

# РЕШЕНИЕ

№ 9

гр. Смолян, 13.01.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – СМОЛЯН, ВТОРИ ВЪЗЗИВЕН ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ**, в публично заседание на десети януари през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Росица Н. Кокудева

Членове: Петранка Р. Прахова  
Зоя Ст. Шопова

при участието на секретаря Софка М. Д.  
като разгледа докладваното от Петранка Р. Прахова Въззивно гражданско дело № 20225400500392 по описа за 2022 година

Производството е по реда на чл. 258 – чл. 273 от ГПК.

С Решение № 34/19.10.2022 г. по гр. д. № 93/2022 г. Чепеларски районен съд е отхвърлил предявените от Т. А. Ч. от гр. Ч. против Българска агенция по безопасност на храните при МС искове с правна квалификация чл. 344 ал. 1 т. 1, т. 2 и т. 3 от КТ, във вр. с чл. 225 ал. 1 от КТ за признаване за незаконно и отмяна уволнението на Т. А. Ч., извършено със Заповед № ОТОС 8 от 15.03.2022 г. на Изпълнителния директор на БАБХ, за възстановяване на Т. А. Ч. на заеманата от нея преди прекратяване на трудовото правоотношение длъжност „Главен специалист“ в отдел „Финансово-стопанска дейност“ при ОДБХ – Смолян, към БАБХ, както и за присъждане на обезщетение за оставането ѝ без работа за период от 6 месеца, считано от 23.03.2022 г. до 23.09.2022 г. в размер на 6 600 лева – като неоснователни.

Това решение се обжалва пред Смолянски окръжен съд от ищцата Т. А. Ч., чрез пълномощник адв. Н. П., с оплаквания, че е неправилно и незаконосъобразно.

Във въззивната жалба се излагат доводи за допуснати от районния съд съществени нарушения на процесуалния закон – неправилно отделяне спорните и безспорните обстоятелства, разпределение на доказателствената тежест и най-вече при произнасянето досеждно допускане на доказателства. Твърди се, че неправилно районният съд не е допуснал исканите от ищцата доказателства – да се приеме снимков материал, представен към исковата молба, да се укаже на ответника да представи всички фактури за посочения период от време, да се допуснат гласни доказателства; във връзка с хипотезата на чл. 8 от КТ съдът не е възложил каквато и да е доказателствена тежест на ищцата, както и недопускаяки исканите доказателства, не е дал възможност на ищцата да докаже твърденията си в тази връзка. Твърди се, че е налице хипотезата на чл. 8 от КТ, тъй като трудовият договор е прекратен не

защото ищцата не се е справяла с работата в изпитателния срок, а именно работодател е злоупотребил с дадената му законова възможност да постигне целта си – да прекрати трудовото правоотношение. Сочи се, че след като съдът не е допуснал исканите от ищцата доказателства, нямам как тя да установи твърденията си, че с лични средства е заплащала ремонтни и други дейности в почивната станция.

Излагат се доводи за липса на представителна власт на пълномощника на ответника адв. Р..

С въззивната жалба се прави искане за отмяна на обжалваното решение като незаконосъобразно и неправилно, като се претендират разноски за двете инстанции.

В срок е депозиран писмен отговор на въззивната жалба от ответникът „Българска агенция по безопасност на храните – Смолян“, чрез пълномощник адв. Е. Р., с който се изразява становище за неоснователност на жалбата, както и че първоинстанционното решение е правилно и законосъобразно .

В отговора се излагат доводи за неоснователност на твърдението за изтекъл 6-месечен изпитателен срок при сумарно изчисляване отработеното време от ищцата, както и че сключвайки трудов договор със срок за изпитване, работодателят е целял заобикаляне на закона. Излагат се доводи за сключване на трудовия договор в съответствие с разпоредбите на чл. 67 ал. 1 т. 1, във вр. с чл. 70 ал. 1 от КТ, като работодателят се е възползвал от правото си да прекрати трудовите правоотношения преди изтичане на изпитателния срок.

Излагат се в отговора доводи, че е спазено единственото изискване в закона – прекратяването на трудовия договор да се упражни в 6-месечния срок и то по нормативно определения начин – с волеизявление от работодателя до работника, чрез оспорваната заповед. Сочи се, че преценката на работодателя относно качествата на работника и способността му да се справя с работата не подлежи на съдебен контрол, като в тази връзка се прави и позоваване на съдебна практика.

Твърди се в отговора, че според доводите на ищцата, работодателят е нарушил изискването за добросъвестност по смисъла на чл. 8 ал. 2 от КТ основно защото единствената му цел е била да прекрати трудовото правоотношение с ищцата. В тази връзка с прави позоваване на длъжностната характеристика на ищцата, като се сочи, че част от задълженията ѝ са били дейностите, твърдени като извършвани от нея; сочи се, че работодателят не може да бъде критикуван за това, че е взел решение да прекрати договора си със служителя.

