

# РЕШЕНИЕ

№ 1034

гр. В., 27.03.2024 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – В., 19 СЪСТАВ**, в публично заседание на тринадесети март през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Кристиана К.

при участието на секретаря Миглена Н. Маринова  
като разглежда докладваното от Кристиана К. Гражданско дело №  
20233110115967 по описа за 2023 година

за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството е образувано по предявени от Д. П. Д., ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес: гр. В., ж. к. „М.“, \*\*\*\* **срещу** „К. ЗА С. ЗА Д. И М.“, гр. В., БУЛСТАТ \*\*\*\*, със седалище и адрес на управление гр. В., бул. „К. И Ф.“ № 42Б, обективно кумулативно съединени искиове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, 2 и 3 КТ:

- да бъде признато за незаконно и да бъде отменено уволнението, извършено със заповед № 25/28.11.2023г., издадена от директора на „К. ЗА С. ЗА Д. И М.“ гр. В.;

- да бъде възстановена на предишната работа, а именно „медицинска сестра“ в „К. ЗА С. ЗА Д. И М.“, гр. В.;

- да бъде осъден ответникът да заплати на ищцата обезщетение по реда на чл. 225, ал. 1 КТ за оставането ѝ без работа поради незаконното уволнение в общ размер от 2037,75лева /след допуснатото изменение по реда на чл.214 ГПК в о.с.з./ за периода 28.11.2023г. – 28.01.2024г., ведно със законната лихва върху претендирания размер на обезщетението, считано от датата на подаване на исковата молба в съда - 11.12.2023г. до окончателното изплащане на задължението.

**Ищецът основава исковата си претенция на следните фактически твърдения:**  
Излага, че е сключила трудов договор с ответника на 07.02.2023г. за неопределено време и със срок на изпитване до 6 месеца, уговорен в полза на работодателя. С договора ѝ било възложено да изпълнява длъжността „медицинска сестра“ в комплекса. Уговореното трудово възнаграждение било в размер на 1350лв. – основна заплата, като за всяка година придобит стаж трябвало да получава и допълнително възнаграждение от 1.5% от основното месечно възнаграждение. Посочва, че започнала работа веднага и по нейна преценка се справяла много добре с възложените задачи. През м. май 2023г. получила инсулт, който я направил временно нетрудоспособна, поради което била в болнични, тъй като не можела да изпълнява трудовите си задължения. Последният ѝ болничен изтекъл на 28.11.2023г., като на същата дата веднага се явила на работа. Била извикана в „личен състав“, където ѝ била връчена оспорената от нея заповед № 25/28.11.2023г., с която на основание чл. 71, ал. 1 КТ бил прекратен трудовия ѝ договор. Като причина в заповедта било посочено, че това е

станало по време на изпитателния срок. Поддържа, че процесната заповед е незаконосъобразна, тъй като изпитателният срок бил изтекъл още на 08.08.2023г., поради което счита, че трудовият ѝ договор е станал безсрочен. Твърди, че последното брутно трудово възнаграждение, което получила за пълен отработен месец, било в размер на 1772лв. По изложените съображения моли предявените искове да бъдат уважени. Претендира разноски.

**В срока по чл. 131 ГПК** е постъпил отговор от ответника. Поддържа становище за допустимост на предявените искове. Счита обаче същите за неоснователни. Признава, че на 07.02.2023г. между страните е сключен трудов договор със срок на изпитване 6 месеца, уговорен в полза на работодателя. Посочва, че през м. март 2023г. работникът е ползвал 1 ден платен отпуск и 10 работни дни отпуск поради заболяване. През м. април 2023 г. ищцата ползвала 5 дни платен годишен отпуск. Поради заболяване и след издадени болнични листи, г-жа Д. не е работила изобщо в периода от м. май 2023г. до 27.11.2023г. включително. Твърди, че за времето от сключване на трудовия договор до неговото прекратяване ищцата е работила 37дни. За това време екипът и ръководството са имали време да преценят, че тя не е подходяща за изпълнение на възложените ѝ служебни задължения. Г-жа Д. не е успяла да изгради нормални колегиални отношения и да се впише в екипа на Дома за предоставяне на социални грижи за деца и възрастни. Това е мотивирало ръководството да вземе решение за прекратяване на трудовия ѝ договор. Поддържа, че нормата на чл. 70, ал. 4 КТ е категорична, че по време на ползване на отпуск по уважителни причини, изпитателният срок не тече. Твърди, че доколкото ищцата е работила само 37 дни, то изпитателният срок не е изтекъл. Счита за незаконосъобразно броенето на срока като календарни месеци, вместо като реално отработено време. По изложените в отговора съображения моли предявените искове да бъдат отхвърлени. Претендира разноски.

В съдебно заседание исковата молба и отговорът се поддържат.

