

РЕШЕНИЕ

№ 139

гр. М., 08.06.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

ОКРЪЖЕН СЪД – М. в публично заседание на двадесет и девети май през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Аделина Троева

Членове: Аделина Тушева
Таня Живкова

при участието на секретаря Соня Д. Георгиева
като разгледа докладваното от Аделина Тушева Въззивно гражданско дело
№ 20231600500137 по описа за 2023 година

Въззивното производство по чл. 258 и сл. от ГПК е образувано по жалба на П. /ПГСС/ „М.“ с. Г. , подадена чрез пълномощник адвокат Е. Ц. срещу решение на РС М. № 42/02.02.2023г. постановено по гр.дело № 1864/2022г. по описа му , с което е признато за НЕЗАКОННО уволнението на П. Н. Г. – Т. от гр. М., извършено със Заповед № 166 от 30.06.2022 г. и е отменена заповедта, възстановена е П. Н. Г. – Т. на заеманата преди уволнението длъжност – XXX и е осъден работодателя да й заплати обезщетение по чл. 225 от Кодекса на труда /КТ/ за периода 30.06.2022 до 30.12.2022 година размер на 8 627.50 лева, ведно със законната лихва, считано от 15.08.2022 г. до окончателното изплащане, както и направените в производството разноски в размер на 1 420.00 лева. С решението ПГСС е осъдена да заплати в полза на държавата по сметка на РС - М. държавна такса за уважените искиове, разноските по делото , както и държавна такса при служебно издаване на изпълнителен лист.

Поддържа се от жалбоподателя , че решението е неправилно като постановено в нарушение на материалния закон, при съществено нарушение на съдопроизводствените правила и е необосновано. Изложени са подробни доводи за неправилна преценка на събраните по делото доказателства , съответно неправилно установена фактическа обстановка, както и такива за неправилност изводите на съда за незаконност на уволнението. Поддържа се, че съдът не е обсъдил доводите на жалбоподателя в качеството му на ответник по спора, неправилно е съобразил длъжностната характеристика за длъжността XXX, вместо тази за заеманата от ищцата длъжност зам.директор по административната част , несъответен на доказателствата е изводът му за прекратен трудов договор, поради изтекъл

срок на предизвестие. Наведени са доводи за противоречие между мотиви и диспозитив относно приетата недействителност на договорна клауза за изпитателен срок. Относно иска по чл. 225 КТ са наведени доводи за неизтекъл 6-месечен срок към датата на приемане делото за решаване, както и за получавани в 6-месечния срок доходи като член на РИК в общ размер 2916.55 лева, които следва да се приспадат от обезщетението. Твърди се и неустановеност на основанията за заплащане това обезщетение. В подкрепа на доводите в жалбата са изложени подробни съображения. Иска се отмяна на обжалваното решение и отхвърляне на предявените искове ведно със законните последици .

Въззиваемата страна, чрез пълномощник адв. П. К. П. с подаден в срок писмен отговор и в съдебно заседание оспорва жалбата като неоснователна .

При въззивното разглеждане на делото не са допускани доказателства.

Първоначално по жалбата е образувано в.гр.дело № 78/2023г. по описа на ОС М., прекратено и върнато на РС М. за произнасяне по реда на чл. 248 ГПК. След връщане на делото първостепенният съд е постановил на основание чл. 248 ГПК определение № 463/05.04.2023г. , което е оставил без уважение искането на ПГСС за изменение решението в частта за разноските, което не е обжалвано и е влязло в сила.

Окръжният съд, като провери атакуваният по реда на въззивното обжалване съдебен акт във връзка с оплакванията в жалбата, като обсъди събраните в производството доказателства, предвид становищата на страните и въз основа на закона , приема следното:

Въззивната жалба е допустима като подадени в срок от легитимирано лице, имащо правен интерес от отмяна на обжалвания съдебен акт .

Атакуваното решение на районен съд М. е валидно и допустимо постановено в производство с правно основание чл. 344,ал.1,т.1,т.2 и т. 3 във връзка с чл. 70,ал.5 и чл. 225,ал.1 КТ.

П. Н. Г. –Т. е предявила срещу ПГСС „М.“ обективно съединени искове за отмяна като незаконосъобразно прекратяването на трудовото й правоотношение с ответника, извършено на основание чл.71,ал.1 КТ със заповед 166/30.06.2022 г., за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „XXX“ , както и за заплащане обезщетение за оставането й без работа, вследствие незаконното уволнение за периода 01.07.2022г.- 31.12.2022г. . Като основание за незаконността на уволнението се е позовала на недействителност на клаузата от трудовия й договор, изменен с допълнително споразумение № 61/13.12.2021г. , с която е предвиден 6-месечен изпитателен срок. Относно заявените с исковата молба искове с правно основание чл. 220 и чл. 344,ал.1,т.4 КТ производството по делото е прекратено с влязло в сила определение и същите не са предмет на обжалваното решение.

