

РЕШЕНИЕ

№ 376

гр. Силистра, 21.06.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – СИЛИСТРА в публично заседание на седемнадесети май през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Люба Ст. Стоилкова

при участието на секретаря Надка Д. Гаджева
като разглежда докладваното от Люба Ст. Стоилкова Гражданско дело №
20223420100059 по описа за 2022 година

Ищецът Т. Г. П. от с.А., обл.Сс, ЖК“С.“№...., вх....,ет....,ап....., с ЕГН *****, моли съда да признае за незаконно уволнението му и да отмени Заповед № 95/18.11.2021г. на Директора на Професионална земеделска гимназия „Д.“- гр.Сс, да бъде възстановен на длъжността „портиер“, а ответникът да бъде осъден да му заплати обезщетение за това, че е останал без работа поради незаконното му уволнение, до 6 месеца, като за база служи брутно трудово възнаграждение от 905.85 лева.

Претендира да бъде осъден ответникът да му заплати следните суми:

776.44 лева- обезщетение за 18 дни неизползван отпуск по чл.224,ал.1 от КТ, във връзка с чл.39в от Анекс към Колективния трудов договор, полагащ му се за 2021г.;

800 лева-възнаграждение за 160 часа извънреден труд;

В случай, че съдът счете уволнението му за законосъобразно, в условия на евентуалност, да осъди ответника да му заплати сумата от 1607.15 лева- обезщетение за неспазено предизвестие, дължимо за 55 дни, на основание чл.220, ал.1 от КТ и чл.29 от КТД;

Твърди, че е назначен на длъжността „портиер“ в гимназията- ответник, с Договор № ЧР-04-19/08.01.2020г. От 29.07.2021г.- 26.09.2021г. е бил в отпуск по болест. На 02.08.2021г. по пощата, получил Предизвестие №3-333/26.07.2021г. с което работодателят му го уведомява, че считано от 28.09.2021г. с изтичането на 2-месечен срок, счита трудовото правоотношение за прекратено. След изтичането на дадения 2-месечен срок не е издадена заповед за прекратяване на правоотношението.

От 27.09.2021г. до 17.11.2021г. му е разрешено и е ползвал платен годишен отпуск.

На 27.09.2021г. му е връчено ново предизвестие за прекратяване на трудовия договор в 2-месечен срок, считано от 28.09.2021г. Като основание е посочен чл.328,ал.1,т.2 от КТ.

На 18.11.2021г. се явил на работа и му е връчена Заповед № 95/18.11.21г. на Директора на ПЗГ-Силистра, за прекратяване на правоотношението на основание чл.238,ал.1,т.2 от КТ- поради „закриване на щата“.

Счита, че уволнението е незаконосъобразно, по следните причини:

Не е ясно основанието, поради което е прекратено правоотношението, тъй като в заповедта е посочено „закриване на щата“, но такова основание не е посочено в КТ. Посочените в чл.328,ал.1,т.2 от КТ основания са „закриване на част от предприятието“ или „съкращение в щата“. От записаното в заповедта не става ясно на коя от двете хипотези се позовава работодателят, за да прекрати правоотношението им.

Не е ясно налице ли е действителна промяна в щатното разписание за длъжността „портиер“, съответно, кога, как и от кого е утвърдено то, както и на утвърдения бюджет за фонд „Работна заплата“.

Нарушен е чл.10, т.3 от КТД за системата на предучилищното и училищното образование № Д01-197/17.08.2020г., тъй като не е налице изискуемото предварително съгласие на синдикалната организация за уволнението му.

Не е изискано мнение на ТЕЛК за уволнението му и липсва разрешение от Дирекция „Инспекция по труда“. Такива са изискани от работодателя преди връчване на първото предизвестие за прекратяване на договора, но не и при повторното връчване на предизвестие.

Счита, че работодателят не му е предоставил срок за предизвестието, тъй като то не е реално отработено. През срока на предизвестието той е ползвал платен отпуск. Поради това счита, че му се дължи обезщетение за неспазен срок на предизвестие за 2 месеца, а не за 7 дни, както е посочено в заповедта.

