед за прекратяване на трудовото правоотношение.

Неоснователно е възражението на ищеца за незаконност на уволнението поради незаконосъобразно връчване на заповедта. Връчването се извършва лично, като се допуска това да стане и чрез обратна разписка /чл.195 КТ/, при отказ от получаване и пр. В случая, работодателят е изпратил препис от заповедта за връчване на работника чрез куриерска фирма. Представил е разпечатка от системата на куриерската фирма с проследяване на пратка по номер на товарителница, съгласно която пратката е изпратена на 15.07.2021г., с отбелязване, че доставката на адрес на 20.07.2021г. е била неуспешна, отказана от получателя, който ще я вземе от офис, а на 21.07.2021г. е върната обратно на подателя като непотърсена. Този документ не е бил оспорен от ищцата. Тези факти, на практика съответстват на самите твърдения на ищцата в исковата ѝ молба, че е била уведомена за

наличие на пратка, но е отказала получаването ѝ, тъй като е била в болница, а след като е излязла от там е пуснала жалба в ИТ. Признава обаче, вкл. в жалбата до ИТ, че на 19.07.2021г. е узнала за прекратяване на ТПО, а в с.з. процесуалният ѝ представител е признал и получаването на заповедта през м.септември по повод оспорването и твърдението, че в представената по делото заповед за прекратяване на ТПО е налично последващо дописване на размера на дължимото обезщетение по чл. 224 КТ. При всички положения най-късният момент на получаване на заповедта е този, в който ѝ е връчен препис от отговора на исковата молба ведно с определението по чл. 140 ГПК- 16.12.2021г., приложение към който е и самата заповед /така решение по гр.д. №1421/2020г. на ВКС/. При всички положения обаче, следва да се посочи, че сам по себе си, начинът на връчване не може да опорочи законността на уволнението, доколкото е действие последващо издаването ѝ и в крайна сметка има отношение единствено за момента на прекратяване на ТПО.

На следващо място, изхождайки от прекратителното основание на срочен трудов договор, а именно това по чл. 325, ал.1, т. 4 КТ, неоснователно е и възражението за нарушаване закрилата по чл. 333 КТ, доколкото не е поискано предхождащо освобождаването от длъжност мнение на ТЕЛК. Безспорно е, че към релевантния момент-връчването на заповедта за освобождаване от длъжност, работодателят не е поискал, респ. не е получавал мнение на ТЕЛК. Ищцата е твърдяла, а и безспорно се установява от ангажираните писмени доказателства, че към датата на прекратяване на ТПО, тя е ползвала отпуск поради временна неработоспособност в периода 09.07-10.08.2021г. Закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ има обективен характер и важи, винаги и само когато работникът е започнал ползването на разрешения му отпуск, без значение точно какъв- платен годишен, неплатен, учебен, отпуск за временна неработоспособност и др. В казуса обаче, ищцата не би могла да се ползва от нея, защото тя ползва определена категория работници и служители и то в изчерпателно изброените от закона хипотези на прекратяване на трудовото правоотношение, тези по чл. 333, ал.1 КТ- по чл. 328, ал. 1, т. 2, т.3, т.5 и т. 11 и чл. 330, ал.2, т.6 КТ. Разширяване приложното поле на тази предварителна закрила е недопустимо. Характерът на трудовоправната връзка възникнала като срочна такава изключва закрилата, защото страните са обвързани за определено време, което не може да бъде продължено, независимо от физиологичното състояние на работника изискващо повишени грижи. Ето защо, доводите на ищеца за незаконно прекратяване на трудовото правоотношение, обосновани с нормата на чл. 333 КТ, не намират опора в закона. Представените в тази връзка писмени доказателства- болничен лист за временна неработоспособност, са неотносими към предмета на спора, поради което не следва да бъдат детайлно обсъждани.

В заключение, исковата претенция за отмяна на уволнението се явява недоказана в своето основание. Работодаателят е надлежно упражнил правото си да прекрати трудовото правоотношение с ищцата на посоченото основание, поради което искът следва да се отхвърли, а оттам и обусловените му за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност и присъждане на обезщетение за оставане без работа.

По претенцията с правно основание чл. 224, ал.1 КТ.

Съгласно чл. 224, ал.1 КТ при прекратяване на трудовото правоотношение работникът има право на парично обезщетение за неизползвания платен годишен отпуск, пропорционално на времето, което се признава за трудов стаж. Ищецът е следвало да докаже в процеса наличието на трудов договор с ответника, който е бил прекратен, размер на brutното трудово възнаграждение и наличието на неизползван платен годишен отпуск към датата на прекратяването на трудовото правоотношение. Ответникът от своя страна е следвало да докаже, че отпускът е бил ползван от работника, респ. че дължимото обезщетение е било изплатено.

Установено е наличие на впоследствие прекратено ТПО с ответното дружество. От представения трудов договор е виден уговореният размер на платения годишен отпуск, а

именно 20 работни дни. Работодателят е настоявал, че не дължи обезщетение за неползван платен годишен отпуск, понеже го е платил. Тези възражения са останали недоказани. Представените платежни нареждания касаят плащане на суми, но с посочено в тях основание- работна заплата. В тази връзка и самото вл. посочи в с.з., че извършваните плащания по никакъв начин не могат да се отнесат към погасяване на това задължение, което при това дори не е било начислено във ведомостта на заплата. Следователно претенцията е доказана по основание. Съдът преценява, че следва да определи размерът му съобразно втори вариант от заключението, в който размер сам работодателят го е определил и признал. Т.е, че ищцата има право на един ден платен годишен отпуск, размерът на дължимото обезщетение, за което е 37,60 лева. Това обосновава уважаване на иска в целия му размер. Сумата следва да бъде присъдена ведно със законната лихва считано от датата на подаване на исковата молба съобразно изричното искането в този смисъл.

