

РЕШЕНИЕ

№ 357

гр. *, 01.09.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – * в публично заседание на двадесет и трети август
през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Гергана Кузманова

при участието на секретаря Веселина *а
като разгледа докладваното от Гергана Кузманова Гражданско дело №
20235440100681 по описа за 2023 година

Производството е образувано по искова молба на *** против *** с*, в която се твърди от ищцата, че ва 21.11.2022 година е сключила с ответника Трудов договор № *г., по силата на който е започнала работа на длъжността „Домакин“ с място на работа **" село *. Месечното ѝ брутно трудово възнаграждение било договорено в размер на 425,00 лева, с допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 42%. Работното време в трудовия договор бил 4 (четири) часа, като те се отработвали от 08,00 часа до 12,00 часа. Трудовият договор бил сключен като срочен до завръщане на работа на титуляра *, със срок на изпитване 6 (шест) месеца в полза на работодателя.

Твърди се от ищцата, че до 19.05.2023г. ответникът- работодател е нямал никакви забележки към начина, по който тя изпълнява трудовите си задължения. В шестмесечния изпитателен срок той е имал възможност да се запознае с нейните способности и пригодността ѝ да изпълнява заеманата длъжност, и щом почти целия изпитателен срок е заемала длъжността, смята че е доказала ефективното изпълнение на работата, която ѝ е възложена. Изпълнявала е съвестно трудовите си задължения в пълно съответствие с длъжностната характеристика. Не е допускала каквито и да е нарушения на трудовата дисциплина, като е изпълнявала в пълен обем и изрядно вменените ѝ трудови функции. Не е получавала забележки или дори намек, че не се справя с изпълнението на длъжността, още по-малко ѝ е било налагано дисциплинарно наказание.

Твърди, че на 19.05.2023г. както всеки работен ден, се явила на работа в 8,00 часа сутринта и започнала да изпълнява задълженията си на домакин. Няколко минути преди да стане 12,00 часа в канцеларията ѝ влезнала директорката на детската градина *, придружавана от ** и *. Напълно изненадващо за нея * ѝ съобщила, че прекратява трудовия ѝ договор без предизвестие в срока за изпитване. Поискала да ѝ обясни какви са мотивите, поради които е взела решението, че не е годна да изпълнява длъжността, при условие, че вече шест месеца работи тази работи и няма пропуски. Отговорът ѝ бил, че щом подават жалби срещу нея, тя няма да я държи на работа. Вероятно директорката е визирала жалба, подадена преди няколко дни от снаха ѝ срещу директорката в * по повод възникнал инцидент в детската градина с внучката ѝ * по време на дежурство на госпожа *. Крайно шокирана и обидена от подхода на директорката, е припаднала и се е наложило да бъде извикан екип на Спешна помощ, който е констатирал много високи нива на кръвното ѝ налягане и е била закарана в спешния център в град *. По-късно се снабдила с екземпляр на

Заповед № *г. на директорката на детската градина, с която трудовото ѝ правоотношение се прекратява на основание чл.71 ал.1 от Кодекса на труда, считано от 19.05.2023г.

