

РЕШЕНИЕ

№ 72

гр. Благоевград, 12.02.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – БЛАГОЕВГРАД, ТРЕТИ ВЪЗЗИВЕН
ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ**, в публично заседание на първи февруари през
две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Петър Узунов

Членове: Вера Коева
Милена Каменова

при участието на секретаря Катерина Пелтекова
като разгледа докладваното от Вера Коева Въззивно гражданско дело №
20231200501279 по описа за 2023 година

и за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 258 и сл. ГПК.

Образувано е по въззивна жалба с вх.№ 40-03-119/07.11.2023г., подадена от
Поделение за пътнически превози Пловдив към „БДЖ - Пътнически превози“
ЕООД, с ЕИК 1754056470228, представлявано от инж.А. С. Д. - Директор,
чрез пълномощник, срещу Решение № 203/28.09.2023г., постановено по гр.д.
№ 378/2023г. по описа на РС Разлог.

С въззивната жалба решението се обжалва изцяло като неправилно, поради
нарушение на материалния закон и необоснованост. Оспорва се като
неоснователен доводът на съда, че спорното правоотношение е било основно
и поради това не е било възможно прекратяването му на основание чл.334,
ал.1 КТ. Подробно се аргументира тезата, че се касае до сключен между
страните договор за допълнителен труд по реда и условията на чл.114 от КТ,
поради което за прекратяването му е относимо специалното основание по
чл.334, ал.1 КТ.

Оспорва се и направения фактически извод на съда, че ищецът е останал без работа на база на представените от тази страна доказателства - регистрация в бюро по труда установявала само факта на регистрация, както и от справката за трудови договори на ищеца също се твърди, че факта на оставяне на ищеца без работа за целия претендиран период е останал неустановен.

При поддържане на твърдения в горната насока се иска отмяна на обжалваното решение и отхвърляне на исквете като неоснователни, а по отношение на иска по чл.225, ал..1 КТ при евентуалност се поддържа, че евентуално е установено оставянето ѝ без работа е за целия 6 месечен периода, а само за периода от освобождаването ѝ от работа - 15.03.2023г. до 01.04.2023г.

Към въззивната жалба са представени като приложения бланка заявление за регистрация в Агенцията по заетостта, два броя отговори от МТСП от 12.04.2023г. и 22.01.2010г. без да е направено изрично искане за приемането им като писмени доказателства.

В срока по чл. 263, ал. 1 ГПК е постъпил писмен отговор от въззиваемата страна.

Въззивната жалба се оспорва като неоснователна, а обжалваното решение се определя като правилно и законосъобразно. Твърди се, че при правилно установена фактическа обстановка съдът е установил, че предпоставка за законосъобразно прекратяване на правоотношението е било условието работникът да е работил по основен и по допълнителен трудов договор едновременно. Едва в тази хипотеза работодателят е могъл да прекрати допълнителното трудово правоотношение като отпрати предизвестие от 15 дни до служителя. Поддържа се, че договорът по чл.114 КТ не е договор за допълнителен труд, независимо, че се намира в раздел 9, на глава 15 от КТ и работодателят не е имал право да прекрати правоотношението с ищеца на основание чл.334 КТ, тъй като процесният договор е бил за основен такъв, а не за допълнителен труд, поради което не е налице основанието „послужило на работодателя да прекрати правоотношението“.

Жалбата се оспорва и в частта, с която се твърди недоказаност на факта на оставане на въззиваемата страна без работа, като се изтъкват подробни доводи в тази насока. По отношение представените от жалбоподателя

писмени доказателства се възразява по приемането им като се твърди, че същите не са оспорени в съответните за това законови срокове.

Не се сочат доказателства и не се иска събиране на нови такива.

Съдът е оставил без уважение искането на въззивника за приемане на писмени доказателства, поради липса на процесуално основание в нито една от хипотезите на чл.266, ал.2, т.1 или т.2 или ал.3 ГПК. Не са твърдени нови обстоятелства, за които страната не е могла своевременно да посочи доказателства, не се сочи нововъзникнало обстоятелство, не се твърди допуснато от съда процесуално нарушение по събиране на доказателствата по делото.

Въззивната страна, редовно призована, не се представлява. С писмено становище се поддържа въззивната жалба и оспорванията в нея.

