

# РЕШЕНИЕ

№ 5560

гр. София, 01.11.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. II-В СЪСТАВ**, в публично заседание на четвърти октомври през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Анелия Маркова

Членове: Пепа Маринова-Тонева  
Василена Людм. Дранчовска

при участието на секретаря Юлиана Ив. Шулева  
като разгледа докладваното от Анелия Маркова Въззивно гражданско дело  
№ 20231100506411 по описа за 2023 година

и за да се произнесе взе предвид следното:

**Производството е по реда на чл.258 и следв.ГПК.**

Образувано е по **въззивна жалба** от „НК индустриални зони“ ЕАД, **ответник пред СРС**, срещу решение № 3985 от 16.03. 2023 г. по гр.д.№ 59591 по описа за 2022 г. на СРС, 113 състав, в частта в която са уважени, предявените срещу него искове по чл.344, ал.1, т.т.1-3 КТ.

Излагат се доводи за неправилност на така постановеното решение като се сочи, че съдът не бил съобразил събраните по делото доказателства, както и бил допуснал нарушение на процесуалните правила във връзка със събирането им. Нарушен бил материалния закон, както и решението било необосновано. Неправилно СРС бил приел, че е валидно сключена клаузата по трудовия договор за 1-месечен изпитателен срок. Неправилно било прието, че работодателят е упражнил правото си да прекрати трудовото правоотношение /ТПО/ след изтичането на срока. Затова и неправилен бил извода на СРС, че прекратяването на ТПО е незаконно. Соци, че от представените по делото снимки на подписания от работодателя договор, но неподписан от служителката Г. Т., било видно, че изпитателния срок е 1

месец. Датата върху този договор била 26.05.2022 г. От тази снимка се установявало, че най-ранната дата на която бил подписан трудовия договор била 23.06.2023 г., а не както било посочено в същия – 26.05.2022 г. Това означавало, че трудовия договор е антидатиран, както и била налице симулация. Твърди, че снимките представлявали веществени доказателства, както и, че не били оспорени от ищцата. Неправилно СРС не бил приел като доказателство трудовия договор с дата от 26.05.2022 г. и 1 месец изпитателен срок за сравнение за идентичност на този договор със снимките. Сочил, че работодателят твърдял нищожност на трудовия договор с 1 месечен изпитателен срок на основание чл.74 КТ, но СРС не му указал изрично доказателствената тежест. Действителният трудов договор бил с клауза за изпитване от 6 месеца. А този за 1 месец противоречал на добрите нрави и заобикалял закона защото бил уговорен в полза на служителката, както и препятствал работодателя да прекрати ТПО в първоначално уговорения 6 месечен срок. Като приел, че злоупотребата с права от страна на работника не води до нищожност на трудовия договор, СРС бил постановил неправилно решение. Правилно, обаче, било прието, че трудовия договор с 1 месечен изпитателен срок и дата 25.05.2022 г. е антидатиран като съставен в един последващ момент – 23.06.2022 г. Тези обстоятелства били установени от гласните свидетелски показания. От същите се установявало, че трудовия договор с 1 месечен срок за изпитване е с неистински номер, тъй като му бил поставен номера на първоначалния такъв. Това доказвало и, че страните са действали недобросъвестно. След като действителен трудов договор бил този от 26.05.2022 г. с 6 месечен изпитателен срок, то прекратяването на ТПО с ищцата се явявало законно. След като уволнението било законно, то неоснователни били акцесорните иски по т.2 и 3 на чл.344 КТ, както и за законната лихва и разноските. Относно иска по чл.225, ал.1 КТ сочи, че иска не бил доказан, защото неотбелязването на започване на работа при друг работодател върху трудовата книжка не било достатъчно да обоснове доказаност на претенцията. Неправилно СРС бил приел, че тежестта да докаже започването на работа от страна на ищцата е в тежест на работодателя.