Ответникът е нарушил и разпоредбата на чл.157,ал.1,т.6 от КТ, тъй като след като работникът не е бил на работа, то не може да ползва специалния едночасов отпуск.

Твърди, че в периода 20.07.2020г.- 15.09.2020г., по устно разпореждане на директора, е извършил охрана на около 400 дка посеви, като е положил 200 работни часа извънреден труд. През месец септември 2020г. са му заплатени 40 часа в размер на 200 лева. Било му обещано заплащане и на останалите 160 часа в размер на 800 лева, но не е получил такова.

Всичко това го мотивира да предяви претенциите си пред съда.

ОТВЕТНИКЪТ ПРОФЕСИОНАЛНА ЗЕМЕДЕЛСКА ГИМНАЗИЯ „Д.- гр.Сс, представлявана от директора ПЛ. Т. СЛ., чрез пълномощника адв. М.Д., е подал писмен отговор, с който заявява следното:

По исквете с правно основание чл.344,ал.1,т.1 и т.2 от КТ:

С оглед признанието на ищеца, че на 02.08.2021г. е получил по пощата предизвестие за прекратяване на правоотношението, счита, че следва да се приеме, че с изтичането на

дадения в предизвестието срок /два месеца/, трудовият договор помежду им е прекратен.

От това следва, че тези претенции са погасени по давност, тъй като са предявени след изтичането на срока по чл.358,ал.1,т.2 от КТ.

Заявява, че второто предизвестие е дадено на работника, поради това, че работодателят не знаел, че първото предизвестие е получено от адресата. Тъй като правоотношението следва да се счита прекратено с изтичане на срока, даден с първото предизвестие, то следващото такова и издадената заповед за уволнение са без правно значение.

В случай, че съдът не приеме тези доводи, то моли да има предвид следните:

Не счита, че словесното изписване в заповедта на основанията за прекратяване на правоотношението създава неяснота и затруднения за установяване на действителното основание, а именно „съкращаване на щата“, както е посочено в КТ. Това основание е посочено и в получените от ищеца две предизвестия, от които произтича прекратяването на договора.

Твърди, че е налице реално съкращаване на щата за всички 4 бройки за длъжността "портиер,, поради което са налице предпоставките за прекратяване на правоотношението на това основание.

Получени са изискуемите от закона разрешение от Дирекция „Инспекция по труда“/ДИТ/ и мнение на ТЕЛК, с които е преодоляна предварителната закрила. Не е било необходимо второ разрешение от ДИТ, тъй като такова е вече дадено за конкретното съкращаване в щата и за конкретния работник. Не е налице изменение на правната или фактическа обстановка, което да налага нова преценка.

Ищецът не доказва нарушение на чл.10 от КТД.

По иска по чл.225, ал.1 от КТ:

Счита и този иск за неоснователен и недоказан, доколкото уважаването му е обусловено от уважаването на претенцията за отмяна на уволнението като незаконно.

По иска по чл.224,ал.1 от КТ:

Заявява, че е заплатил на ищеца сумата, дължима за това обезщетение.

По иска по чл.150 от КТ:

Оспорва изцяло твърденията на ищеца като неверни, тъй като той не е полагал извънреден труд, извън този, признат от работодателя, за който вече му е заплатено възнаграждение, поради което допълнително заплащане не му се дължи.

По иска по чл.220,ал.1 от КТ:

По този иск няма ясно изложени фактически основания, съгласно чл.127,ал.1,т.4 от ГПК, което затруднява даването на становище, но заявява, че с оглед на това, че правоотношението е прекратено с изтичане на срока, предоставен с предизвестието от 26.07.2021г. и той е спазен, то не се дължи обезщетение на това основание.

Поради това, моли да бъдат отхвърлени предявените искове.

Претендира разноските си по делото.

Като прецени становищата на страните и събраните по делото доказателства, съдът прие за установено следното:

Производството е по чл.359 от КТ, във връзка с искове с правно основание чл.344,ал.1, т.1, 2 и 3, във връзка с чл.225,ал.1 от КТ, чл.224,ал.1 от КТ, във връзка с чл.39в от Анекс към КТД от 17.08.2020 г. и чл.150 от КТ.

