

РЕШЕНИЕ

№ 3489

гр. София, 27.02.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 57 СЪСТАВ, в публично заседание на осми декември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: МИХАИЛ ДР. ДРАГНЕВ

при участието на секретаря ВЕСЕЛА М. МАРИНОВА
като разгледа докладваното от МИХАИЛ ДР. ДРАГНЕВ Гражданско дело № 20231110105287 по описа за 2023 година

Предявен е конститутивен иск за отмяна на уволнението, извършено с предизвестие за прекратяване на трудовия договор от 12.12.2022 г. – чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, и осъдителни искове за сумата от 26 259,25 лв./намален на 21903,62 лв./, представляваща обезщетение за оставане без работа в резултат от незаконното уволнение за периода от 12.01.2023 г. до 10.06.2023 г., както следва: за месец януари 2023 г. – 1051,85 лв., а за месеците февруари 2023 г. – май 2023 г. – по 6 301,85 лв. - чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225 КТ, ал.1 КТ; за сумата от 1 301,85 лв., представляваща разликата между заплатеното нетно трудово възнаграждение и дължимото брутно възнаграждение за срока на неспазеното предизвестие – чл. 220, ал. 1 КТ.

Твърди се в исковата молба, че по силата на трудов договор от 12.09.2022 г., със срок до 10.06.2023 г., ищецът е работил при ответника на длъжност „Старши треньор”. Уговореното трудово възнаграждение първоначално било в размер на 4000 лв. нетно, а с допълнително споразумение от 30.09.2022 г., размерът бил променен на 5 945,14 лв., заедно с допълнително трудово възнаграждение – в размер на 356,71 лв. Твърди се, че трудовото правоотношение е прекратено с предизвестие, връчено на 08.12.2022 г. и считано от 12.12.2022 г., на основание чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ. Сочи, че било отразено, че за неспазения срок на предизвестията, на ищеца е следвало да се изплати обезщетение в размер на едно брутно възнаграждение, като към настоящия момент на ищеца било изплатено това обезщетение, но в нетен размер. Ищецът поддържа, че прекратяването на трудовото му правоотношение е незаконосъобразно на посоченото основание – чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ, като излага подробни съображения, с оглед на които претендира отмяна на уволнението като незаконно, присъждане на обезщетение за оставане без работа за периода от 12.01.2023 г. до 10.06.2023 г., в размер на 26 259,25 лева/намален на 21903,62 лв./, присъждане на

обезщетение за неспазено предизвестие в размер на 1 301,85 лева на основание чл. 220, ал. 1 КТ, както и осъждане на ответника да извърши поправка на основанието за уволнение, вписано в трудовата книжка. Претендира разноски.

Ответникът е депозирал в законоустановения срок отговор, с който оспорва твърденията в исковата молба. Твърди, че ищецът е бил служител при него за периода 12.09.2022 г. – 12.12.2022 г. на длъжността „старши треньор“, както и че подписаният договор е бил със срок до 10.06.2023 г. Посочва, че трудовият договор с ищеца бил прекратен на основание чл. 10.2 от същия, респ. не на посоченото от ищеца основание – чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ. Твърди се, че на ищеца е изплатено обезщетение в пълен размер, поради което работодателят няма задължения, евентуално прави възражение за прихващане с изплатени на ищеца суми, които не му се следвали и не били възстановени. Моли за отхвърляне на исковете, претендира разноски.

Съдът обсъди доводите на страните и като прецени, по реда на чл. 235 от ГПК, събраните по делото доказателства, приема за установено следното:

По иска с правно основание чл.344 ал.1 от КТ

Не е спорно, а и се установява от представените трудов договор от 12.09.2022г. и допълнително споразумение към него от 30.09.2022г., че между страните съществува срочно трудово правоотношение до 12.06.2023г., като ищецът е заемала длъжността „старши треньор“ в Сдружение БК Балкан. Трудовият договор е сделката, от която произтича трудовото правоотношение между страните по смисъла на чл. 61 и сл. КТ.