От събраните по делото писмени доказателства и приложеното в заверено копие лично трудово досие /ЛТД/ на ищцата се установява следната фактическа обстановка:

Между страните на 03.09.2018 година е сключен трудов договор № 309, по силата на който ищцата е назначена на длъжност „XXX“, считано от същата дата. Договорът е

сключен като срочен със срок до 31.08.2019г. и уговорен изпитателен срок 6 месеца в полза на работодателя, считано от датата на сключването му. На 10.09.2018г. на ищцата е връчена длъжностна характеристика - л. 31-28 ЛТД, утвърдена за длъжността старши ХХХ. С допълнително споразумение № 190/22.02.2019г. , считано от 08.10.2018г. ищцата е преназначена на длъжността ХХХ, без промяна на останалите условия по договора, като длъжностната характеристика за тази длъжност ѝ е връчена на 08.10.2018г.-л.38-36 ЛТД. С допълнително споразумение от 04.09.2019 г. срокът на трудовия договор е продължен с още една година - до 31.08.2020 година. Трудовото правоотношение между страните е продължило да съществува и след изтичане срока на договора, поради което и на основание чл. 69,ал.1 КТ е станало безсрочно. На 05.10.2021 г. на ищцата е връчено двумесечно предизвестие за прекратяване на трудовото ѝ правоотношение на основание чл. 328,ал.1,т.2 КТ . По делото няма данни това предизвестие да е оттеглено от работодателя, поради което и съгласно чл. 335,ал.2,т.2 с изтичане срока му на 06.12.2021г. трудовото правоотношение следва да се счита за прекратено, въпреки липсата на издаден нарочен акт на работодателя за това. На 13.12.2021 г. страните са сключили допълнително споразумение № 61 към трудовия договор № 309/03.09.2018г. , по силата на което ищцата се преназначава на длъжност „ХХХ“ със срок на изпитване 6 месеца в полза на работодателя, считано от 04.01.2022 година. Към ЛТД е приложена длъжността характеристика за длъжността „ХХХ“ /л.102-97/ без данни за връчването ѝ на ищцата. Преди изтичане на 04.07.2022г. договореният между страните 6-месечен изпитателен срок със споразумението от 13.12.2021г. трудовото ѝ правоотношение с ответника е прекратено на основание чл. 71,ал.1 КТ със заповед № 166/30.06.2022г., считано от 01.07.2022г., като заповедта е връчена на ищцата на 30.06.2022г..

Установено е заключението на приетата по делото съдебно-икономическа експертиза, обективно и компетентно дадена, че последното получено от ищцата брутно трудово възнаграждение за месец юни 2022г. е в размер на 1803.40 лева. За периода 13.08.2022г. – 16.10.2022г. ищцата е получила възнаграждение като член на Районна избирателна комисия гр. М. в размер на 2192.90 лева. Също така е установено от заключението, че за учебните 2018/2019г., 2019/2020г., 2020/2021г. и 2021/2022г. ищцата е провеждал учебни часове в гимназията на различни класове и по различни предмети, описани в констативната част на заключението, заплащани ѝ като лекторски. За 2018/2019г. часовете ѝ са 273, за 2019/2020г. – 273, за 2020/2021г. – 288 часа, а за последната учебна година 2021/2022г. – 322 часа.

При така установените фактически обстоятелства , от правна страна съдът приема следното:

Предвид наведения в исковата молба довод за незаконосъобразност на уволнението, поради недействителност на договорената в допълнителното споразумение от 13.12.2021г. клауза за изпитателен срок от 6 месеца, считано от 04.01.2022г. . Разпоредбата на чл. 70,ал.1 КТ предвижда сключване на трудов договор със срок за изпитване в случаите когато работата изисква да се провери годността на работника или служителя да я изпълнява, а чл.