Иска се от настоящата инстанция да отмени решението на СРС и да уважи възражението за недействителност на трудовия договор с № ЧР-Н-142 от 26.05.2022 г. и с клауза за уговорен срок в него на 1 месец за изпитване в

полза на работодателя, или недействителността само на клаузата за изпитване „изпитателен срок – 1 месец в полза на работодателя“ и да отхвърли изцяло предявените иски като неоснователни и недоказани. Претендират се разноси.

По въззивната жалба е постъпил **отговор от Г. И. Т., ищец пред СРС**, в който се излага становище за неоснователност на въззивната жалба и правилност на така постановеното решение. Счита, че съдът не е допуснал сочените от въззивника процесуални нарушения. СРС бил разпределил доказателствената тежест между страните. Решенето било правилно и съобразено със събраните по делото доказателства. Сочил, че трудов договор със срок за изпитване от 1 месец не съществувал в правния мир. Представеното от работодателя копие било оспорено от ищцата и работодателя заявил, че не разполага с оригинал. Затова правилно СРС бил изключил това копие от доказателствения материал по делото. Правилно СРС не бил приел представените снимки; същите не били допустимо доказателствено средство по смисъла на ГПК. Без значение било кога и от кого е заснет някакъв екземпляр, който не съдържа всички подписи. Сочил, че ответника бил представил оригинал на трудовия договор, който по съдържание съответствал на този представен от ищцата. И този трудов договор бил сключен със срок за изпитване от 1 месец. Самият трудов договор бил сключен на 26.05.2022 г., а ищцата била постъпила на 27.05.2022 г. Счита, че волята на страните била доказана убедително и ясно, вкл. от гласните доказателства. Правилно СРС бил приел, че окончателната воля на страните е била изпитателния срок да е 1 месец в полза на работодателя. Приетата по делото съдебно-техническа експертиза била неотнормисима, тъй като без значение било кога трудовия договор е отразен в информационната система на работодателя, както и какъв срок е посочен там. Ищцата не можела да влияе на този процес. Следвало да се има предвид, че формата за действителност на трудовия договор е писмена. Възможност да прекрати ТПО за работодателя не съществувала нито на 16.09.2022 г., когато била издадена уволнителната заповед, нито на 19.09.2022 г., когато било прекратено ТПО. Правилно СРС бил уважил претенциите на ищцата по чл.344, ал.1, т.2 и т.3 КТ. По отношение на претенцията по чл.225, ал.1 КТ се излагат доводи за доказаност на същата, както и за правилно разпределена доказателствена тежест. Сочил, че ответника не се възползвал от възможността

да ангажира доказателства, че ищцата е започнала работа при друг работодател. Претендират се разноси.

**По допустимостта на жалбата:**

За обжалваното решение въззивникът е уведомен на 27.03.2023 г.

Въззивната жалба е подадена на 07.04.2023 г., т.е. в срока по чл.259, ал.1 ГПК; от надлежна страна и срещу съдебен акт, подлежащ на инстанционен контрол.

**По основателността на жалбата:**

Съгласно чл. 269 ГПК въззивната инстанция се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта – в обжалваната му част. По останалите въпроси – само доколкото са посочени в жалбата.

След служебно извършена проверка въззивната инстанция приема, че **първоинстанционният съд се е произнесъл във валиден и допустим процес.**

**По доводите във въззивната жалба:**

За да постанови решение в обжалвания смисъл, СРС е приел:

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

Безспорно по делото било, че страните по спора са били обвързани от трудово правоотношение за периода от 27.05.2022 г. до 19.09.2022 г. като ищцата заемала длъжността „Главен експерт ОП“.