В условията на евентуалност е предявен иск с правно основание чл.220,ал.1 от КТ.

Страните не спорят относно следните факти:

-по между им е сключен трудов договор, съгласно който ищецът е изпълнявал длъжността „портиер“;

-на 02.08.2021г. е получил предизвестие от работодателя, че счита договора за прекратен, с изтичането на срок от 2 месеца, считано от 27.07.2021г.;

-ищецът е ползвал отпуск по болест в периода 29.07.2021г.- 26.09.2021г. и платен отпуск в периода 27.09.2021г.- 17.11.2021г.;

-на 27.09.2021г. на ищеца е връчено предизвестие за прекратяване на трудовия договор в 2-месечен срок, считано от 28.09.2021г.;

-на 18.11.2021г. му е връчена Заповед № 95 на Директора на ПЗГ, с която се прекратява трудовото правоотношение поради „закриване на щата“;

-че ищецът се ползва от закрилата по чл.333, ал.1, т.2 от КТ, тъй като страда от исхемична болест на сърцето;

-че работодателят е изискал разрешение от ДИТ и мнението на ТЕЛК преди да връчи първото предизвестие;

Събраните по делото доказателства установяват следната фактическа обстановка:

Със Заповед № 486 от 22.06.2021 г. /л.53 по делото/ Директорът на ответната гимназия извършва съкращаване на четири щатни бройки за длъжността „портиер“. При съпоставка с предходното длъжностно разписание в учебното заведение, одобрено със Заповед № 441 от 21.05.2021 г., се установява, че се премахват всички щатни бройки за тази длъжност. Заповедта е издадена от Директора в изпълнение на правомощията му по чл. 31, ал. 1, т. 12 от НАРЕДБА № 15 от 22 юли 2019 г. за статута и професионалното развитие на учителите, директорите и другите педагогически специалисти, който вменява в правомощията му изготвянето на длъжностно разписание на персонала и утвърждаването на поименно разписание на длъжностите.

Предвид на това възраженията на ищеца за неспазване на процедурата по съставянето и одобрението на щатното разписание са неоснователни.

На 26.07.2021г. на основание чл.326,ал.2 от КТ, е изготвено предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение между ПЗГ “Д.“-Сс и Т. Г.П., с изтичането на 2

месеца, считано от 27.07.2021г. Като основание за прекратяване на договора е посочен чл. 328, ал. 1, т. 2 от КТ- „съкращаване на щата портьер“.

Предизвестието е връчено на адресата по пощата на 02.08.2021г. /датата заявена в исковата молба и отразена на пощенския плик/, поради което, на основание чл. 326, ал. 4 от КТ, следва да се приеме, че 2-месечния срок е започнал да тече от следващия ден 03.08.2021г. и изтича на 03.10.2021г.

Преди да отправи предизвестието, на 26.06.2021г. работодателят е поискал мнението на ТЕЛК при „МБАЛ-Силистра“, която е дала своето становище в Експертно Решение № 646/12.07.2021г. /л. 21/, според което „уволнението... е нецелесъобразно от гледна точка на адаптацията на организма към промяна на условията на труд...“

На 21.07.2021г. работодателят е поискал съгласие за уволнението и от Дирекция „Инспекция по труда“-Сс /л. 23/ и е получил такова на 26.07.2021г./Писмо изх. № 21057582/23.07.2021г. / л. 25/.

В периода от 29.07.2021г.- до 26.09.2021г. Т.П. е в отпуск по болест. /видно от представените болнични листи –л. 9 до л. 12/.

От 27.09.2021г. до 17.11.2021г. е ползвал разрешен платен годишен отпуск /заповеди на л. 16 и л. 17/.

На 27.09.2021г. на ищеца е връчено ново предизвестие за прекратяване на трудовия договор № 6-4 /л. 15 по делото/, с което работодателят го известява, че с изтичането на 2 месеца, считано от 28.09.2021г. прекратява трудовото правоотношение по между им поради „съкращаване на щата портьер“.

Работникът е отказал да получи предизвестието и отказът му е удостоверен с подписа на Р. Ч..

