

РЕШЕНИЕ

№ 306

гр. Пловдив , 30.03.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ПЛОВДИВ, XV ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ в публично заседание на деветнадесети март, през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател: Николай Д. Голчев

при участието на секретаря Катя И. Янева
като разгледа докладваното от Николай Д. Голчев Гражданско дело № 20205330111794 по описа за 2020 година

С искова молба ищцата Н. И. Г. е предявила срещу Община Пловдив, ***** обективно, кумулативно съединени искове както следва: 1) за признаване за незаконно уволнение със Заповед № ***** г. на *** на ***** – Община Пловдив и неговата отмяна – правно основание чл. 344 ал.1 т.1 КТ; 2) за възстановяване на ищцата на заеманата преди уволнението длъжност – „*****“ на ***** , Община Пловдив – правно основание чл. 344 ал. 1 т. 2 КТ; 3) за заплащане на обезщетение за оставането на ищцата без работа в размер на 1934 лева за периода 04.09.2020 г. – 15.09.2020 г. – правно основание чл. 344 ал.1 т.3 КТ, ведно със законната лихва върху главницата, считано от датата на депозиране на исковата молба в съда – 16.09.2020 г., до окончателното изплащане на вземането (горепосочената претенция е индивидуализирана съобразно искова молба- допълнение от 23.10.2020г. – л. 31- 33).

В исковата молба се излагат съображения, че между страните е действало валидно трудово правоотношение, учредено с трудов договор № ***** г., по силата на което ищецът заемал длъжността „*****“ на ***** , Община Пловдив. Ищецът посочва, че трудовото правоотношение между страните е възникнало въз основа на конкурс. В рамките на така проведения конкурс, положителните качества и висока професионална квалификация на ищцата са били преценени от работодателя и именно предвид това тя е спечелила конкурса и е назначена на длъжността. Въпреки това, в сключения между страните трудов договор е разписана клауза за изпитване за

срок от четири месеца, установен в полза на работодателя. Впоследствие, с атакуваната заповед, в рамките на изпитателния срок, правоотношението е било едностранно прекратено от работодателя на основание чл. 71, ал. 1 КТ. Ищцата поддържа, че спрямо трудово правоотношение, възникнало въз основа на конкурс, е недопустимо договарянето на изпитателен срок. Сочи, че качествата на работника са вече преценени от работодателя в рамките на проведената конкурсна процедура и не следва отново да бъде преценявана годността на работника да изпълнява трудовите функции на заеманата длъжност. Изтъква се и че между страните е бил сключен и предходен, срочен трудов договор за същата длъжност, който е бил прекратен след като ищцата е заела длъжността за постоянно. В този договор е била договорена клауза за изпитване и предвид това не следва за същата длъжност отново да фигурира подобна клауза. Поради изложеното се предявяват процесните иски претенции. Претендират се разноси.

В срока по чл. 131 ГПК е постъпил отговор на исковата молба от ответника Община Пловдив, *****. В същия се признава, че между страните е действало валидно трудово правоотношение въз основа на сключен договор между страните от ***** г. (след проведен конкурс), по силата на който ищецът е заемал длъжността „*****” на ***** , Община Пловдив. Сочи се, че трудовият договор със срок за изпитване не е срочен трудов договор, а самостоятелен вид трудов договор. В срока за изпитване, работодателят следва да провери годността на работника/ служителя за изпълнява възложените му трудови функции. Сочи се, че макар и в конкретния случай, трудовото правоотношение между страните да е възникнало въз основа на конкурс, то липсва пречка да се договори изпитателен срок. Изтъква се и че с факта на подписване на трудовия договор, ищцата се е съгласила да заеме длъжността, като в четиримесечен срок от сключването на договора, да бъде проверена годността ѝ да заема длъжността. В срока за изпитване работодателят е преценил, че следва да прекрати трудовия договор, тъй като ищцата не се е справяла задоволително с възложените ѝ задачи. Моли се, така предявените иски да бъдат отхвърлени изцяло.

В открито съдебно заседание, проведено на 19.03.2021г. / л. 152- 154/, ищецът е заявил частично оттегляне на иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ за разликата от 492, 86 лв. до първоначално претендирания размер от 1934 лв. Съдът е констатирал, че са налице процесуалните предпоставки за това и е прекратил частично делото, досежно иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ, за разликата от 492, 86 лв. до 1934 лв. Предвид това, релевантна за настоящото производство остава **сумата от 492, 86 лв.**, представляваща обезщетение по реда на чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. КТ за времето от 04.09.2020г. до 15.09.2020г.