Спорно по делото било дали страните са били обвързани валидно от трудов договор с клауза за изпитателен срок от 1 месец или за 6 месеца. Дали антидатирането и подписването на втори трудов договор, който се различавал само по краткия изпитателен срок от първоначално уговорения между страните влече до нищожност на този договор, респ. на клаузата по чл.70 КТ поради заобикаляне на закона и злоупотреба с право, нарушение на добрите нрави и нарушение на императивни правни норми на чл.70, ал.1 и ал.5 КТ. Като се е позовавал на съдебна практика на ВКС, СРС е посочил, че трудовия договор се сключва в писмена форма за валидност. След приложението на чл.183, ал.2 ГПК единственият трудов договор в писмена форма между страните, чиято автентичност не се оспорвала, предвиждал едномесечен изпитателен срок. Изключеният от доказателствата препис на трудов договор, предвиждащ 6 месечен изпитателен срок не бил годно доказателствено

средство и съдът не можел да обоснове своите фактически и правни изводи въз основа на него. Записът на 6-месечния срок за изпитване в информационната система на работодателя не обвързвала съда, тъй като удостоверявал изгоден за автора му – ответника, факт. От заключението на СТЕ се установило, че в записа в системата е направена редакция, която в темпорално отношение съвпадала с издаването на уволнителната заповед. Това било още един аргумент в подкрепа на извода за недоказаност на тезата на ответника за уговорен 6 месечен изпитателен срок между страните. По арг. от чл.164, ал.1, т.5 ГПК недопустимо било съдържанието на уговорката за изпитателен срок да се установява със свидетелски показания. Отделно от това от разпита на свидетелките Е.И. и М.П. по делото категорично се установило, че именно трудовия договор с уговорен едномесечен изпитателен срок отразява окончателната воля на страните като липсвали данни тази воля да е опорочена. От показанията на тези свидетелки се установило, че е основателно единствено оспорването на датата на трудовия договор, но това не водело до неговата недействителност, вкл. и в частта относно уговорения изпитателен срок. В случая приложението намирало разяснението в решение № 92 от 16.06.2020 г. по гр.д.№ 421/2020 г. на ВКС, Четвърто ГО, а именно, че ако работодателят не представи или заяви, че не е сключвал или не пази трудов договор, работникът може да докаже, както съставянето и подписването на договора, така и неговото съдържание с всички доказателствени средства. Ищцата била доказала съществуването на ТПО между страните с твърдените от нея реквизити с трудов договор в писмена форма, в който договор бил предвиден 1 месечен срок за изпитване, отразяващ актуалната воля на страните към 23.06.2022 г., т.е. преди прекратяването на ТПО между тях. Не била налице законова забрана срокът за изпитване да бъде изменен по реда на чл.119 КТ в по-кратък. Без правно значение за спазването на писмената форма при изменението било дали страните ще обективират волята си в друга редакция на трудовия договор или анекс. Съдебната практика на ВКС приемала, че съдържанието на трудовия договор може да се изменя със съгласието на страните. Затова било необходимо съвпадане на волеизявленията на страните. Предмет на изменение можела да бъде всяка клауза, вкл. тази за изпитателния срок. Промяната действала от момента на постигане на съгласие. Основният трудов договор продължавал да действа, но при уговореното ново съдържание.

Възражението на ответника за недействителност на трудовия договор е било прието за неоснователно. Не било налице заобикаляне на закона защото се уговаряло по-благоприятно условие на труд за работника. Цитираните от ответника разпоредби на чл.70, ал.1 и ал.5 КТ въвеждали защита на по-слабата страна в ТПО поради което тезата на ответника била лишена от правна логика. Липсвала злоупотреба с право от страна на работника. С трудовия договор не се преследвал забранен резултат.

Затова искът по чл.344, ал.1, т.1 КТ бил основателен; прекратяването на ТПО било незаконно поради което е отменено.

**2- по иска по чл.344, ал.1, т.2 КТ** – с оглед уважаването на иска по т.1 КТ, СРС е уважил иска за възстановяване на ищцата на заеманата преди прекратяването на ТПО длъжност- „Главен експерт, ОП “.