След съвкупна преценка на доказателствата по делото и съобразявайки становището на страните, съдът приема за установено следното **от фактическа страна**:

В производството на основание чл. 146, ал. 1, т. 3 и 4 ГПК е прието за безспорно и ненуждаещо се от доказване, че между страните е сключен трудов договор № 292/07.02.2023г., по силата на който ищцата е приела да изпълнява длъжността „медицинска сестра“, с място на работа: К. ЗА С. ЗА Д. И М., гр. В., бул. „К. И Ф.“ 42, 42А и 42Б, както и че е издадена заповед № 25/28.11.2023г. за прекратяване на трудовия договор с ищцата, която ѝ е връчена лично на 28.11.2023г.

Като писмени доказателства по делото са приобщени трудов договор № 292/07.02.2023г. и заповед № 25/28.11.2023г., връчена срещу подпис на 28.11.2023г.

Представена е медицинска документация – експертно решение ТЕЛК №00334/126/14.11.2023г. и епикриза на ищцата от 29.05.2023г., касаещи здравословното ѝ състояние и временната ѝ неработоспособност.

Видно от справка, издадена от директор КСУДМ, гр. В., за периода 08.02.2023г. – 27.11.2023г. ищцата е отработила общо 37дни.

Приобщени са заповед № 94/20.02.2023г. и заповед №188/19.04.2023г., с които на осн. чл. 155, чл. 156ал.1 т.1 и чл.156а от КТ, е разрешено на ищцата да ползва: 1ден платен годишен отпуск за времето от 02.03.2023г. до 02.03.2023г. вкл. и 5дни за периода 24.04.2023г.-28.04.2023г. по отправни изявления от нея от 20.02.2023г., респ. от 18.04.2023г.

Представени са 9бр. болнични листи за временна неработоспособност на ищцата, заведени при ответника с вх. № № 28/21.03.2023г., 48/03.05.2023г., 54/12.05.23г., 66/16.06.23г., 74/19.07.23г., 86/25.08.23г., 93/13.09.23г., 107/11.10.23г., 125/17.11.23г.

По делото са ангажирани специални знания чрез допуснатата от съда ССЧЕ, заключението по която, ведно с разясненията дадени при изслушването на вещото лице,

бива кредитирано от съда в цялост, като компетентно, пълно и неоспорено от страните. От него се установява, че ищцата няма пълен отработен месец, предхождащ датата на освобождаването ѝ от длъжност. Размерът на brutното ѝ трудово възнаграждение за периода 28.11.2023г. – 28.01.2024г. /при ползване на сумата от 2037,75лева/ възлиза на 4075,50лева.

Въз основа на изложената фактическа обстановка, съобразявайки становището на страните и приложимите материални норми, съдът прави следните **правни изводи**:

Предявени са искове с правно основание по чл. 344, ал.1, т.1, т.2 и т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 КТ.

Съобразно разпределението на доказателствената тежест, за успешното им провеждане, ищецът следва да докаже пълно и главно наличието на ТПО с ответника и неговото прекратяване с процесната заповед; размер на последно получено brutното трудово възнаграждение, както и че в период от шест месеца след прекратяване на ТПО е останал без работа; размер на дължимото обезщетение за оставяне без работа.

Ответната страна, следва да докаже пълно и главно, че при спазване на трудовото законодателство е упражнил правото си да прекрати договора, в т.ч. че процесната заповед за прекратяване на правоотношението е издадена в рамките на уговорения между страните 6-месечен срок за изпитване в полза на работодателя.

Спорният момент между страните се свежда до това дали законосъобразно е упражнено правото на работодателя да прекрати ТПО на посоченото основание - чл. 71, ал. 1 от КТ.

Установи се по делото по несъмнен начин, че страните в производството са били и страни по валидно учредено въз основа на договора от 07.02.2023г. трудово правоотношение с уговорен в полза на работодателя изпитателен срок от шест месеца. Със заповед на работодателя от 28.11.2023 г. трудовоправната връзка между страните е преустановена, считано от същата дата на основание чл. 71, ал. 1 от КТ. Съгласно цитирания законов текст до изтичане на срока за изпитване страната, в чиято полза е уговорен, може да прекрати договора без предизвестие. В конкретния случай 6 месечният срок не е изтекъл към 28.11.2023г., доколкото за периода 08.02.2023г. – 27.11.2023г. ищцата е отработила 37дни, а през останалия период е ползвала отпуск за временна нетрудоспособност поради здравословни проблеми. Съгласно чл. 70, ал. 4 от КТ в срока за изпитването не се включва времето, през което работникът или служителът е бил в законоустановен отпуск или по други уважителни причини не е изпълнявал работата, за която е сключен договорът. Трудовият договор със срок за изпитване в полза на работодателя цели да провери годността на работника да се справи с възложената работа. В рамките на срока за изпитване работодателят трябва да направи преценка удовлетворен ли е от качествата на работника и от нивото на изпълнение на задълженията му. Преценката на работодателя се извършва свободно, не се мотивира и не подлежи на съдебен контрол. Ако резултатът от изпитването бъде счетен за незадоволителен от работодателя, той може да прекрати законосъобразно договора с работника в рамките на срока за изпитване, без да е необходимо да мотивира решението си /вж. решение № 11/24.01.2012 г. по гр. д. № 1783/2010 г., IV г. о. на ВКС/. Срокът за изпитване започва да тече от момента на фактическото, реално изпълнение на възложената работа и уговореното за изпитване време трябва да бъде реално използвано за проверка /така решение № 156/16.05.2012 г. по гр. д. № 1027/2011 г., I г. о. на ВКС/. Това е смисълът на разпоредбата, постановяваща в уговореното време за изпитване да не се включва времето, през което работникът или служителя не е изпълнявал работата. В този случай срокът за изпитване трябва да бъде продължен с толкова работни дни, с колкото работникът не се е явявал на работа и не е изпълнявал трудовите си функции, защото само в процеса на реално престоиране на работна сила работодателят може да извърши преценката удовлетворен ли е от годността на работника да изпълни възложеното. Последният не може