70,ал.5 КТ е предвидено, 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. По делото е установено, че с ищцата е сключен трудов договор № 309/03.09.2018г. с договорен срок за изпитване 6 – месеца с първоначално изпълнявана длъжност XXX, като считано от 08.10.2018г. същата е преназначена на длъжност XXX с право да изпълнява в рамките на работния ден преподавателска дейност в зависимост от утвърдените нормативи – т. 6 от връчената ѝ на 08.10.2018г. длъжностна характеристика. Трудовият ѝ договор е сключен като срочен, като с изтичане на продължения му срок на 31.08.2020г. се е превърнал в безсрочен съгласно чл. 69,ал.1 КТ. Този договор следва да се счита за прекратен на 06.12.2021г. предвид доказателства за връчено на ищцата на 05.10.2021г. двумесечно предизвестие за прекратяване трудовия ѝ договор с ответника на основание чл. 328,ал.1,т.2 КТ при липса на доказателства за оттеглянето му. Разпоредбата на чл. 335, ал. 2,т.1 КТ предвижда, че трудовият договор се прекратява с изтичане срока на предизвестieto. Въпреки това страните на 13.12.2021г. са сключили допълнително споразумение към трудовия договор № 309/03.09.2018г., с което ищцата е преназначена на длъжност XXX теоретична подготовка, считано от 04.01.2022г.. Дали е налице съществуващо ТПО между страните или е сключен нов трудов договор е без значение за преценка нарушена ли е забраната по чл. 70,ал.5 КТ при назначаване на ищцата на длъжност XXX с договорен 6-месечен изпитателен срок при същия работодателя, тъй като съдебната практика приема приложимост на тази норма и в двете хипотези. От значение е при договорения повторно срок за изпитване дали е налице съществена промяна в трудовата функция по възложената за изпълнение длъжност XXX. Безспорно е установено по делото, че ищцата при първоначално договорения срок за изпитване с трудовия договор от 03.09.2018г. е назначена на длъжност XXX с длъжностна характеристика за старши XXX, идентична по съдържание с трудовата функция характерна за длъжността XXX по сключеното на 13.12.2021г. допълнително споразумение с основно задължения за осъществяване преподавателска дейност. Такава е осъществявана от ищцата за целия период на времетраене на ТПО между страните до прекратяването му оспорената заповед, независимо от обстоятелството, че за периода 08.10.2018г. – 06.12.2021г. е изпълнявала длъжност XXX с включено в длъжностната ѝ характеристика право да изпълнява преподавателска дейност. Качеството ѝ на педагогически специалист е удостоверено от работодателя в приложена към ЛТД /л.53-51/ карта за определяне допълнително трудово възнаграждение на ищцата като педагогически специалист от 30.09.2019г., както и от подадената от нея декларация по чл. 220,ал.3 от Закона за предучилищното и училищно образование /ЗПУО/ – л. 54 ЛТД. Съгласно чл. 35,ал.2 от Наредба № 15/22.07.2019г. за статута и професионалното развитие на XXXите, директорите и други педагогически специалисти, издадена на основание чл. 22 от ЗПУО, зам.директорите, които изпълняват норма на преподавателска работа, изпълняват и функциите по чл. 5,ал.1, а именно функциите, присъщи на длъжността „XXX“. Минималната норма за преподавателска работа на зам.директорите е определена в Приложение № 1 към Наредба № 4/20.04.2017г. за нормиране и заплащане на труда, издадена от министъра на образованието и науката и е в размер на 144 часа годишно.

Безспорно е установено по делото, че за учебните години през времетраене на ТПО между страните ищцата е изпълнявала преподавателска дейност над минималната норма часове годишно. Обстоятелството, че са ѝ заплащани като лекторски не променя характера на изпълняваната от нея дейност на преподавател, тъй като лекторските са също учебни часове. Разпоредбата на чл. 10, ал. 2 от Наредба № 4 определя като лекторски учебните часове по учебни предмети, които са над минималната норма преподавателска работа и са недостатъчни за откриване на работно място.

При така установените обстоятелства съдът приема, че за времето от назначаване на ищцата като зам. директор по учебната дейност при ответника на 03.09.2018г. до 06.12.2021г., когато е прекратен трудовият ѝ договор с изтичане срока на връченото ѝ предизвестие, същата е изпълнявала преподавателска дейност като педагогически специалист с функции на ХХХ, независимо от обстоятелството, че длъжността на която е преназначена от 08.10.2018г. ХХХ се е водела в структура непедagogически специалисти. Изрично длъжностната характеристика за тази длъжност включва право да изпълнява преподавателска дейност такава реално е осъществявана, като възнаграждението ѝ е определяно като педагогически специалист. При назначаване на ищцата на длъжността „ХХХ“ съгласно сключения 13.12.2021г. под формата на допълнително споразумение трудов договор не е налице съществена промяна в трудовите ѝ функции, тъй като дейност като ХХХ същата е изпълнявала при същия работодател до 06.12.2021г., поради което и клаузата, предвиждаща 6-месечен изпитателен срок за проверка годността ѝ да изпълнява длъжността ХХХ е договорена в нарушение на императивната разпоредба на чл. 70, ал. 5 КТ и като такава е недействителна съгласно чл. 74, ал. 1 във връзка с ал. 4 КТ.

