

# РЕШЕНИЕ

№ 477

гр. Смолян, 28.12.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – СМОЛЯН** в публично заседание на тринадесети декември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Гергана Кузманова

при участието на секретаря Веселина Младенова  
като разгледа докладваното от Гергана Кузманова Гражданско дело №  
20235440100845 по описа за 2023 година

Производството е образувано по искова молба на Х. П. Х. против „\*“ ООД гр.Смолян, в която се твърди от ищеца, че е работил по трудово правоотношение с ответника по силата на сключен трудов договор №\*, като е изпълнявал длъжността „пастир“. С допълнително споразумение от 27.04.2023г. длъжността му е променена на „доставчик“, считано от 02.05.2023г.

В действителност, въпреки че длъжността му била променена е продължил да работи като пастир. Не са му били представени длъжностна характеристика за новата длъжност, с която да се запознае. Не му бил връчен и екземпляр от Допълнителното споразумение.

На 03.07.2023г. му била връчена Заповед №6/03.07.2023г., с която се прекратява трудовото му правоотношение, считано от 04.07.2023г. без предизвестие.

Счита, че тази заповед е незаконосъобразна. Не е извършвал нарушения на трудовата дисциплина, през цялото време е работил като пастир. Допълнителното споразумение сключил поради това, че \* го уведомила по телефона, че заплатата му ще бъде увеличена с 200,00лв. и изобщо не е предполагал, че с това споразумение му се сменя длъжността и се уговаря изпитателен срок. Подписал допълнителното споразумение без да го прочете, а и не му бил даден екземпляр от същото. Счита, че заповедта е и немотивирана. Допълнителното споразумение е сключено в нарушение на чл.67, ал.3 от Кодекса на труда, тъй като първоначалният договор е безсрочен, а с допълнителното споразумение е превърнат в договор за определен срок, без да е давал изрично съгласие за това. Промяната в длъжността му от „пастир“ на „доставчик“ е напълно фиктивна, и направена единствено и само за целта да бъде подведен да подпише допълнителното споразумение в режим на спешност.

Моли съда да постанови решение, с което да се признае уволнението на ищеца с посоченото допълнително споразумение за незаконно, ищецът да бъде възстановен на заеманата от него до 03.07.2023г. длъжност пастир, да прогласена незаконосъобразността на допълнителното споразумение за „промяната“ на длъжността му и промяната срока на договора от „безсрочен“ в „срочен“, както и ответникът да бъде осъден му заплати брутно му трудово възнаграждение за времето от 04.07.2023 г. до 17.07.2023 г. в размер на 540,00лв., сумата от 424,28лв., представляваща разликата между уговореното месечно

възнаграждение от 1000,00лв. и реално изплатените възнаграждения за м.юни 2023г. от 786,36лв. и м.май 2023г. от 789лв. както и обезщетение в размер на 548,12лв. месечно, представляващ разликата от дължимото брутно месечно възнаграждение за времето, когато е останал без работа, до определеното му и изплащано периодично обезщетение за безработица за периода 04.07.2023г. до 03.03.2023г., ведно със законната лихва върху дължимите суми от датата на присъждането им до датата на окончателното им изплащане.

В срока по чл.131 от ГПК е постъпил писмен отговор от ответника, с който оспорва исковете. Не оспорва, че ищецът е бил в трудово правоотношение с него по силата на трудов договор №4/02.06.2020 г. и е изпълнявал длъжността „пастир“. Във връзка с разширяване дейността на дружеството, в частност дейността на стопанския обор, в който ищецът е работил, в гр.Смолян, местност „\*“, с допълнително споразумение от 27.04.2023 година, страните по делото са се споразумели за изменение на трудовия договор, чрез преназначаване на ищеца на друга длъжност – „снабдител доставчик“, със срок за изпитване 6 месеца. Противно на поддържаното твърдение, ищецът е подписал допълнителното споразумение, както и длъжностната характеристика за новата длъжност. Оспорва и твърдението на ищеца, че е продължил да работи като пастир. След преназначението, ищецът е имал изцяло нова длъжност и нови задължения, свързани с контрол на доставките на фуражи, консумативи и други в обора, включително проверка за спазване на графика за доставка, периодичен преглед на състоянието на селскостопанския инвентар и други. Оспорва и твърдението, че работодателят е следвало да прекрати трудовото правоотношение с едномесечно предизвестие. В срока за изпитване работодателят има право по всяко време и без предизвестие да прекрати трудовото правоотношение.