да бъде задължен да продължи трудовия договор с работник, след като е преценил, че не е годен да изпълнява възложената работа и е упражнил правото си да прекрати договора в срока, за който страните предварително са се споразумели. В срока за изпитване трудовото правоотношение не преминава в безсрочно, поради което възражението на ищеца в тази насока също е неоснователно.

Ето защо, следва да се приеме, че прекратяването на трудовото правоотношение между страните е законно.

С оглед направения извод за неоснователност на главно заявената искова претенция с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, неоснователни са и акцесорните претенции за възстановяване на предишната работа и за заплащането на обезщетение за времето, през което ищецът е останал без работа поради уволнението. За пълнота следва да се отбележи и че ищецът не доказва, че в периода 28.11.2023г. – 28.01.2024г. и след прекратяване на ТПО е останал без работа.

На основание чл. 78, ал. 3 ГПК ищецът следва да понесе направените от ответника съдебно деловодни разноски, представляващи заплатено адв. възнаграждение. Представен е договор за правна защита и съдействие, в който е удостоверено плащане на 1500лева адв. възнаграждение по банков път, за което са представени писмени доказателства. Направено е възражение от ответника за прекомерност на адв. възнаграждение. В случая чл.7, ал.1, т.1 от Наредба №1/2004г. за минималните размери на адв. възнаграждения регламентира, че по дела за отмяна на уволнение и възстановяване на работа, възнаграждението е не по - малко от размера на минималната месечна работна заплата за страната към момента на сключване на договора за правна помощ, или 933лева. Доколкото е предявен и иск по реда а чл. 225, ал. 1 КТ, съгласно чл.7, ал.2, т.2 от Наредба №1/2004г. за минималните размери на адв. възнаграждения, дължимото възнаграждение за него възлиза на 504лева. Така общо дължимото възнаграждение е в размер на 1440лева, който е близък до заявения от ответника, поради което съдът намира, че възражението за прекомерност на адв. възнаграждение е неоснователно. Ищецът следва да понесе направените от ответника съдебно- деловодни разноски в размер на 1500лева.

Водим от горното, съдът

## **РЕШИ:**

**ОТХВЪРЛЯ** предявените от Д. П. Д., ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес: гр. В., ж. к. „М.“, \*\*\*\* срещу „К. ЗА С. ЗА Д. И М.“, гр. В., БУЛСТАТ \*\*\*\*, със седалище и адрес на управление гр. В., бул. „К. И Ф.“ № 42Б обективно кумулативно съединени иски, както следва:

- да бъде признато за незаконно и да бъде отменено уволнението, извършено със заповед № 25/28.11.2023г., издадена от директора на „К. ЗА С. ЗА Д. И М.“ гр. В.;

- да бъде възстановена на предишната работа, а именно „медицинска сестра" в „К. ЗА С. ЗА Д. И М.“, гр. В. ”;

- да бъде осъден ответникът да заплати на ищцата обезщетение за оставането ѝ без работа поради незаконното уволнение в общ размер от 2037,75лева за периода 28.11.2023г. – 28.01.2024г., ведно със законната лихва върху претендирания размер, считано от датата на подаване на исковата молба в съда – 11.12.2023г. до окончателното изплащане на задължението, **на осн. чл. 344, ал.1, т.1, т.2 и т. 3 вр. чл. 225, ал. 1 КТ.**

**ОСЪЖДА** Д. П. Д., ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес: гр. В., ж. к. „М.“, \*\*\*\* да заплати на К. ЗА С. ЗА Д. И М.“, гр. В., БУЛСТАТ \*\*\*\*, със седалище и адрес на управление гр. В., бул. „К. И Ф.“ № 42Б сумата от **1500лева**, представляваща сторени в производството

разноски за заплатено адвокатско възнаграждение, на основание чл. 78, ал.3 ГПК.

Решението подлежи на обжалване пред Варненски окръжен съд в двуседмичен срок, считано от датата на обявяването му - 27.03.2024г., на основание чл. 315, ал.2 ГПК.

**Съдия при Районен съд – В.:** \_\_\_\_\_