В 11.10 ч. на същия ден е проведена среща между директора на гимназията и Т.П., за обсъждане на въпроса каква работа ще извършва работника, тъй като длъжността му е съкратена. Предложено му е да хигиенизира двора на училището, но той е отказал. Вместо това е подал молба за платен отпуск. /Протокол- л. 63/.

На 18.11.2021г. е издадена заповед № 95 за прекратяване на правоотношението, считано от 18.11.2021г. /л. 6/ поради „закриване на щата“

Заповедта е връчена на ищеца същия ден.

С отправянето на писменото предизвестие работодателят е упражнил потестативното си право да прекрати трудовото правоотношение, позовавайки се на съкращение в щата /чл. 328, ал. 1, т. 2 от КТ/. Това е правно релевантния момент, към който следва да се извърши преценката за законосъобразността на уволнението, а именно съществува ли правото на уволнение и надлежно ли е упражнено.

Съгласно чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ, при закриване на част от предприятието или съкращаване на щата работодателят може да прекрати трудовия договор, като отправи писмено предизвестие до работника или служителя в сроковете по чл. 326, ал. 2 от КТ.

От представената Заповед № 486 от 22.06.2021 г. става ясно, че работодателят е съкратил всички щатни бройки за длъжността „портиер“-заемана и от ищеца- поради което е налице и соченото основание за уволнение, визирано в чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 2 КТ.

Съдът не споделя доводите на ищеца, че от заповедта за уволнението му не ставало ясно на какво законово основание то е предприето, тъй като използването на понятието „закриване“, вместо посоченото в чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 2 КТ „съкращаване“ на щата не създава неяснота по този въпрос. Двата термина са синоними и изразяват в еднакъв смисъл волята на лицето, което ги е употребило. Не е задължително позоваването на конкретното законово основание за уволнение да намери словесен израз единствено с терминологията на закона. Използването на други изразни средства, за да се изрази съответната на закона воля на работодателя, е напълно допустимо, и в конкретния случай, не опорочава изявлението, нито внася неяснота в смисъла и съдържанието му. Още повече, че и в двете адресирани до ищеца предизвестия е посочено „правилното“ според ищеца основание.

В случаите на прекратяване на трудовия договор с предизвестие, какъвто е и настоящия случай, законът свързва правните последици с волеизявлението на работодателя, отправено до работника със самото предизвестие. Правоотношението се счита за прекратено с изтичането на дадения срок, без да е необходимо допълнително волеизявление и издаването на допълнителен акт или уволнителна заповед. /чл.335,ал.2,т.1 от КТ/.

Издадената заповед има само констативен характер. Не тя, а отправеното вече предизвестие предизвикват промяната в правоотношението.

Съгласно разпоредбата на чл.326,ал.4 от КТ, срокът на предизвестието започва да тече от следващия ден на получаването му. Предизвестието може да се оттегли, ако работникът или служителът съобщи за това преди или едновременно с получаването му. То може да се оттегли и до изтичането на срока му със съгласието на работодателя.

В конкретния случай разпоредбата следва да се адаптира към прекратяване на трудовото правоотношение с предизвестие от страна на работодателя. Това означава, че работодателят също може да оттегли предизвестието си в посочените две хипотези. От страна на ищеца няма такива твърдения. Това не е заявено и от самия работодател. Поддържаното от него становище е, че трудовото правоотношение е прекратено с изтичането на 2-месечния срок, от получаване на предизвестието.

Очевидно, притеснен от факт, че работникът е започнал ползването на отпуск по болест, работодателят не е бил последователен в поведението си, което обяснява второто подадено предизвестие от 27.09.2021г. /л.15/ и Заповед № 95/18.11.2021г. /л.6/. Това поведение на работодателя е внесло неясното у работника относно статута му и е създавало убеждението, че трудовото правоотношение продължава да съществува. С това, и, вероятно, с липсата на правни знания се обяснява факта, че той не е обжалвал уволнението в 2-месечен срок, считано от получаване на предизвестието.