**3 – по иска по чл.344, ал.1, т.3 КТ** – СРС е приел, че обезщетение по чл.225, ал.1 КТ се следва. Налице били трите кумулативни предпоставки за уважаване на този иск. В о.с.з. ищцата била представила за констатация оригинала на трудовата книжка, от който се установявало, че същата не е започнала работа при друг работодател след прекратяване на ТПО от страна на ищеца. Ответникът не представил доказателства във връзка с издаденото му удостоверение за това ищцата да е полагала труд при друг работодател. Съобразно правилото на чл.228, ал.1 КТ обезщетението възлизало в размер на 14 976 лв., а за разликата до пълния предявен размер от 16 866 лв. претенцията като неоснователна е била отхвърлена.

**Софийски градски съд**, действащ като въззивна инстанция приема следното:

**По иска по чл.344, ал.1, т.1 КТ:**

Съгласно чл.71, ал.1 КТ до изтичане на срока за изпитване страната в чиято полза е уговорен, може да прекрати договора без предизвестие. При прекратяване на договора на това основание работодателят не е длъжен да се мотивира, поради което преценката му не подлежи на съдебен контрол. Затова без значение е какво е мотивирало работодателя да се възползва от правото да прекрати договора в срока за изпитване.

Видно от издадената заповед № НКИЗ -0404 от 16.09.2022 г. ТПО е прекратено на основания чл.71, ал.1 КТ /л.4 по делото пред СРС/.

**Спорно** по делото е каква е продължителността на уговорения между

страните срок за изпитване в полза на работодателя – 1-месец /според ищцата/ и 6 месеца /според ответника/ и от тук дали прекратяването на ТПО е станало в изпитателния срок.

Ищцата се позовава на трудов договор № ЧР-Н-142 от 26.05.2022 г. /л.5 от делото пред СРС/ в който като срок за изпитване е посочено 1 месец. Видно от екземпляра на този договор, представен с исковата молба, същият е подписан и от двете страни по спора- работник и работодател.

С отговора по исковата молба от страна на ответника е въведено възражение, че договора, представен с исковата молба е антидатиран, същият е с неистински номер поради което е недействителен. Договорът бил недействителен и тъй като срокът за изпитване бил уговорен като 1 месечен. Практиката в предприятието била трудовите договори да се сключват с 6 месечен изпитателен срок. Затова и първоначално трудовия договор с ищцата бил сключен със срок за изпитване 6 месеца. Впоследствие с оглед предстоящата промяна в ръководството на предприятието между страните бил сключен нов договор, на 23.06.2022 г., в който договор срокът за изпитване бил посочен като 1 месец. Върху този нов трудов договор бил поставен същият номер като първоначалния, както и същата дата – 26.05.2022 г. Първоначално подписания трудов договор бил подменен с този подписан на 23.06.2022 г. и съдържащ клауза за 1 месечен изпитателен срок, виж л.25 по делото пред СРС. Счита, че ако волята на страните била променена относно срока за изпитване, то следвало да бъде сключен анекс, а не трудов договор.

С отговора по исковата молба от страна на ответника е представен трудов договор със същия номер и същата дата на издаване като този, представен от ищцата, но с посочен като срок за изпитване – 6 месеца /л.29/. Този трудов договор също съдържа подписите на страните.

Видно от отразеното в протокол № 4350 от 28.02.2023 г., съставен за публичното съдебно заседание на 28.02.2023 г., този трудов договор не е бил приет от СРС като доказателство по делото, както и е бил изключен от материалите по делото. За да предприеме тези процесуалния действия, СРС е бил мотивиран от това, че процесуалният представител на ответника е заявила, че не разполагат с оригинал на трудов договор, съдържащ клауза за изпитване 6 месеца, виж л.59-60 по делото пред СРС.