Въззиваемата страна, редовно призована, чрез процесуален представител оспорва жалбата. Поддържа доводите в писмения отговор. Не сочи доказателства.

Пред въззивния съд не са събрани нови доказателства.

Съдът, като взе предвид оплакванията в жалбата, доводите и съображенията, изложени от страните, като разгледа и прецени събраните по делото доказателства, намира за установено от фактическа и правна страна следното:

Производството пред РС Разлог е образувано по искова молба от Б. Х. П., с която против „Поделение за пътнически превози Пловдив към „БДЖ - ПП“ ЕООД, със седалище и адрес на управление: гр. Пловдив, бул. „Васил Априлов“ № 3, ЕИК 1754056470228, представлявано от Директор ППП Пловдив А. Д. са предявени иски за: признаване уволнението на ищеца за незаконно и за отмяна на Акт за прекратяване на трудовото правоотношение от работодателя №***, гр. П. от *** г. на работодателя Поделение за пътнически превози Пловдив към „БДЖ - ПП“ ЕООД, ЕИК 1754057470228, като незаконосъобразна, за възстановяване на ищцата на заеманата преди уволнението длъжност – „чистач, подвижен железопътен състав“ в ответното дружество и за осъждане на ответника да заплати на ищеца сумата от 3 954.00 лв., представляваща обезщетение по чл. 225, ал. 1 от КТ в размер на БТВ за времето, през което е останала без работа поради уволнението – от

15.03.2023г. до 15.09.2023 г. /т.е. за 6 месеца по 659 лв./, ведно със законната лихва от датата на завеждане на исковата молба до окончателното ѝ заплащане, както и разносните по делото.

Твърденията на ищеца, изложени в исковата молба, са, че е била назначена на длъжност „чистач, подвижен железопътен състав“ в ответното дружество със сключване на о в трудов договор от 18.04.2022 г. за работа през определени дни от месеца, на основание чл. 114 от КТ във вр. чл. 67, ал. 1, т. 1 от КТ с място на работа - ППП - Пловдив /пункт Д./. Сочи се, че със заповед № 114/23.01.2023 г. трудовото ѝ възнаграждение било определено в размер на 659.00 лв., считано от 01.01.2023 г., а с предизвестие от 23.02.2023 г., ответникът уведомил, че ще прекрати трудовото ѝ правоотношение след изтичане на законния срок от 15 дни, като срокът на предизвестieto започва да тече от следващия ден от получаването му. С Акт за прекратяване на трудовото правоотношение от работодателя № ***, гр. П. от ****г., работодателят прекратил трудовото ѝ правоотношение, на основание чл. 344, ал. 1 от КТ, считано от 15.03.2023 г.

Обосновава се, че акта за прекратяване на трудовото ѝ правоотношение е незаконосъобразен. Сочи се, че разпоредбата на чл. 334 от КТ е приложима само по отношение на договорите, посочени като такива за допълнителен труд, а сключеният с ищцата договора по чл. 114 от КТ не е такъв за допълнителен труд, независимо, че се намира в раздел 9 на глава 15 от КТ, тъй като е основен за нея, а не за допълнителен труд. Предвид незаконното ѝ уволнение, ищцата счита, че ответникът ѝ дължи обезщетение по чл. 225 от КТ в размер на БТВ за времето през което е останала без работа - от 15.03.2023 г. до 15.09.2023 г. в общ размер от 3954 лв.

При поддържане на твърдения в горната насока се обоснова правен интерес от предявяване на исковете с правно основание чл.344, ал.1-3 КТ вр. с чл.225, ал.1 КТ.

Ответната страна оспорва исковете по същество като неоснователни. Подробно се обосновава тезата, че сключеният между страните е по чл.114 КТ – договор за допълнителен труд, който е специфични от гледна точка на съдържание и за чиято регламентация са уредени изрични правила, включително и специално основание за прекратяване на този вид правоотношение. При подробни съображения в тази насока исковете се

определят като неоснователни и се иска отхвърлянето им.

