

# РЕШЕНИЕ

№ 15903

гр. София, 04.10.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 55 СЪСТАВ**, в публично заседание на двадесет и шести септември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: КАМЕЛИЯ ПЛ. КОЛЕВА

при участието на секретаря РОСИЦА М. ЛАШОВА  
като разгледа докладваното от КАМЕЛИЯ ПЛ. КОЛЕВА Гражданско дело № 20231110113838 по описа за 2023 година

за да се произнесе, взе предвид следното:

**Производството е по реда на чл. 312 от *Гражданския процесуален кодекс*.**

Образувано е по предявени от С. Б. М. (ищец) срещу „Спиди“ АД (ответник), искове, както следва:

1) конститутивен иск по чл.344, ал.1, т.1 от *Кодекса на труда* (КТ) за признаване уволнението за незаконно и отмяна на Заповед № 4968/27.02.2023 г. на работодателя;

2) осъдителен иск по чл. 344, ал.1, т.3 КТ вр.чл.225, ал.1 КТ за заплащане на обезщетение за времето, през което ищецът е останал без работа поради уволнението в размер на 4800.00 лева, представляващо брутното трудово възнаграждение за шест месеца, за периода 06.03.2023 г. – 03.09.2023 г., ведно със законната лихва от датата на депозиране на исковата молба – 16.03.2023г., до окончателното плащане.

Ищецът твърди, че е работила по трудово правоотношение при ответника на длъжност „работник товаро-разтоварна дейност, сортировач“ по трудов договор и считано от 23.09.2022г. Твърди, че на 06.03.2023г. ☐ била връчена заповед за прекратяване на трудовото му правоотношение. Счита тази заповед за незаконосъобразна. Обосновава своето становище с довод, че същата е връчена по време, когато е ползвал отпуск по болест, когато се ползва от особената закрила на закона. Моли предявените искове да бъдат уважени. Представя доказателства и прави

искания. Претендира разноски.

Ответникът, надлежно уведомен за правото си на писмен отговор, депозира такъв, с който оспорва предявените искове. Признава, че ищецът е работил по трудово правоотношение съгласно сключен между страните трудов договор, считано от 23.09.2022г. на длъжност „работник товаро-разтоварна дейност, сортировач“, както и че на 06.03.2023г. на ищеца е връчена заповед за прекратяване на трудовото му правоотношение с ответника. Твърди обаче, че оспорената заповед е законосъобразна, тъй като прекратяването е извършено в рамките на уговорения в трудовия договор изпитателен срок в полза на работодателя, поради което закрилата по чл. 333 КТ е неприложима. При тези съображения моли предявените искове да бъдат отхвърлени. Претендира разноски.

С протоколно определение от 26.09.2023г. е допуснато изменение на иска по чл. 344, ал.1, т.3 КТ вр.чл.225, ал.1 КТ чрез увеличаване на неговия размер, който да се счита предявен за сумата от 5186.76 лева - обезщетение за времето, през което ищецът е останал без работа поради уволнението за периода 06.03.2023 г. – 03.09.2023 г.

При проверка на материалите по делото, съдът намира от *фактическа страна* следното:

Обявено е за безспорно и ненуждаещо се от доказване по делото, че страните са били обвързани от валидно трудово правоотношение, по което ищецът е заемал длъжността „работник товаро-разтоварна дейност, сортировач“ въз основа на трудов договор №4620/23.09.2022г. Обстоятелството се доказва от представения по делото трудов договор №4620/23.09.2022г. Трудовият договор не е ограничен със срок, но в него е предвиден 6-месечен срок за изпитване в полза на работодателя и считано от 26.09.2022г. Уговорено е основно месечно трудово възнаграждение от 800.00 лева. В приложение към договора е представена длъжностна характеристика за длъжността „работник, товаро-разтоварна дейност, сортировач“, Приложение № 2 – задължения на служителя по трудово правоотношение и лица, извършващи дейност по гражданско правоотношение със „Спида“ АД в качеството им на лица, на които е възложена обработката на лични данни от името на дружеството и допълнително споразумение от 23.09.2022г. Към трудовото досие е налична и декларация от служителя, в която е отразил, че не страда от професионални заболявания и не е трудоустрояван /л.40/.