В с.з. ищицът р. пр. не се явява. Исковете се поддържат от проц. зму представител адв.\*.

Ответникът оспорва исковете чрез пълномощника си адв.Св.\*.

*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:*

Предявеният иск по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ за признаване незаконността на уволнението, извършено със Заповед №6/03.07.2023г. на управителя на „Смолян \*“ООД гр.Смолян, 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 ищецът да установи, че е работил 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 извършено при спазване законоустановената процедура за това.

В конкретния случай, в тежест на ответника е да докаже всички материални предпоставки от фактическия състав на основанието, 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; неизтекъл 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 безсрочен трудов договор №0\*, по силата на което ищецът е заемал длъжността "Пастир", считано от 02.06.2020г., със срок за изпитване 6 месеца в полза на работодателя. Не се спори, че посоченият трудов договор не е бил прекратен в изпитателния срок. На 27.04.2023г. страните са сключили Допълнително споразумение към посочения трудов договор, с което се изменя длъжността, която се заема от ищеца от длъжност „Пастир“ на длъжност „Снабдител,

доставчик“, както и размера на основното месечно трудовото възнаграждение се определя на 1000,00лв. В допълнителното споразумение страните са уговорили срок за изпитване в размер на 6 месеца. Трудовото правоотношение е прекратено с процесната Заповед №6/03.07.2023 г. на Управителите на ответното дружество-работодател, считано от 04.07.2023 г. на основание чл. 71, ал. 1 от КТ. Заповедта е връчена на ищеца на 03.05.2023г., видно от екземпляра от заповедта, съхраняван в ЛТД на ищеца.

В случая, в сключения с ищцата трудов договор изрично е уговорено конкретен срок за изпитване - 6 месеца , като в него не е посочено в чия полза е уговорен срока за изпитване. Ето защо съгласно чл.70 ал.2 от КТ в този случай следва да се приеме, че срокът за изпитване е уговорен в полза и на двете страни.

Съдът намира, че клаузата в процесното допълнителното споразумение, предвиждаща срок за изпитване е валидна, поради следното:

Според разпоредбата на чл.67 ал.3 от КТ Трудовият договор за неопределено време не може да се превръща в договор за определен срок, освен при изричното желание на работника или служителя, изразено писмено. В тази хипотеза волеизявлението на работника или служителя следва да бъде доброволно и свободно изразено от него, а не да бъде направено под въздействие на работодателя. Затова то трябва да бъде изрично, т.е да изразява ясно и недвусмислено волята на работника или служителя и да бъде направено в писмена форма, като тя е форма за неговата действителност. Сдебната практика последователно приема, че волеизявлението на работника или служителя по чл.67 ал.3 от КТ следва да е изразено отделно, нарочно и вън от споразумението по чл.119 от КТ и трябва да предхожда по време сключване на споразумението по чл.119. Ако липсва такова волеизявление, трудовият договор, въпреки подписаното споразумение по чл.119, не се превръща в срочен трудов договор за определено време, а продължава да съществува като безсрочен.

Настоящия случай не е такъв и не попада в приложното поле на чл.67 ал.3 от КТ. Това е така, защото трудовият договор със срок за изпитване не е срочен договор, а е самостоятелен вид трудов договор. Сключва се както когато работодателят иска да се провери годността на работника или служителя да изпълнява съответната работа, така и когато работникът желае да провери дали работата е подходяща за него. Срок за изпитване може да се уговори както при договор за неопределено време, така и при всички видове срочни договори. Видът на трудовия договор е без значение за валидността на клаузата за изпитване. Наличието на последната не прави договора срочен, а дава право на страната, в чиято полза е сключен, да го прекрати с едностранно волеизявление в рамките на срока на изпитване. Само ако не бъде прекратен до изтичане на срока за изпитване, трудовият договор се счита за окончателно сключен като срочен или за неопределено време /в зависимост от предварителната уговорка на страните/. Уговорката за срок за изпитване е недействителна само ако противоречи на ограничението на чл.70 ал.5 от КТ. В настоящия случай не съществува речка страните да уговорят срок за изпитване, защото с процесното допълнително споразумение се променя заеманата от ищеца длъжност т.е. касае се до заемане по взаимно съгласие от ищеца на нова трудова функция, годността на изпълнението на която страните са уговорили да бъде проверена в срок от 6 месеца. Не е налице уговорка за нов срок за изпитване за изпълнение същата длъжност, което е недопустимо предвид разпоредбата на чл.70 ал.5 от КТ. Ето защо съдът приема, че уговорката за срок за изпитване е действителна.