Действително между страните преди сключване на горепосочения договор е сключено споразумение от 01.08.2022г. Това споразумение не представлява трудов договор, поради което при наличие на трудов договор, сключен след него, следва да се прилагат разпоредбите на трудовия договор, а не на споразумението. Това споразумение е било сключено във връзка с правилата на FIBA – Международната баскетболна асоциация. Споразумението всъщност очертава параметрите на сключения впоследствие трудов договор. В параграф VII от него е уговорена арбитражна клауза. Съгласно чл. 19, ал. 1 от ГПК страните по имуществен спор могат да уговорят той да бъде решен от арбитражен съд, освен ако спорът има за предмет вещни права или владение върху недвижим имот, издръжка или права по трудово правоотношение или е спор, по който една от страните е потребител по смисъла на § 13, т. 1 от допълнителните разпоредби на Закона за защита на потребителите. От тук се извежда, че по българското законодателство е недопустимо да се добавя арбитражно споразумение към трудов договор. Ето защо в случая тази клауза е неприложима, като компетентен да разгледа делото е българския съд, както и правилно е посочено и в чл. 12 от трудовия договор. Приложимото право в случая е българското съгласно 10 КТ и чл. 96 КМЧП. Всъщност с това споразумение се предоставя допълнителен ред за защита на служителя, в случая пред Баскетболния арбитражен съд на ФИБА в гр.

Женева.

С предизвестие за прекратяване от 08.12.2022г. на председателя на УС на Сдружение БК „Балкан“ трудовото правоотношение с ищеца е прекратено на основание чл.328, ал. 1, т. 5 КТ, считано от 12.12.2022г., като акта е връчен на същата дата на ищеца.

В разпоредбата на чл. 328 КТ е уредено субективното право на работодателя едностранно да прекрати трудовото правоотношение с работника/служителя при наличие на определените в хипотезата на цитираната норма предпоставки и е относимо както към безсрочните, така и към срочните трудови договори. Надлежното упражняване на потестативното право на работодателя на уволнение се осъществява чрез отправяне на писмено изявление/предизвестие до работника служителя, което според разпоредбата на чл.328 ал.1, вр. чл. 326 ал.2 от КТ е 30-дневно.

В настоящия случай правоотношението е прекратено по реда на чл.335 ал.2 т.2 от КТ – при неспазване на срока на предизвестието с заплащане на обезщетение съгласно чл. 220, ал. 1 КТ. Предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение ищецът е получил на 08.12.2022г., като следва да се счита, че правоотношението е прекратено на 12.12.2022г.

Съдът счита, че предизвестието от 29.03.2022г. е издадено от компетентно лице, в кръга на правомощията му – председателя на УС на Сдружение БК „Балкан“ Михаил Михайлов.

Съгласно чл. 328, ал. 1 КТ работодателят може да прекрати трудовия договор, като отправи писмено предизвестие до работника или служителя в сроковете по чл. 326, ал. 2 КТ. Тоест, правоотношението се счита за прекратено след изтичане срока на предизвестието/или на посочената дата при неспазване на срока за предизвестие/. В случая нямаме издадена заповед за прекратяване на трудово правоотношение, поради което следва да се разгледа посоченото в предизвестието основание.

При прекратяване на трудово правоотношение немотивираността на заповедта/предизвестието/, т.е. липсата на фактически основания посочени в нея, самостоятелно обуславя незаконността на уволнението.

В случая съдът намира, че за основанието за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ в заповедта/предизвестието/ не са посочени каквито и да било мотиви. Поради това и само на това формално основание уволнението, що се отнася до липсата на качества на служителя, следва да се счита за незаконно.

Така съгласно константната практика на ВКС: Заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ трябва задължително да е мотивирана. Тя следва да съдържа конкретните данни, мотивирали волята на работодателя да прекрати трудовото правоотношение на това основание. Липсата на мотиви затруднява защитата на работника или служителя, който следва да получи пълна информация за обстоятелствата, на които се основава уволнението, за да може да ги обори при евентуално оспорване в съда. /Решение по гр. д. № 1966/10 г. и по гр. д. № 804/11 г. на четвърто г. о. на ВКС/.

Когато работодателят претендира, че работникът не притежава необходимите качества за ефективно изпълнение на възложената работа, той трябва да посочи кои качества липсват на работника, за да е възможна проверката дали тези качества в действителност са необходими и дали наистина те отсъстват у работника. Липсващите качества може да бъдат посочени както в заповедта за прекратяване на трудовия договор, така и в друг известен на работника документ /Решение по гр. д. № 1201/14 г., четвърто г. о. на ВКС /.

Липсата на мотиви в издадената заповед/предизвестие/ не може да се преодолее чрез въвеждането им при разглеждане на трудовия спор, тъй като законосъобразността на уволнението се преценява към момента на прекратяване на трудовото правоотношение, а писмената форма е условие за действителност на волеизявлението на работодателя /Решение № 31/23.02.02 г. на трето г. о. на ВКС/, така се приема и в Определение № 1003 от 2.11.2015 г. на ВКС по гр. д. № 3705/2015 г., III г. о., ГК и множество други.

