

РЕШЕНИЕ

№ 1096

гр. Пазарджик, 17.10.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ПАЗАРДЖИК, XVI ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и девети септември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Мира Мирчева

при участието на секретаря Иванка Панчева
като разгледа докладваното от Мира Мирчева Гражданско дело №
20235220100877 по описа за 2023 година

взе предвид:

Производството е образувано по иск, предявен от И. С. М. от гр. П. срещу Областна дирекция на МВР - Пазарджик за признаване на уволнението на ищеца на основание чл. 325, ал. 1, т. 1 от КТ за незаконно и отмяната му, както и за осъждане на ответника да заплати на ищеца сумата 8397,90 лв., представляваща трудовото му възнаграждение за период от 6 месеца, в които е бил без работа в резултат на незаконното уволнение. В исковата молба се излагат доводи, че уволнението е незаконосъобразно, тъй като ответникът не е подавал молба за прекратяване на трудовото му правоотношение с ответника по взаимно съгласие, а е подал молба за прекратяването му на основание чл. 327, ал. 1, т. 3 от КТ - едностранно прекратяване от работника без предизвестие - поради едностранно изменение от работодателя на характера на работата му, по-конкретно на работното му време, продължителността на смените му и полагането на нощен труд. Тази молба обаче е била неправилно възприета от работодателя като молба за прекратяване по взаимно съгласие. Ищецът всъщност не е изразявал воля за прекратяване на трудовото му правоотношение по взаимно съгласие, поради което и заповедта на работодателя за прекратяване на това основание е незаконосъобразна.

След указания за уточняване дали счита, че към момента на уволнението трудовото му правоотношение е било вече прекратено, ищецът е потвърдил, че счита така.

Исковете са с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и 3 от Кодекса на труда.

С отговора ответникът оспорва иска като неоснователен. Той счита, че от текста на заявлението за прекратяване на трудовото правоотношение не следва, че ищецът е имал намерение да го прекрати едностранно на твърдяното от него основание - в заявлението няма посочена правна норма или указан начин на прекратяване, затова и работодателят е приел, че става дума за иницирано от работника прекратяване по взаимно съгласие. Издадената заповед за прекратяване е в изпълнение на изискването както на чл. 325, ал. 1, т. 1 от КТ, така и на чл. 128а, ал. 3 от КТ. Още повече, ответникът не е могъл да отчете, че се иска прекратяване на основание чл. 327, ал. 1, т. 3 от КТ поради това, че в конкретния казус не е налице едностранно изменение от работодателя на характера на работата. Характерът на работата се определя от съдържанието на трудовата функция (трудовете операции и задължения), нейния обем и условията на работа. Работното време не се включва в понятието характер на работата, нито изменението му е посочено в закона като самостоятелно основание за едностранно прекратяване от работника. В случая мястото на работа е изменено по взаимно съгласие, а новото разпределение на работното време следва от новото работно място, където установеното разпределение е на 12-часови смени и ищецът е бил наясно с това при подписването на допълнителното споразумение за изменение на работното място. Изрично чл. 142, ал. 2 от КТ дава възможност на работодателя да установи сумирано изчисляване на работното време дори без съгласието на работника. Предвид липсата от една страна на ясно изявление за едностранно прекратяване, а от друга - на основание за такова прекратяване, работодателят е приел, че става дума за искане за прекратяване по взаимно съгласие. С оглед всичко изложено искът по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ следва да се отхвърли като неоснователен. Неоснователен е и вторият иск - по чл. 344, ал. 1, т. 3 от КТ, тъй като липсва причинна връзка между оставането на ищеца без работа и заповедта за прекратяване на трудовото му правоотношение, независимо дали ще се приеме, че прекратяването е станало по взаимно съгласие, или едностранно от работника, както той твърди. Сочи се и че в случая няма уволнение, тъй като под уволнение се разбира едностранно прекратяване на трудовото правоотношение от страна на работодателя.

По последното възражение съдът намира, че макар под уволнение наистина да се разбира едностранното прекратяване на трудовото правоотношение от работодателя, в практиката на съдилищата няма съмнение, че на отмяна по същия ред подлежат и изявленията на работодателя за прекратяване, в които той се е позовал на взаимно съгласие, без да е налице надлежно такова, т.е. искове по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ, с които се атакува прекратяване по чл. 325, ал. 1, т. 1 от КТ, са също допустими.

В хода на делото страните поддържат становищата си, като размерът на иска за присъждане на обезщетение е намален до 6998,25 лв., като в частта за разликата над този размер е оттеглен, предвид започната от ищеца нова работа в рамките на 6-месечния срок.

