

РЕШЕНИЕ

№ 33

гр. , 25.03.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – П., ПЪРВИ ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в публично заседание на десети март през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: С.Г.Г.

при участието на секретаря М.Н.Н.
като разгледа докладваното от С.Г.Г. Гражданско дело № ***** по описа за 2021 година

Предявени са обективно съединени иски с правно основание чл. 344, ал.1, т.1, т.2 и т.3, вр.чл.225, ал.1 от Кодекса на труда /КТ/.

Производството е образувано по искова молба вх. № ***** година подадена от Д. Д. П. от гр.Е., ул."Н.М." № 8, с ЕГН *****, чрез адв.П.Х. А. с адрес за кореспонденция в гр.С., бул."В." № 1А, Търговски дом, ет. 3, к-ра 367, срещу „Е.М.“ АД с ЕИК *****, със седалище и адрес на управление с.М., Община М., област С., представлявано от инж.Д.В.Д., в качеството си на Представител, както и член на Управителен съвет.

В исковата молба ищецът Д. Д. П. моли съда да се произнесе относно отстраняването му от длъжност „Майстор миньор“, категория персонал „Машины, оператори и монтажници“, от „Е.М.“ АД, като аргументите му за това са следните:

1. На дата 01.06.2021 г. договорите на служители с „Г. " АД са прекратени, което е отразено в трудовата книжка. На същата дата са подписани нови трудови договори със срок за изпитване в полза на Работодателя, на основание, чл. 67, ал.1, т.1 във връзка с чл. 70 от Кодекса на труда с „Е.М.“ АД. Причината за тази трансформация не му е известна. Едно обаче става ясно веднага от пръв прочит. Ищецът, както и още доста работници по този начин са лишени от възможностите си за защита предоставяни от императивните разпоредби на Кодекса на труда, както и на съпътстващите ги подзаконови нормативни актове. Причината да прекратят безсрочните си трудови договори и да подпишат нови такива със срок за изпитване е безкрайното им доверие към ръководителите на екипа и дори не са се замислили, че доброволно се лишават от права, което е широка наука и според законодателството, не би трябвало да е допустимо.

2. В чл.2 от подписаният от страните Трудов Договор с № 28 от дата 01.06.2021 г. с описано, че: „Характерът на работата е посочен в приложеният към настоящият договор длъжностна характеристика, с която служителят предварително се е запознал и му е връчен екземпляр от нея.“. Според гвърдяното от Д. Д. П., длъжностна характеристика нито му е предоставена за запознаване, нито притежава екземпляр от нея. Тук е важно да се посочи и императивната норма на чл. 107 т от КТ, според който При изпълнение на работата, за която работникът или служителят е изпратен, предприятието ползвател е длъжно: „т.2. да връчи срещу подпис на работника или служителя преди започване на работата длъжностна характеристика и да отбележи датата на връчването.“. Още повече, че през времето от подписването на трудовия договор до неговото едностранно прекратяване, П. е изпълнявал служебните си задължения без да притежава длъжностна характеристика отбелязани на нея всички изискуеми от цитираният текст на КТ реквизити.

3. В чл. 5 от подписаният между страните Трудов Договор със срок за изпитване е записано, че срокът за предизвестие за прекратяване на трудовия договор е еднакъв за двете страни и е в размер на тридесет календарни дни. Вместо това договорът е прекратен едностранно и без никакво предизвестие. Нещо повече, отказано е връчване на прекратяването, както и основанията за него.

4. Причината която Д.П. подозира, че е повратната точка в създадената ситуация е неизпълнение на устна заповед за полагане на извънреден труд. Това негово поведение кореспондира с няколко взаимно обвързани обстоятелства.

На първо място е НАРЕДБА № ***** г. за условията и реда за провеждането на периодично обучение и инструктаж на работниците и служителите по правилата за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд издадена от министъра на труда и социалната политика, обн., ДВ. бр. 102 от 22.12.2009 г., в сила от 1.01.2010 г., попр., бр. 4 от 15.01.2010г., изм., бр. 25 от 30.03.2010 г. според която и разпоредбата на чл.13, ал. 4 Работниците и служителите по ал. 2 се допускат до самостоятелна работа само след успешно положен изпит по правилата за осигуряване на безопасни и здравословни условия на труд. Тук е важно да се отбележи обстоятелството, че до прекратяване на трудовия договор петнадесет дни Д.П. е изпълнявал служебните си задължения в разрез с изискванията на цитирания подзаконов нормативен акт, а именно самостоятелно без положен изпит!

На второ място възниква и въпросът със застраховка на работникът според разпоредбите на ЗАКОН за здравословни и безопасни условия на труд, и в частност чл.52 от същия, във връзка с чл.107 т, ал.1, т.9 от Кодекса на труда.

