

РЕШЕНИЕ

№ 35

гр. София, 11.01.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. II-A СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и втори ноември през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател: Мариана Георгиева

Членове: Виолета Йовчева
Димитър Ковачев

при участието на секретаря Емилия М. Вукадинова
като разгледа докладваното от Мариана Георгиева Въззивно гражданско дело № 20211100512244 по описа за 2021 година

Производството е по реда на чл. 258 и следв. от ГПК.

С решение от 10.05.2021г., поправено по реда на чл. 247 от ГПК с решение от 11.08.2021г., постановено по гр.дело № 56187/2020г. по описа на СРС, ГО, 179 състав, са отхвърлени предявените от А.А. П. срещу „Х.М.” ЕООД обективно кумулативно съединени искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 от КТ за признаване за незаконно и отмяната на уволнението на ищеца, извършено на основание чл. 325, ал. 1, т. 1 от КТ със Заповед № 005/27.10.2020г. на управителя на ответното дружество; за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност "администратор" и за осъждане на ответника да заплати сумата от 7 734 лева, представляваща обезщетение за времето, в което ищецът е останал без работа за периода от 28.10.2020г. до 28.04.2021г.

Срещу решението е подадена въззивна жалба от ищеца А.А. П., в която се поддържа оплакване за съществено нарушение на съдопроизводствените

правила, довело до необоснованост на формираните от първоинстанционния съд изводи, както и за нарушение на материалния закон. Конкретно се твърди, че работникът не е изразявал волята си за прекратяване на трудовото правоотношение ясно, безусловно и свободно. Този извод е обоснован с факта, че молбата по чл. 325, ал. 1, т. 1 от КТ е изготвена от управителя на хотел “Мадрид”, поради което счита, че отразеното в нея волеизявление не изхожда от ищеца. Освен това се поддържа, че е подписал предварително изготвената молба под заплахата от дисциплинарно уволнение, което се доказвало от изпратената преди това чрез приложението “вайбър” заповед за налагане на дисциплинарно наказание “предупреждение за уволнение”. Твърди, че осъществената спрямо него заплахата била доказана въз основа на събраните по делото гласни доказателствени средства чрез разпит на свид. Д.Д.. На следващо място се поддържа, че молбата за прекратяване на трудовото правоотношение не е безусловна, тъй като в нея е записано, че същата следва да се счита за предизвестие по чл. 326, ал. 1 от КТ, т.е. молбата съдържа условие за прекратяване на трудовия договор с предизвестие и обективира две различни хипотези за прекратяване на правоотношението. В жалбата са наведени доводи, че работодателят не е изготвил писмено съгласие за приемане на предложението на служителя и такова не е достигало до последния. Доказателство за това бил фактът, че върху молбата не е обективирано волеизявление на работодателя или на упълномощено от него лице. Освен това счита, че изразеното съгласие на работодателя следва да достигне до служителя преди изготвянето на самата заповед, което в случая не било спазено. Въззивникът релевира възражения и относно формата на издадената заповед и конкретно липсата на подпис и печат на работодателя, поради което счита, че същата е нищожна. Поддържа се и допуснато от първоинстанционния съд съществено нарушение на съдопроизводствените правила, тъй като след настъпване на преклузия е приел и ценил писмени доказателства по делото – конкретно представената от работодателя в писмени бележки молба по чл. 325, ал. 1, т. 1 от КТ. При същите процесуални нарушения по делото било прието пълномощно за упълномощаване на Д.И. от страна на работодателя да упражнява неговите правомощия във връзка с прекратяване на трудовото правоотношение. Въззивникът счита първоинстанционното решение и за необосновано, тъй като не съдържа мотиви относно релевираните от него доводи, както и поради

обстоятелството, че не е отчетена заинтересоваността на разпитаните по делото свидетели, които са служители на ответника и в този смисъл са заинтересовани от изхода на спора. По тези съображения е направено искане за отмяна на обжалваното решение и постановяване на друго, с което предявените искиове да се отхвърлят.

В срока по чл. 263, ал. 1 от ГПК насрещната страна "Х.М." ЕООД е подал отговор на въззивната жалба, с който същата се оспорва по подробно изложени съображения. Счита първоинстанционното решение за правилно и обосновано, като постановено в съответствие с ангажираните по делото доказателства и съобразно правилата за разпределение на доказателствената тежест. С оглед изложеното е направено искане за потвърждаване на обжалваното решение.

Софийски градски съд, след като прецени събраните по делото доказателства и взе предвид наведените във въззивната жалба пороци на атакувания съдебен акт и възраженията на насрещната страна, намира за установено следното:

Предявени са за разглеждане обективно кумулативно съединени искиове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 от КТ.