Видно от отразеното в горния съдебен протокол, процесуалният

представител на ответника е посочила, че при работодателя се съхранява оригинал на трудовия договор с едномесечен срок за изпитване. Посочила е още, че съдържанието на този оригинал е идентичен с трудовия договор, заснет с телефон, който е представен с отговора по исковата молба и съдържащ клауза за изпитване 1 месец. Единственото различие е, че екземпляра на снимката не съдържа подпис на ищцата.

В същото о.с.з. СРС е извършил констатация по оригинала на трудовия договор, представен в това о.с.з. и е констатирано неговата идентичност с този на л.5, представен с исковата молба, т.е. този в който като изпитателен срок е уговорен 1 месец.

Видно от заключението на допуснатата, изслушана и приета по делото съдебно-техническа експертиза /СТЕ/ в системата на работодателя трудовия договор е отбелязан със срок за изпитване от 6 месеца. От същото заключение се установява, че датата на съставяне на записа за трудовия договор е 25.05.2022 г., виж л.48 по делото пред СРС /отговор на задача 3/.

Същевременно вещото лице е констатирало наличие на промени в първоначалните записи, вкл. и на трудовия договор като редакцията на трудовия договор с ищцата, която действително, както е приел и СРС, съвпада с датата на издаване на заповедта за прекратяване на ТПО, а именно 19.09.2022 г., виж л.47 по делото пред СРС, като дори часа съвпада- 11:00:02.

Заключението на СТЕ е изготвено след извършена проверка на място при работодателя /ответник/, виж отговора на вещото лице при изслушването му в публичното съдебно заседание, състояло се на 28.02.2023 г.

Настоящата инстанция приема, че заключението е изготвено от компетентно за това вещо лице; отговорено е на поставените задачи, а отговорите са относими за изхода на делото.

От показанията на допуснатите и изслушани от съда показания на свидетелите се установява следното:

Видно от показанията на свидетелката Н. на длъжност експерт „Управление човешки ресурси“ при ответника, първоначално с ищцата е бил подписан „стандартен“ трудов договор със срок за изпитване 6 месеца в полза на работодателя. Впоследствие – на 23.06.2022 г. след завръщането на свидетелката на работа след ползван отпуск за временна нетрудоспособност,



й бил предоставен от Главния счетоводител друг договор с ищцата с променен изпитателен срок от 6 месеца на 1 месец. Наредено й било да подпише този договор като на въпроса защо се налага подписване на нов трудов договор при положение, че вече има подписан такъв, на свидетелката било отговорено, че това е нареждане на ръководството. Свидетелката сочи, че по същия начин са били променени и трудовите договори на други служители.

В показанията си свидетелката П., юрист при ответника, сочи, че тя е отговорна за съгласуването на трудовите договори в дружеството. Свидетелката е подписала два трудови договора с ищцата – първият към момента на нейното назначаване през м.май 2022 г., а вторият – на 23.06.2022 г. Първият договор е бил с 6 месечен изпитателен срок, а вторият с 1 месечен изпитателен срок. Първоначално свидетелката отказала да съгласува втория трудов договор, но след като й било обяснено, че такова е нареждането на тогавашния Изпълнителен директор на предприятието – г-н П.Н., тя го съгласувала и подписала. Към момента в който свидетелката подписала втория трудов договор с ищцата там били подписите на изпълнителния директор и на другата свидетелка- Н., виж л.62 по делото пред СРС. Соци, че по този начин е било процедирано и по отношение на други служители по времето по което Изпълнителен директор на предприятието е г-н П.Н..

В показанията си свидетелката Н., разпитана на страната на ищцата, сочи, че Изпълнителен директор на предприятието – г-н П.Н. ги е поканил да заемат конкретни длъжности при ответника. Те се познавали от времето, когато Н. бил председател на Патентно ведомство. Там работили и с Г. в продължение на около 4 години. Според свидетелката, тъй като се познавали с г-н Н. от Патентно ведомство, уговорката с г-н Н. била срокът за изпитване да бъде 1 месец. Всички служители /7 души/, които били поканени от г-н Н. били с 1-месечен изпитателен срок.