На трето място при положение, че трудовият договор е прекратен поради неизпълнение на заповед за полагане на извънреден труд е важно да се уточни, дали след полагане на труд в петък, заповедта за работа в събота се явява извънреден труд и дали отговаря на разпоредбите на НАРЕДБА за работното време, почивките и отпуските в частност на разпоредбата на чл. 15 от същата според който за полагането на извънреден труд, дежурство и за времето на разположение на предприятието се издава заповед от работодателя. Тя се

съобщава на работниците и служителите най-малко 24 часа предварително.

Ищецът твърди в исковата молба, че бил направен опит за извънсъдебно разрешаване на спора, като би л о написано писмо до работодателя. Той откликнал и била направена среща между него и инж. Д.Д.. Било е обяснено с едно изречение, че П. не е изпълнил заповед и няма смисъл от повече разговори по темата. За това обстоятелство ищецът е прило ж и л заверено копие на искането към работодателя.

Във връзка с описаната фактическа обстановка ищецът Д. Д. П. моли съда да признае уволнението за незаконно и да се произнесе по отношение на неговата отмяна. Да бъде възстановен па предишната му работа и да бъде определено обезщетение за времето, през което е останал без работа поради уволнението.

Ищецът моли в тежест на ответника да бъдат възложени и направените от него във връзка е производството разноси, за което ще предостави в срок искане за разноси по чл. 80 от ГПК. ведно със законоустановената лихва до окончателното плащане на сумите.

С молба, депозирана в съда на 17.09.2021 г. във връзка с Разпореждане № ***** г, получено на дата 10.09.2021 г. с оглед указанията дадени от съда, ищецът прави следните уточнения по исковата молба:

По т.1: Ищецът на една и съща дата е накаран да подпише прекратяване на постоянния си трудов договор с „Г." АД. На тази дата също е подписал по настояване на работодателя и неговия син, трудов договор със срок за изпитване с „Е.М." АД. Длъжността, която заема е една и съща, дефакто работодателя е един и същ. Ищецът е принуждаван да полага извънреден труд, без да е издадена изрична писмена заповед. След нежелание от негова страна да се подчинява па устни заповеди, противоречащи на закона, П. е отстранен от заеманата длъжност. Във връзка с прекратяването па трудовите си правоотношения с „Г." АД и последващото подписване на трудов договор със срок на изпитване с „Е.М." АД, е бил въведен в заблуждение от страна на работодателя си, което заблуждение довежда до много лесното прекратяване на трудовото му правоотношение по смисъла на Кодекса на труда без мотиви, без аргументи и разбира се с отказ за връчване на заповед. Във връзка с описаната на кратко фактическа обстановка, ищецът моли да бъде възстановен на работа.

Необходимостта от юридическата еквалибристика от страна на работодателя в един и същи ден да прекрати трудово правоотношение с едно дружество и да подпише нов трудов договор с друго дружество, и двете собственост на едни и същи хора, явно ще бъде изяснена от органите на прокуратурата на Р. Б..

т.2: Началния момент на претенцията по чл.344, ал.1, т. 3 от КТ е датата на прекратяване па трудовото правоотношение с „Е.М." АД, която дата е отразена в Заповед за прекратяване на трудовото правоотношение. Крайният момент па претенцията е моментът, в който евентуално ищецът ще бъде възстановен на заеманата длъжност.

т.3: Тъй като Заповедта не е връчена на ищеца за подпис и не разполага с нея, както не е връчена и след среща на ищеца с работодателя си, ищецът моли съда да се сдобие служебно с исканата заповед или да му издаде съдебно удостоверение, по силата на което същият да се сдобие с исканата Заповед от ответника.

В хода на устните състезания по делото, ищеца, чрез процесуалния си представител,

излага подробни съображения по предявените искове. Счита, че са доказани. Моли съда да присъди направените съдебни разноси, не възразява срещу прекомерен размер на заплатено адвокатско възнаграждение от страна на ответника, представя писмени бележки(защита).

Ответникът „Е.М.“ АД село М., С.О., представлявано от Д.Д.- Изпълнителен директор, чрез пълномощника си адвокат Н.Е. от САК, в писмения си отговор изразява становище, че предявените искове са недопустими и неоснователни, поради което ги оспорва изцяло по основание и размер и моли съда да постанови решение, с което да ги отхвърли изцяло като неоснователни и недоказани и да му бъдат присъдени направените по делото разноси. С писмения отговор са представени писмени доказателства и са направени искания за събиране на други доказателства. В съдебно заседание, редовно призован, чрез процесуалните си представители, излага доводи за неоснователност на исковата претенция, претендира разноси, представя писмени бележки(защита).