Съдът, след като съобрази доводите на страните и събраните по делото

доказателствени материали, поотделно и в тяхната съвкупност, съобразно правилата на чл. 235, ал. 2 ГПК, счита за установено следното от фактическа страна:

По делото не се спори, а и от представените информационни източници се установява, че между страните е съществувало валидно учредено трудово правоотношение по силата на Трудов договор № ***** г. (към момента на сключване на договора ищцата е била с фамилно име Б., като впоследствие е възстановила бащиното си фамилно име- Г.). Ищцата е заемала при ответника длъжност „*****“ при Община Пловдив, район „Северен“.

Между страните не се спори, а и от представените по делото доказателствени материали се изяснява, че правоотношението между страните е възникнало въз основа на конкурс, като ищцата е класирана на първо място с 1321 точки / л. 77- 78/. В чл. 1.5 от сключения между страните трудов договор е установена клауза за изпитване-изпитателен срок от четири месеца, уговорен в полза на работодателя.

Трудов договор № ***** г. е прекратен по силата на Заповед № ***** г. на *** на *****, Община Пловдив / л. 23/, като посоченото основание е чл. 71, ал. 1 КТ- *„по инициатива на работодателя, проявена преди изтичане срока на изпитване“*.

От приетата по делото ССЧЕ / л. 146- 147/ се изяснява, че последно полученото от ищцата брутно трудово възнаграждение за пълен отработен месец възлиза на сума в размер от 1150 лв. Съобразно това, вещото лице е изчислило, че претендираното от ищцата обезщетение за времето, през което е останала без работа в периода 04.09.2020г.- 15.09.2020г. е в размер от 492, 86 лв. (т. 2 от заключителната част на експертизата).

Съдът кредитира в цялост заключението по изготвената ССЧЕ, като счита същото за обективно, обосновано и компетентно изготвено.

От представения и приет по делото заверен образец (на основание чл. 32 Закон за адвокатурата) от трудовата книжка на ищцата / л. 142- 144/ се установява, че след прекратяването на трудовото правоотношение с ответника, ищцата не е постъпвала на работа при друг работодател.

Съдът, като прецени събраните по делото доказателства, обсъди възраженията, доводите и исканията на страните, счита за установено от правна страна следното:

Предявени са обективно, кумулативно съединени иски с правна квалификация чл. 344, ал.1, т.1, т.2 и т.3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ. Претенциите на ищцата за

възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност и за заплащане на обезщетение за времето, през което е останала без работа вследствие на уволнението, е обусловена от основателността на тази за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна.

В настоящият случай, страните не оспорват факта ,че е възникнало трудово правоотношение след проведен конкурс, спечелен от ищцата. Не се спори и че в сключения трудов договор е установена клауза за изпитване, както и че правоотношението е прекратено в рамките на изпитателния срок. Спорът между страните се концентрира досежно обстоятелството дали е допустимо (в материалноправен аспект), при трудово правоотношение, възникнало въз основа на конкурс, да бъде договорен изпитателен срок. Според настоящия съдебен състав отговорът на този въпрос е отрицателен, по следните съображения: чл. 89 - 97 КТ уреждат способ за възникване на трудово правоотношение чрез конкурс. Конкурсът се обявява от работодателя по подходящ начин, като допускането на кандидатите до конкурса се извършва от комисия, назначена от работодателя. Основна задача на комисията назначена от работодателя, е да провери знанията и уменията на кандидатите за съответната длъжност (в случая „*****“), като изготви и класиране на успешно издържалите конкурса кандидати. Следвайки това, правоотношение възниква с лицето, класирано на първо място.

Конкурсната процедура разкрива различия, съпоставено с трудово правоотношение, възникнало въз основа на сключен трудов договор по чл. 61, ал. 1 КТ. Изборът на работника или служителя за изпълнение на определена длъжност при сключване на трудов договор по смисъла на чл. 61, ал. 1 КТ се извършва лично от работодателя, без качествата, знанията и подготовката на служителя да изпълнява длъжността да са били предмет на предварителна проверка. Именно и предвид това, законът предвижда възможност такава проверка да се осъществи в хода на изпълнение на работата- чл. 70, ал. 1 КТ.