По отношение оспорването на представителната власт на пълномощника на ответника адв. Е. Р. се сочи, че представителната власт не възниква в момента на подаване на писмения отговор, а от момента на писменото упълномощаване.

По отношение твърдените във въззивната жалба процесуални нарушения във връзка с недопускане на гласни доказателства и искането тези доказателства да се допуснат пред въззивната инстанция, се излагат доводи, че същите са неотнوسими към предмет на делото.

С отговора се претендират разноски за въззивната инстанция.

В съдебно заседание за жалбоподателката пълномощникът ѝ адв. Н. П. поддържа въззивната жалба.

За въззиваемият пълномощникът адв. Е. Р. оспорва въззивната жалба.

Смолянски окръжен съд, след като взе предвид изложеното във въззивната жалба и в отговора и прецени доказателствата поотделно и в

тяхната съвкупност, намира въззивната жалба за процесуално допустима като депозирана в законно установения срок от надлежни страна, ДТ не се дължи от работника, а по същество съобрази следното:

Неоснователно се оспорва представителната власт на адв. Е. Р. – пълномощник на ответника страна. Пълномощното на същата е подписано на 06.07.2022 г., когато д-р Г. В. съгласно Заповед № РД-11-1461/30.06.2022 г. е била оправомощена да замества Изпълнителния директор проф. д-р Хр. Д..

Между страните е сключен Трудов договор № ОТН-55/26.10.2021 г., по силата на който ищцата е приела да изпълнява длъжността „Главен специалист“ с наименование на длъжностно ниво „ниво специалист 1“ в отдел „Финансово-стопанска дейност“ при ОДБХ – гр. Смолян. Договорът е сключен на основание чл. 67 ал. 1 т. 1, във вр. с чл. 70 ал. 1 от КТ – със срок за изпитване до 6 месеца в полза на работодателя.

Със Заповед № ОТОС-8/15.03.2022 г. на Изпълнителния директор на Българска агенция по безопасност на храните, на основание чл. 71 ал. 1 от КТ е прекратено трудовото правоотношение с Т. А. Ч. за длъжността „ниво специалист 1“, считано от датата на връчване на заповедта /23.03.2022 г. Като причина за прекратяване на трудово договор е посочено: Прекратяване на договора в срока за изпитване.

Според настоящата инстанция работодателят се справя с доказателствената тежест да установи, че е извършил законосъобразно прекратяването на трудовите правоотношения.

Видно от представения като доказателство по делото Трудов договор № ОТН-55/26.10.2021 г., същият е сключен на основание чл. 70 ал. 1 от КТ, като изрично в него е посочено, че се сключва със срок за изпитване до шест месеца в полза на работодателя. Неоснователни са въведените в исковата молба твърдения за незаконосъобразност на заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение по повод посочването и на разпоредбата на чл. 67 ал. 1 т.1 от КТ, което създавало противоречие – от една страна договорът се сключва за неопределено време по смисъла на чл. 67 ал. 1 т. 1 от КТ, а от друга страна – със срок на изпитване до 6 месеца в полза на работодателя. В случая се касае за безсрочен трудов договор по смисъла на чл. 67 ал. 1 т. 1 от КТ, при който е включена и клауза за изпитване на работника – договорен е изпитателен срок до 6 месеца в полза на работодателя. Договорът по чл. 70 ал. 1 от КТ може да бъде както срочен, така и безсрочен. Поради това е налице валидна клауза в трудовия договор за срок за изпитване в полза на работодателя.

На следващо място, уволнението е извършено преди изтичане на срока за изпитване. Работодателят се е възползвал от възможността да прекрати трудовия договор в рамките на уговорения шестмесечен срок за изпитване в негова полза. Уговореният шестмесечен срок за изпитване изтича на 01.05.2022 г. /Решение № 156/16.05.2012 г. по гр. д. № 1027/2011 г. на трето г.о. на ВКС, в което се приема, че от момента на фактическото, реално изпълнение на възложената работа започва да тече и срокът за изпитване по чл. 70 ал. 1 от КТ/, а заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение е връчена на ищцата на 23.03.2022 г., т.е. преди изтичане на изпитателния срок.

