

РЕШЕНИЕ

№ 1006

гр. София, 18.01.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 81 СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и първи ноември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: СВЕТЛАНА ХР. ПЕТКОВА

при участието на секретаря НАТАША П. МЕРЕВА
като разгледа докладваното от СВЕТЛАНА ХР. ПЕТКОВА Гражданско дело
№ 20231110100166 по описа за 2023 година

Предявени са от ищцата В. Х. Д. срещу ответника „....“ конститутивни иски с правно основание чл. 344, ал. 1, т.1 КТ за отмяна на уволнението, извършено със Заповед № 6/01.11.2022г. на работодателя „....“, на основание чл. 71, ал. 1 КТ и за възстановяване на заеманата до прекратяването длъжност „....“ – чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ, както и осъдителен иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 2 КТ за заплащане на сумата от 4805,81 лева /допуснато изменение на иска по чл.214, ал.1 ГПК в осз на 27.06.2023г./, представляваща обезщетение за по-нископлатена работа поради незаконно уволнение за периода 02.11.2022г. – 02.05.2023г.

Ищцата В. Х. Д. твърди, че е била в трудово правоотношение с ответника „....“, по силата на което е изпълнявала длъжността „....“. Посочва, че трудово правоотношение е прекратено със Заповед № 6/01.11.2022г., считано от 02.11.2022г. при твърдения, че трудовоправната връзка не е прекратена законосъобразно, тъй като работодателят не ☐ е връчил надлежно процесната заповед. В допълнение оспорва положението, подпис в уволнителната заповед да изхожда от управителя на ответното дружество. Ищцата твърди, че работодателят не е изложил в заповедта конкретни причини за едностранното прекратяване на трудовото правоотношение. Поддържа, че е налице неяснота относно правното основание, на което е прекратен трудовият договор. Посочва, че договорът е сключен с 4 месечен изпитателен срок, но в процесната Заповед № 6/01.11.2022г. не е отразено, че работодателят се позовава именно на възможността да прекрати правоотношението с ищцата в този срок, без предизвестие.

Твърди, че е била в обективна невъзможност да разбере причината за прекратяването на договора от страна на работодателя. На 02.11.2022г. е започнала работа при нов работодател – „.....“, като по силата на сключения последващ трудов договор получава трудово възнаграждение в по – нисък размер. Моли уволнението да бъде признато за незаконно, да бъде възстановена на заеманата преди това длъжност – „.....“, както и да бъде осъден ответника да ☐ заплати обезщетение за по-нископлатената работа, поради незаконно уволнение за периода от 02.11.2022г. до 02.05.2023г. Претендира разноски в производството.

Ответникът „.....“ е депозирал отговор в законоустановения срок по чл.131 ГПК, с който оспорва исковете по основание и размер. Не оспорва наличието на трудовоправна връзка с ищцата въз основа на сключен Трудов договор № 6/26.07.2022г., прекратен със Заповед № 6/01.11.2022г. Поддържа, че правоотношението с ищцата е прекратено законосъобразно по реда на чл.71, ал.1 КТ, като процесната заповед е подписана от управителя на ответното дружество и съдържа отбелязване, че същата е връчена на работника на 02.11.2022г. Излага съображения, че договорът е прекратен в рамките на уговорения в полза на работодателя 4- месечен изпитателен срок. Оспорва твърдението, че работодателят е бил длъжен да посочи причината за прекратяване на трудовото правоотношение, както и че посоченото правно основание е неясно. Допълва, че на 01.11.2022г. ищцата е уведомена, че трудовият ☐ договор ще бъде прекратен. На 02.11.2022г. със съобщение по електронната поща е поканена да върне предоставеното ☐ работно оборудване пред магазин „Лидл“ намиращ се на бул. „Стамболийски“ и ул. „Вардар“. Твърди, че на същата дата е осъществена среща между ищцата и представител на ответника, на която е върнато оборудването, като ищцата е поканена да се яви в офис на дружеството, за да получи екземпляр от заповедта за уволнение. Посочва, че последната не се е явила, предвид на което в заповедта е направено отбелязване на отказа да бъде получена. В допълнение към това заявява, че процесната заповедта е изпратена и на електронната поща на ищцата с писмо от 07.11.2022г. Възражава, че исковата молба е подадена след изтичане на законоустановения 2 - месечен давностен срок от прекратяване на правоотношението. С оглед на изложеното намира, че трудовото правоотношение между страните е прекратено законосъобразно, с формена по надлежния ред заповед на основание чл.71, ал.1 КТ, съответно предявеният иск с правно основание чл.344, ал.1, т.1 КТ следва да се отхвърли. Предвид изводите относно изхода по главния иск, намира че обусловените - за възстановяване на заеманата от ищцата длъжност преди уволнението и за обезщетение за по-нископлатена работа за посочения бм. период, също следва да бъдат отхвърлени. Претендира разноски.