С обжалваното решение съдът е уважил исквете, като е признал за незаконно уволнението на Б. Х. П., отменил е като незаконосъобразен, Акт за прекратяване на трудовото правоотношение от работодателя № ***, гр. П. от *** г. на работодателя Поделение за пътнически превози Пловдив към „БДЖ - ПП“ ЕООД, ЕИК 1754057470228, с който на основание чл. 334, ал. 1 от КТ е прекратено трудовото правоотношение на ищцата, възстановил е ищцата на заеманата преди уволнението длъжност - „Чистач, ПЖПС“ във Вагонно депо Пловдив - Дейност по почистване Пловдив/Пункт Д. и ответника е осъден да й заплати сумата от 3954 лв., представляваща обезщетение за оставане без работа в резултат на незаконното уволнение за период от 15.03.2023г. до 15.09.2023г., ведно със законната лихва върху сумата от подаване на исковата молба - 19.04.2023г. до окончателното изплащане на дължимото. С решението е допуснато предварително изпълнение по отношение на обезщетението по отношение на главницата и ответната страна е осъден да заплати разноските по делото и дължимите държавни такси.

От събраните писмени доказателства се установява следното:

Не се спори между страните, а и се установява от представените по делото и приети писмени доказателства от личното трудово досие на Б. Х. П., че с трудов договор № *** от *** г. за работа през определени дни от месеца /л.9 - РС/ ищцата е назначена на длъжност „чистач, по железопътен състав“. В трудовия договор е отбелязано, че се сключва на основание чл. 114 от КТ във вр. чл. 67, ал. 1, т. 1 от КТ за работа през определени дни от месеца за неопределено време с продължителност на работното време: 120 часа в месеца, по одобрен от работодателя график. В т. 9 от трудовия договор е посочено, че договорът се прекратява по общия ред, установен в закона или с предизвестие от една от страните със срок 15 дни. С допълнителни споразумения е определян графика за работа, както и е променяно основното трудово възнаграждение на служителя.

На 30.12.2022г. страните са сключили Допълнително споразумение № *** с което на основание чл.119 КТ вр. с чл.114 и чл.115 КТ, считано от 01.01.2023г. са уговорили работно време през определени дни от месеца по одобрен график – общо за 120 часа месечно за всеки от месеците януари, февруари и март. В споразумението изрично са посочени конкретните дати и

часове, през които ищцата е поела задължение да полага труд при работодателя.

С предизвестие с изх. № *** от **** г., ищцата е предизвестена, че след изтичане на законния срок от 15 дни трудовото й правоотношение ще бъде прекратено на основание чл. 334, ал. 1 от КТ.

С акт за прекратяване на трудовото правоотношение от работодателя № *** от **** г., издадено от Директора на ППП Пловдив е прекратено трудовото правоотношение на ищцата на основание чл. 334, ал. 1 от КТ. Като мотиви за прекратяване на трудовото правоотношение е посочено трудовият договор може да бъде прекратен с предизвестие от 15 дни.

От справка за актуалното състояние на действащи трудови договори е видно, че към датата на сключване на трудов договор № 74 от 18.07.2022 г. за работа през определени дни от месеца ищцата е назначена на длъжност „чистач, по железопътен състав“ не е имала друг действащ трудов договор.

От приетата по делото съдебно - счетоводна експертиза се установи, че последният пълен отработен месец на ищцата при отработени 120 часа по утвърден график е м. януари 2023 г., за който е начислено и осчетоводено БТВ с постоянен характер в размер на 659.00 лв. Въз основа на направените констатации вещото лице е стигнало до извода, че размерът на обезщетението по чл. 225, ал. 1 от КТ, изчислено на база брутното трудово възнаграждение на ищцата за пълният отработен месец, предхождащ уволнението - м. януари 2023 г. за периода от 15.03.2023 г. до 15.09.2023 г. е 3 954 лв.

Така установеното от фактическа страна, сочи на следните правни изводи:

Въззивната жалба е депозирана в законоустановения срок по чл. 259, ал. 1 ГПК, от легитимирана страна, срещу подлежащ на инстанционен контрол съдебен акт, поради което е процесуално допустима.