Първоинстанционният съд е бил сезиран от А.А. П. с искова молба, с която срещу „Х.М.“ ЕООД са били предявени обективно съединени искиове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ и с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. с чл. 225, ал. 1 КТ за отмяна на уволнението на ищеца, извършено на основание чл. 325 ал. 1 от КТ със Заповед № 005/27.10.2020г. на управителя на ответното дружество; за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност "администратор" и за осъждане на ответника да заплати сумата от 7 734 лева, представляваща обезщетение за времето, в което ищецът е останал без работа за периода от 28.10.2020г. до 28.04.2021г. В исковата молба се твърди, че волята му за прекратяване на трудовото правоотношение не е била формирана и изразена свободно и безусловно, напротив волеизявлението било направено под заплахата, че ще бъде дисциплинарно уволнен. Освен това молбата била изготвена от друго лице, а не от служителя. Твърди се още, че заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение не съдържа задължителни

реквизити – подпис и печат на работодателя, поради което същата е нищожна. Развити са съображения, че предложението за прекратяване на трудовия договор по взаимно съгласие не е било прието от работодателя, нито ищецът е бил уведомен за такова приемане в изискуемата писмена форма и в законоустановения срок.

Не се спори между страните, а това е видно и от представения трудов договор № 003/18.10.2019г., че между тях е съществувало трудово правоотношение с уговорен шестмесечен срок за изпитване, по силата на което ищецът е изпълнявал длъжността "администратор хотел" с месторабота хотел "Мадрид" в гр. София, ул. "*****". Не е спорно и обстоятелството, че договорът не е бил прекратен в срока за изпитване, поради което и на основание чл. 71, ал. 2 от КТ трудовият договор се смята за окончателно сключен.

Между страните не е спорно и обстоятелството, че на 27.10.2020г. ищецът не е бил на работното си място, както и че на посочената дата бил уведомен от управителя на хотела, че му е наложено дисциплинарно наказание "предупреждение за уволнение" въз основа на заповед № 001/27.10.2020г., копие от която била получена от работника чрез мобилното приложение "вайбър". Посочената заповед за дисциплинарно наказание е приета като доказателство по делото и от същата се установява, че на А.П. е наложено наказание поради неспазване на графика за работа и неявяване на 27.10.2020г. на работа – дневна смяна, за системно напускане на работното място по време на работа; за системно нарушаване на трудовата дисциплина и за лоша комуникация и невъзможност за връзка с лицето извън работно време. В заповедта е посочено, че същата е изпратена по вайбър на мобилния телефон на служителя на 27.10.2020г.

По делото са събрани гласни доказателствени средства чрез разпит на свид. Д.Д., която е пътувала в един автомобил с ищеца по времето, когато е получил копие от заповедта за дисциплинарно наказание. Свидетелката и А.П. живеят на семейни начала, което сочи на близки отношения между тях. В практиката на Върховния касационен съд е застъпено разбирането, че показанията на свидетелите относно спорните факти следва да бъдат ценени от съда по вътрешно убеждение с оглед всички останали доказателства по делото поотделно и в тяхната съвкупност. Когато се ценят показанията на

свидетел, възможно заинтересован от изхода на делото, съдът следва да подходи към тях със завишена критичност; да съобрази доколко те са повлияни от тази заинтересованост, съдържат ли вътрешни противоречия или неясноти и уклончивост относно определени факти или противоречия с останалите доказателства по делото. В аспекта на изложеното, дори и да се приеме, че свидетелката Д. е заинтересована от изхода на спора, то при преценка на нейните показания по реда на чл. 172 от ГПК, се налага извод, че същите следва да бъдат кредитирани. Те не са опровергани от други доказателства по делото, като същевременно следва да се съобрази, че в тях липсват вътрешни противоречия и неясноти относно спорните факти.