Установява се от писмените доказателства и показанията на разпитания свидетел следната фактическа обстановка, която не е спорна:

От 11.04.2022 г. ищецът И. М. е заемал по трудово правоотношение длъжност "сътрудник, охрана" във "Вътрешни постове" - РУ и складова база ОМП на сектор "Охранителна

полиция" към Районно управление - Пазарджик на ОД на МВР - Пазарджик, за неопределено време, при пълно работно време - 8 часа дневно, 40 часа седмично, с място на работа: вътрешни постове - РУ и складова база ОМП на сектор "Охранителна полиция" към РУ - Пазарджик.

Посочените като място на работа постове в районното управление били няколко, означени в графици с поредни номера от 1 до 5. Съобразно графици до края на м. септември 2022 г. ищецът поемал дежурства само на един пост - с номер 1, намиращ се до един от входовете на сградата, на който било предвидено да има служител само в делнични дни през деня от 7 до 15 ч. На останалите постове по график се редували на 12-часови смени при сумирано работно време други служители, заемащи длъжност, аналогична на тази на ищеца.

С допълнително споразумение от 15.11.2022 г. към трудовия договор била изменена длъжността на ищеца - от "сътрудник, охрана" във "Вътрешни постове" - РУ и складова база ОМП на сектор "Охранителна полиция" към Районно управление - Пазарджик на ОД на МВР - Пазарджик към "сътрудник, охрана" в сектор "Охрана на обществения ред и териториална полиция" при ОД на МВР - Пазарджик. Съответно на длъжността било изменено и описанието на мястото му на работа: сектор "Охрана на обществения ред и териториална полиция" при ОД на МВР - Пазарджик. Подобни допълнителни споразумения били сключени и с останалите служители на длъжност "сътрудник, охрана", дотогава към РУ - Пазарджик. Физическите местонахождения на постовете за изпълнение на работата им останали същите.

До края на м. ноември дежурствата на ищеца продължили да бъдат само през деня в делнични дни от 7 до 15 часът на пост 1. От началото на м. декември обаче той бил включен в общия график и на другите постове, където се изпълнявали 12-часови дежурства от 6 до 18 и от 18 до 6 часът при сумирано изчисляване на работното време на 3-месечен период.

На 10.01.2023 г. ищецът подал до директора на ОД на МВР заявление с текст: "Моля да бъде освободен от работа като сътрудник охрана поради несъответствие в заповедта за назначаване и работното време". Директорът саморъчно написал върху молбата текст (резолюция): "Съгласен, на основание чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ. Г-жа А. за изпълнение. 11.01.23". На следващия ден била издадена заповед N 3123-65/12.01.2023 г. на директора на ОД на МВР за прекратяване на това основание на трудовото правоотношение, считано от 12.01.2023 г.

При така установените факти съдът направи следните правни изводи:

На първо място, страните не спорят, че изявлението на работодателя за прекратяването е заповедта от 12.11.2023 г., а саморъчното изявление от 11.01.2023 г. има характер на предварително нареждане до служителка да подготви текста на окончателното изявление, поради което не е нужно да се излагат подробни мотиви за това, кой от двата акта има правно действие и се атакува.

Какъвто и извод да се направи относно основанието за прекратяване на трудовото правоотношение на ищеца, искът за присъждане на обезщетение за оставане без работа в

резултат на незаконно уволнение е неоснователен. За да се присъди такова обезщетение, не е достатъчно да бъде признато за незаконно и отменено уволнението, а е нужно оставането без работа да се дължи на незаконното уволнение. В обичайния случай е налице причинна връзка между двете. В конкретния случай обаче ищецът твърди, че трудовото му правоотношение е вече прекратено по силата на неговото едностранно изявление на основание чл. 327, ал. 1, т. 3 от КТ. Очевидно ако това е така, едностранното прекратяване е причина за оставането на ищеца без работа, а не волеизявлението на работодателя, било законосъобразно или не, че на основание чл. 325, ал. 1, т. 1 дава насрещно съгласие. Ищецът не твърди, че трудовото правоотношение изобщо не е прекратено надлежно - например защото едностранното му изявление по чл. 327 не е породило действие, а взаимно съгласие също липсва. Напротив, той счита, че едностранното му изявление за прекратяване е надлежно извършено и е породило действие, и именно на това обстоятелство - прекратяване по силата на изявлението му, основава исквете си.