Предвид гореизложените принципни съображения, то при правоотношението, възникнало въз основа на конкурс (каквото е процесното), проверката за качествата, знанията и подготовката на служителя да заема конкурсната длъжност е извършена от комисия преди възникване на самото трудово правоотношение. Поради това, чл. 70 КТ е неприложим спрямо трудовото правоотношение, възникнало със спечелилия конкурса кандидат – годността и уменията му да изпълнява длъжността са проверени в рамките на конкурса, предвид което работодателят не може да се определя нов срок за изпитване на качествата и възможностите на работника/ служителя (*изрично в тази връзка - Решение № 840 от 29.12.2009 г. на ВКС по гр. д. № 3405/2008 г., II- ро г.о.; Решение № 716 от 27.12.2010 г. на ВКС по гр. д. № 253/2010 г., III- то г. о.).*

В конкретния случай, достатъчен атестат за възможностите и качествата на ищцата е фактът, че тя е класирана на първо място в проведения конкурс. Както вече бе посочено, след като ищцата е спечелила съответната конкурсна процедура, то липсва каквото и да било основание работодателят да подлага на съмнение нейните професионални качества и да установява срок за изпитване.

За яснота и пълнота на изложението, съдът счита за нужно да посочи следното: в настоящия случай е налице и допълнително основание, поради което договарянето на изпитателен срок е ненужно. Преди да възникне процесното правоотношение по силата на Договор № *****, между страните е бил сключен Трудов договор № *****/ л. 8- 9/, съобразно който ищцата е заемала същата длъжност „до назначаване на титуляр след провеждане на конкурс за длъжността“. В посочения Трудов договор № *****, също е била установена клауза за изпитване. Тоест, работодателят вече е имал възможност да изпита качествата на ищцата и да се увери в нейните умения и професионална квалификация.

Предвид гореизложеното и доколкото се изясни, че незаконосъобразно ответникът е установил срок за изпитване при трудово правоотношение, възникнало въз основа на конкурс, то уволнението на ищцата, осъществено със Заповед № ***** следва да бъде отменено.

Претенцията с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност на ищцата е обусловена от основателността на тази за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна. Поради изложеното, ищцата следва да бъде възстановена на длъжността „главен архитект“ на район „Северен“, Община Пловдив.

Досежно предявения иск по чл. 344 ал.1 т. 3, вр. чл. 225 ал.1 КТ, то основателността на същия се обуславя от наличието на следните материалноправни предпоставки: 1. да е налице противоправно поведение на работодателя, изразяващо се в незаконно упражняване на потестативното право да прекрати с едностранно волеизявление съществуващото с ищеца трудово правоотношение; 2. ищецът да е претърпял вреди, изразяващи се в невъзможността да получава трудово възнаграждение по трудово правоотношение в продължение на шест месеца след уволнението – в конкретния случай, че за периода 04.09.2020 г. – 15.09.2020 г. и 3. причинно-следствена връзка между незаконното уволнение и оставането без работа.

В конкретния случай, несъмнено се установи незаконност на извършеното уволнение. От представеното по делото заверено копие от трудовата книжка на ищцата се изяснява, че за процесния период тя не е полагала труд при друг работодател, респ. не е получавала трудово възнаграждение, поради което същата е претърпяла вреди.

Съобразно приетото по делото заключение по изготвената ССЧЕ, за периода 04.09.2020г.- 15.09.2020г., обезщетението за оставане без работа възлиза на сума в размер от 492, 86 лв. Върху посочената сума следва да се присъди и законна лихва, считано от датата на подаване на исковата молба в съда / 16.09.2020г./ до окончателното ѝ изплащане.

Съобразно гореизложеното, предявените обективно, кумулативно съединени искове с правна квалификация чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ следва да бъде уважени.

По предварителното изпълнение на решението:

Разпоредбата на чл. 242 ал. 1 от ГПК предвижда постановяване на предварително изпълнение на решението, когато се присъжда издръжка, възнаграждение и обезщетение за работа. Законодателят не е изброил конкретно кои обезщетения за работа подлежат на предварително изпълнение, поради което следва да се приеме, че такива са всички вземания с характер на обезщетение, които възникват за работника във връзка с изпълнението на неговите трудови функции и работния процес. Вземанията по чл. 242 ал. 1 от ГПК, за които е предвидено предварително изпълнение, са от категория, обезпечаваща посрещане на ежедневни нужди, свързани с нормалното съществуване на индивида. Именно предвид това, процесуалният закон разписва, че съдът допуска служебно предварително изпълнение на решението и това принудително изпълнение не може да бъде спряно дори и при представено обезпечение за взыскателя /*Определение № 9 от 2011 г. по ч.гр. д.№ 658/2010 г., Г.К., IV ГО на ВКС*/. Съобразно гореизложеното, то следва да се допусне предварително изпълнение на решението в частта, с която в полза на ищеца е присъдено обезщетение по чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ.