С оглед горното напълно недопустимо е при посочване на основание по чл. 328, ал. 1, т. 5 КТ в заповедта/предизвестието/, да се навеждат доводи за прекратяването му на друго основание, а именно на осн. чл. 10.2 от договора. Още повече следва да се посочи, че клаузата на чл. 10.2 от договора, предвиждаща възможност за едностранното му прекратяване без предвидени за това основания, е нищожна поради противоречие със закона на осн. чл. 26, ал. 1 ЗЗД, вр. чл. 74, ал. 4 КТ. Между страните е бил сключен валиден срочен трудов договор, отговарящ на условията на чл. 68 КТ. Неоспоримо е, че трудовите договори се прекратяват единствено при наличието на изрично предвидените в закона/глава шестнадесета КТ/ основания. Недопустимо е в трудов договор да бъдат уговорени различни от изброените в закона основания за прекратяването му. Това би противоречало на основните принципи залегнали в трудовото законодателство и най-вече на принципа за закрилата на работниците и служителите. Ето защо дори да се приеме, че на служителя е било изплатено предвиденото по чл. 10.2 от договора обезщетение за неспазено предизвестие, не би могло да се счете, че за работодателя е възникнало правото да прекрати договора.

Предвид всичко изложено, съдът намира извършеното уволнение за незаконно и като такова следва да бъде отменено.

По иска с правно основание чл.344 ал.1 т.1 вр.чл.225 ал.1 от КТ.

Основателността на иска за обезщетение поради незаконно уволнение пък се предпоставя от продължителността на периода, в който правото на обезщетение съществува - от датата на незаконното уволнение до обявяването на недействителността от съда, но не повече от 6 месеца. В 6-месечния срок по чл. 225, ал. 1 КТ работникът има право на обезщетение, защото отношенията между него и работодателя се уреждат като при действителен трудов договор. Уволнението е незаконно поради допуснати нарушения на императивни правни норми.

Разпоредбата на чл. 225, ал. 1 КТ предоставя причинна връзка между правонарушението

(незаконното уволнение) и вредата (оставането без работа).

В настоящият случай ищецът претендира обезщетение за периода от 12.01.2023 г. до 10.06.2023 г., в размер на 21903,62 лв.

От представената трудова книжка и справка за актуално състояние на трудови договори се установява, че за периода от 12.01.2023 г. до 10.06.2023 г. след вписване прекратяване на трудовото правоотношение с ответника, липсва друго нововъзникнало трудово правоотношение. Едва на 13.09.2023г. ищецът е сключил трудов договор с БК „Тунджа“-Ямбол.

От изготвената по делото ССЧЕ е видно, че за периода от 12.01.2023 г. до 10.06.2023 г. brutния размер на възнаграждението на ищеца е в размер на 30936,35 лв.

Тук първо следва да се разгледа иска с правно основание чл.220 ал.1 от КТ.

Според разпоредбата на чл.220 ал.1 от КТ страната, която има право да прекрати трудовото правоотношение с предизвестие, може да го прекрати и преди да изтече срокът на предизвестията, при което дължи на другата страна обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение на работника или служителя за неспазения срок на предизвестията.

В случая не е налице една от предпоставките на състава, тъй като се прие, че работодателят не е имал право да прекрати трудовото правоотношение с ответника. Уважаването на исковете по чл. 344 ал.1 т.1, вр.чл.225 ал.1 от КТ и по чл. 220, ал. 1 КТ може да бъде единствено в условията на алтернативност. Тоест, може да бъде уважен или искът за обезщетение при незаконно уволнение по чл. 225 КТ или искът по чл. 220, ал. 1 КТ за обезщетение за неспазено предизвестие при прието за законно уволнение. В противен случай би се получил резултат, при който работникът ще бъде обезщетен двукратно за един и същи период, през който е останал без работа, което не е целено от законодателя. Така и съгласно напр. Решение № 808 от 5.XI.1990 г. по гр. д. № 732/90 г., III г. о. на ВКС: “Когато уволнението бъде отменено като незаконосъобразно, работникът има право на обезщетението по чл. 225, ал. 1 от КТ, но не и на обезщетенията по чл. 220, ал. 1 и чл. 222, ал. 1 от същия кодекс.“ По тези съображения съдът намира, че следва да отхвърли предявения иск по чл. 220, ал. 1 КТ.