От поддържаното в производството становище става ясно, че ищецът и на този етап не приема това правно положение и счита, че правоотношението е прекратено с издаването

на обжалваната заповед. Поведението на работодателя /разрешен платен годишен отпуск, протоколът от 27.09.2021г.- л.63/, утвърждават това убеждение у работника. Защитната теза на ищеца и определеният предмет на делото, са свързани именно с издадената заповед за уволнение.

Нито една от страните не се позовава на факта, че предизвестието от 26.07.2021г. е било оттеглено от работодателя. Не се събраха и доказателства в тази насока.

Тълкуването на разпоредбата на чл.326,ал.4 от КТ налага извода, че оттеглянето също следва да бъде писмено, а в зависимост от момента, в който е направено, е необходимо и съгласието на работника.

Страните не се позовават на тази хипотеза, а и не е възможно последващите правни действия от страна на работодателя /разрешения отпуск, издадените предизвестия и заповед/ да се приемат като мълчаливо оттегляне на предизвестието.

Напротив, дори и в тези действия проличава нежеланието на работодателя да допусне Т.П. до работа и да се стигне до реалното полагане на труд по трудово правоотношение. Не се е стигнало до промяна на вече утвърденото щатно разписание, т.е. до отпадане на основанието за прекратяване на правоотношението.

Това дава основание на съда да приеме, че правоотношението между страните е прекратено с изтичането на срока по първоначално отправеното предизвестие. Изпращането на ново предизвестие и издаването на обжалваната заповед не е било необходимо и не намира опора в закона. В този аспект действително издадената заповед е незаконосъобразна и не е породила действие, но от това не следва, че уволнението на ищеца е незаконосъобразно.

Наличието на правното основание за прекратяване на трудовия договор-съкращаване в щата е налице, а така също и подадено от страна на работодателя предизвести за прекратяване на трудовия договор на това основание. Следва да се обсъдят възраженията за неспазване на императивните изисквания на чл.333,ал.1,т.2 и т.3 от КТ и чл.10,ал.3 от КТД.

Правно релевантният момент, към който следва да се преценява спазването на тези императивни норми е моментът, в който е отправено предизвестието. /В този смисъл е и Р№206/29.02.2000г. на ВКС, постановено по гр.д.№617/98 г.,Шг.о./.

В конкретния случай, страните не оспорват факта, че работникът попада сред категорията лица, които, по смисъла на чл.333,ал.1,т.2 и т.3, от КТ, се ползват от предварителна закрила при уволнение, тъй като страда от исхемична болест на сърцето. За да бъде законосъобразно извършено уволнението, работодателят следва да получи разрешение от Дирекция” Инспекция по труда”. Според разпоредбата на чл.333,ал.7 от КТ, предварителната закрила по този член, следва да е преодоляна към момента на връчване на заповедта за уволнение, респективно връчването на предизвестието. Както беше изложено по-горе такова разрешение е получено. Даденото мнение на ТЕЛК няма задължителен характер за ИТ, поради което не е допуснато нарушение на процедурата и

незаконосъобразност, както ищецът твърди. Факт е, че такова е изискано, получено и съобразено от ДИТ.

Съгласно чл.10, ал.3 от Колективния трудов договор за системата на предучилищното и училищното образование № Д01-197/17.08.202г. /приложен по делото- л.27/, работодателят прекратява трудовите правоотношения по чл.328,ал.1,т.2 и 3 от КТ, с работници и служители, членове на синдикатите- страна по договора, след предварително съгласие на съответната синдикална организация в образователната институция.

Работодаателят е отправил мотивирано искане до Председателя на синдикалната организация към КТ“Подкрепа“при ПЗГ“Д.“-Сс на 16.07.2021г. /л.48/ и е получил Становище /л.49/ на същата дата, според което „синдикалната организация дава съгласието си за закриване на четири щатни бройки „портиер“.

В исковата си молба Т.П. твърди, че ответникът е нарушил тази разпоредба, „тъй като не е налице изискуемото предварително съгласие на синдикалната организация.“

В отговор на това, ответникът, с отговора си, е представил сочените по- горе документи.

С определение № 197/14.03.2022г. /л.77/ съдът е дал указания на ищеца, в случай че, въпреки представените доказателства, поддържа това свое възражение, да изложи съображения и да сочи доказателства, с които да обори ответника.