Съдът, като съобрази събраните доказателства, достигна до следните фактически и правни изводи:

По иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ

Трудовото правоотношение е прекратено със Заповед № 6/01.11.2022г. на основание чл. 71, ал. 1 КТ.

Фактическият състав на чл. 71, ал. 1 КТ включва кумулативно наличие на следните предпоставки: трудов договор, сключен с уговорка за изпитване; изявление от страната, на която принадлежи правото на изпитване; достигане на изявлението до адресата в рамките на уговорения срок за изпитване.

Безспорно между страните по делото, а и видно от трудов договор № 6/26.07.2022г. е, че същите са били обвързани от трудово правоотношение, по силата на което в полза на работодателя е уговорено право на изпитване за срок от четири месеца. Срокът тече считано от деня на започване на изпълнение на договора /арг. чл. 70, ал. 4 КТ/. В договора страните са посочили, че заемането на длъжността ще се извърши считано от 01.09.2022 г., поради което работодателят е могъл да упражни правото за едностранно прекратяване на договора по чл. 71, ал. 1 КТ до 01.03.2023г. Безспорен е и фактът, че трудовото правоотношение е прекратено със Заповед № 6/01.11.2022г., т.е. в рамките на уговорения срок за изпитване, на основание чл. 71, ал. 1 КТ.

Спорен между страните е въпросът дали работодателят е връчил надлежно процесната уволнителна заповед на ищцата.

Съгласно нормата на [чл. 335, ал. 1 КТ](#), трудовият договор се прекратява писмено, като според ал. 2, при прекратяване без предизвестие, моментът на прекратяването е връчването/получаването на писменото изявление на другата страна. Начинът на връчване е без значение, като са възможни различни хипотези, включително връчване при отказ, чрез покана, или чрез изпращане на акта на работодателя по електронната поща. В настоящия случай от събраните по делото доказателства, анализирани поотделно и в тяхната съвкупност, се налага извод, че процесната уволнителна заповед е връчена на ищцата най-късно на 07.11.2022г., от който момент следва да се счита прекратено трудовото правоотношение между страните. Същата е връчена по електронен път, чрез прикачен файл към изпратено електронно съобщение от електронен адрес на работодателя – sofiabg@cjsupportservices.com на имейл адреса на работника – dimitrova.virginia@gmail.com, което обстоятелство се установява от представените и приети по делото по реда на [чл. 184 от ГПК](#) извлечения от електронна кореспонденция между страните (лист 42-43). Видно от съдържанието на електронното писмо, работодателят е информирал ищцата, че същото съдържа акта за прекратяване на трудовия договор, който следва да бъде подписан от служителя и изпратен след сканирането му отново по имейл. Следва да се посочи, че Законът за електронния документ и електронния подпис (ЗЕДЕП) урежда правните последици от електронните изявления, а тяхното пренасяне като електронни съобщения, в разновидността им

