

РЕШЕНИЕ

№ 672

гр. Бургас, 07.07.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – БУРГАС, III ВЪЗЗИВЕН ГРАЖДАНСКИ
СЪСТАВ**, в публично заседание на двадесет и първи юни през две хиляди
двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Росен Д. Парашкевов
Членове: Йорданка Г. Майска
РАДОСТИНА П. ПЕТКОВА

при участието на секретаря Жанета Д. Граматикова
като разгледа докладваното от Йорданка Г. Майска Въззивно гражданско
дело № 20222100500807 по описа за 2022 година

Производството по делото е по чл.258 и сл.от ГПК и е образувано по въззивна жалба вх.№ 15759/09.05.2022г. на БРС от Л. ЯН. П. с ЕГН-***** от гр.Бургас, заявена чрез пълномощника и съдебен адресат адв. Силвия Пенева от с посочен съдебен адрес в гр.Бургас, ул.Александровска № 91, ет.1 против решение № 639/06.04.2022г., постановено по гр.д.№ 8801/2021г. по описа на РС-Бургас.

С обжалваното решение са отхвърлени като неоснователни предявените от въззивницата искове против Държавна опера - Бургас с Булстат -102241054, адрес: гр. Бургас, ул. „Климент Охридски“ № 2, представлявана от Александър Текелиев за признаване на уволнението, извършено със Заповед № 18/16.11.2021г.по реда на чл.325, ал.1, т.1 КТ за незаконно и постановяване на неговата отмяна, възстановяване на заемната преди уволнението длъжност „А.-Б.“, както и за осъждането за заплащане на обезщетение за времето, през което е останала без работа, считано от 16.11.2021г. за период от шест месеца в размер на 5 892,48лв. или 982,08лв. месечно, ведно със законна лихва за забава върху търсеното обезщетение от датата на подаване на исковата молба - 15.12.2021г., до окончателното ѝ изплащане, като в нейна тежест са възложени сторените от ответника разноски по делото.

Въззивникът навежда, че обжалваното решение е неправилно и необосновано, постановено при нарушаване на материалния закон и съдопроизводствените правила. Счита, че неправилно съдът е приел, че спорът по делото е дали между страните е било налице взаимно съгласие за прекратяване на трудовото правоотношение и не е разгледал останалите възражения на въззивницата ища за незаконосъобразност на обжалваната заповед за уволнение поради злоупотреба с трудовите права от страна на работодателя и поради унищожаваност на

подадената от ищцата молба за прекратяване на трудовото правоотношение от 15.11.2021г.. В тази връзка навежда твърдения за това, че не е била разпределена от съда доказателствената тежест по отношение възраженията и това е попречило на ищцовата страна да разбере за какви факти следва да проведе пълно и главно доказване, като докладът на съда вместо да ориентира страната при упражняването на процесуалните ѝ права е ограничил предмета на доказване до въпроса за наличието или липсата на постигнато между страните взаимно съгласие за прекратяване на трудовото правоотношение. Посочва, че по делото е установено, че работодателят е имал намерение да уволни дисциплинарно въззивницата поради неявяване на работа за повече от два последователни дни, а именно за периода от 30.07.2021г. до 15.08.2021г.. Посочва, че при установяването на този период въззивницата е подала молба времето да бъде зачетено за неплатен отпуск. В тази връзка се настоява, че искането е по чл.173а КТ за отпуск като майка на дете до 4-годишна възраст в период на извънредна епидемична обстановка, и посоченият текст не поставя условие искането за подобен отпуск да предшества ползването му. Счита, че работодателят е дал твърде кратък срок за даване на писмени обяснения за отсъствието на въззивницата, а тя с оглед здравословното си състояние, ползването на болничен тя не е имала възможност да даде обяснения. Изразява несъгласие с извода на съда, че в случая е налице взаимно съгласие за прекратяване на трудовото правоотношение, тъй като счита, че въззивницата в молбата си от 15.11.2021г. е заявила не желание за прекратяване на трудовото правоотношение, а „освобождаване от длъжност“, което следвало да се тълкува, че работникът не желае да заема повече съответната длъжност. На следващо място се твърди, че подадената от въззивницата молба от 15.11.2021г. е унищожаема поради грешка в предмета, тъй като е била много разстроена и не е разбрала какво точно е написала. Моли, атакуваното решение да бъде отменено изцяло и да бъде постановено ново, с което предявените искове да бъдат изцяло уважени. Не са сторени доказателствени искания. Претендират се разноски.