Неоснователни са доводите на ищцовата страна, че тъй като ищцата е полагала извънреден труд – твърди си, че ищцата е работела повече от 8 часа дневно, както и в почивните дни и официални празнични дни, поради което престоираният от ищцата труд надвишавал посочения изпитателен срок от шест месеца. Предвиденият в разпоредбата на чл. 70 ал. 1 от КТ срок за изпитване касае отрязък от време, период от календарно време,

а не съставлява сбор от реално отработени часове. В хипотезата, при която в рамките на изпитателния срок работникът не е престира труд /напр. поради ползване на отпуск/, срокът на изпитване се удължава с времето, през което работникът не е престира труд. Липсва предвидена възможност евентуално положен извънреден труд да се прибавя сумарно към отработеното в рамките на работното време и да се приеме, че работникът е полагал труд за по-продължителен период от време от действително изтеклото календарно време. При претенция за положен извънреден труд е налице възможността да се иска неговото заплащане на основание чл. 150 от КТ в размерите по чл. 262 от КТ.

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. Това становище е изразено и от районния съд, а не както неправилно се интерпретира от жалбоподателя, че прекратяването на трудовия договор на основание чл. 71 ал. 1 от КТ не подлежи на съдебен контрол.

Именно защото преценката на работодателя да се възползва от уговорения срок за изпитване и мотивите, поради които работодателят решава да прекрати договор, сключен на основание чл. 70 ал. 1 от КТ, не подлежат на съдебен контрол, законосъобразно районният съд /а и настоящата инстанция/ не е допуснал доказателства във връзка с твърденията на ищцата за състоянието, в което е била почивната станция, усилията, които е следвало да положи ищцата, за да подобри нейното състояние и същата да функционира, както и за направени разходи във връзка с хигиенизиране и ремонтни дейности/. Както се посочи по-горе, както за извънредния труд, така и за извършени разходи е налице друг ред ищцата да реализира претенцията си. Поради това и исканията за допускане на доказателства за установяване на тези обстоятелства са неоснователни; тези обстоятелства са неотносими към спора, поради което и районният съд не е допуснал твърденията във въззивната жалба процесуални нарушения, отхвърляйки доказателствените искания на ищцата.

На следващо място, прекратяването на трудовото правоотношение с ищцата е извършено с писмена заповед, от лице, упражняващо работодателска власт в кръга на правомощията му, като заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение съдържа всички изискуеми реквизити. Правилно районният съд е приел, че непосочването в заповедта на договора, който се прекратява, не представлява основание за нейната незаконосъобразност. Не се твърди наличие на друго правоотношение между страните, за да има съмнение кое конкретно правоотношение се прекратява. Освен това, в заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение е посочена изрично длъжността, заемана от ищцата, която съвпада с тази по трудовия договор. Поради това не се нарушават правата на ищцата на защита на ищцата, защото при липса и на друго правоотношение, няма съмнение кое

от тях се прекратява.

От ищцата се прави позоваване на разпоредбата на чл. 8 от КТ. В исковата молба на първо място твърдяната злоупотреба с права се твърди поради обстоятелството, че договора е сключен за неопределено време по смисъла на чл. 67 ал. 1 т. 1 от КТ, а от друга страна – със срок за изпитване до 6 месеца в полза на работодателя. В тази връзка по-горе се изложиха съображения.

На следващо място се твърди злоупотреба с власт от страна на работодателя, тъй като издалият заповедта като Изпълнителен директор на БАБХ проф. д-р Хр. Д. заемал отскоро тази длъжност и нямал достатъчни впечатления за работата на ищцата. Основателно се възразява от ответната страна, че работодател е БАБХ като юридическо лице, което се представлява от Изпълнителния директор, което обаче по никакъв начин не означава, че изпълнителният директор лично трябва да се уверява в качествата на всеки един служител – БАБХ има структура и численост, между която са разпределени отделните функции и отговорности, в това число и контролът по изпълнението на отделните трудови функции на всеки служител.

В Решение № 60210/04.01.2022 г. по гр. д. № 873/2021 г. на трето г.о. на ВКС се приема, че освен от нормата на чл. 8, ал. 2, във вр. ал. 1 КТ, договорната свобода между страните в трудовото правоотношение е ограничена и от общото изискване уговорките в трудовия договор да не противоречат на закона и да не го заобикалят, като проверката за нищожност на целия договор или на негова клауза при иск по чл. 74 КТ не изключва приложно поле на чл. 8, ал. 1 КТ, което е по-широко и засяга включително упражняването на съществуващи права, докато в другия случай - при противоречие или заобикаляне на закона, санкцията е отричане на възникването им за работодателя. И в двата случая уволнението, основано на чл. 70, ал. 1 КТ, е незаконно, ако клаузата е недействителна.