„електронна поща“, се урежда в Закона за електронните съобщения (ЗЕС). Съгласно пар.11 ДР ЗЕС, „електронна поща“ е съобщение във вид на текст, изпратено чрез обществена електронна съобщителна мрежа, което може да бъде съхранено в нея или е получено в крайното оборудване на получателя, а пар.22 от същите разпоредби дефинира "Интернет" като система от взаимосвързани мрежи, ползващи интернет протокол, което им позволява да функционират като самостоятелна виртуална мрежа. Електронната поща (понятие, равнозначно на добилото гражданственост „и-мейл“, на латиница „e-mail“), когато е изпратена чрез Интернет и съдържа изявление с гражданскоправно значение, съставлява електронен документ по смисъла на чл.3 ал.1 ЗЕДЕП, като отделен е въпросът дали този документ може бъде определен като подписан или не. По силата на чл.10 ал.1 ЗЕДЕП електронната поща се счита получена най-рано с постъпването ѝ в посочената от адресата информационна система, а най-късно - с изтеглянето ѝ от адресата от системата, в която е постъпила. При адресни изявления, осъществявани чрез писмен документ, релевантен е моментът на получаването на документа - счита се, че в този момент настъпват свързаните с тях последици (в този смисъл е постановената по реда на чл.290 ГПК практика на ВКС - напр. решение № 35 от 7.05.2012 г. на ВКС по гр. д. № 1877/2010 г., IV г.о., решение № 48 от 28.02.2013 г. на ВКС по гр. д. № 265/2012 г., IV г.о.). Разпоредбата на чл.3 ал.2 ЗЕДЕП приравнява електронния документ на писмения такъв, следователно даденото в обвързващата практика на ВКС разрешение относно връчването на писмени изявления следва да намери приложение и относно електронните документи. Конкретно касателно електронната поща, това означава, че релевантният момент за преценка на последиците от изявлението, е получаването на пощата - т.е. с постъпването ѝ в посочената от адресата информационна система, ако не е посочил конкретна информационна система - с постъпването ѝ в която и да е информационна система на адресата, а ако адресатът няма информационна система - с изтеглянето ѝ от адресата. Без значение кога е отворено съобщението, съдържанието му се счита узнато от адресата от датата на постъпването, съответно изтеглянето на електронния документ. В настоящия случай по делото се установява, че съобщението, към което е приложена процесната заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение е получен от ищцата с доставянето му на 07.11.2022г. в 16:39 часа /лист 45 по делото/. Горното намира подкрепа и в показанията на разпитаната по делото свидетелка, преценени с оглед разпоредбата на [чл. 172 от ГПК](#), на които съдът дава вяра като обективни, последователни, логични, кореспондиращи помежду си и с останалия събран по делото доказателствен материал, от които се установява, че е свидетелката е осъществила среща с ищцата Д. на 02.11.2022г., във връзка с предаване на служебни документи и лаптоп по повод прекратяване на договора □. След провеждането □ служители на ответника направили многократни опити да се свържат с ищцата по телефон и имейл, за да я информират да дойде и да □ бъде връчена заповедта за прекратяване на

трудовете правоотношение. Посочва, че били направени поне 5-6 телефонни обаждания, на които ищцата отвършала да я оставят на спокойствие, след което спряла да отговаря. Допълва, че изпратили включително три мейла с приложените документи. Свидетелката заявява, че подписала процесната заповед, в качеството си на свидетел на връчения при отказ документ, доколкото счела, че са положени достатъчно усилия за осъществяване на контакт с ищцата във връзка с връчване на заповедта за прекратяване на трудовоправната връзка. Поради гореизложеното, съдът намира наведеното в исковата молба оспорване на надлежното връчване на уволнителната заповед за неоснователно и недоказано.

Ищцата е оспорила законосъобразността на издадената Заповед № 6/01.11.2022г. при заявени фактически твърдения, че същата не е подписана от управителя на „..... Във връзка с релевираното оспорване е открито производство по реда на чл.193 ГПК, съответно е прието заключение по съдебно-графическа експертиза. От заключението на вещото лице, преценено от настоящия състав по реда на чл.202 ГПК като обективно, обосновано и компетентно изготвено се установява, че подписът в графа „управител“ на оспорената Заповед № 6/01.11.2022г. е положен от Този извод е обоснован от извършените изследвания на оспорения подпис и сравнителния материал – в документи представени по делото /копие на трудов договор с ищцата/, както и документи изготвени във връзка с учредяването на ответното дружество – декларация по чл.13,ал.4 ЗТр, декларация по чл.14а, ал.8 ТЗ, Учредителен протокол от 05.10.2021г, Декларация – съгласие с образец от подпис по чл.141, ал.3 ТЗ с нотариална заверка, пълномощни и др. Вещото лице е използвало при сравнителното графическо изследване качествено-описателния метод за установяване особеностите на писмено-двигателните навици на пишещия, увеличителни прибори и специализирана криминалистическа техника, в т.ч. и аналитико-сравнително изследване, проведено чрез изследване и сравняване по общи и частни признаци на почеркът, отразен в подписа – обект и сравнителните образци. В заключението в отразено, че при изследване на подписите се наблюдава известна вариантност при изписване на завършващата част. Тази вариантност изразява личния избор на пишещия да изразява по различен графичен начин отделни елементи или конфигурации в подписа си, респ. почерка си и представлява качество на утвърдения писмено-двигателен навик. В допълнение е посочено, че в почеркът, отразен в подписите – обекти и този, отразен в саморъчните подписи на, се установяват съвпадения в общите графически признаци: строеж на подписа, наклон, форма, разтегнатост, посока, както и в частните – при изписване и свързване на конкретни букви и елементи на букви. Направени са изводи, че констатираните съвпадения в общите и частни графически признаци са характерни, устойчиви и достатъчни като съвкупност за достигане до извода, че подписите – обекти на експертизата са изпълнени именно от управителя При разпита с и по реда на чл.200 ГПК вещото лице изяснява, че изводите относно