При служебна проверка въззивният съд установи, че първоинстанционното решение е валидно и допустимо, поради което следва да бъдат обсъдени доводите на жалбоподателя, изложени във въззивната жалба относно правилността му в оспорваните части. По отношение на неправилността на първоинстанционния съдебен акт, съобразно разпоредбата на чл.269, ал.1, изр.2 от ГПК, въззивният съд е ограничен от посочените в жалбата оплаквания за неправилно формираните от съда изводи, с изключение на

случаите, когато следва да приложи императивна материалноправна норма, както и когато следи служебно за интереса на някоя от страните /т. 1 от ТР № 1 от 09.12.2013 г. по т. д. № 1/2013 г. на ОСГТК на ВКС/. Ето защо се дължи произнасяне само по оплакванията във въззивната жалба.

Няма спор между страните, че помежду им е имало сключено валидно трудово правоотношение, както и няма спор относно съдържанието му, но е спорен характера на това правоотношение с оглед на поетите конкретни задължения от всяка от страните по него. Отделно от това е спорен въпросът дали предвиденото в чл.334, ал.1 КТ специално основание за прекратяване е относимо към сключеното между страните трудово правоотношение.

Основният мотив на първоинстанционният съд да уважи предявените иски и по-специално конститутивния по чл.344, ал., т.1 КТ е, че сключеното между страните правоотношение, макар и по реда на чл.114 КТ, е основно за въззиваемата страна, поради което същото като основно трудово правоотношение не може да бъде прекратено на специалното основание по чл.334, ал.1 КТ – с 15 – дневно предизвестие от която и да е от страните. Обоснована е тезата, че процесният трудов договор на въззиваемата е основен такъв като лисва друго трудово правоотношение към датата на неговото сключване, за да се приеме, че трудовото правоотношение е възникнало като такова за допълнителен труд. Предвид на това не е налице една от предвидените в чл. 334, ал. 1 от КТ предпоставки за законосъобразност на акта на работодателя за прекратяване на трудовото правоотношение с ищцата, а именно същата да е работила по трудов договор за допълнителен труд при същия работодател или по външно съвместителство. Според първоинстанционният съд единствената предпоставка за законосъобразно осъществяване на уволнение по тази разпоредба е служителят да е работил по основен и по допълнителен трудов договор едновременно.

Този извод е незаконосъобразен. Няма спор между страните, че са сключили трудов договор № 74/18.07.2022г. за работа през определени дни от месеца, с който въззиваемата страна е назначена на длъжност „чистач, по железопътен състав“, който е изменен с допълнително споразумение № ****/*****г., с което на основание чл.119 КТ вр. с чл.114 и чл.115 КТ, считано от 01.01.2023г. са уговорили работно време през определени дни от

месеца по одобрен график – общо за 120 часа месечно за всеки от месеците януари, февруари и март 2023г.. В споразумението изрично са посочени конкретните дати и часове по одобрен график, през които ищцата е поела задължение да полага труд при работодателя.

Няма и спор между страните, че освен този договор въззиваемата не е имала друго сключено правоотношение с друг или при същия работодател. Ето защо и по аргумент на § 1, т. 12 от ДРКТ процесното правоотношение следва да се приеме, че е "основно трудово правоотношение". Такова е всяко трудово правоотношение, което независимо от основанието, на което е възникнало, е съществувало преди сключването на трудовия договор за допълнителен труд /решение № 512/14.01.2013 година, постановено по гр. д. № 1464/2011 година по описа на ВКС, ГК, IV г. о. и решение № 169/06.07.2015 година, постановено по гр. д. № 427/2015 година по описа на ВКС, ГК, III г. о./.

Сключените между страните договори подлежат на тълкуване, за да се изведе съдържанието на волята им и да се даде защита при възникване на спорове по възникването, съществуването и/или прекратяването им. В случая с оглед на конкретните уговорки, постигнати между страните, следва извода, че помежду им е сключен трудов договор по чл.114 КТ. В заглавието на текста на чл.114 КТ е изписано, че става дума за трудов договор за работа пред определени дни от месеца. Този вид договори са включени в Раздел IX от КТ – Допълнителен труд по трудов договор, но това не означава, че този договор е такъв за допълнителен труд, т.е. изискващ сключването и на друго, основно трудово правоотношение.