В проведените съдебни заседания това не беше сторено. Едва в хода на устните състезания представителят на ищеца заяви, че съгласието е дадено еднолично от Председателя на синдикалната организация, без да е обсъдено с членовете, което счита за незаконосъобразно, съответно, приравнява на липса на съгласие по смисъла на КТД.

На този късен етап от производството е невъзможно събирането на доказателства във връзка с тезата на ищеца. Поради това съдът счита, че не следва да обсъжда тези доводи. Ответникът не е имал възможност да се защити и да сочи доказателства в тази насока.

Независимо от това, следва да се има предвид, че от съдържанието на становището на синдикалната организация е видноче решението не е взето еднолично от председателя на синдикалната организация. Предвид на това и този довод е несъстоятелен. /В този смисъл е и съдебната практика: Тълкувателно решение № 4 от 17.12.2013 г. на ВКС по т. д. № 4/2013 г., ОСГК, докладчик съдията Надя Зяпкова/.

Фактът, че след получаване на предизвестието и след като срокът по него е започнал да тече, на работникът е разрешен отпуск, е правно ирелевантен, тъй като, както беше споменато по-горе, меродавен за преценката за законосъобразност е моментът на получаване на волеизявлението на работодателя.

От това следва, че към момента на изтичане на 2-месечния срок от получаване на предизвестието, правоотношението между страните е прекратено, приложено към случая това означава към 03.10.2021г. Към този момент е преодоляна предварителната закрила при уволнение по чл.333,ал.1,т.2 и е спазено изискването на чл.10,ал.3 от КТД.

Съдът не споделя доводите на ответника, че правото на иск на ищеца е погасено по

давност, тъй като не е упражнено в срока, предвиден в чл.358,ал.1,т.2 от КТ. Този срок е спазен, приемайки, че за ищеца правото възниква след издаването на Заповед № 95/18.11.2021г. връчена на лицето на същата дата. Исковата молба е предявена пред съда на 11.01.2022г. Основание за този извод на съда дава усложнената / от самия работодател/ фактическа обстановка, свързана с прекратяването на трудовото правоотношение и непоследователността в поведението на работодателя.

В обобщение, правоотношението между страните е прекратено законосъобразно, поради което искът за отмяна на уволнението, както и на обусловените от него искове за възстановяване на заеманата преди уволнението работа и обезщетение за незаконно уволнение следва да се отхвърлят като неоснователни.

По иска по чл.220,ал.1 от КТ:

Тъй като съдът отхвърли като неоснователни предявените искове с правно основание чл.344,ал.1,т.1,2 и т. 3 от КТ, следва да се произнесе по предявения, в условията на евентуалност, иск по чл.220,ал.1 от КТ-за заплащане на обезщетение за неспазен срок на предизвестие.

При обсъждане законността на уволнението съдът изложи подробно доводите си относно изпратените от работодателя предизвестия, сроковете и последиците. Въз основа на това се налага извода, че работодателят е спазил предоставения срок. Предвид на това обезщетение по чл.220,ал.1 от КТ не се дължи и тази претенция следва да се отхвърли като неоснователна.

По иска по чл.224,ал.1 от КТ във връзка с допълнителния платен годишен отпуск поради обявената извънредна епидемична обстановка в страната:

В съдебно заседание, проведено на 19.04.2022г. ищецът призна, че това обезщетение му е заплатено след завеждане на делото. Тези факти се потвърдиха и от ответника.

Поради това искът следва да бъде отхвърлен поради изпълнение на задължението.

По иска по чл.150 от КТ:

Ищецът обосновава иска си на разпоредбата на чл.150 от КТ, според която положения извънреден труд се заплаща от работодателя.

Страните не спорят, че лятото на 2020г. ищецът, по устно нареждане на директора на гимназията, е полагал извънреден труд като охранител на нива, засята с две земеделски култури- царевица и слънчоглед.

Спорни са въпросите колко часове на ден е следвало отдели работникът за тази извънредна дейност и как е следвало да му бъдат заплатени.