Различен въпрос е дали наистина са били налице условията на чл. 327, ал. 1, т. 3 и по-конкретно - едностранна промяна от работодателя на мястото или характера на работата. Въпрос за промяна на мястото на изпълнение на работата всъщност не се поставя - физическото местонахождение на местата за изпълнение на работата, посочени в трудовия договор и в допълнителното споразумение, е едно и също, словесното им описание е различно, но дори за него е постигнато съгласие. Едностранното изменение според ищеца се състои в промяната на работното му време от подневно към сумирано изчисляване, считано от началото на м. декември.

Разпределението на работното време, вкл. възможността за сумирано изчисляване, обаче не е елемент от трудовото правоотношение, който се уговаря в трудовия договор. В него се уговаря единствено общата продължителност на работния ден или седмица. При сумирано изчисляване на работното време тази продължителност на работния ден от 8 часа, уговорена в трудовия договор, има значение само на елемент от нормата за продължителност на работното време за периода по смисъла на чл. 9б от Наредбата за работното време, почивките и отпуските, т.е. на средна стойност на работните часове за работен ден за периода на отчитане. Стига отрасълът и характерът на работата да го позволяват, работодателят може да въведе по всяко време сумирано изчисляване на работното време едностранно, без да е нужно да го уговаря изрично с трудовите договори на работниците. До такъв извод води формулировката на чл. 142 от КТ и на чл. 9а и 9б от НСОПЗ. Следователно преминаването към сумирано работно време за цялото предприятие или за конкретен работник не е промяна на характера на работата, която работодателят няма право да извърши, по смисъла на чл. 327, ал. 1, т. 3 от КТ, и И. М. не е имал право да прекрати едностранно на това основание трудовото си правоотношение.

Следва да се отговори и на въпроса дали в такъв случай е налице взаимно съгласие по чл. 325, ал. 1, т. 1 от КТ, което да е прекратило трудовото правоотношение, след като ищецът всъщност е изразил воля за прекратяване не на това основание, а на друго, но от една страна не е имал право да го направи, а от друга - и работодателят не го е разбрал. Съдът счита, че

би било нелогично и неоправдано да се счете, че съвпадаща воля и взаимно съгласие не е налице. Работникът, наистина, е отправил изявлението си като едностранно, а не като предложение за взаимно съгласие, но по същество изразената воля е трудовото правоотношение да се прекрати безусловно и веднага. На това волеизявление работодателят е отговорил съответно, като е дал необходимото съгласие за постигане на същия резултат. Би било дори злоупотреба с право да се твърди, че след като основанието по чл. 327 липсва, работодателят не е имал право да прекратява по взаимно съгласие, тъй като няма изразена точно такава воля на работника. Казаното би следвало да важи дори за случай, в който работникът недвусмислено е изразил желанието си да прекрати трудовото правоотношение именно едностранно и именно на основание чл. 327, но се е оказало, че няма основание за това. Толкова повече то важи при неясното и широко формулирано заявление на М., което съвсем разбираемо е схванато от работодателя като предложение по чл. 325, ал. 1, т. 1 от КТ. Така едностранното изявление на ищеца за прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 327 от КТ при липса на съответното основание би следвало да се счита за съдържащо имплицитно евентуално искане за прекратяване по взаимно съгласие (или да се конвертира към такова искане), и в случай че работодателят отговори положително, както е и станало, трудовото правоотношение да се счита за прекратено по взаимно съгласие. Не е налице незаконно прекратяване с изявлението на работодателя, и искът за неговата отмяна също е неоснователен. Двата иска следва да се отхвърлят с присъждане на разноски за юрисконсултско възнаграждение за ответната дирекция, като съдът не е обвързан от размера, посочен в списъка на разноските на ответната страна, а счита за справедлив размер на 200 лв., в границите по чл. 23, т. 1 от НЗПП.

Поради изложеното съдът

РЕШИ:

Оставя без уважение иска на И. С. М., ЕГН *****, с адрес: гр. Пазарджик, ул. "****" ***, срещу Областна дирекция на МВР - Пазарджик, ЕИК 129009849, за признаване за незаконно и отмяна на уволнението му, извършено със заповед N 3123-65/12.01.2023 г. на директора на ОД на МВР - Пазарджик на основание чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ, както и иска за осъждането на ответника ОД на МВР - Пазарджик за заплати на ищеца И. С. М. сумата 6998,25 лв., представляваща обезщетение за оставането му без работа в резултат на незаконното уволнение, заедно със законната лихва от предявяването на иска на 13.03.2023 г. до изплащането на сумата.

Осъжда И. С. М. да заплати на Областна дирекция на МВР Пазарджик сумата 200 лв., представляваща разноски за юрисконсултско възнаграждение.

Решението подлежи на обжалване пред Пазарджишкия окръжен съд в двуседмичен срок от връчването му на страните.

Съдия при Районен съд – Пазарджик: _____