На основание чл. 83, ал.1, т. 1 ГПК, ищцата е освободена от заплащане на ДТ, като предвид частичната основателност на исковите, ответникът следва да бъде осъден да заплати по сметка на ВРС съразмерно на уважената част на исковите претенции направените в производството разноски за ДТ от 50 лева по иска по чл. чл. 224 КТ и половината от определения депозит за вещо лице, т.е 50 лева, доколкото експертизата е допусната по повод доказване размера на два иска, единият от който съдът прие за основателен. Общо в размер от 100 лева.

Разноски за претендирали и двете страни, за което са представили списъци по чл. 80 ГПК.

Ищцата претендира разноски по списък за платено адв.възнаграждение от 650 лева. В представения по делото договор за правна помощ и съдействие от 14.01.2021г. е удостоверено уговаряне и плащане на адв. възнаграждение в общ размер на 650 лева. Съобразно установената съдебна практика, следва да се приеме, че това възнаграждение касае цялостната защита пред настоящата инстанция. Понеже не може да се разграничи каква част от него се отнася за всеки от исковите, то разпределението им следва да се извърши поравно, т.е по 162,50 лева за всеки. Съразмерно уважената част на исковите претенции от реално направените от ищцата разноски от 650 лева следва да й се присъдят такива от 162,50 лева.

Ответникът претендира разноски от 744 лева платено адв. възнаграждение по договор за правна защита и съдействие и 51,30 лева пътни разходи. Направено е възражение за неговата прекомерност. Тъй като в представената фактура, адв. възнаграждение е уговорено общо, то разпределението им следва да се извърши поравно. Ответникът се е защитавал срещу искове по чл. 344, ал.1, т.1, т. 2 и т. 3 КТ и чл. 224 КТ. По всяка от тези претенции следва да се определи възнаграждение от 186 лева, което с оглед минималните размери за защита по чл. 7, ал. 1 и ал. 2, т. 1 от Наредба № 1/2004г. за минималните размери на адв. възнаграждения, обосновава неоснователност на възражението за прекомерност. Съразмерно отхвърлената част на исковите в полза на ответника следва да се присъди 198,83 лева.

Водим от горното, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявените от **СТ. ДР. ИВ. ,** ЕГН ***** с адрес гр. Варна, **** срещу „Тренквалдер“ ЕООД ЕИК 175220634 със седалище и адрес на управление гр. София, бул. „Христо Ботев“ № 79 обективно кумулативно съединени искове, както следва: да бъде признато за незаконно и отменено уволнението на ищцата извършено със Заповед на работодателя с № 431/15.07.2021г. на основание чл. 325, ал.1, т.4 КТ; да бъде възстановена

ищцата на заеманата преди уволнението длъжност „мърчандайзер“; за осъждане ответника да заплати на ищцата сумата от 793,76лева, представляваща обезщетение за два месеца, през който е останала без работа в размер на brutното ѝ трудово възнаграждение, ведно със законната лихва, считано от датата на подаване на исковата молба- 17.09.2021г. до окончателното погасяване на задължението, на основание чл. 344, ал.1, т.1, т.2 и т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 КТ.

ОСЪЖДА „Тренквалдер“ ЕООД ЕИК 175220634 със седалище и адрес на управление гр. София, бул. „Христо Ботев“ № 79 **ДА ЗАПЛАТИ** на СТ. ДР. ИВ., ЕГН ***** с адрес гр. Варна, **** сумата от 37,60лева, представляваща неизплатено обезщетение за неползван платен годишен отпуск от 1 ден, ведно със законната лихва върху главницата, считано от датата на подаване на исковата молба- 17.09.2021г. до окончателното изплащане на задължението, на основание чл. 224 КТ.

ОСЪЖДА „Тренквалдер“ ЕООД ЕИК 175220634 със седалище и адрес на управление гр. София, бул. „Христо Ботев“ № 79 **ДА ЗАПЛАТИ** по сметка на Районен съд Варна в полза на бюджета на съдебната власт сумата в размер на **100лева**, представляваща разноски за държавна такса и депозит за вещо лице, съобразно уважената част на исковите претенции, на основание чл.78, ал.6 ГПК и чл.1 от Тарифа за държавните такси, които се събират от съдилищата по ГПК.

ОСЪЖДА „Тренквалдер“ ЕООД ЕИК 175220634 със седалище и адрес на управление гр. София, бул. „Христо Ботев“ № 79 **ДА ЗАПЛАТИ** на СТ. ДР. ИВ., ЕГН ***** сумата от **162,50лева**, представляваща съдебно- деловодни разноски направени в първоинстанционното производство, съразмерно уважената част на исковите претенции, на основание чл. 78, ал.1 ГПК.

ОСЪЖДА СТ. ДР. ИВ., ЕГН *** ДА ЗАПЛАТИ** на „Тренквалдер“ ЕООД ЕИК 175220634 със седалище и адрес на управление гр. София, бул. „Христо Ботев“ № 79 сумата от **198,83лева**, представляваща съдебно- деловодни разноски направени в първоинстанционното производство, съразмерно отхвърлената част на исковите претенции, на основание чл. 78, ал.3 ГПК.

Решението подлежи на обжалване пред Варненски окръжен съд в двуседмичен срок, считано от връчването му на страните.

Съдия при Районен съд – Варна: _____