С изменението на заглавието на текста на чл.114 от КТ с ДВ, бр.15/2010г., смисълът на изменението се състои в това да се подчертае същественото на този вид договор – неговото съдържание /правата, респ. задълженията на страните по него/, което има важно значение за тълкуването му и възприемането на този вид правоотношение като самостоятелно такова и различно от трудовите договори за допълнителен труд по чл.110 КТ – за вътрешно съвместителство и по чл.111 КТ – за външно съвместителство. Следователно, същински договори за допълнителен труд са само тези по чл.110 и чл.111, но не и този, възникнал на основание чл.114 КТ. Последното е самостоятелен вид трудов договор, със специфично съдържание и

съществуването му не предполага и не изисква съществуване и на друго правоотношение, което да се счете за основно. Обстоятелството, че този вид договори са уредени нормативно в Раздел 9 – Допълнителен труд по трудов договор не прави този договор като такъв за допълнителен труд. Този вид договор по чл.114 КТ може да бъде и единствен за работника или служителя, сключен само с един единствен работодател и с оглед на самостоятелната му характеристика като вид трудов договор не представлява такъв за допълнителен труд.

Не само трудовите договори, възникнали на основание чл.114 КТ, но и тези по чл.110 КТ и по чл.111 КТ имат самостоятелно значение. Според съдебната практика дори работникът да има сключени няколко договора – основен и такъв за допълнителен труд, помежду им не съществува връзка на зависимост, като прекратяването на едното не се отразява на валидно и съществуването на другото правоотношение. Тези правоотношения съществуват успоредно и независимо едно от друго / Решение № 169 от 6.07.2015 г. на ВКС по гр. д. № 427/2015 г., III г. о., ГК, Решение № 512 от 14.01.2013 г. на ВКС по гр. д. № 1464/2011 г., IV г. о., ГК и др./. Прекратяването на трудовия договор по основното трудово правоотношение не превръща трудовия договор за допълнителен труд в основно трудово правоотношение, доколкото уговореното между страните съдържание на трудовия договор не може да бъде променено без тяхно съгласие (чл. 119 КТ), нито да бъде поставено в зависимост от стоящи извън волята им външни фактори /реш. № 512/12 от 14.01.13 по г. д. № 1464/11, IV ГО, реш. № 169/06.07.15 по г. д. № 427/15, III ГО/.

В цитираната съд практика изрично е посочено, че в чл.334, ал.1 КТ нормативно е уредено самостоятелно и специфично основание за прекратяване на трудови договори, сред изрично изброените в тази разпоредба. Следователно – посочените в чл.334, ал.1 КТ трудови правоотношения, възникнали на основание чл.110 КТ, чл.111 Кт, на основание чл.114 КТ и чл. 233б, ал.1 КТ, могат да се прекратят от страните, както по общите основания, касаещи прекратяване на трудови договори, така и на специално уреденото такова по ал.1 на чл.334 КТ.

При анализиране и тълкуване на съдържанието на сключения между страните трудов договор и допълнителното споразумение към него се

установява, че между страните е сключено трудово правоотношение именно по чл.114 КТ – трудов договор за работа пред определени дни от месеца.

При възникване между страните на такова правоотношение по чл.114 КТ следва, че спрямо прекратяването му е приложимо специалното основание по чл.334, ал.1 КТ – за прекратяването му с предизвестие от някоя от страните с 15 – дневно предизвестие. Обстоятелството, че процесното правоотношение е единствено такова за въззиваемата страна не дерогира приложението на специалното основание за прекратяването му, което е уредено нормативно в КТ.

С оглед на съдебната практика, според която макар и договорът да е сключен по раздел 9 от КТ, това правоотношение има самостоятелно значение и не се влияе от валидността и съществуването на основно такова и фактът, че е единствено не води до неприложимост на възможността да се прекрати по специалното основание за неговото прекратяване. В случая определящо е вида на сключеното правоотношение, а не дали същото е единственото за работника и служителя, за да е приложимо и специалното основание за прекратяването му – 15 – дневно предизвестие от някоя от страните.

Работодателят се е възползвал от уреденото специално основание за прекратяване, като на 27.02.2023г. /известие за доставяне – л.35- РС/ е отправил до въззиваемата страна предизвестие за прекратяване на правоотношение с изтичането на 15 – дни. За настъпване ефекта на прекратяване не е необходимо това предизвестие да бъде мотивирано или обосновано от страната, която го упражнява. След изтичане на срока на предизвестията с обжалвания акт работодателят е констатирал изтичането на този срок и прекратил правоотношението.