При това положение въззивната инстанция приема, че по делото се доказва, че трудовия договор с ищцата, сключен на 26.05.2022 г. е бил с уговорен срок за изпитване в полза на работодателя /ответник/ от 6-месеца.

Впоследствие по нареждане на Изпълнителен директор на предприятието – г-н П.Н., на 23.06.2022 г. е бил подписан т.нар. втори трудов договор в който като срок на изпитване е посочен 1 месечен.

Действително, при съвкупната преценка на събраните по делото писмени и гласни доказателства се установява, че е подписан т.нар. втори трудов договор, в който като срок на изпитване е посочен 1 месечен. Договорът е антидатиран, а именно: трудовият договор е сключен на 23.06.2022 г., а за негова дата е поставена 26.05.2022 г., т.е. датата на подписване на „първия“ трудов договор с клауза за изпитване от 6 месеца в полза на работодателя.

Видно от показанията на свидетелката Н., експерт „Управление човешки ресурси“ при ответника, тя не е отразила този „втори“ трудов договор в системата на работодателя, т.нар. „система Стил“ в която е била извършена проверката от страна на вещото лице по СТЕ.

Съдът приема, че в случая изискването на чл. 62, ал. 1 КТ за писмена форма на трудовия договор е удовлетворено - съставен е документ, съдържащ двете насрещни волеизявления, както и е подписан от страните.

За действителността на трудовия договор е достатъчно наличието на валидно годно основание за пораждането на правоотношението и готовността на работника, служителя да престава работната си сила. Тези предпоставки в случая са изпълнени.

Настоящата инстанция намира, че антидатирането на т.нар. „втори“ трудов договор не влече неговата недействителност /Относно това кога един трудов договор е недействителен, виж мотивите по-долу в настоящето решение/.

Видно от съдържанието на отговора по исковата молба /ОИМ/ от страна на ответника се твърди, че антидатираният договор създавал по-благоприятно положение за сключилия го служител поради което ищцата била действала недобросъвестно. Тъй като договорът бил подписан недобросъвестно от страна на ищцата, то с подписването на същия се заобикаляла целта на закона. Твърди се и, че сключения на 23.06.2022 г. трудов договор нарушавал добрите нрави. Сключен бил и при противоречие със закона, тъй като чл.70, ал.1 и ал.5 КТ забранявал сключването на втори трудов договор, съдържащ клауза за изпитване в полза на работодателя.

#### **Относно възражението на ответника за нарушение на чл.74 КТ:**

Съгласно чл. 74, ал.1 КТ трудов договор, който **противоречи на закона** или на колективен трудов договор **или ги заобикаля**, е недействителен.

**Уредбата на недействителността на трудовия договор** се отклонява много по-решително от общата уредба на нищожността в ЗЗД. На първо място, съгласно чл. 75, ал. 1 КТ когато трудовият договор бъде обявен за недействителен и работникът или служителят е действал добросъвестно при сключването му, отношенията между страните по договора до момента на обявяване на неговата недействителност се уреждат както при действителен трудов договор, т.е. произтичащите от тази разпоредба отклонения от общия режим на нищожността по ЗЗД са две: 1) никой не може да се позове на недействителността на трудовия договор преди тя да бъде прогласена или обявена от съда и 2) ако при сключването на договора работникът е действал добросъвестно, недействителността не е изначална, а занаяпред.

Съгласно 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**, а когато за работата е определен срок, по-кратък от една година - срокът за изпитване е до един месец.

Следователно законодателят не е предвидил задължителна продължителност на изпитателния срок от 6 месеца, тъй като е употребил предлога „до“, т.е. срокът не следва да надхвърля 6 месеца.