Счита, че прекратяването на трудовото ѝ правоотношение е незаконосъобразно, като излага следното: Прекратяването на трудовия договор на основание чл. 71, ал. 1 КТ противоречи на общия принцип, установен в разпоредбата на чл. 57, ал. 2 от Конституцията на Република България, да „не се допуска злоупотреба с права и тяхното упражняване, ако то накърнява права и законни интереси на другите“. Този принцип има своето продължение и в нормата на чл. 8 ал.1 КТ, която гласи, че трудовите права и задължения се осъществяват добросъвестно съобразно изискванията на законите. Съгласно чл.8 ал.3 от КТ при осъществяване на трудовите права и задължения не се допуска пряка или непряка дискриминация, основана на народност, произход, пол, сексуална ориентация, раса, цвят на кожата, възраст, политически и религиозни убеждения, членуване в синдикални и други обществени организации и движения, семейно и материално положение, наличие на психически или физически увреждания, както и различия в срока на договора и продължителността на работното време. Издавайки Заповед *г., работодателят ѝ е прекратил трудовото правоотношение помежду им, като е злоупотребил с правата си, както и извършвайки акт на дискриминация по отношение на нея по признак семейно положение. Под предлог, че упражнява правото си да прекрати трудовия договор в уговорения в негова полза срок за изпитване, работодателят всъщност е проявил реваншизъм спрямо нея, като отговор на подадената срещу него жалба от нейната снаха заради инцидент с внучката ѝ *. Факт е, че прекратяването е предприето няколко дни след подаване на жалбата срещу госпожа *, в последния ден от изпитателния срок, без да е имало никакво недоволство у работодателя ѝ от начина на изпълнение на трудовите ѝ функции в продължение на шестте месеца, през които е заемала длъжността. Самата директорка ѝ заявила в прав текст, че това е следствие на подадената срещу нея жалба. Веднага след като разбрала за подадената жалба, директорката започнала да демонстрира тенденциозно и субективно отношение към нея, както и дискриминационно третиране, а преди това се държала вежливо и възпитано. Като резултат от преднамереното ѝ и целенасочено недобросъвестно поведение, тя прекратила трудовия ѝ договор. Така, чрез допустими от закона средства, работодателят е постигнал прекратяване на правоотношението ѝ, без за това да са налице законови основания. Налице е злоупотреба с правото на уволнение, което е упражнено в противоречие с неговото предназначение, а именно да се прекрати трудовоправната връзка единствено, поради настъпване на предвидените в закона основания. Правото е упражнено с цел да се увреди работника, като страна по ТПО. Доколкото залегналите в чл. 8 от КТ принципи са нарушени, то атакуваната заповед за уволнение се явява незаконосъобразна. Заповедта е незаконосъобразна и защото в нея е посочено, че прекратяването на трудовото правоотношение е считано от 19.05.2023г. Всъщност на 19.05.2023г. е работила на заеманата от нея длъжност както е обичайното ѝ работно време - от 08.00ч. до 12,00ч., и няма как прекратяването да е от тази дата, тъй като този ден е бил отработен, преди да ѝ бъде връчена заповедта за прекратяване. Съвсем недобросъвестно директорката * изчакала да отработи всички 4 часа от работното си време на 19.05.2023г., и едва след това ѝ връчи заповедта. Това противоречи и на основанието за прекратяване, доколкото ако работодателят не счита служителя за годен да изпълнява длъжността, то не е логично да го остави да работи през целия изпитателен срок.

Моли съда да постанови решение, с което да признае за незаконно уволнението ѝ, извършено със Заповед № *г., издадена от Директора на ***" с. * и заповедта да бъде отменена, като незаконосъобразна. Претендира и за разноски по водене на делото.

В срока по чл.131 от ГПК е постъпил писмен отговор от ответника, с който оспорва иска. Оспорва твърденията на ищцата, че недобросъвестно е прекратен трудовия договор в разрез със разпоредбите на кодекса на труда и за проявено дискриминационно отношение поради семейното положение на ищцата. В исковата молба не се конкретизира какво точно е семейното положение и с какви действия е дискриминирана ищцата по отношение на нейното семейство. Съществува Закон за защита от дискриминация и по реда установен в него се констатира дали има дискриминация по отношение на определено лице от нарочно

създадени компетентни органи. Трудовият договор между страните съдържа клауза за срок за изпитване в полза на работодателя с продължителност от шест месеца, като в рамките на този срок работодателят може да упражни това си право, както е в случая. Работодателят не е длъжен да се обосновава и неговите мотиви не са предмет на съдебен контрол. Само и единствено това е основаниято за прекратяване на договора. Не отговарят на истината твърденията за други причини и съображения свързани със жалба относно внучката на ищцата, която първо не е член на нейното семейство и второ тази жалба е разгледана и изяснена от компетентните органи. Всеки има право на жалба и на отговор по посочените от него обстоятелства и причини. Видно от обстоятелствената част на исковата молба ищцата въпреки отказа да получи оспорената Заповед, с която се прекратява трудовото правоотношение е успяла да се снабди със същата и тя е достигнала да нейното знание. Самото оспорване и завеждане на делото също установява, че ищцата се е запознала със заповедта. Последната е връчена в рамките на шестмесечния срок, като по този начин е спазено изискването на закона и правото на работодателя е упражнено в рамките на уговорения срок.

В с.з. ищцата р. пр. не се явява. Поддържа иска чрез пълномощника си адв.М.*.

Ответникът оспорва иска чрез пълномощника си адв.Б.*.

Съдът, след преценка на изложеното в исковата молба и отговора, на становищата на страните в съдебно заседание и като обсъди събраните по делото доказателства, прие за установено следното от фактическа и правна страна:

Предявения иск по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ за признаване незаконността на уволнението, извършено със Заповед № *г. Директора на ответната **, с която е прекратено трудовото правоотношение между страните и неговата отмяна е неоснователен и недоказан.