В настоящия случай, доколкото срокът за изпитване е уговорен в полза и на двете страни, работодателят е разполагал с правото едностранно да прекрати трудовия договор с ищеца, без да е необходимо да мотивира защо приема, че работникът не може да изпълнява възложената работа. Прекратяването на трудовия договор е извършено на 04.07.2023г.- преди изтичане на уговореният в допълнителното споразумение от 27.04.2023г. 6 месечен срок за изпитване. Работодателят е могъл да упражни правото си да прекрати договора със срок за изпитване до края на последния ден на срока за изпитване, което в случая е спазено от него. Преценката на работодателя за годността на служителя да изпълнява възложената

му работа в рамките на изпитателния срок не подлежи на съдебен контрол. 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.

Поради неоснователността на иска по чл.344 ал.1 т.1 от КТ неоснователни са и исковите по чл.344 ал.1 т.2- за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност и по чл.344 ал.1 т.3 във вр. с чл.225 от КТ.- за заплащане на обезщетение за времето, през което е останал без работа вследствие на незаконно уволнение. Неоснователен е и искът за заплащане на брутно трудово възнаграждение за периода 04.07.2023г. до 17.07.2023г. и за разликата между уговореното месечно възнаграждение и реално изплатените възнаграждения за м. май и юни 2023г.Видно от представените РКО от 25.08.2023г и 28.08.2023г. и разчетно платежни ведомости трудовите възнаграждения на ищеца за процесните месеци са изплатени в пълен размер.

Предвид неоснователността на исковите, с оглед изхода на делото, на основание чл. 78, ал. 3 от ГПК, ищецът следва да бъде осъден, да заплати на ответника направените разноски за адвокатско възнаграждение в размер на 700,00 лв.

По изложените съображения съдът

## **РЕШИ:**

**ОТХВЪРЛЯ** предявените от Х. П. Х., ЕГН \*\*\*\*\* с адрес \* против „СМОЛЯН \*“ ООД, ЕИК \*, със седалище и адрес на управление \*, представлявано от \* и \* иски да бъде прогласена недействителността на допълнителното споразумение от 27.04.2023г. към трудов договор №00\* за промяната на длъжността на ищеца от „пастир“ в „снабдител-доставчик“ и промяната срока на трудовия договор от „безсрочен“ в „срочен“, както и ответникът да бъде осъден му заплати brutното му трудово възнаграждение за времето от 04.07.2023 г. до 17.07.2023 г. в размер на 540,00лв., сумата от 424,28лв., представляваща разликата между уговореното месечно възнаграждение от 1000,00лв. и реално изплатените възнаграждения за м.юни 2023г. от 786,36лв. и м.май 2023г. от 789лв. както и обезщетение в размер на 548,12лв. месечно, представляващо разликата от дължимото брутно месечно възнаграждение за времето, когато е останал без работа, до определеното му и изплащано периодично обезщетение за безработица за периода 04.07.2023г. до 03.03.2024г. ведно със законната лихва върху дължимите суми от датата на присъждането им до датата на окончателното им изплащане, като НЕОСНОВАТЕЛНИ и НЕДОКАЗАНИ.

**ОСЪЖДА** Х. П. Х., ЕГН \*\*\*\*\* с адрес \* против „СМОЛЯН \*“ ООД, ЕИК \*, със седалище и адрес на управление \*, представлявано от \* и \* разноски по водене на делото в размер на 700,00лв. за адвокатско възнаграждение.

**РЕШЕНИЕТО** подлежи на обжалване пред Смолянски окръжен съд в двуседмичен срок, считано от 28.12.2023г.

**Съдия при Районен съд – Смолян:** \_\_\_\_\_