В практиката се приема, че клаузата със срок за изпитване, включена в трудов договор при формално спазени изисквания на чл. 70 КТ - трудовият договор да е първи между страните за определ. длъжност, е недействителна поради заобикаляне на закона, когато с нея се цели не проверка на годността на работника за изпълняваната работа, а прекратяване на договора с конкретен работник по облекчения за работодателя ред на чл. 71, ал. 1 КТ /каквито твърдения са въведени от ищцата/, по причини, които не са свързани с изпълняваната работа. Ограничението на чл. 70, ал. 5 КТ обхваща не само случаите, когато срокът за изпитване се уговаря повторно при съществуващо трудово правоотношение между същите страни, но и ако след прекратяване на трудов договор за изпълнение на определ. длъжност е сключен нов трудов договор за същата по естеството си трудова функция със

само формално нов работодател, който има същите собственици на капитала, седалище и адрес на управление, представители и управители, сключили стария и новия трудов договор, тъй като годността на работника или служителя да изпълнява работата вече е проверена.

Клаузата за срок за изпитване, включена в трудов договор при формално спазени изисквания по чл. 70 КТ - трудовият договор е първи между страните за определена длъжност, е недействителна поради заобикаляне на закона, когато с нея се цели не проверка на годността на работника за изпълняваната работа, а прекратяване на договора с работника по облекчения за работодателя ред на чл. 71, ал. 1 КТ, по причини, които не са свързани с изпълняваната работа. Такива други причини в настоящия случай не се установяват. Така например в Решение № 118/04.06.2015 г. по гр. д. № 6968/2014 г. на трето г.о. на ВКС се разглежда случай, в който е сключен договор по чл. 70 ал. 1 от КТ с работодател, който само формално е с друго наименование от предишния; предишният работодател е дал много положителна препоръка за работничката, т.е. работодателят вече е имал възприятия от възможността на работничката да се справя с работата, въпреки което се сключва договор по чл. 70 ал. 1 от КТ, т.е. не е налице в действителност друг работодател, който да има нужда да проверява качествата на работничката; договорът по чл. 70 ал. 1 от КТ се сключва с цел да се избегне защита при уволнение, която има инвалидизирания работник.

Т.е. видно е от посочената практика, че следва да се установи наличие на обстоятелства, съставляващи друга причина, поради която договорът се сключва като такъв по чл. 70 ал. 1 от КТ. Такива обстоятелства и такава причина по настоящото дело не се установява. Доколкото в тази връзка твърденията на ищцата могат да се сведат до такива за извършена от нея много по обем работа или работа извън кръга на нейните задължения, т.е. с много усилия ищцата е привела състоянието на почивната база в гр. Ч. до състояние, годно за ползване, след което работодателят се е възползвал от възможността да прекрати договора ѝ на основание чл. 71 ал. 1 от КТ. Както е посочил в мотивите си и районният съд, голяма част от сочените от ищцата като извършвани от нея дейности са от кръга на посочените в длъжностната ѝ характеристика, т.е. ищцата е извършвала дейност, за която е била наета и за която ѝ е изплащано трудово възнаграждение. Относно твърденията за положен извънреден труд, направени разходи за поддръжка и ремонт, сочени други неуредици, както се посочи по-горе, претенцията за тях се предявява по друг ред, но тези обстоятелства не биха могли да установят и обосноват извод за наличие на друга причина у работодателя за сключване на договор по чл. 70 ал. 1 от КТ и съответно прекратяването му по реда на чл. 71 от КТ.

Поради това настоящата инстанция намира за неоснователни доводите във въззивната жалба за злоупотреба с право по смисъла на чл. 8 от КТ от страна на работодателя.

Настоящата инстанция споделя изложените мотиви от районния съд и на основание чл. 272 от ГПК препраща към тях.

Предвид гореизложеното обжалваното решение като законосъобразно и обосновано следва да бъде потвърдено, а жалбоподателката следва да бъде осъдена да заплати на въззиваемата страна деловодните разноси за настоящата инстанция в размер на 710 лева за адвокатско възнаграждение. Неоснователно е възражението за прекомерност, тъй като възнаграждението е определено в минималните размери за предявените иски по Наредбата за минималните размери на адвокатските възнаграждения.

Поради това Смолянски окръжен съд

## **РЕШИ:**

**ПОТВЪРЖДАВА** РЕШЕНИЕ № 34/19.10.2022 г. по гр. д. № 93/2022 г. на Чепеларски районен съд.

**ОСЪЖДА** Т. А. Ч., ЕГН \*\*\*\*\*, гр. Ч., ул. „Хр. Б.“ № 19, да заплати на Българска агенция по безопасност на храните при МС, с адрес: гр. С., бул. „П. Сл.“ № 15а, сумата от 710 лева – адвокатско възнаграждение за въззивната инстанция.

**РЕШЕНИЕТО** подлежи на обжалване пред Върховен касационен съд в едномесечен срок от обявената в съдебно заседание дата – 24.01.2023 г.

**Председател:** \_\_\_\_\_

**Членове:**

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_