

РЕШЕНИЕ

№ 4226

гр. Варна, 28.12.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ВАРНА, 48 СЪСТАВ, в публично заседание на
тринадесети декември през две хиляди двадесет и трета година в следния
състав:

Председател: Добрина Петрова

при участието на секретаря Антоанета М. А.
като разгледа докладваното от Добрина Петрова Гражданско дело №
20233110110348 по описа за 2023 година

Предявени са искове от Р. С. А. срещу Суиспорт България АД, ЕИК 175123719 със
седалище гр.София с правно основание чл. 344, ал.1, т.1 от КТ за признаване за незаконно и
отмяна на уволнението по прекратено трудово правоотношение със Заповед изх.№128/20.06-
2023г., с правно основание чл. 344, ал.1, т.2 от КТ за възстановяване на ищцата на заеманата
от нея длъжност „хигиенист, летателна техника и наземна база" и иск с правно основание
чл. 344, ал.1, т.3 от КТ вр. с чл.225 от КТ за заплащане на обезщетение за времето през
което ищцата е останала без работа за период от 21.06. 2023 г. до 30.09.2023 г. за сумата
от 5900 лв.

Ищцата, твърди, че съгласно трудов договор със срок на изпитване е заемала
длъжност „хигиенист, летателна техника и наземна база" , с място на работа Летище Варна.

Ищцата твърди, че е прекратено трудовото ѝ правоотношение, без нейно знание, като
по това време е била в болничен. Твърди, че не е дала съгласие за прекратяване на
трудовете ѝ правоотношение по взаимно съгласие.

Претендира да бъде възстановена на работа, както и да ѝ се заплати обезщетение за
оставането ѝ без работа.

Моли съдът да постанови решение, с което да признае уволнението със за незаконно
и същата бъде отменена , да бъде възстановен на работа, като ѝ се присъди и дължимото
обезщетение.

В едномесечния срок за отговор ответникът изразява становище за
неоснователност на предявените исков .

Ответникът не оспорва, че на 21.04.2023 г. между ищцата в качеството ѝ на служител и
ответника като работодател, на основание чл. 68, ал. 1, т. 1 и чл. 68, ал. 3, чл. 111 и чл. 70,
ал. 1 от Кодекса на труда е сключен трудов договор с определен срок ^[1]. Съгласно договора
ищцата е приела да изпълнява длъжността „Хигиенист, летателна техника и наземна база" с
код по НКПД 91120004. В чл. 3 от договора е посочено, че той се сключва за определен срок
от 24.04.2023 до 30.09.2023 г.

Работодателят твърди, че поради намаляване обема на работа на Летище Варна е предложил на ищцата преместване на местоработата на Летище Бургас, съобразно уговореното в договора. Ищцата не е приела, поради което на 20.06.2023 г. работодателят е издал заповед за прекратяване на трудовото правоотношение по взаимно съгласие считано от 21.06.2023 г. Това е видно от

представената с исковата молба заповед с изх. № 128/20.06.2023 г. с правно основание чл. 325, ал. 1, т. 1 от КТ. Сочи, че са изплатени дължимите се обезщетения на работника.

Ответникът счита, че издадената заповед е законосъобразна. Сочи, че предвид представянето ѝ с исковата молба от ищцата, то следва, че същата ѝ е била и редовно връчена.

Ответникът сочи, че трудовото правоотношение е законосъобразно прекратено по взаимно съгласие на страните считано от 21.06.2023 г. Между страните е било налице взаимно съгласие за прекратяването като работодателят е отправил предложение към ищцата, с което последната се е съгласила.

Ответникът счита, че неоснователността на предявения иск с правно основание чл. 344, ал. 1, точка 1 от Кодекса на труда, обуславя неоснователността и на исовете по точки 2 и 3 от същата алинея.

Сочи, че искът по чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ е неоснователен и на самостоятелно основание, тъй като прекратеният трудов договор с Р. А. е бил с определен срок. Видно от чл. 3 на трудовия договор, той е сключен със срок до 30.09.2023 г. Това обстоятелство не се оспорва и от ищцата като тя го посочва в исковата си молба. Следователно срокът на договора е изтекъл в хода на съдебното производство. Дори и прекратяването да бъде обявено за незаконно и да бъде отменено, ищцата не може да бъде възстановена на заеманата от нея длъжност.