Приложени по делото са болнични листове от 24.01.2023, 13.02.2023г. и 27.02.2023г. за ползван отпуск по болест от С. Б. М. съответно за периода от 18.01.2023г. до 08.02.2023г., от 08.02.2023г. до 22.02.2023г. и за периода от 23.02.2023г. до 08.03.2023г.

Налична по делото е заповед № 4968/27.02.2023г., подписана от изпълнителния директор, от която е видно, че трудовото правоотношение между страните е прекратено. Като причина за прекратяването е посочено – „прекратяване на трудовия

договор със срок на изпитване по инициатива на работодателя“. В заповедта е указано на основание чл. 224 КТ на лицето да се изплати обезщетение за неползван платен годишен отпуск. Заповедта е получена от служителя на 06.03.2023г.

По делото е приложено цялото трудово досие на ищеца, от което се установява провеждането на инструктаж, предоставянето на данни и съгласие за това, предоставянето на облекло, издаването на трудова книжка и съхранението ѝ.

Изслушано и прието по делото е заключение по съдебно-счетоводна експертиза, вещото лице по която дава отговор, че евентуално дължимото обезщетение за периода от 06.03.2023г. до 03.09.2023г. възлиза на 5186.76 лева.

Софийският районен съд, вземайки предвид материалите по делото и доказателствата, въз основа на вътрешното си убеждение и закона, прави следните **правни изводи**:

С иска за признаване на уволнението за незаконно по чл. 344, ал.1, т.1 КТ ищецът отрича потестативното право на работодателя да прекрати трудовото правоотношение с едностранно изявление. Предмет на делото е съществуването на това потестативно право, поради което, ако съдът признае, че то е съществувало и е надлежно упражнено, уволнението е законно. Уважаването на иск на така предявеното основание предполага липса на проведено от ответника пълно и главно доказване на обстоятелствата, установяващи законосъобразно прекратяване на трудовия договор, разпределено в негова доказателствена тежест с доклада по делото.

В настоящия процес не е спорно, че ищецът е бил служител на ответника, като по трудов договор е заемал длъжността „работник товаро-разтоварна дейност, сортировач“. Това се установява и от приложените документи – трудов договор длъжностна характеристика. Не се спори също, че със заповед № 4968/27.02.2023г. на работодателя, връчена на ищеца на 06.03.2023г., трудовото правоотношение е било прекратено.

Спори се за законосъобразността на това прекратяване.

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

Както се посочи по-горе, тежестта за доказване законосъобразността на упражненото от работодателя потестативно право да уволни работника е на самия работодател.

В случая, за да прекрати правоотношението, работодателят се е позовал на чл. 71, ал. 1 КТ – прекратяване на трудовия договор със срок за изпитване.

Съгласно чл.70, ал.1 КТ окончателното приемане на работа на работник/служител

може да се предшества от договор със срок за изпитване до шест месеца. Ал.5 от същата разпоредба постановява, че 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. Нарушаването на това императивно правило, влече недействителност на клаузата за изпитване по втория договор между същите страни и за същата позиция – чл.74, ал.1 КТ. В този смисъл са: Решение № 7 от 4.02.2014 г. на ВКС по гр. д. № 3029/2013 г., III г. о., ГК; Решение № 26 от 28.02.2018 г. на ВКС по гр. д. № 2545/2017 г., III г. о. и др. Съгласно установената практика /решение с № 376 от 26.10.2011 г. по гр. д. № 1405/10 г. на ВКС, IV ГО, решения № 765 от 11.01.2011 г. по гр. д. № 228/10 г. на ВКС, III ГО, решение № 716 от 27.12.2010 г. по гр. д. № 253/09 г. на ВКС, III ГО страната, в чиято полза е уговорен срок за изпитване, може да прекрати сключения трудов договор без предизвестие във всеки един момент до изтичане на уговорения срок /включително и три дни след неговото сключване/. Предвид разпоредбата на чл. 71, ал. 1 КТ, тя не е длъжна да мотивира прекратяването на договора. Достатъчно е ясно и безусловно да изрази волята си.