Според установената практика недействителността на трудовия договор може да се предяви не само с отделен иск, а и чрез довод или възражение на страните за преюдициално произнасяне по обусловен от нея трудов спор. В случая ищцата се е позовала на недействителността на клаузата относно изпитателния срок с исковата молба, с която свързва твърдението за незаконосъобразност на уволнението си на основание чл. 71, ал. 1 КТ, без да предяви отделен иск за обявяването ѝ за такава, поради което и съдът не дължи нарочен диспозитив. В този случай произнасянето е в мотивите на съдебния акт, който се връчва на страните и това е достатъчно недействителността да се счита обявена по смисъла на чл. 74, ал. 5 КТ.

Недействителността на договорения между страните изпитателен срок води до извод за незаконосъобразност на уволнението на ищцата на основание чл. 71, ал. 1 КТ, съответно до основателност на иска за отмяната му.

Незаконосъобразността на заповедта за уволнение обуславя основателност на иска за възстановяване на ищцата на заеманата преди уволнението длъжност, както и на иска за заплащане обезщетение за оставането ѝ без работа вследствие незаконното уволнение за период от 6 месеца, считано от 01.07.2022г. съгласно чл. 225, ал. 1 КТ. От приложеното по делото извлечение от трудовата книжка на ищцата като официален удостоверяващ документ, както и от извършената от съда в съдебно заседание от 18.01.2023г. констатация

от трудовата й книжка се установява, че след вписаното прекратяване на ТПО с ответника, други вписвания липсват. Дължимостта на обезщетението е свързана с липсата на работа по трудово правоотношение, като е без значение получаване на доходи на друго основание, поради което и трудовата книжка е достатъчно доказателство за установяване липсата на заетост по трудов договор. Размерът на последното получено от ищцата брутно трудово възнаграждение е в размер на 1803.40 лева. От общия размер на дължимото за 6 месеца – 10 820.40 лева следва да се извади сумата, получена от ищцата като член на РИК – 2 192.90 лева, тъй като възнаграждението за тази дейност е приравнено на трудово или дължимият размер обезщетение за периода 01.07.2022 до 31.12.2022 г. е в общ размер на 8 627.50 лева. Същото следва да се присъди, ведно със законна лихва, считано от исковата молба, така както е поискано от ищцата. Очевидно неоснователни са доводите на жалбоподателя за неизтекъл 6-месечен срок към 18.01.2023г. когато са приключили устните състезания по спора в първата инстанция. Няма законово основание за приспадане от обезщетението платените от държавата осигурителни вноски за възнаграждението, като член на РИК, тъй като същите не са получени от страната. Неоснователно се поддържа във въззивната жалба, че не е установено оставането на ищцата без работа. Трудовата книжка е официален удостоверителен документ и установява липсата на ТПО след уволнението, а насрещната страна носи доказателствена тежест да обори установеното с нея.

Поддържаните в жалбата доводи за необсъждане на всички събрани по делото доказателства за неоснователни. Съдът дължи преценка на събраните по делото и относими към предмета на спора факти и обстоятелства. Приложеното по делото становище на Инспекцията по труда няма задължителна за съда доказателствена сила и не установява релевантни за спора факти. Обясненията на ищцата, че е получила сумите като обезщетения по издадената заповед за уволнение също са неотнесими към спора.

Изводите на въззивния съд относно основателността на предявените искове съвпадат с направените такива от първостепенният съд с обжалваното решение, поради което и същото като правилно следва да се потвърди.

С оглед изхода на спора и на основание чл. 78 от ГПК на въззиваемата страна се следва заплащане на направените в настоящето производство разноски, установени в размер на 1420 лева, платено адвокатско възнаграждение по договор за правна помощ с адвокат П. П., сключен на 29.05.2023г. Възражението на насрещната страна за прекомерност на платеното възнаграждение е неоснователно. Минималният размер по неоценяемите исковете съгласно чл. 7, ал. 1 от Наредба № 1/2004г. е в размер на минималната за страната РЗ- 710 лева, а по иска за заплащане обезщетение по чл. 225, ал. 1 КТ с оглед оспорения размер 8627.50 лева е 1 162.75 лева, съгласно чл. 7, ал. 2, т. 2 от Наредбата или общо сумата 1 872.75 лева.

Водим от гореизложените мотиви, Окръжен съд М.

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решението на Районен съд М. № 42 от 02.02.2023г. , постановено по гр. дело № 1864/2022 г. като ПРАВИЛНО .

ОСЪЖДА П. „М.“ с. Г. да заплати на П. Н. Г. – Т. от гр. М. сумата 1420 лева въззивни разноси.

РЕШЕНИЕТО подлежи на касационно обжалване пред ВКС в едномесечен срок, считано от 12.06.2023г. .

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____