Свидетелката излага непосредствени възприятия относно проведен на високоговорител телефонен разговор между ищеца и свид. Д.И. /управител на хотела/ във връзка с изпратената от последния заповед за налагане на дисциплинарно наказание. Наличието на такъв разговор и изпращането на заповедта, с която е наложено наказание “предупреждение за уволнение”, не се оспорва и от свид. И. Д.Д. сочи, че ищецът бил шокиран от получената заповед и обяснил на управителя, че според изготвения график той не е на смяна в същия ден. Тогава свид. И. му казал, че има изготвен нов график, който бил своевременно изпратен на ищеца, както и че ако не иска да бъде дисциплинарно уволнен заради установени парични липси и това да остане като петно в трудовата му биография, А. трябвало да отиде в хотела и да подпише молба за прекратяване на трудовия договор по взаимно съгласие. Освен това управителят обяснил, че ще намери свидетели, които да докажат, че има парични липси и че ищецът е присвоил парите. Свидетелката Д. посъветвала П. да не подписва нищо, но въпреки това той отишъл в хотела. Там се срещнал с Д.И., запознал се с предварително подготвената молба за напускане, снимал я с мобилния си телефон, изпратил я на телефона на свид. Д. и отново я попитал дали да подпише. Тя дала същия съвет – да не подписва преди да се посъветва с адвокат, но въпреки това той подписал молбата. Копие /неподписано за работодател и без печат на дружеството/ на процесната заповед по чл. 325, ал. 1, т. 1 от КТ била получена от свид. Д. на 02.11.2020г.

По делото като свидетел е разпитан Д.И. – управител на хотела, в който е работил А.П.. В неговите показания се съдържат твърдения че “ищецът никога не е бил заплашван нито в самия ден, нито преди това”. Съдът счита,

че посоченото изявление не е от естество да опровергава показанията на свид. Д. относно съдържанието на телефонния разговор между ищеца и управителя на хотела, тъй като липсва каквато и да било конкретизация на това в какво се изразява отричаната “заплаха”. При това положение не може да се приеме за опровергано установеното чрез показанията на свид. Д. относно мотивите, поради които ищецът е отишъл в хотела и е подписал молбата за прекратяване на трудовото правоотношение по взаимно съгласие. Показанията на другия служител – Т. П., се отнасят до момента на подписване на молбата за напускане и касаят поведението на ищеца в този момент, като не съдържат възприятия относно съдържанието на телефонния разговор между А.П. и свид. И..

Настоящият съдебен състав счита, че първоинстанционният съд не е допуснал процесуални нарушения с приемането като писмено доказателство по делото на молбата от 27.10.2020г. за прекратяване на трудовото правоотношение. Действително същата е представена едва с писмената защита от ответното дружество, поради което съдът е отменил определението си от 29.03.2021г., с което е приключено съдебното дирене по делото и е даден ход на устните състезания. Следва да се посочи, че искането за ангажиране на това писмено доказателствено средство не е преклудирано, тъй като непредставянето му от страната, която носи доказателствената тежест по чл. 154, ал. 1 от ГПК, не е резултат от нейно процесуално бездействие. Установи се, че първоинстанционният съд е изготвил непълен доклад по делото, тъй като не е изпълнил задължението си по чл. 146, ал. 2 от ГПК и не е указал на работодателя, че не сочи доказателства за твърдяното писмено предложение от страна на ищеца за прекратяване на трудовото правоотношение. С оглед задължението на съда да съдейства на страните за изясняване на делото от фактическа страна, нормата на чл. 146 от ГПК задължава първоинстанционния съд да извърши доклад по делото, който задължително включва изясняване на обстоятелствата, от които произтичат претендираните права и направените възражения на страните. Съгласно чл. 146, ал. 1, т. 2 от ГПК в доклада съдът трябва за посочи правната квалификация на всички претендирани от страните права и на всички направени възражения, реплики, дублики и т.н. След като посочи кои права и кои обстоятелства се признават и кои обстоятелства не се нуждаят от доказване, съдът посочва съгласно чл. 146, ал. 1, т. 5 от ГПК кои от

посочените в т. 1 от доклада правнорелевантни факти подлежат на доказване или опровергаване от ищеца и кои от тях подлежат на доказване или опровергаване от ответника и им указва съгласно чл. 146, ал. 2 от ГПК за кои от твърдените или отричани от тях факти не сочат доказателства. Едва след това страните са длъжни да изчерпят доказателствените си искания във връзка с поставените въпроси, указанията и доклада, и от този момент настъпва преклузията на страните да твърдят нови факти и обстоятелства и да сочат нови доказателства, след като не са налице условията по чл. 147 от ГПК. При липсата на надлежен доклад не настъпва преклузията на закона и направеното доказателствено искане дори и за пръв път във въззивната жалба би било допустимо на основание чл. 266, ал. 3 от ГПК. То е било допустимо и пред първоинстанционния съд по изложените съображения.

Ищецът е подал на 27.10.2020г. молба до управителя на „Х.М.” ЕООД, с която е направено искане за прекратяване на трудовото му правоотношение по взаимно съгласие, считано от 27.10.2020г. Посочено е още, че ако предложението не бъде прието, молбата да се счита за предизвестие по чл. 326, ал. 1 от КТ. Не е спорно, че молбата е била изготвена предварително от лице, различно от А.П., както и че същата е подписана от ищеца.