При така установеното следва, че работодателят е упражнил законосъобразно потестативното си права да прекрати правоотношението на приложимото спрямо вида на сключения договор основание. Ето защо искът, с който прекратяването на правоотношението с въззиваемата страна е признато за незаконно и отменен акта на работодателя е законосъобразно и следва да се отмени.

Поради неоснователност н иска за отмяна на акта на работодателя, с който правоотношението е прекратено следва, че и искът за възстановяване на

въззиваемата страна на заеманата преди уволнението длъжност и за заплащане на обезщетение за оставане без работа в резултат на незаконното уволнение са неоснователни, тъй като елемент от фактическия състав по основателността на тези иски е признаване на уволнението за незаконно.

Ето защо обжалваното решение следва да се отмени изцяло и предявените иски да се отхвърлят като неоснователни.

По разноските:

С оглед изхода от спора въззиваемата страна дължи на въззивника направените пред двете инстанции разноси общо от 659,08 лв.– 250 лв. пред първата инстанция /юрисконсултско възнаграждение, на основание чл.78, ал.8 ГПК вр. с чл.23, ал.1, т.1 НЗПП/ и пред въззивната инстанция сумата от 159,08 лв. за държавна такса и 250 лв. за юрисконсултско възнаграждение.

Водим от горното, съдът

РЕШИ:

ОТМЕНЯ Решение № 203/28.09.2023г., постановено по гр.д.№ 378/2023г. по описа на РС Разлог и вместо това ПОСТАНОВЯВА:

ОТХВЪРЛЯ като НЕОСНОВАТЕЛНИ предявените от Б. Х. П., ЕГН *****, с адрес: гр. Д., ул. „****“ ** против „Поделение за пътнически превози Пловдив към „БДЖ - ПП“ ЕООД, със седалище и адрес на управление: гр. Пловдив, бул. „Васил Априлов“ № 3, ЕИК 1754056470228, представлявано от Директор ППП Пловдив А. Д. иски с правно основание чл.344, ал.1-3 КТ вр. с чл.225, ал.1 КТ– за отмяна като незаконосъобразен Акт за прекратяване на трудовото правоотношение от работодателя № ЛС-15, гр. Пловдив от 28.02.2023 г. на работодателя Поделение за пътнически превози Пловдив към „БДЖ - ПП“ ЕООД, ЕИК 1754057470228, с който на основание чл. 334, ал. 1 от КТ е прекратено трудовото правоотношение на ищцата; за възстановяване на Б. Х. П. на заеманата преди уволнението длъжност - „Чистач, ПЖПС“ във Вагонно депо Пловдив - Дейност по почистване Пловдив/Пункт Д. и за осъждане на „Поделение за пътнически превози Пловдив към „БДЖ - ПП“ ЕООД, със седалище и адрес на управление: гр. Пловдив, бул. „Васил Априлов“ № 3, ЕИК 1754056470228, да заплати на Б. Х. П., ЕГН *****, с адрес: гр. Д., ул. „****“ ** сумата от 3954 лв. (три

хиляди деветстотин петдесет и четири лева), представляваща обезщетение за оставане без работа в резултат на незаконното уволнение за период от 15.03.2023г. до 15.09.2023г., ведно със законната лихва върху сумата от подаване на исковата молба - 19.04.2023г. до окончателното изплащане на дължимото.

ОСЪЖДА Б. Х. П., ЕГН *****, с адрес: гр. Д., ул. „****“ **да заплати на „Поделение за пътнически превози Пловдив към „БДЖ - ПП“ ЕООД, със седалище и адрес на управление: гр. Пловдив, бул. „Васил Априлов“ № 3, ЕИК 1754056470228, представлявано от Директор ППП Пловдив А. Д. сумата от 659,08 /шестстотин петдесет и девет лева и осем стотинки/ лв. разноси по делото за двете инстанции.

Решението подлежи на обжалване с касационна жалба в 1- месечен срок от получаване на препис от страните пред ВКС.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____