разликата в подписите положени в атакуваната заповед и изследвания спесимен на управителя от Търговски регистър, са обусловени от времето им извършване, но същите са изпълнени от едно и също лице. Предвид изложеното, съдът намира доводите на ищцата за незаконосъобразност на атакуваната заповед за прекратяване на трудовото правоотношение, поради неподписването □ от носителя на работодателска власт за опровергани от събрания доказателствен материал, съответно неоснователни.

На следващо място следва да се посочи, че правоотношението между страните е прекратено, чрез упражнено от работодателя едностранно право да прекрати трудовия договор в рамките на уговорения в негова полза изпитателен срок, на основание чл.71, ал.1 КТ.

Съгласно действащата нормативна уредба, договорът със срок за изпитване /чл. 70, ал.1 КТ/ се сключва с цел да се провери годността на работника да изпълнява възложената му работа (срок за изпитване в полза на работодателя), както и с цел работникът да провери дали работата е подходяща за него (срок в полза на работника). Когато в договора не е отразено в чия полза е срокът, то съгласно чл. 70, ал.2 КТ се счита, че срокът е уговорен в полза и на двете страни. В настоящия случай, е налице първата хипотеза на [чл. 70, ал. 1 от КТ](#), доколкото срокът е уговорен в полза на работодателя, съответно процесният договор е прекратен именно от него. В срока на изпитване работодателят извършва преценка за годността на служителя да изпълнява възложената му работа, която преценка не подлежи на съдебен контрол, а до изтичане на срока за изпитване разполага с правото да прекрати трудовия договор без предизвестие при условията на чл. 71, ал.1 КТ във всеки момент от изпълнението му. От значение е единствено преценката на работодателя дали служителят изпълнява възложената работа в обхват, достатъчен да го удовлетвори, без тази преценка да е обусловена от обективно съществуващи критерии. Поради изложеното, право на работодателя е да прекрати трудовия договор в срока на изпитване без предизвестие и без да посочва мотивите си за това, като това поведение е допустимо от закона и не представлява нарушаване на трудовите права на работниците/служителите. Изводът, който се налага, е че в срока за изпитване, прекратяването на трудовото правоотношение, при съблюдаване на изискванията по [чл. 70 КТ](#), е резултат от преценката на работодателя, което е законосъобразно негово поведение и което му позволява прекратяването да стане по по-облекчен ред, включително без мотиви, предизвестие и закрила по [чл. 333 КТ](#). Разбирането е застъпено в [Решение № 108 от 25.03.2014 г.](#) на ВКС по гр. д. № 4838/2013 г., IV г. о., ГК, [Решение № 178 от 18.02.2000 г.](#) на ВКС по гр. д. № 1132/99 г., III г. о.; Решение № 234 от 23.04.2001 г. на ВКС, III ГО, [решение № 118 от 04.06.2015 г.](#) по гр. дело № 6968/2014 г. на ВКС, III г. о.; [решение № 261 от 07.11.2014 г.](#) по гр. д. № 1477/2014 г. на Четвърто г. о.; решение № 369 от 03.02.2014 г. по гр. д. № 3037/2013 г. на Четвърто г. о.; [решение № 27 от](#)

[25.02.2014 г.](#) по гр. д. № 2868/2013 г. на Четвърто г. о.; решение № 366 от 28.04.2010 г. по гр. д. № 1023/2009 г. на Четвърто г. о.