С оспорената заповед № 005/27.10.2020г. на управителя на „Х.М.” ЕООД е прекратено на основание чл. 325, ал. 1, т. 1 от КТ трудовото правоотношение с ищеца, считано от 27.10.2020г. по взаимно съгласие. Процесната заповед е била изпратена на служителя на **.10.2020г. като фотокопие чрез мобилното приложение „вайбър”, която е получена и прочетена на същата дата. Тези твърдения са изложени в исковата молба. Освен това от показанията на свид. Д. се установи, че тя по изрично възлагане от страна на ищеца е получила от управителя на хотела на 02.11.2020г. копие от заповедта, която не е била подписана за работодател.

При така установеното от фактическа страна съдът намира от правна страна следното:

Съгласно разпоредбата на чл. 269 ГПК въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта - в обжалваната му част, като по останалите въпроси е ограничен от посоченото в жалбата.

Настоящият съдебен състав приема, че първоинстанционното решение е

валидно и допустимо. Не е допуснато и нарушение на императивни материални норми.

В производството по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ – трудов спор за законността на извършено от работодателя уволнение, в тежест на ответника е да установи, че е упражнил законно извънсъдебно потестативното си право да прекрати едностранно трудовото правоотношение. В тежест на работодателя е да докаже, че доводите за незаконност на уволнението, въведени с исковата молба от ищеца са неоснователни.

Твърденията за незаконност на уволнението, очертаващи основанията на предявения иск и в чиито рамки е ограничена търсената съдебна защита съобразно диспозитивното начало в гражданския процес, в конкретния случай са свързани със следните оспорвания: волята на ищеца за прекратяване на трудовото правоотношение не е била формирана и изразена свободно и безусловно, напротив волеизявлението било направено под заплахата, че ще бъде дисциплинарно уволнен; молбата била изготвена от друго лице, а не от служителя; заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение не съдържа задължителни реквизити – подпис и печат на работодателя, поради което същата е нищожна; предложението за прекратяване на трудовия договор по взаимно съгласие не е било прието от работодателя, нито ищецът е бил уведомен за такова приемане в изискуемата писмена форма и в законоустановения 7-дневен срок.

Установи се, че между страните в производството е съществувало валидно трудово правоотношение, като ищецът е заемал длъжността "администратор, хотел". С атакуваната заповед работодателят е прекратил трудовото правоотношение на основание чл. 325, ал. 1, т. 1 от КТ по взаимно съгласие. Релевираните възражения за нищожност на същата поради липса на подпис на работодателя са неоснователни. По делото е представено копие от процесната заповед, подписана от управителя на работодателя, която е с идентично съдържание с екземпляра, представен от работника. Ищецът не твърди представената от ответното дружество заповед за прекратяване на трудовото правоотношение да е антидатирана, т.е. да е издадена и подписана от законния представител на работодателя извън установения в нормата на чл. 325, ал. 1, т. 1 от КТ седмодневен срок. Установено е също, че молбата от 27.10.2020г. е попълнена от служител на ответното дружество и е подписана

от ищеца, след като съдържанието на същата е прочетено от работника и той се е съгласил с написаното в нея.

По приложението на разпоредбата на чл. 325, ал 1, т.1 от КТ е създадена константна практика на ВКС, намерила израз в решение № 4/21.02.2012г. по гр.д. № 278/2011г., IV ГО, решение № 86/22.07.2015г. по гр.д. № 5957/2014г., III ГО, решение № 265/15.11.2013г. по гр.д. № 1383/2012г., IV ГО, решение № 406/20.12.2012г. по гр.д. № 537/2012г., III ГО на ВКС и др., която се споделя от настоящия съдебен състав. Безпротиворечиво в тази практика се приема, че взаимното съгласие по смисъла на чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ означава, че и двете страни искат сключеният между тях трудов договор да престане да съществува занапред. Взаимното съгласие се отнася и до датата, от която трудовият договор се прекратява. Несъвпадането на волята на страните относно датата на прекратяването на трудовия договор означава липса на взаимно съгласие /така решение № 86 от 22.07.2015г. на ВКС по гр.д. № 5957/2014г., III ГО/. Предложение за прекратяване на трудовото правоотношение може да направи всяка от страните по индивидуалното трудово правоотношение без да е необходимо да се посочват причини, нито точното правно основание по КТ. Волеизявлението на страните трябва да бъде в писмена форма, която форма е за действителност, без да е нужно да е посочен точния текст от закона – достатъчно е от изявлението да следва, че се желае трудовото правоотношение да бъде прекратено. Именно поради обстоятелството, че единствената хипотеза по КТ, в която всяка от страните по трудовия договор може да предложи на насрещната прекратяването му без да сочи причини за това е по чл. 325, ал. 1, т. 1 от КТ, поради което нито предложителят следва да посочва изрично основаниято за прекратяване на трудовия договор, нито за това е задължен приемащият предложението, ако от писменото му изявление следва ясно изразено съгласие за прекратяването. Основанието по чл. 325, ал. 1, т. 1 от КТ за прекратяване на трудовия договор следва да бъде посочено задължително само в заповедта за уволнение, предвид различните последици от прекратяване на трудовото правоотношение в зависимост от основаниято за това. Всяка от страните по правоотношението трябва да направи категорично, ясно и несъмнено писмено изявление за прекратяване на трудовото правоотношение. Страната, към която е отправено предложението за прекратяване на трудовия договор по взаимно съгласие трябва да вземе отношение по него и да уведоми другата