Оспорва иска за присъждане на обезщетение оставане на ищцата без работа по основание и размер.

След преценка на събраните по делото доказателства, съдът прие за установено от фактическа и правна страна следното:

Не е спорно между страните по делото, че между тях е възникнало валидно трудово правоотношение, по силата на на 21.04.2023 г. между ищцата в качеството ѝ на служител и ответника като работодател, на основание чл. 68, ал. 1, т. 1 и чл. 68, ал. 3, чл. 111 и чл. 70, ал. 1 от Кодекса на труда е сключен трудов договор с определен срок. Съгласно договора ищцата е приела да изпълнява длъжността „Хигиенист, летателна техника и наземна база“, за прекратяване на трудовото правоотношение работодателят е издал заповед изх. №128/20.06.23г. видно от Заповед №128/20.06.23г., трудовото правоотношение е прекратено считано от 21.06.23г. по взаимно съгласие на страните.

Видно от болничен лист № E20224014727, изд. от АИПМП Илиева ЕООД, Р. С. А. е била в отпуск по болест-нарушение на вестибуларната функция, неуточнено, общо заболяване, за периода от 21.06.23 до 30.06.23г.

От заключението на назначената и приета от съда, ССЕ се установява, че Размерът на brutното трудово възнаграждение на ищцата за последния пълен отработен месец от нея при ответника е м. май 2023г., където лицето е отработило 20 от 20 работни дни е 1567,80 лв. Brutното трудово възнаграждение за м. май 2023 включва следните начисления: основна работна заплата 1100,00 лв., нощен труд 9,36 лв., 8,5 раб.ч. на национален празник 58,44 лв. и Бонус представяне 400,00 лв.

При така установената фактическа обстановка, съдът прави следните правни изводи:

По предявения иск с правно основание по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ.

Предмет на оспорване в настоящия процес е Заповед №128/20.06.23г. на ответното

дружество Суиспорт България АД с която, на основание чл. 325, т.1 от КТ /по взаимно съгласие/, е прекратено ТПО на ищцата с ответното дружество, като са отправени искания до съда за отмяна на заповедта за уволнение, като незаконна и възстановяване на работника на предишната длъжност и заплащане на обезщетение.

Работодателят може да прекрати трудовото правоотношение с работника или служителя само при наличието на установени от закона основания и при спазване на определени изисквания, някои от които са общи за всички основания, а други са различни за различните основания. В нормата на чл. 325, ал.1, т.1 от КТ е предвидено, че трудовият договор се прекратява без която и да е от страните да дължи предизвестие: по взаимно съгласие на страните, изразено писмено. Страната, към която е отправено предложението, 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.

Прекратяването на трудовото правоотношение по реда на чл. 325, ал.1, т.1 КТ по взаимно съгласие означава, че и двете страни желаят сключеният между тях трудов договор да прекрати своето действие, считано от определен момент нататък. Всяка от страните следва да изрази волята си ясно, категорично, безусловно и свободно. Необходимо е волеизявленията на двете страни за прекратяването на трудовия договор да съвпадат, в това число и по отношение на датата, от която договорът се счита прекратен. Предложението за прекратяване на договора по взаимно съгласие може да бъде направено от всяка от страните - от работника или служителя и или от работодателя. Другата страна трябва да вземе отношение по направеното предложение и да уведоми предложителя в седмодневен срок. Предложението трябва да бъде направено в писмена форма.

При оспорване законосъобразността на уволнението в доказателствена тежест на работодателя е да установи неговата законност. Доколкото в случая работодателят не е установил при условията на пълно и пряко доказване, че работникът е изразил писмено категорично, ясно и недвусмислено желание за прекратяване на трудовото правоотношение по взаимно съгласие на страните, без условия, допълнителни уговорки и т. н., не може да се приеме, че има волеизявление в тази насока от работника, прието от работодателя и с оглед на това, че хипотезата на чл. 325, ал. 1, т. 1 КТ е изпълнена. Следователно прекратяването на трудовия договор на това основание е незаконно и следва да бъде отменено.