В срока по чл.263 от ГПК за въззиваемата Д. о. - Б. е депозиран писмен отговор от процесуалния представител по пълномощие адв. Мима Иванова от АК-Бургас, с който въззивната жалба се оспорва като неоснователна. Посочено е, че в определението си по чл.140 ГПК съдът подробно е изложил позициите на двете насрещни страни по делото и е дал указания съобразно чл.154, ал.1 ГПК, че всяка има тежестта да докаже твърденията си. В този смисъл се счита, че след като насрещната страна е въвела твърдения за наличие на злоупотреба с право от страна на работодателя при прекратяване на ТПО и за унищожаемост на подадената от служителя молба за освобождаване от длъжност, носи тежестта на доказването им. Посочва се, че с оглед становищата на ищеца и ответника съдът правилно е посочил в доклада си, че страните по делото спорят относно това налице ли е било между тях взаимно съгласие за прекратяване на ТПО, като БРС е изложил и подробно становищата на двете страни по този въпрос. Посочва се в отговора на въззивната жалба, че въззивницата не е изразявала несъгласие и не е въвела възражение по доклада на първостепенния съд в съответните срокове. Изразява несъгласие по въведеното в жалбата твърдение, че БРС не е обсъдил обстоятелствата относно законосъобразността на дисциплинарното производство, като посочва, че фактите и обстоятелствата, включително поведението на служителя, довели до издаването на заповедта за дисциплинарно уволнение, което ищцата е предпочела да не ѝ се налага и поради това е поискала прекратяване на ТПО по взаимно съгласие са обсъдени в мотивите на решението. Посочва, че пред въззивната инстанция недопустимо за първи път се въвеждат твърдения, че чрез дисциплинарното производство работодателят упражнил злоупотреба с право, тъй като от законосъобразността на дисциплинарното производство зависело дали въззивницата е била принудена да подаде молба за

напускане или това е по-благоприятна за нея възможност. В тази връзка посочва, че въззивницата е била поканена за връчване на заповедта за дисциплинарно уволнение, но тя вместо да я получи и обжалва, е отказала да я подпише и е поискала прекратяване на ТПО по взаимно съгласие, като фактите довели до дисциплинарното производство са установени при условията на пълно и главно доказване от страна на работодателя. Твърди, че последният е доказал по делото, че въззивницата не се е явявала на работа повече от 45 дни без да може да ангажира адекватно уважителна причина за отсъствието си и да я удостовери с документи и е отказвала да представи обяснения за това. В този смисъл се твърди, че въззивницата е била неоткриваема, не е представяла документи за отсъствието си, била е издирвана за връчване на заповедта за дисциплинарно уволнение и когато е отказала да получи заповедта за дисциплинарно уволнение, тя съзнателно и разбирайки ситуацията, в която се е поставила, е написала и депозирала молба за освобождаване от длъжност, като не е налице унищожаемост на молбата поради грешка в предмета, допусната от въззивницата. В тази връзка е изложен анализ на процесуалното поведение на ищцата и събраните по делото доказателства. Независимо от последното посочва, че е преклудирана възможността за заявяване на нови доводи и факти, с оглед позоваването за първи път с въззивната жалба, че въззивницата била поискала отпуск по чл.173а, ал.2, т.2 от КТ. Счита за невярно твърдението, че ищцата е поискала отпуск по чл.173а КТ след като не е могла да оправдае отсъствието от работа, като се посочва, че въззивницата не е внасяла до работодателя писмено искане за отпуск от какъвто и да е характер съгласно чл.173, ал.1 КТ изискващ вида на поискания отпуск. Посочва, че по делото са събрани доказателства за осигурителен период от НОИ, че всъщност въззивницата е работила при друг работодател и няма как да представи болнични за отсъствието си от работа при възвиваемия. Твърди, че дисциплинарно уволнение не се е състояло, поради което не е предмет на спора по делото. Намира, че в жалбата е изложен неверен анализ и превратно тълкуване на доказателства по делото, поради което са сторени и неверни крайни изводи за неправилност на решението. Счита, че изводите на първоинстанционния съд по фактите и по правото са правилни и обосновани, твърдените в жалбата процесуални нарушения не са налице, поради което то следва да бъде потвърдено. Не ангажира нови доказателства, няма доказателствени искания. Претендира разноски.