Предвид изложеното и при въведените опорочаващи възражения в исковата молба, съдът намира уволнителната заповед за законосъобразна, поради което искът по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ следва да бъде отхвърлен.

По исковете по чл. 344, ал. 1, т. 2 и т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 КТ:

Основателността на исковете предполага незаконност на уволнението. Настоящият съдебен състав не достигна до такъв фактически и правен извод, поради което искът за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност – „...“ при ответното дружество и за заплащане на сумата от 4805,81 лева, представляваща обезщетение за по-нископлатена работа поради незаконно уволнение за периода 02.11.2022г. – 02.05.2023г., следва да бъдат отхвърлени.

По разноските:

При този изход на спора, право на разноски има ответника. Сторените от него разходи по водене на делото са в размер на 2095,92 лева – реално заплатено адвокатско възнаграждение, 250 лева – депозит за преводач и 250 лева – депозит за съдебно-счетоводна експертиза.

От страна на ищеца своевременно е заявено възражение за прекомерност.

В тази връзка следва да се има предвид, че в практиката на ВКС ([определение № 151/09.05.2016 г.](#) по гр. д. № 5951/2015 г. на ВКС, III ГО, [определение № 821/23.12.2015 г.](#) по гр. д. № 5438/2015 г. на ВКС, IV ГО, [определение № 732/28.06.2017 г.](#) по гр. д. № 5545/2016 г. на ВКС, IV ГО, [определение № 240/19.08.2020 г.](#) по гр. д. № 3430/2019 г. на ВКС, III ГО, [определение № 91/02.04.2020 г.](#) по гр. д. № 2350/2019 г., IV ГО на ВКС и др.) безпротиворечиво се приема, че минималното възнаграждение при обективно съединяване на искове за отмяна на уволнението, възстановяване на служителю на заеманата преди уволнението длъжност и за заплащане на обезщетение за оставането му без работа, се определя сумарно, както следва: на основание чл. 7, ал. 1, т. 1 от Наредба № 1/2004 г. за МПРАВ - общо една минимална месечна заплата за съединените искове по [чл. 344, ал. 1, т. 1](#) и [т. 2 КТ](#); и по реда на чл. 7, ал. 2 от Наредбата – за иска по [чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ](#), съобразно материалния интерес.

В случая са предявени три обективно кумулативно съединени иска – за отмяна на уволнението, възстановяване на работа, за които минималният размер на адвокатското възнаграждение е в размер на една МРЗ за страната за 2023 г. – 780 лв. и обезщетение за по-ниско платената работа, за който минималният размер на адвокатското

възнаграждение е в размер на – 966,66 лева, съответно договореният хонорар /с включен ДДС/ е определен съобразно минимума по Наредба № 1/2004 г. за МРАВ, поради което и възражението за прекомерност се явява неоснователно. На ответника на основание чл.78, ал.3 ГПК следва да бъде присъдена сумата от общо 2545,92 лева.

С оглед изхода на делото, дължимата държавна такса и разхода за експертиза съдебно-почеркова и съдебно-счетоводна експертиза остават в тежест на бюджета.

Така мотивиран, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявените от **В. Х. Д.**, ЕГН *****, с адрес: срещу,, ЕИК, със седалище и адрес на управление:, искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ за отмяна на уволнението, извършено със Заповед № 6/01.11.2022г., с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ за възстановяване на заеманата до уволнението длъжност, „....“ и с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл.225, ал. 1 КТ за заплащане на сумата от 4805,81 лева, представляваща обезщетение за по-нископлатена работа поради незаконно уволнение за периода 02.11.2022г. – 02.05.2023г.

ОСЪЖДА на основание чл. 78, ал. 3 **В. Х. Д.**, ЕГН *****, с адрес: **ДА ЗАПЛАТИ** на „...., ЕИК, със седалище и адрес на управление:, сумата от **2545,92 лева**, представляваща разноси по делото.

Решението подлежи на обжалване с въззивна жалба пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от връчване на препис на страните.

Съдия при Софийски районен съд: _____