В заключение, взаимното съгласие за прекратяване на трудовия договор не може да бъде постигнато, чрез устни волеизявления на двете страни или на едната от тях, а всяка от страните трябва да изрази волята си за прекратяване на трудовия договор ясно категорично и безусловно като писмената форма е условие за действителност. По делото не се доказва работодателят да е отправял твърдяно от него предложение до Р. А., поради което и възраженията му в тази насока са неоснователни.

Според трайната практика на ВКС, наличието на заповед за прекратяване на трудовото правоотношение по взаимно съгласие и подписването на тази заповед от работника или служителя под текст, че е връчена на съответната дата, не съставлява писмено съгласие за прекратяване на трудовото правоотношение по смисъла на закона. Заповедта не съдържа характеристиките на предложение на работодателя, което се нуждае от приемане, а съставлява безусловно изявление за прекратяване на трудовия договор. Подписът на работника, удостоверяващ получаването на такава заповед, не установява съгласие за прекратяване на трудовия договор, а само датата на прекратяване на правоотношението. Поради това във всеки случай, когато работодателят връчи заповед по без да е имало предложение от работника за прекратяване на трудовия договор по взаимно съгласие, той извършва незаконно уволнение /в т. вр. постановените решения от Върховния касационен съд по гр. д. № 1109/2009 г., IV г. о. и по гр. д. № 935/2012 г., IV г. о./.

Поради това съдът намира, че предявеният иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, от КТ - за отмяна на уволнението, извършено на основание чл.

325, ал. 1, т. 1 от КТ - по взаимно съгласие, извършено със Заповед №128/20.06.23г., считано от 21.06.2023 г. е основателен и доказан и като такъв следва да се уважи.

Законната последица от отмяна на уволнението е възстановяване на работника на заеманата преди това длъжност. В случая сключеният между страните трудов договор е сключен за определен срок до 30.09.23г., на осн.чл.68,ал.1,т.1 от КТ.

Съгласно практиката на ВКС /виж. Решение № 516 от 02.04.2002 г. по гр. д. № 3425 от 2001 г., III г. о./ - когато уволнението е признато за незаконно и е отменено, но към датата на постановяване на съдебното решение по иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ уговореният от страните срок на договора е изтекъл, работникът или служителът не се възстановява на предишната работа. Изтичането на срока на трудовия договор, настъпило след предявяване на иска по чл. 344, ал.1, т. 2 КТ, е нов факт от значение за спорното право. При постановяване на решението по иска за възстановяване на предишната работа с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ съдът е длъжен да вземе предвид настъпването на този факт съгласно разпоредбата на чл. 235, ал. 3 ГПК. А това е така, защото с изтичане на срока трудовият договор се прекратява по силата на закона /чл. 325, т. 3 КТ/. С изтичане на срока на договора, сключен за определено време /чл. 68, т. 1 КТ/, материалното потестативно право на незаконно уволнения работник или служител за възстановяване на предишната работа вече не съществува.

Ето защо се явява основателно възражението на работодателя, че срокът по договора е изтекъл на 30.09.23г. и искът на Р. А. за възстановена на заеманата преди уволнението длъжност – “хигиенист, летателна техника и наземна база” при ответника Суиспорт България АД, с място на работа, летище Варна, гр.Варна следва да се отхвърли.

Основателна се явява претенцията по чл.225, ал.1 от КТ за периода от 21.06.2023 г., датата на прекратяване на ТПО до 30.09.2023 г., предвид представена по делото справка, че ищцата няма регистрирани трудови договори към дата 17.11.23г. в НАП /л.65-66 от делото/, поради което искът следва да се уважи за предявения от ищцата период от 21.06.2023 г. до 30.09.2023 г.

Съответно размерът на обезщетението следва да бъде определен въз основа на полученото брутно трудово възнаграждение за последния пълен работен месец преди уволнението. Съгласно разпоредбата на чл. 17, ал. 1 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата в brutното трудово възнаграждение за определяне на възнаграждението за платен годишен отпуск по чл. 177 или на обезщетенията по чл. 228 от Кодекса на труда се включват: 1. основната работна заплата за отработеното време; 2. възнаграждението над основната работна заплата, определено според прилаганите системи за заплащане на труда; 3. допълнителните трудови възнаграждения, определени с наредбата, с друг нормативен акт, с колективен или с индивидуален трудов договор или с вътрешен акт на работодателя, които имат постоянен характер; 4. допълнителното трудово възнаграждение при вътрешно заместване по чл. 259 от Кодекса на труда; 5. възнаграждението по реда на чл. 266, ал. 1 от Кодекса на труда; 6. възнаграждението, заплатено при престой или поради производствена необходимост, по чл. 267, ал. 1 и 3 от Кодекса на труда; 7. възнаграждението по реда на чл. 268, ал. 2 и 3 от Кодекса на труда.