Установи се, че ищецът е следвало да охранява нивата, намираща се в близост до местоработата му. Работата, възложена от директора, не е обвързана с площта на нивите, поради което и доводите и съображенията на страните в тази насока няма да бъдат обсъждани. Що се отнася до разминаването в свидетелските показания, обясненията на ищеца относно площта на охраняваната земя и реалната площ съгласно представените от

ответника документи и скица, съдът счита, че това също не е от съществено значение за спора и не може да се тълкува като умишлено заблуждаване на съда, а по-скоро се касае за неправилна преценка на площта, което е обяснимо, тъй като разпитаните лица не са специалисти в тази област и възприятието на площта, в случай като този, когато се касае за нива от 136 или повече дка е субективно. Още повече че този факт е извън предмета на спора.

Законът забранява полагането на извънреден труд, но в същото време регламентира отчитането и заплащането му, в случай че такъв все пак се полага. /чл.143 и сл. от КТ/.

В случая работодателят не е издал заповед, в която да обективира своето разпореждане и, която да внесе безспорност и яснота по отношение на времетраенето и заплащането на труда. Очевидно е, че в този случай работодателя не спазва и изискването на чл.149 от КТ за водене на специална книга и за отчитане на този вид труд.

Като се има предвид това незаконосъобразно поведение на ответника, факта, че ищецът е бил по-слабата икономически и зависима страна в правоотношението, то не може да му се вмени във вина, че се е съгласил и е полагал извънреден труд срещу уверението на работодателя, че ще го възнагради и той ще остане доволен от това.

Налице е разминаване в твърденията на страните относно часовете, които работникът е следвало да извършва охранителната дейност. Според ищеца- по 6 часа дневно през първия месец, а според ответника по 3 часа дневно.

При липсата на документиране на този труд и такова грубо неспазване на законовите разпоредби несправедливо е, страната, която го е полагала да носи и тежестта от установяване на параметрите му.

В случая водените от ищеца свидетели подкрепят тезата му, което не е необичайно с оглед близките им връзки с него. Но това не е основание да бъдат пренебрегнати показанията им, предвид наказателната отговорност, която носят. Още повече, че те не са в противоречие с обясненията, дадени от Директора на гимназията, поне що се отнася до факта, че работникът е представял отчети за времетраенето на положения труд.

По отношение на тези отчети представителят на ответника обясни: „...той ми носеше отчети.и аз му казах: “нека си влезем в нормите, имаме уговорка за половин-един час“. Дори и в това изявление Директорът е неточен- половин или един час е била уговорката? Това налага извода, че той не е наложил ясни параметри на възложената задача.

Противоречи на житейската логика поведението на работника, на който е казано че ще получи 100 лева месечно, за охрана от по „половин- един час“ и който доброволно полага допълнително още толкова часове. Очевидно е, че предложеното възнаграждение дори за 3 часа извънреден труд дневно са крайно недостатъчни. Освен това, изказването на директора не съдържа възражение, че работникът не е положил часовете извънреден труд, посочени в отчетите, а само че те са в повече от договореното.

Може да се направи извода, че самият работодател не е бил категоричен и ясен при възлагане на работата или пък е предоставил широки правомощия на работника да прецени

как и по колко часа да осъществява охраната.

При тази неблагоприятна ситуация, в която е бил поставен работникът, при която броят на положените от него часове е практически недоказуем, съдът счита, че претенцията му следва да бъде уважена така както е предявена. Самият той, при формиране на претенцията си, се ръководи от приетото от работодателя заплащане на час извънреден труд, поради което съдът счита, че е размерът на иска му е доказан.

Предвид изхода от процеса ответникът дължи на ищеца направените от него разноси по делото, съразмерно с уважената част от исквете.

От шестте предявени претенции, основателни са две- тази за заплащането на допълнителен платен годишен отпуск и тази за извънреден труд. Разноските на ищеца са за възнаграждение за адвокат- 500 лева, което не е диференцирано по съответните искове. Съдът приема, че се дължи възнаграждение по всеки от исквете по 100 лева, като за евентуалния не е предвидено отделно възнаграждение. Поради това, ответникът следва да бъде осъден да заплати на ищеца сумата от 200 лева- разноси по делото.