страна в седемдневен срок от получаването му. Ако това не бъде направено се смята, че предложението не е прието. Съгласието на работодателя може да се изразява и без отделно уведомяване на работника или служителя, ако в седемдневен срок е издал и връчил заповед за прекратяване на трудовото правоотношение. Ето защо наведените от жалбоподателя доводи за незаконосъобразност на оспореното прекратяване на трудовото правоотношение поради липса на отделно уведомяване за приемане на предложението от страна на работодателя са ирелевантни за спора. Трайната практика на ВКС по приложението на чл. 325, т. 1 КТ е в смисъл, че прекратяването настъпва в момента на съвпадане на двете волеизявления на страните. Под "съвпадане" се има пред вид волята на насрещните страни да е с едно и също съдържание. Съгласно решение № 183 от 21.12.11 г. по гр. д. № 565/10 г. на III ГО ВКС, решение № 400 от 13.05.10 г. по гр. д. № 1109/09 г. на IV ГО на ВКС, решение № 1333/19.01.2009 г. по гр. дело № 704/2005 г. на III-то гр. отд. на ВКС и т. н., взаимното съгласие се счита постигнато в момента, когато напълно и точно съвпаднат двете писмени волеизявления за прекратяване на трудовия договор. При разминаване в съдържанието на двете волеизявления или при изразяване на съгласие под условие или друго разминаване на волеизявленията, не е налице взаимно съгласие на страните за прекратяване на трудовото правоотношение. (в този смисъл решение № 346 от 14.12.2013 г. по гр. д. № 3625/2013 г., Г. К., III Г. О. на ВКС, решение № 146 от 07.05.2013 г. по гр. д. № 935/2012 г., Г. К., IV ГО на ВКС и т. н., постановени по реда на чл. 290 ГПК.)

Когато работодателят издава заповедта за уволнение той посочва в нея фактите и обстоятелствата, от които произтича правото му и съответния текст на закона, който го урежда, а сезиран с искане за разрешаване на трудов спор за незаконно уволнение съдът трябва да изследва дали твърдените факти за наличие на съответното основание по КТ са се осъществили /така решение № 99 от 05.04.0211г. по гр.д. № 380/2009г. на ВКС, IV ГО и решение № 258 от 23.09.2013г. по гр.д. № 1231/2012г. на ВКС, IV ГО.

При съвкупната преценка на събраните по делото доказателства, настоящият съдебен състав намира, че са налице елементите на фактическия състав на основание по чл. 325, ал. 1, т. 1 от КТ за прекратяване на трудовото правоотношение между страните по взаимно съгласие. За да стигне до този извод съобрази следното:

По делото е установено, че съдържанието на молбата от 27.10.2020г. за прекратяване на трудовото правоотношение е попълнено от служител на ответното дружество. Ищецът се е запознал с нейното съдържание преди да я подпише, което се установява от събраните по делото гласни доказателствени средства, а и това обстоятелство не е спорно по делото. Дори е поискал съвет от свид. Д. дали да подпише същата молба или не. Ищецът не е оспорил автентичността на документа, поради което следва да се приеме, че изявленията, които се съдържат в молбата, са направени от лицето, посочено за автор на документа, в частност – молбата отразява изявления на ищеца. Волеизявлението в молбата е безусловно – противно на възраженията на жалбоподателя настъпването на правните последици на молбата за прекратяване на правоотношението по взаимно съгласие по предложение на работника не е обусловено от условие или срок. В документа е заявено искане в условията на евентуалност, а именно – ако не се приеме предложението, молбата да се счита за предизвестие по чл. 326, ал. 1 от КТ. Заявеното в условията на евентуалност искане не опорочава волята на автора на молбата за прекратяване на трудовото правоотношение по съгласие на страните по реда на чл. 325, ал. 1, т. 1 от КТ.