Следователно, безспорно в базата за определяне на обезщетението по чл. 225, ал. 1 КТ като такова по чл. 228 КТ по смисъла на наредбата следва да бъдат включени основното трудово възнаграждение, както и допълнителното трудово възнаграждение по чл. 12 от наредбата за придобит стаж и професионален опит или т. нар. възнаграждение "клас прослужено време", доколкото съгласно изричната разпоредба на чл. 15, ал. 1 от наредбата последното е такова с постоянен характер. В този смисъл е и изричното признание от името на работодателя, съдържащо се в издадената от него служебна бележка с изх. № 4132/09.03.2022 г., както и в проведеното на 11.11.2022 г. открито съдебно заседание.

Настоящият съдебен състав намира, че с оглед приобщените по делото данни не съществува основание останалите компоненти от brutното трудово възнаграждение на ищцата за м. май 2023 г. да бъдат включени във възнаграждението, въз основа на което се определя следващото ѝ се обезщетение за оставане без работа поради уволнението, доколкото не се установява да са такива с постоянен характер по смисъла на нормата на чл. 15, ал. 2 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, съгласно която за допълнителни възнаграждения с постоянен характер се считат и допълнителните възнаграждения, които се изплащат постоянно заедно с полагащото се за съответния период основно възнаграждение и са в зависимост единствено от отработеното време.

Следователно, в основата за определяне на обезщетенията по чл. 228 КТ, каквото е и процесното, следва да бъдат включени основното трудово възнаграждение на служителя, допълнителните, които самият закон изрично дефинира като постоянни, както и непосочените изрично в наредбата допълнителни възнаграждения, които отговарят на въведените в нормата на чл. 15, ал. 2 критерии за честота и периодичност на изплащането и начин на уговаряне на дължимостта и размера им. Така, в случай че се касае за ежемесечно изплащано възнаграждение, чиито дължимост и размер не са обусловени от волята и преценката на работодателя, както и от постигнатите от служителя резултати, т. е. от качеството на извършената работа, а са уговорени като ежемесечно задължение на субекта на работодателска власт, дължимо само заради факта на положен от служителя труд по съществуващото помежду им трудово правоотношение, следва да се приеме, че се касае за допълнително трудово възнаграждение с постоянен характер. Съжденията в този смисъл намират опора в разясненията, касаещи дефинирането на дадено възнаграждение като такова с непостоянен характер, съдържащи се в постановеното по реда на чл. 290 ГПК Решение № 55 от 12.03.2014 г. на ВКС по гр. д. № 4256/2013 г., IV г. о., ГК, в което е прието, че "допълнително възнаграждение, което не е в зависимост единствено от отработеното време, а се изплаща по преценка на работодателя според качеството на положения труд не е с постоянен характер по смисъла на чл. 15, ал. 2 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата", както и че "целевите награди и премиите поради предназначението си да стимулират трудовото участие и да наградят показан висок трудов резултат не спадат към допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер. В този смисъл е решение № 847/2010 г. от 14.01.2011 г. по гр. дело № 1558/2009 г. на ВКС, IV г. о. "

Съдът намира, че ответникът следва да заплати обезщетение за времето, през което ищцата е останала без работа при брутно трудово възнаграждение от 1100 лв., посочено в заключението на в.л. по ССЕ на осн.чл.225 ал.2 от КТ за периода 21.06.2023 г. до 30.09.2023 г. в размер на 3666,67 лв. и да се отхвърли за горницата над 3666,67 лв. до претендираните 5900 лв.

По разноските: На основание чл.78, ал.1 от ГПК в полза на ищеца следва да се присъдят разноски, но предвид липсата на ангажирани доказателства не се присъждат такива.

На осн.чл.78,ал.3 от ГПК на ответника следва да се присъдят разноски по отхвърлените искове.