Районният съд е разгледал искове с правни основания чл. 344, ал.1, т.1, т.2, т.3 КТ.

Бургаският окръжен съд, при служебната проверка валидността и допустимостта на обжалваното решение, на осн. чл.269 ГПК намира, че същото е валидно и допустимо. Като взе пред вид събраните по делото доказателства, становищата на страните и като съобрази Закона намира, че същото е правилно и законосъобразно.

Настоящият съдебен състав като взе предвид събраните в първоинстанционното производство доказателства намира, че първоинстанционният съд е установил релевантните за спора факти и обстоятелства, относно възникналото ТПО, по силата на което въззивницата е заемала длъжност „А.-Б.“ в Д. о. - Б., като по време на работа на 09.04.2021г. е получила травма, поради което е отсъствала от работа считано от посочената дата/09.04.2021г./ до 18.10.2021г., като е представяла болнични листи за част от времето. Страните не спорят, а и от представените писмени доказателства се установява, че за периода от 30.06.2021 г. до 15.08.2021 г. ищцата не се е явявала на работа, уверявала е личен състав на работодател, че има болнични листи и ще ги представи, но не е представила такива. По тази причина работодателят е връчил чрез куриер покана, с която е поискал от въззивницата да представи обяснения за неявяването си на работа за посочения период. На 11.08.2021 г. въззивницата е

представила писмени обяснения/л.59/, в които е посочила, че е объркала датите на следоперативното си лечение, като мислела, че е в болничен 45 дни, но са оказали 30 дни, след това ходила на реабилитация и времето отлетяло, като изразява съжаление за така създалата се ситуация. В обяснения си отправя искане времето на отсъствията ѝ да бъде зачетено за неплатен годишен отпуск. Установява се също така, че след като се е върнала на работа, ищцата е била повикана в отдел „Човешки ресурси“ за да ѝ бъде връчена Заповед за налагането на дисциплинарно наказание „уволнение“, поради неявяването ѝ на работа в течение на два последователни дни /чл. 190, ал. 1, т. 2 от КТ/ и по-точно за горепосочения период, за който не е представила оправдателен документ за твърдяната временна нетрудоспособност. При посещението си при св.К.-с. ***, въззивницата разбрала за заповедта и тъй като съгласно свидетелските показания на св.К. не искала това да бъде отразено в трудовата ѝ книжка, същия ден /15.11.2021г./ депозирала молба от до директора, с която моли да бъде освободена от длъжност, считано от 16.11.2021г.. Причините за депозирането на молбата за освобождаване от длъжност от въззивницата се потвърждават и от показанията на св.М.. Св.К. твърди, че е занесла молбата на въззивницата на директора на Държавната опера-Бургас, който първоначално „смъмрил“ св.К., но после склонил да се съгласи трудовото правоотношение да бъде прекратено по взаимно съгласие. Така на същата дата 15.11.2021г. е поставил своята резолюция „Да“ и писменото предложение от въззивницата по чл.325, т.1 КТ е било прието от работодателя и ТПО е прекратено на същата дата. Това е така, защото съобразно константната съдебна практика в момента на съвпадането на двете волеизявления, което настъпва с получаването на отговора, договорът се прекратява, а издаването на последващ акт за прекратяване на трудовия договор има само констативно действие. Депозираната в последващ момент- след прекратяването на ТПО молба за оттегляна на първоначалната молба е без правна стойност, доколкото предложението може да бъде оттеглено до момента, предхождащ приемането му от насрещната страна.