Съгласно разясненията, дадени с решение № 326 от 19.05.2010 г. по гр. д. № 706/2009 г. на ВКС, ГК, IV ГО, трудовото правоотношение може да бъде прекратено на разглежданото основание по чл. 325, ал. 1, т. 1 от КТ, само ако и доколкото двете страни по него за изразили воля за това. Волеизявленията трябва да бъдат направени в писмена форма и взаимното съгласие следва да бъде се счита постигнато в момента, в който съвпадат двете волеизявления за прекратяване на трудовия договора, като волеизявленията на двете страни следва да имат едно и също съдържание.

В случая ищецът е депозирал молба до работодателя да бъде освободен от заеманата от него длъжност по взаимно съгласие, считано от 27.10.2020г. На същата дата е издадена оспорената заповед за прекратяване на трудовия договор. Жалбоподателят поддържа, че работодателят не е приел предложението му в 7 - дневен срок, тъй като заповедта не била връчена в този срок.

Съгласно трайната съдебна практика, обективизирана в решение № 86 от 22.07.2015 г. по гр. д. № 5957/2014 г., на ВКС, ГК, III ГО, решение № 265 от

15.11.2013 г. по гр. д. № 1383/2012 г., на ВКС, ГК, IV ГО; решение № 406 от 20.12.2012 г. гр. д. № 537/2012 г., на ВКС, ГК, III ГО и др., която се споделя от настоящия съдебен състав, срокът от седем дни, регламентиран в чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ, е свързан с условието приемащата предложението страна да обективира своето волеизявление за прекратяване за трудово - правната връзка по взаимно съгласие и да предприеме тези съответни на обстоятелствата действия, които да позволяват на другата страна да е в известност относно трудово-правния си статут, когато предложението е прието. Спазването на седемдневния срок за отговор на предложението за прекратяване на договора по взаимно съгласие може да се установява с всички допустими доказателства, включително и със свидетелски показания, защото това обстоятелство няма отношение към съществуването на писмено съгласие за прекратяване. Срокът от седем дни, визиран в чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ, е свързан с условието приемащата предложението страна да обективира своето писмено волеизявление за прекратяване за трудово-правната връзка по взаимно съгласие и да предприеме тези съответни на обстоятелствата действия, които да позволяват на другата страна да е в известност относно трудово-правния си статут, когато предложението е прието. Срокът е свързан с правото да се заяви приемане на предложението, а не със съобщаване на последиците от факта, че прекратяването на трудовия договор по взаимно съгласие е настъпило. Поради това срокът е спазен, когато работодателят е приел веднага предложението и е сторил необходимото, за да стане това обстоятелство известно на другата страна.

В случая работодателят е взел отношение по отправеното предложение за прекратяване на трудовото правоотношение между страните в деня, в който е сезиран, като е издал оспорената от ищеца заповед. Заповедта е издадена на 27.10.2020г. и в нея изрично е посочено основанието за прекратяване на трудовия договор – чл. 325, ал. 1, т. 1 от ГПК, както и момента, от който настъпва прекратяването, който съвпада с посочената в молбата на ищеца дата – 27.10.2020г. Също така работодателят е предприел действия, за да стане това обстоятелство известно на другата страна. Както бе посочено това е станало на **.10.2020г. чрез мобилното приложение “вайбър”, което обстоятелство е изрично признато от ищеца. Освен това екземпляр от процесната заповед е връчена и чрез свид. Д. на 02.11.2020г. По този начин волеизявленията на двете страни по правоотношението имат едно и също

съдържание, като жалбоподателят е уведомен в рамките на законоустановения седмодневен срок, че предложението му е прието, а трудовият договор е прекратен на посочената от него в молбата дата - 27.10.2020г. Без значение е обстоятелството, че на ищеца е изпратен неподписан от работодателя екземпляр от процесната заповед. И това е така, тъй като както бе посочено по-горе, момента на съвпадане на насрещните волеизявления за прекратяване на трудовото правоотношение по взаимно съгласие е моментът, в който предложителят е уведомен от насрещната страна, че предложението е прието. Уведомяване за приемането на предложението не е равнозначно на връчване на писменото волеизявление на работодателя, с което приема предложението, което в случай е станало с издаването на заповедта от 27.10.2020г. Уведомяването за приемането на предложението е станало в рамките на законоустановения седмодневен срок, поради което последващото връчване на заповед за прекратяване е ирелевантно. Последиците на прекратяването вече са били настъпили.