За да бъде уважен искът по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ да се признае уволнението за незаконно, и като такова да бъде отменено, е необходимо ищцата да установи, че е работила по трудово правоотношение с ответника и че същото е прекратено с оспорената заповед. В тежест на ответника-работодател е да установи законосъобразността на уволнението – че заповедта за прекратяването на трудовото правоотношение е издадена от компетентен орган, че са налице изискуемите от закона реквизити на заповедта за уволнение, че е било налице посоченото в заповедта основание за уволнение и че уволнението е извършване при спазване законоустановената процедура за това.

В конкретния случай, в тежест на ответника е да докаже всички материални предпоставки от фактическия състав на основаниято, на което е извършено прекратяването на трудовото правоотношение с ищцата, а именно чл. 71, ал. 1 от КТ, както и да се установи наличието на юридическите факти като: действителна клауза със срок за изпитване; не изтекъл срок за изпитване и срок, уговорен в полза на работодателя.

Страните не оспорват, а и от събраните по делото доказателства се установява, че между тях е съществувало валидно трудово правоотношение, породено от срочен трудов договор №*г., по силата на което ищцата е заемала длъжността "Домакин", считано от 22.11.2022 г. до завръщане на работа на титуляра *, със срок за изпитване 6 месеца в полза на работодателя.

Не се спори, че трудовото правоотношение е прекратено с процесната Заповед №* г. на Директора *** с. *, считано от 19.05.2023 г. на основание чл. 71, ал. 1 от КТ. Няма спор също, че заповедта е връчена на ищцата на 19.05.2022г. непосредствено след отработване от нея на уговорените в договора 4 часа , при условията на отказ да получи заповедта, удостоверен с подписите на двама свидетели.

В случая, в сключения с ищцата трудов договор изрично е уговорено конкретен срок за изпитване - 6 месеца и това, че този срок е в полза на работодателя. Тази клауза-за изпитване към датата на прекратяване на трудовото правоотношение е била валидна. Съгласно чл. 70, ал. 1 изр. 1 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. Процесният договор е сключен в полза на работодателя, което означава, че работодателят може едностранно с писмено волеизявление до другата страна да прекрати трудовото правоотношение. В настоящия

случай работодателят е разполагал с правото едностранно да прекрати трудовия договор с ищцата, без да е необходимо да мотивира защо приема, че работникът не може да изпълнява възложената работа. Прекратяването на трудовия договор е извършено на 19.05.2023г., т. е. преди изтичане на срока за изпитване. Срокът за изпитване, съгласно договора е започнал да тече на 22.11.2022 г. и е изтичал на 19.05.2023г./ петък/, поради което заповедта е връчена на ищцата преди изтичане на срока за изпитване. Работодаателят може да упражни правото си да прекрати договора със срок за изпитване, уговорен в негова полза до края на последния ден на срока за изпитване, което в случая е спазено от работодателя.

Договорът със срок за изпитване по чл. 70, ал. 1 от КТ, се сключва с цел да се провери годността на работника да изпълнява възложената му работа и преценката на работодателя за годността на служителя да изпълнява възложената му работа не подлежи на съдебен контрол. Ищцата не ангажира никакви доказателства за наличието на твърдяната в исковата молба връзка между подадената жалба от нейната снаха срещу директора на ответната детска градина пред * и прекратяване на трудовият ѝ договор, поради което не може да се приеме, че е налице злоупотреба с право от страна на работодателя при прекратяването на трудовото правоотношение на ищцата.

С оглед изложеното съдът намира, че предявеният иск по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ се явява неоснователен, тъй като прекратяване на трудовото правоотношение е извършено на съществуващо в закона основание, при наличието на елементи от състава на съответното материално-правно основание и при липса на нарушение на процедурните правила. Това налага предявения иск да бъде отхвърлен.

Предвид неоснователността на иска, с оглед изхода на делото, на основание чл. 78, ал. 3 от ГПК, ищцата следва да бъде осъдена, да заплати на ответника направените разноски за адвокатско възнаграждение в размер на 780,00 лв.

Водим от гореизложеното, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявеният от ***, ЕГН ***** с адрес *** против *** , Булстат * с адрес **, представлявана от директора ** иск да се признае уволнението ѝ, извършено със Заповед № ** на директора на ** за незаконно и неговата отмяна, като НЕОСНОВАТЕЛЕН и НЕДОКАЗАН.

ОСЪЖДА ***, ЕГН ***** с адрес *** да заплати на *** , Булстат * с адрес **, представлявана от директора ** разноски по водене на делото в размер на 780,00лв. за адвокатско възнаграждение.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване пред *ски окръжен съд в двуседмичен срок, считано от 01.09.2023г.

Съдия при Районен съд – *: _____