Приетият по делото договор съдържа клауза за изпитване за срок от 6 месеца, считано от 29.09.2022г. Към датата на прекратяване на трудовото правоотношение – 27.02.2023г., този срок не е изтекъл.

По делото не се съдържат доказателства, нито е релевиран порок досежно действителността на договора или спорната клауза, въпреки че съдът да следи служебно съгласно чл. 8 КТ. Доказателства по делото не дават основание да се заключи, че ответникът да е целял постигането на незаконосъобразна цел – прекратяване на договора по облекчен ред, вместо проверка на годността да бъде изпълнявана възложената работа. Няма данни по делото ищецът да е бил трудоустроен, да е страдал от болест, определена в наредбата на министъра на здравеопазването или други обстоятелства сред посочените в чл. 333 КТ, т.е. да се ползва от друга закрила към датата на сключване на договора. Освен това, самият договор също отговаря на изискванията на чл. 70 КТ - от съвкупната преценка на всички доказателства по делото се установява, че горепосоченият трудов договор е първи за страните по него, т.е. при сключването му не съществува законова пречка за включване на клауза със срок за изпитване. По изложените мотиви договора и клаузата за изпитване в него се приемат за валидно обвързали страните по делото.

Уволнението е оспорено само с единствения довод, че е нарушен текста на чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ, което възражение е неоснователно.

Предварителната закрила по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ е приложима в случаите, когато служителът е започнал ползването на разрешен отпуск. Закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ, се отнася към момента на връчване на заповедта за уволнение. Ако служителът се е явил на работа и не е съобщил за заболяване или разрешен отпуск по болест,

работодателят няма задължение да вземе предварително разрешение за уволнението. Работникът следва да е уведомил работодателя за разрешението му отпуск и да е показал ясно, че го ползва, като не се явява на работа, за да изпълнява служебните си задължения. По делото няма доказателства работодателят да е бил уведомен за ползвания отпуск по болест, но това не се спори между страните, поради което съдът приема, че работодателят-ответник е бил известен към момента на издаване на заповедта.

В нормата на чл. 333, ал. 1 КТ са изброени изчерпателно случаите, в които работодателят може да уволни работник само с предварително разрешение на Инспекцията по труда – уволнение при основания по чл. 328, ал. 1, т. 2, 3, 5 и 11 и чл. 330, ал. 2, т. 6/, като чл. 71 КТ не попада сред тях. Следователно, ищцата не се ползва с предварителна закрила съгласно разпоредбата на чл. 333, ал. 1 КТ, тъй като основанието, на което е прекратено трудовото правоотношение – чл. 71, ал. 1 КТ, не е сред тези, ползващи се с такава закрила.