Ирелевантно за спора е обстоятелството, че с телеграма, подадена на **.10.2020г. /за получаването на която от страна на ответника не са ангажирани доказателства/ ищецът е оттеглил молбата си от 27.10.2020г. Това волеизявление за да породи действие е необходимо да е достигнало до своя адресат преди или най-късно с достигане на предложението за прекратяване на трудовото правоотношение по взаимно съгласие. Доколкото в КТ не е предвидено нищо различно по отношение оттеглянето на даденото съгласие, то по аналогия следва да се приложи общата норма на чл. 13, ал. 4 ЗЗД. Според нея приемането на предложението няма сила, ако съобщението за оттеглянето му стигне у предложителя преди или най - късно едновременно с него. В случая предложението и приемането са осъществени в един и същи ден – 27.10.2020г. Последващото изявление на ищеца за оттегляне на предложението е достигнало до ответното дружество след приемане на предложението, поради което не е породило действие.

Жалбоподателят поддържа във въззивното производство възражението си, че е депозирал молбата за прекратяване на трудовия договор под натиск, упражнен от работодателя.

На първо място следва да се посочи, че мотивите за отправянето на предложението, както и за неговото приемане, нямат значение за

законосъобразността на уволнението, извършено на разглежданото основание, поради което не следва да се обсъждат.

Предвид нормата на чл. 154 ГПК, в тежест на релевираната възражението страна е, при условията на главно и пълно доказване, да установи твърдяните и изгодни за нея факти от състава на чл. 30 ЗЗД, а именно наличието на поведение на насрещната страна или трето лице, което да е възбудило основателен страх за непосредствена опасност за живота и здравето на волеизявяващия или негови близки, или за увреда на имуществото му, който страх да е единствения мотив за страната да отправи едностранното волеизявление.

Страната по договора може да претендира унищожаването на волеизявлението ѝ за прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 30, вр. с чл. 44 ЗЗД, само когато насрещната страна по договора или друго лице са оказали въздействие върху психиката ѝ, като е била принудена да отправи едностранното волеизявление за прекратяване на трудовия договор чрез използване на средства за психическа принуда, водещи до изявяване на воля, която е изтръгната по непозволен начин - чрез създаване на основателен страх за живота, здравето, честта или имуществените ѝ интереси /в този смисъл решение № 216/17.07.2012 г. по гр. д. № 724/2011 г. на ВКС, ГК, IV ГО/. Следва да се посочи, че не всеки психически натиск, въздействие, притеснение или разстройване на ищеца са равнозначни на заплахата от ответника спрямо него, която да е основание за унищожение на едностранното му волеизявление за прекратяване на трудовото правоотношение. По смисъла на чл. 30 ЗЗД заплашването може да доведе до унищожаемост на волеизявлението за прекратяване на трудовото правоотношение по взаимно съгласие само ако е в резултат на непозволені действия.

Настоящият съдебен състав приема, че по делото не се установява наличието на посоченото поведение, което да е проявено от страна на ответника-работодател. Изявленията за евентуално предстоящо дисциплинарно уволнение на ищеца, което дори не изхожда от законния представител на ответника, съдът приема, че не е от категорията на тези, които да имат за последица възбуждането на основателен страх у работника/служителя за живота или имуществото му, след като

дисциплинарното уволнение е законово установена правна възможност за прекратяване на трудовото правоотношение за работодателя, а при незаконност на същата - работникът разполага с исковия път за защита по чл. 344 от КТ. В този смисъл е определение № 344/27.03.2017 г. по гр. д. № 60222/2016 г. на IV ГО на ВКС.

С оглед изложените мотиви, настоящият съдебен състав приема, че от събраните по делото доказателства не се установява твърдяното от ищеца опорочаване на волята му при подаване на молбата за прекратяване на трудовото правоотношение по взаимно съгласие, както и от ищеца, в съответствие с носената от него доказателствена тежест, не е опровергана установената с чл. 8, ал. 2 от КТ презумпция за добросъвестно упражняване на права от страна на ответника-работодател при прекратяване на трудовото правоотношение на основание по чл. 325, ал. 1, т. 1 от КТ.

Съдът счита, че уведомяването на служителя, че работодателят ще упражни дисциплинарната си власт, не съставлява създаване на страхови представи за имуществените й интереси, доколкото се касае за регламентирана в КТ възможност за едностранно прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя поради извършени от служителя дисциплинарни нарушения. От значение е също така обстоятелството, че КТ регламентира провеждането на дисциплинарно производство, в рамките на което служителят може да се защити, да възрази и съответно да не се стигне до ангажиране на дисциплинарната му отговорност. Също така при евентуално неправомерно дисциплинарно уволнение, служителят има право да обжалва дисциплинарното уволнение по съдебен ред. С оглед на това не би могло да се възприеме, че изразяването на намерение от работодателя да упражни едно свое законоустановено субективно право, което подлежи на съдебен контрол, съставлява създаване на страхови представи за имуществените интереси на служителя.