Няма спор в съдебната практика и теория, че след сключен трудов договор със срок за изпитване изменението на трудовото правоотношение не може да съдържа клауза с нов срок за изпитване, тъй като уговорката по чл. 70, ал. 1 от КТ има еднократно приложение. Законодателят дава право на страните за една и съща работа да сключат само един трудов договор със срок за изпитване, като уговорката за нов изпитателен срок е недействителна поради противоречието ѝ със закона, тъй като съгласно чл. 70, ал. 5 от КТ недопустимо е да се уговаря повторно срок за изпитване за същата работа със същия работник в същото предприятие.

В настоящият случай съдът приема, че не е налице хипотезата на чл.70, ал.5 КТ, тъй като не се сключва нов трудов договор със срок за изпитване, а се променя /скъсява/ срока за изпитване – от 6 месеца на 1 месец.

Следва да отбележим и, че дори върху този „втори“ трудов договор да беше поставена действителната дата на съставянето му – 23.06.2022 г./а не 2023 г., както неправилно е посочено в обстоятелствената част на въззивната

жалба с която сме сезирани/ с оглед на това, че същият има характер на допълнително споразумение към трудовия договор от 26.05.2022 г., към датата на прекратяване на ТПО с процесната заповед – 19.09.2022 г., възможността в полза на работодателя, предвидена в чл.71, ал.1 КТ щеше да е преклудирана.

**Добросъвестността на работника по чл. 75 КТ е различна от добросъвестността по чл. 8 КТ.** Тук добросъвестността се изразява в незнание на опорочаващите факти - тя се предполага, т.е. в тежест на работодателя е да я докаже по несъмнен начин.

Настоящата инстанция намира, че презумпцията за добросъвестност на работника не е оборено от страна на работодателя.

Видно от съдържанието на определение № 2557 от 19.01.2023 г., представляващо доклад по чл.140 ГПК, противно на соченото от въззивника, СРС е разпределил доказателствената тежест между страните.

При прилагане последиците от недоказване, то настоящата инстанция не намира изводите на СРС за неправилни.

**Относно твърденията за злоупотреба с право от страна на работника и нарушение на чл.8 КТ за добросъвестно упражняване на правата:**

Правилно СРС е приел за неоснователни твърденията на ответника за недобросъвестно упражняване на правата от страна на работника.

Липсват доказателства правото по сключване на трудовия договор със срок за изпитване от 1 месец в полза на работодателя да е било упражнено превратно от ищцата или с цел да навреди на ответника умишлено, като с позволени средства да постигне непозволен резултат.

От показанията на свидетелката И. Н. е видно, че по начина по който е процедирано с изменението на срока за изпитване по трудовото правоотношение с ищцата, работодателят е действал и по още 6 трудови договора, виж л. 63 от делото пред СРС. Общо са били 7 души като трима продължават да работят и са част от екипа на „НК Индустриални зони“.

Работодаателят е разполагал с възможността да прекрати трудовия договор в срока за изпитване, което право не е било реализирано. В тази хипотеза не можем да достигнем до извода за противоречие на поведението

на ищцата с принципа за добросъвестност, установен в чл.8 КТ.

Нещо повече, видно от обстоятелствената част на самата въззивна жалба, от страна на въззивника се признава, че работодателя е действал недобросъвестно. Последното се установява и от показанията на свидетелките, разпитани на негова страна. Съдът намира, че от това свое поведение работодателя /ответник не може да черпи права.

Налага се извод, че **правилно СРС е приел за незаконно прекратяването на трудовото правоотношение с ищцата; решението в тази си част е правилно** и като такова ще следва да бъде **потвърдено**.

**Относно искът по чл.344, ал.1,т.2 КТ:**

Основателността на иска с правно основание чл. 344, ал.1,т.1 КТ обуславя основателността на иска по чл.344, ал.1,т.2 КТ; трудовото правоотношение се е преобразувало в безсрочно.