По възражението за прихващане, съдът намира следното:

От заключението на ССЧЕ се установява, че на работника е било платено обезщетение по чл. 220, ал. 1 КТ в общ размер от 18905,55лв., което както се изтъкна по-горе, е недължимо. Иска се прихващане със сумата от 13781,02 лв., до която следва да се уважи възражението. От определения общ размер на обезщетението по чл. 225 КТ – 30936,35 лв. следва да се приспадне сумата, с която се иска прихващане от 13781,02 лв. Получава се остатъчна дължима на ищеца сума в размер от **17155,33 лв.**, до която следва да се уважи предявеният иск.

Относно разностите:

Предявен размер: 27561,10 лв. Уважена част: 17155,33 лв. Отхвърлена част: 10405,77 лв.

Към предявения размер, съответно отхвърлената част, следва да се добави сумата, за която е бил оттеглен искът по чл. 225 КТ.

Разноски на ищеца: Адвокатско възнаграждение в размер на 1200 лв. С оглед разпоредбата на чл.78 ал.1 от ГПК на ищеца следва да се присъдят разноски съответно на уважената част от исковете или сумата от **746,94 лв.**

Разноски на ответника: Не са представени доказателства за реализирани разноски, изискуеми съгласно т. 1 от ТР № 6 ОТ06.11.2013г. по т.д. № 6/2012г. ОСГТК ВКС / Договор за правна защита/.

На основание чл.78 ал.6 от ГПК ответникът следва да бъде осъден да заплати държавната такса върху уважените искове, а именно сумата от -50,00 лв. – по иск с правно основание чл.344 ал.1 т.1 и 686,21 лв. – по иска с правно основание чл.225 ал.1 от КТ, както и съответна част от разноските за изготвена ССЧЕ – 124,49 лв. или общо в размер на **860,70 лв.**

Така мотивиран, Софийският районен съд

РЕШИ:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО И ОТМЕНЯ на основание **чл. 344 ал. 1 т. 1 от КТ** уволнението на **Т. П. Д.** с ЕГН ***** и с адрес: гр. София, ул. „Свети Наум“ № 28, ет. 4, ап. 5, извършено с акт за прекратяване от 08.12.2022г. на председателя на УС на **СДРУЖЕНИЕ „БАСКЕТБОЛЕН КЛУБ БАЛКАН“** с ЕИК: 131176435, със седалище и адрес на управление: гр. Ботевград, Спортна зала „Балкан“.

ОСЪЖДА СДРУЖЕНИЕ „БАСКЕТБОЛЕН КЛУБ БАЛКАН“ с ЕИК: 131176435 със седалище и адрес на управление: гр. Ботевград, Спортна зала „Балкан“, да заплати на **Т. П. Д.** с ЕГН ***** и с адрес: гр. София, ул. „Свети Наум“ № 28, ет. 4, ап. 5, както следва:

- на основание **чл. 344 ал.1 т.3, вр.чл.225 ал.1 от КТ** сумата от **17155,33 лв.**, представляваща брутен размер на обезщетение за времето, през което е останал без работа в следствие на незаконното уволнение за периода 12.01.2023 г. до 10.06.2023 г., ведно със законната лихва върху главницата считано от 31.01.2023г. до окончателното ѝ изплащане, като **ОТХВЪРЛЯ** иска за разликата над 17155,33 лв. до пълния предявен размер от 21903,62 лв., като погасен чрез ПРИХВАЩАНЕ.

-на основание **чл.78 ал.1 от ГПК** разноските по делото в размер на **746,94 лв.**

ОТХВЪРЛЯ предявения от **Т. П. Д.** с ЕГН ***** и с адрес: гр. София, ул. „Свети Наум“ № 28, ет. 4, ап. 5, срещу **СДРУЖЕНИЕ „БАСКЕТБОЛЕН КЛУБ БАЛКАН“** с ЕИК: 131176435 със седалище и адрес на управление: гр. Ботевград, Спортна зала „Балкан“, иск с основание **чл.220 ал.1 от КТ** са сумата от **1301,85 лв.**, представляваща обезщетение за неспазено предизвестие, ведно със законната лихва върху главницата, считано от 31.01.2023г. до окончателното ѝ изплащане.

ОСЪЖДА СДРУЖЕНИЕ „БАСКЕТБОЛЕН КЛУБ БАЛКАН“ с ЕИК: 131176435 със седалище и адрес на управление: гр. Ботевград, Спортна зала „Балкан“, на основание **чл.78 ал.6 от ГПК** да заплати в полза на **СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД** сумата от **860,70 лв.**, разноси по делото.

РЕШЕНИЕТО подлежи на въззивно обжалване в двуседмичен срок от връчването му на страните пред Софийски градски съд.

Препис от решението да се връчи на страните.

Съдия при Софийски районен съд: _____