Ответникът също е направил искане за заплащане на разноските, съразмерно с отхвърлената част от исквете.

Разноските на ответника с в размер на 2190 лева, определени са от страната по всеки от исквете в Приложение № 1 към договора и не са прекомерни съпоставени с тези определени като минимални в Наредба № 1/2004г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения.

Съразмерно на отхвърлената част от исквете, ищецът дължи на ответника сумата от 1908 лева/ с вкл.ДДС/- разноси по делото.

Ищецът е освободен от заплащането на държавна такса при образуване на делото, но същата се дължи от ответника по уважените искове.

Дължимата държавна такса е в размер на 63.06 лева.

Мотивиран от тези съображения, Районен съд-Силистра

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ КАТО НЕОСНОВАТЕЛНИ ИСКОВЕТЕ, с правно основание чл.344,ал.1, т.1, 2 и 3 от КТ, предявени от Т. Г. П., с ЕГН *****, срещу ПРОФЕСИОНАЛНА ЗЕМЕДЕЛСКА ГИМНАЗИЯ „Д.“- гр.Сс, да признае за незаконно уволнението му, извършено със Заповед № 95/18.11.2021г. на Директора на Професионална земеделска гимназия „Д.“- гр.Сс, да бъде възстановен на длъжността “портиер”, и да бъде осъден ответникът да му заплати обезщетение за това, че е останал без работа поради незаконното му уволнение, до 6 месеца, като за база служи брутно трудово възнаграждение от 905.85 лева.

ОТХВЪРЛЯ КАТО НЕОСНОВАТЕЛЕН ИСКА, с правно основание чл.39в от КТД, за заплащане на сумата от 776.44(седемстотин седемдесет и шест лв. и 44 ст.) лева-

допълнителен платен годишен отпуск, предявен от Т. Г. П., с ЕГН *****, срещу ПРОФЕСИОНАЛНА ЗЕМЕДЕЛСКА ГИМНАЗИЯ „Д.“, поради погасяване на задължението чрез плащане в хода на делото.

ОТХВЪРЛЯ КАТО НЕОСНОВАТЕЛЕН ИСКА, с правно основание чл.220,ал.1 от КТ, за заплащане на сумата от 1607.15(хиляда шестстотин и седем лв. и 15 ст.) лева, предявен от Т. Г. П., с ЕГН *****, срещу ПРОФЕСИОНАЛНА ЗЕМЕДЕЛСКА ГИМНАЗИЯ „Д.“.

ОСЪЖДА ПРОФЕСИОНАЛНА ЗЕМЕДЕЛСКА ГИМНАЗИЯ „Д.“- гр.Сс, да заплати на Т. Г. П., с ЕГН *****, сумата от 800(осемстотин) лева- възнаграждение по чл.150 от КТ за 160 (сто и шестдесет) часа положен извънреден труд през 2020г.

ОСЪЖДА ПРОФЕСИОНАЛНА ЗЕМЕДЕЛСКА ГИМНАЗИЯ „Д.“- гр.Сс, да заплати на Т. Г. П., с ЕГН *****, сумата от 200(двеста) лева- разноски по гр.д.№ 59/2022г. по описа на РС-Силистра.

ОСЪЖДА Т. Г. П., с ЕГН *****, гр.Силистра, да заплати на ПРОФЕСИОНАЛНА ЗЕМЕДЕЛСКА ГИМНАЗИЯ „Д.“-сумата от 1908(хиляда деветстотин и осем) лева- разноски по гр.д.№ 59/2022г. по описа на РС-Сс.

ОСЪЖДА ПРОФЕСИОНАЛНА ЗЕМЕДЕЛСКА ГИМНАЗИЯ „Д.“- гр.Сс, да заплати по сметката на Районен съд-Сс сумата от 63.06(шестдесет и три лв. и 06) лева- държавна такса по гр.д.№ 59/2022г. по описа на РС-Сс.

Решението подлежи на обжалване пред Окръжен съд-Сс в двуседмичен срок от връчването му на страните.

Съдия при Районен съд – Силистра: _____