**Решението** в тази си част е **правилно** и като такова ще следва да бъде **потвърдено**.

**Относно искът по чл.344, ал.1,т.3 КТ:**

Основателността на иска с правно основание чл. 344, ал.1,т.1 КТ обуславя основателността на иска по чл.344, ал.1,т.3 КТ връзка с чл.225, ал.1 КТ.

Видно от съдържанието на определение № 2557 от 19.01.2023 г., представляващо доклад по чл.140 ГПК, противно на соченото от въззивника, СРС е разпределил доказателствената тежест между страните.

Нещо повече, в полза на ответника/въззивник е било издадено съдебно удостоверение за снабдяване с друго такова от НАП, от което да е видно дали за периода от 19.09.2022 г. до 19.03.2023 г. ищцата е започнала работа при друг работодател, виж л.35 по делото пред СРС.

Процесуалният представител на ответника се е снабдил с това удостоверение, виж л.36 по делото пред СРС. Доказателства въз основа на така издаденото съдебно удостоверение от страна на ответника не са ангажирани по делото.

Трудовата книжка е официален удостоверяващ документ за вписаните в нея обстоятелства, свързани с трудовата дейност на работника или служителя /чл. 347 КТ/. Кодексът на труда и Наредбата за трудовата книжка и

трудовия стаж изрично уреждат въпросите относно съдържанието и формата на трудовата книжка, данните, които подлежат на вписване и лицата, които са компетентни да извършват вписването /така и в решението по тълкувателно дело № 1 по описа за 2019 г. на Общото събрание на Гражданска колегия на ВКС/. В случая съдът в публично съдебно заседание е извършил констатация върху оригинала на трудовата книжка на ищцата и е констатирал, че след прекратяването на трудовото ѝ правоотношение от страна на ответника /въззивник в настоящето производство/ липсва отбелязване за започване на работа по друго трудово правоотношение, виж л.60 от делото пред СРС.

**Решението** в частта в която е била уважена претенцията по чл.225, ал.1 КТ е **правилно** и като такова ще следва да бъде **потвърдено**.

**Решението в частта в която не е била уважена претенцията по чл.225, ал.1 КТ е влязло в сила като необжалвано и не е предмет на въззивна проверка.**

**По разноските:**

**Пред първата съдебна инстанция:**

При този изход на спора решението е правилно и в частта за разноските.

**Пред въззивната инстанция:**

При този изход на спора **на въззивника не се следват разноски.**

**Въззиваемата** претендира разноски и такива са направени за процесуално представителство – адв.възнаграждение в размер на 1500 лв., които разноски се присъждат.

**ВОДИМ ОТ ГОРНОТО, СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД**

**РЕШИ:**

**ПОТВЪРЖДАВА** решение № 3985 от 16.03. 2023 г. по гр.д.№ 59591 по описа за 2022 г. на СРС, 113 състав, **в частта** в която са уважени, предявените от Г. И. Т., ЕГН \*\*\*\*\*, срещу „Н.к.и.з.“ ЕАД, ЕИК \*\*\*\*, искове по чл.344, ал.1, т.т.1-3 КТ, както **и в частта за разноските.**

**ОСЪЖДА** „Н.к.и.з.“ ЕАД, ЕИК \*\*\*\*, със седалище и адрес на

управление: гр.София, ул.“\*\*\*\*”, съдебен адрес: гр.София, ул.“\*\*\*\*” – адв.С.В.,  
да заплати на Г. И. Т., ЕГН \*\*\*\*\*, съдебен адрес: гр.София, ул.“\*\*\*\*” –  
адв. В.Б., сумата в размер на 1500 лв., представляваща разноси за  
процесуално представителство пред въззивната инстанция.

**РЕШЕНИЕТО** подлежи на **КАСАЦИОННО** обжалване пред  
**ВЪРХОВЕН КАСАЦИОНЕН СЪД** на Република България при условията на  
чл.280, ал.1 и ал.2 ГПК, в 1-месечен срок от връчването му.

Председател: \_\_\_\_\_

Членове:

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_