По изложените съображения съдът счита, че не е налице соченият от ищеца порок на волята му. Доколкото се установи осъществяването на сложния фактически състав на разглежданото основание за прекратяване на трудовото правоотношение, регламентирано в чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ, предявеният иск за отмяна на уволнението се явява неоснователен.

С оглед изложеното предявеният иск с правно основание чл. 344, ал. 1,

т. 1 от КТ е неоснователен и следва да се отхвърли. Предвид изхода на спора по иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от ГПК за признаване на уволнението за незаконно и за неговата отмяна, неоснователни са и обусловените от него искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 от ГПК за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност и по чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 от КТ за осъждане на ответника да заплати обезщетение за оставане без работа.

Като е достигнал до същите крайни изводи първоинстанционният съд е постановил правилно решение, което следва да бъде потвърдено.

По отношение на разноските:

С оглед изхода на спора и предвид изричното искане в полза на въззиваемата страна следва да се присъдят сторените по делото разноски за адвокатско възнаграждение. В тази връзка и след като взе предвид своевременно направеното от жалбоподателя искане по чл. 78, ал. 5 ГПК, въззивният съд приема следното:

Разпоредбата на чл. 78, ал. 5 ГПК предвижда, че при прекомерност на заплатеното от страната възнаграждение за адвокат, съдът може да присъди по-нисък размер на разноските в тази им част, но не по-малко от минимално определения размер съобразно чл. 36 от Закона за адвокатурата. Съгласно задължителните разяснения, дадени с т. 3 от ТР №6/2012 год. по т.дело №6/2012 на ОСГТК на ВКС, при намаляване на подлежащо на присъждане адвокатско възнаграждение, поради прекомерност по реда на чл. 78, ал. 5 ГПК, съдът не е обвързан от предвиденото в § 2 от Наредба №1 от 09.07.2004 г. ограничение и е свободен да намали възнаграждението до предвидения в същата наредба минимален размер.

По делото е ангажиран договор за правна защита и съдействие от 27.07.2021г., в който е уговорен адвокатски хонорар от 1 500 лева, която сума е заплатена изцяло в брой от възложителя. По делото са предявени два неоценяеми иска – по чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 от КТ и един оценяем – по чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 от КТ. В случая минималният размер на адвокатското възнаграждение за неоценяемите искове следва да се определи по реда на чл. 7, ал. 1, т. 1 от Наредба № 1 от 09.07.2004 год. за минималните размери на адвокатските възнаграждения, съгласно която 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 към момента на определяне на възнаграждението по реда на чл. 2. Към датата на сключване на договора за правна защита и съдействие /27.07.2021г./ минималната месечна работна заплата за страната е в размер на 650 лева /Постановление на МС № 331 от 26.11.2020г./. По отношение на иска по чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 от КТ – материалният интерес по този иск възлиза на 7 734 лева. Минималният размер на адвокатското възнаграждение по този иск, определен по реда на чл. 7, ал. 2, т. 3 от Наредба № 1 от 2004г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения, е 716, 70 лева. Настоящият съдебен състав счита, че делото не се отличава с фактическа или правна сложност, във въззивното производство е проведено едно публично съдебно заседание, поради което не са налице предпоставки за присъждане на съдебни разноски за адвокатско възнаграждение, надхвърлящи минималния размер с над 25 %. Релевираното възражение за прекомерност по чл. 78, ал. 5 от ГПК е основателно. Ето защо в полза на въззиваемата страна следва да се присъдят разноски за адвокатско възнаграждение в размер на 1 400 лева.

Предвид изложените съображения, съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решение № 20111802 от 10.05.2021г., поправено по реда на чл. 247 от ГПК с решение от 11.08.2021г., постановено по гр.д. № 56187/2020г. по описа на СРС, ГО, 179 състав.

ОСЪЖДА А.А. П., ЕГН *****, гр. Божурище, с. Г., ул. “*****” № ** да заплати на “Х.М.” ЕООД, с ЕИК *****, седалище и адрес на управление гр. София, жк “Подуяне”, ул. “*****”, сумата от 1 400 /хиляда и четиристотин/ лева – съдебни разноски във въззивното производство.

Решението подлежи на обжалване пред ВКС при условията на чл. 280, ал. 1 ГПК в едномесечен срок от връчването му на страните.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____