В заключение, срокът за изпитване се уговоря в полза на работодателя за проверка годността на работника да изпълнява възложената му трудова функция, респ. в полза на работника, когато самият той желае да се убеди дали работата е подходяща за него. В настоящия случай, от интерес е първата хипотеза на чл. 70, ал. 1 от КТ, доколкото процесният договор е прекратен от работодателя. От значение е единствено преценката на последния дали служителът изпълнява възложената работа в обхват, достатъчен да го удовлетвори, без тази преценка да е обусловена от обективно съществуващи критерии. Поради изложеното, право на работодателя е да прекрати трудовия договор в срока на изпитване без предизвестие и без да посочва мотивите си за това, като това поведение е допустимо от закона и не представлява нарушаване на трудовите права на работниците/служителите. Изводът, който се налага, е че в срока за изпитване, прекратяването на трудовото правоотношение, при съблюдаване на изискванията по чл. 70 КТ, е резултат от преценката на работодателя, което е законосъобразно негово поведение и което му позволява прекратяването да стане по по-облекчен ред, включително без мотиви, предизвестие и закрила по чл. 333 КТ. Разбирането е застъпено в Решение № 108 от 25.03.2014 г. на ВКС по гр. д. № 4838/2013 г., IV г. о., ГК, Решение № 178 от 18.02.2000 г. на ВКС по гр. д. № 1132/99 г., III г. о.; Решение № 234 от 23.04.2001 г. на ВКС, III ГО, решение № 118 от 04.06.2015 г. по гр. дело № 6968/2014 г. на ВКС, III г.о.; решение № 261 от 07. 11. 2014г. по гр. д. № 1477/2014г. на Четвърто г.о.; решение № 369 от 03. 02. 2014г. по гр. д. № 3037/2013г. на Четвърто г.о.; решение № 27 от 25. 02. 2014г. по гр. д. № 2868/2013г. на Четвърто г.о.; решение № 366 от 28. 04. 2010г. по гр. д. № 1023/2009г. на Четвърто г.о.

Предвид изложеното, искът се явява неоснователен и недоказан и като такъв подлежи на отхвърляне.

***По отношение на исковете по чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ***

Заявената претенция се обезщетение за времето, през което ищецът е останал без работа, е обусловена от основателност на иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ. В случая, този иск е приет за неоснователен, поради което не се следва и търсеното обезщетение.

***По разноските***

При този изход на спора, право на разноски има ответника. Сторените от него разходи по водене на делото са в размер на 700.00 лева – реално заплатено адвокатско възнаграждение. По отношение на него, ищецът е заявил възражение за прекомерност по чл.78, ал.5 ГПК, което съдът намери за неоснователно. По правилата на чл. 7, ал. 1, т. 1 и ал. 2, т. 2 във връзка с чл. 2, ал. 5 от НМРАВ възнаграждение се определя върху всеки един от исковете /в случая два/, като размерът на възнаграждението по всеки от тях надхвърля претендирания.

С оглед изхода на делото, дължимата държавна такса и разхода за експертиза остават в тежест на бюджета.

Мотивиран от гореизложеното, Софийският районен съд, Второ гражданско отделение, 55<sup>-ти</sup> състав,

**РЕШИ:**

**ОТХВЪРЛЯ**, предявените от С. Б. М., ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес: гр. Н. И., ул. „И. д.“ № .., срещу „Спили“ АД, с ЕИК ..., искове по чл.344, ал.1, т.1 КТ за признаване на уволнението му за незаконно и отмяна на Заповед № 4968/27.02.2023г. на работодателя-ответник за прекратяване на трудовото правоотношение и по чл. 344, ал.1, т.3 КТ вр.чл.225, ал.1 КТ за заплащане на обезщетение за времето, през което ищецът е останал без работа поради уволнението в размер на 5186.76 лева, представляващо брутното трудово възнаграждение за шест месеца, за периода 06.03.2023 г. – 03.09.2023 г., ведно със законната лихва от датата на депозиране на исковата молба – 16.03.2023г., до окончателното плащане, като неоснователни и недоказани.

**ОСЪЖДА**, на основание чл. 78, ал. 3 КТ, С. Б. М., ЕГН \*\*\*\*\*, да заплати на „Спили“ АД, с ЕИК ..., сумата от **700.00 лева** – разноски по делото.

**РЕШЕНИЕТО** подлежи на обжалване пред Софийския градски съд с въззивна жалба в двуседмичен срок от датата на съобщаването му на страните.

**ПРЕПИС** от решението да се връчи на страните.

**Съдия при Софийски районен съд:** \_\_\_\_\_