Съгласно чл.325, т.1 КТ трудовият договор се прекратява по взаимно съгласие на страните, изразено писмено. Това означава, че двете насрещни волеизявления на страните, както предложението за прекратяване на трудовото правоотношение, така и приемането на същото, е необходимо да са изразени писмено. Фактическият състав изисква всяка от страните да писмено изрази волята си за прекратяването на трудовия договор ясно, категорично и безусловно. Насрещната страна, към която е отправено предложението за прекратяване на трудовото правоотношение, е длъжна да вземе отношение по него и да уведоми другата страна в 7-дневен срок от получаването му. Ако тя не направи това, смята се, че предложението не е прието. В момента на съвпадането на двете волеизявления, което настъпва с получаването на отговора, договорът се прекратява, а издаването на последващ акт за прекратяване на трудовия договор има само констативно действие. /В т.см.решение № 400/13.05.2010 г. по гр. дело № 1109/2009 г. на IV-то гр. отд. на ВКС (постановено по реда на чл. 290 от ГПК) и решение № 1333/19.01.2009 г. по гр. дело № 704/2005 г. на III-то гр. отд. на ВКС /.

С оглед съдържанието на молбата на въззивницата от 15.11.2021г. да бъде „освободена от длъжност“, настоящият съдебен състав споделя извода в обжалваното решение, че волята ѝ за прекратяване на трудовото правоотношение е изразена ясно, категорично и безусловно и не е плод на грешка или временно заблуждение. Несъстоятелно е твърдението, че въззивницата е поискала освобождаване от длъжност, но не и прекратяване на ТПО, а евентуално назначаване на друга длъжност, тъй като подобно изявление липсва в молбата ѝ.

Неоснователно е и твърдението за злоупотреба с права от страна на работодателя, тъй като от събраните доказателства се установява, че за работодателя не

е от значение дали уволнението ще е дисциплинарно или по взаимно съгласие, още повече, че и в двата случая обезщетение не се дължи, освен такова за неползван отпуск.

Доколкото законът предвижда процедура предхождаща ползването на отпуск, съобразно правилото на чл.160 КТ и НРВПО се предвижда, че работодателят разрешава различните видове отпуски въз основа на писмена молба от работника или служителя, то неоснователно е и възражението, че въззивницата е имала право на неплатен отпуск, който макар и поискан пост фактум е следвало да ѝ бъде разрешен. От доказателствата по делото се установява, че за периода от 30.06.2021 г. до 15.08.2021 г. въззивницата не се е явявала на работа и не е представила в законния срок болничен лист оправдаващ отсъствията ѝ от работа поради временна нетрудоспособност. От изисканите от работодателя и депозиране от нея писмени обяснения от се установява, че не може да представи болнични за отсъствието си, поради което предлага на работодателя да зачете времето на отсъствието ѝ като неплатен отпуск.

По тези съображения обжалваното решение като правилно и законосъобразно, следва да бъде потвърдено.

Предвид изхода по делото въззиваемата страна има право на разноски. Видно от представения списък по чл.80 ГПК и приложена фактура за заплатени суми са извършени разноски за заплатено адв.възнаграждение в размер на 852лв. с ДДС, които следва да бъдат присъдени в тежест на въззивницата.

С оглед на гореизложеното, Бургаският окръжен съд

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА Решение № 639/06.04.2022г., постановено по гр.д.№ 8801/2021г. по описа на Районен съд-Бургас.

ОСЪЖДА Л. ЯН. П. с ЕГН-***** от гр.Бургас, с посочен съдебен адрес в гр.Бургас, ул.Александровска № 91, ет.1 да заплати на Държавна опера - Бургас с Булстат -102241054, адрес: гр. Бургас, ул. „Климент Охридски“ № 2, представлявана от Александър Текелиев, сумата от 852лв. с ДДС, представляващи сторените съдебни разноски за въззивното производство.

Решението подлежи на обжалване пред Върховен касационен съд, в едномесечен срок, считано от връчване на препис от него на всяка от страните.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____