Ищцата е направила възражение за прекомерност на заплатеното адв. възнаграждение за процесуално представителство на ответника, в размер на 4576,63 лева с ДДС.

Съгласно чл.1 от Наредбата №1/9.07.2004г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения, възнаграждението за оказаната от адвокат правна помощ се определя по свободно договаряне въз основа на писмен договор с клиента, но не може да бъде по-малко от определения в същата минимален размер за съответния вид правна помощ. Съгласно разпоредбата на чл.78, ал.5 от ГПК, ако заплатеното от страна възнаграждение е прекомерно

съобразно действителната правна и фактическа сложност на делото, съдът може по искане на насрещната страна да присъди по-нисък размер на разносните за адвокатско възнаграждение, но не по-малко от минимално определения размер съобразно чл.36 от Закона за адвокатурата. Съобразно Тълкувателно решение № 6 от 6.11.2013 г. на ВКС по тълк. д. № 6/2012 г., ОСГТК, 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/ 09.07.2004 г. ограничение и е свободен да намали възнаграждението до предвидения в същата наредба минимален размер. В случая доколкото липсва уговорено възнаграждение по всеки един иск по отделно съдът приема, че дължимото възнаграждение в минимален размер по неопеняемите искове е по 780 лв., на осн.чл.7,ал.1,т.1 от Наредба №1/04г. и 890 лв. по оценяемия иск. С оглед липсата на фактическата и правна сложност на делото и броя на проведените съд.заседания, съдът намира, че заплатеното адв.възнаграждение е прекомерно. Съответно с оглед отхвърляне на иска по чл.344,ал.1,т.2 от КТ следва да се присъди възнаграждение от 780 лв. в тежест на ищцата и по иска по чл.344, ал.1, т.3 вр. чл.225, ал.1 от КТ, с оглед отхвърлената част, сумата от 554 лв. , общо 1334 лв. или 1600,80 лв. с ДДС.

На основание чл.78, ал.6 от ГПК ответникът следва да бъде осъден да заплати по сметка на ВРС държавна такса по неопеняемия иск по чл.344, ал.1, т.1 от КТ в размер на 50 лева и такса по оценяемия иск по чл.344, ал.1, т.3 от КТ в размер на 146,67 лева, както и сумата от 150 лв. за ССЕ или общо 346,67 лева.

Водим от гореизложеното, съдът

РЕШИ:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО И ОТМЕНЯ уволнението на Р. С. А., ЕГН *****, извършено със заповед № изх.№128/20.06.23г. на „Суиспорт България“ АД, ЕИК 175123719 със седалище гр.София, на основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ.

ОСЪЖДА „Суиспорт България“ АД, ЕИК 175123719 със седалище гр.София да заплати на Р. С. А., ЕГН ***** сумата от **3666,67 лева (три хиляди шестстотин шестдесет и шест лева и 67 стотинки)**, представляваща обезщетение за времето, през което ищецът е останала без работа – 21.06. 2023 г. до 30.09.2023 г., вследствие на незаконното уволнение, на основание чл.344, ал.1, т.3 вр. чл.225, ал.1 от КТ, като **отхвърля** иска за горницата над 3666,67 лв. до претендираните 5 900лв.

ОТХВЪРЛЯ предявения от Р. С. А., ЕГН *****, иск с правно основание чл.344, ал.1, т.2 от КТ да бъде възстановена на заеманата преди уволнението длъжност – “хигиенист, летателна техника и наземна база” при ответника „Суиспорт България“ АД, ЕИК 175123719, с място на работа летище Варна, гр.Варна.

ОСЪЖДА Р. С. А., ЕГН ***** да заплати на „Суиспорт България“ АД, ЕИК 175123719 със седалище гр.София, сумата от **1600,80 лв. с ДДС (хиляда и шестстотин лева и осемдесет стотинки)**, на основание чл.78,ал.3 от ГПК.

ОСЪЖДА „Суиспорт България“ АД, ЕИК 175123719 със седалище гр.София да заплати по сметка на ВРС, сумата от **346,67 лв. (триста четиридесет и шест лева и шестдесет и седем стотинки)**, на осн.чл.78 ал.6 от ГПК.

РЕШЕНИЕТО подлежи на въззивно обжалване пред ВОС в 2-седмичен срок от връчването му на страните.

Съдия при Районен съд – Варна: _____