По разноските:

Съобразно изхода на спора и на основание чл. 78 ал.1 ГПК в полза на ищцата се поражда право на разноски. Представени са доказателства за договорен и реално заплатен адвокатски хонорар в размер от 2 220 лв. / л. 150/. Релевирано е изрично възражение от ответната страна за прекомерност, което съдът счита за основателно. Съобразно нормата на чл. 7, ал. 1, т. 1 от Наредба № 1 от 9 юли 2004 г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения, 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. Предвид това, по исковете с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 КТ следва да се определи възнаграждение в размер от 650 лв. По отношение на иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ, дължимият хонорар се

определя по реда на чл. 7, ал. 2, т. 1 от Наредбата и възлиза на 300 лв. Тоест, общо дължимото адвокатско възнаграждение възлиза на сума в размер от 950 лв. Именно тази сума следва да бъде присъдена на ищцата, доколкото настоящото производство не разкрива висока степен на правна и фактическа сложност и бе приключено в едно съдебно заседание.

Доколкото ищецът е освободен от заплащане на такси и разноски, на основание чл. 78, ал. 6 КТ, следва ответникът да бъде осъден да заплати в полза на Държавата, по сметка на РС- Пловдив сума в размер на 150 лева, представляваща дължими държавни такси по Тарифата за държавните такси, които се събират от съдилищата по ГПК (по 50 лева за двата неоченьяеми иска по чл. 344 ал.1 т.1 КТ и чл. 344 ал.1 т.2 КТ и 50 лв. за оценяемия иск по чл. 344, ал. 1, т. 3 ,вр. чл. 225, ал. 1 КТ). В хода на производството са сторени и разноски в размер от 100 лв. за изготвянето на ССЧЕ, които също следва да бъдат възложени в тежест на ответната страна.

Мотивиран от гореизложеното, съдът

РЕШИ:

ПРИЗНАВА уволнението на Н. И. Г., ЕГН: *****, извършено със Заповед № *****, издадена от *** на ***** Община Пловдив, с която е прекратено трудовото правоотношение между страните на основание чл. 71, ал. 1 КТ, считано от 04.09.2020 г., **ЗА НЕЗАКОННО И ГО ОТМЕНЯ.**

ВЪЗСТАНОВЯВА Н. И. Г., ЕГН: *****, на заеманата преди уволнението длъжност „*****“ на *****, Община Пловдив.

ОСЪЖДА Община Пловдив, *****, БУЛСТАТ: 0004715040065, **ДА ЗАПЛАТИ** на Н. И. Г., ЕГН: *****, сума в размер на 492, 86 лева /четиристотин деветдесет и два лева и осемдесет и шест стотинки/, представляваща обезщетение по чл. 225, ал. 1 от КТ за оставане без работа вследствие на незаконното уволнение, за периода 04.09.2020 г. - 15.09.2020г., ведно със законната лихва върху посочената сума, считано от датата на подаване на исковата молба в съда / 16.09.2020г/ до окончателното ѝ погашение.

ОСЪЖДА Община Пловдив, *****, БУЛСТАТ: 0004715040065, **ДА ЗАПЛАТИ** на Н. И. Г., ЕГН: *****, сума в размер на 950 /деветстотин и петдесет / лева, представляваща сторени разноски в рамките на първоинстанционното производство.

ОСЪЖДА Община Пловдив, *****, БУЛСТАТ: 0004715040065, **ДА**

ЗАПЛАТИ в полза на Държавата- бюджет на Съдебната власт, по сметка на Районен съд- Пловдив сума в размер от 250 /двеста и петдесет/ лева, представляваща държавна такса и разноски.

ДОПУСКА на основание чл. 242, ал. 1 ГПК предварително изпълнение на решението в частта, с която в полза на ищцата Н. И. Г., ЕГН: ***** е присъдено обезщетение по чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ.

Решението подлежи на обжалване с въззивна жалба пред Окръжен съд- Пловдив в двуседмичен срок, считано от 02.04.2021г., на основание чл. 315, ал. 2 ГПК.

Частта на решението, с която е допуснато предварително изпълнение, на основание чл. 244 ГПК подлежи на обжалване с частна жалба в седмичен срок, считано от връчването му на страните.

Препис от решението да се връчи на страните.

Съдия при Районен съд – Пловдив: _____/п/_____