Съдът, след като взе предвид доводите на страните, събраните по делото доказателства и съгласно разпоредбата на чл. 235 от ГПК намира за установено следното от фактическа страна:

Не се спори между страните и се установява от приетите писмени доказателства, съдържащи се в приложено ЛТД на ищеца, вкл. и трудов договор № ***** г. и Заповед № ***** г., за прекратяването му; Удостоверение за актуално състояние на „Е.М.“ АД от 17.07.2021 г. ; Удостоверение за актуално състояние на „Г.“ АД от 03.11.2021 г.; копия от „Книга за инструктаж по безопасност и здраве при работа“; „Книга за ежедневен инструктаж“; „Извънреден инструктаж“; „График за м.юни 2021 г. на звено ППХС“; Протокол № ***** за извършена проверка от Дирекция „Инспекция по труда С.О.“; копие от трудова книжка на ищеца, че Д. Д. П. – „майстор миньор“ е бил в трудово правоотношение с ответника „Е.М.“ АД село М. – работодател, видно от приложения трудов договор №*****г., като същия е прекратен със заромед №*****г., считано от 15.06.2021г.

В разпита си св. Алексиев заявява дословно следното: „На работа в „Е.М.“ съм в продължение на 7 г. Бях отстранен от работа е привикване в „Човешки ресурси“. Аргументи не бяха предоставени. Бяха ми връчили листа, с който ме уведомяваха, че ме освобождават. Многократно съм каран за извършване на извънреден труд. Имало е случаи с отказ от моя страна, защото в почивният ден съответния съм имал ангажимент и съм бил заплашен от началника на смяната със заплахи, че ще бъде докладван на ръководството и съответно исканата дейност съм я извършвал. Аз съм на същата длъжност, на която е и ищеца - „миньор подземен“. Работя от 7 г. в „Г.“, а не в „Е.М.“. Обърках се, защото работим на едно и също място и една и съща работа. В „Е.М.“ съм започнал началото юни месец 2021 г. и съм работил до септември. Това, което казах за извънредния труд се случваше в „Е.М.“. За тези няколко месеца, прекия ми ръководител 3-4 пъти ме кара да работя извънреден труд. Караха ни да си изберем единия ден от седмицата да почиваме и в събота или неделя да ходя на работа. График не са ми показвали. Когато са ме карали да работя в събота или в неделя,

не всички пъти съм работил. Не помня точно колко пъти - около три пъти са ме карали. Два пъти или три пъти работих. Не си спомням. Във връзка с тази работа в събота или неделя, предната седмица или следващата ни даваха компенсация. За сметката на работата, която съм извършвал два пъти или три пъти за тези няколко месеца, са ми дали компенсация през другото време. Доколкото си спомням всички от звеното от „Г.“ бяхме назначени в „Е.М.“, след като си прекратихме договорите с „Г.“. Точният брой на хората не знам. Знам, че всички от звеното. Договорите в „Г.“ бяха прекратени на основание на временен договор. Извикаха ни всички и ни казаха, че ако искаме да работим, трябва да ни прехвърлят. Увериха ни, че ще има работа две-три години. Подадохме си молби да бъде прекратен трудовия ни договор с „Г.“ по взаимно съгласие. Уверението, че ще има работа, хората почувстваха сигурност и не съм имал и най-малкото съмнение, че нещата ще се случат в мой ущърб. Ако имах някакво съмнение аз, и най-малкото съмнение, че нещата ще се развият неблагоприятно за мен, аз нямаше да подпиша договора. Хората от „Човешки ресурси“ уверено ни казаха да не се притесняваме, че ще има работа за две-три години. Изредиха ни и имената на обектите и аз, ако бях усетил някакви колебания или неувереност в техните увещания и обещания, нямаше да се съглася. Преди да ни назначат в „Е.М.“ присъствах на събрание и ни беше обяснено, че ако искаме да останем на работа, трябва да се прехвърлим. Работа ще има на няколко обекта, всичко е сигурно. Всички хора бяхме на постоянни трудови договори в „Г.“. В „Е.М.“ всички ни прехвърлиха на срочни, т.е. със срок на изпитване. На трима-четирима ни прекратиха договорите без обяснения, без изслушване, без аргументи. 7 г. работа във вредни условия на труд и ни извикаха и ни освободиха с едно листче като второ качество хора. Това събрание беше с „Е.М.“, преди да ни назначат. Всички бяхме в зала. Не са ни извикали поименно. Моят договор беше със срок на изпитване 6 месеца. Пишеше го в договора.“

В разпита си св. Х. заявява дословно следното: „В края на месец май ни прехвърлиха от „Г.“ към „Е.М.“ като ни обещаха да имаме работа за до две-три години в „Е.М.“ -Директорът и „Човешки ресурси“ на „Е.М.“. След като ни прехвърлиха, след това ни обещаха. От „Г.“ ни съкратиха и ни прехвърлиха към „Е.М.“. Не сме кандидатствали за работа. Просто ни прехвърлиха цялото звено, защото се закриваше дейността. След това подписахме с изричното съгласие, че ще имаме две-три години работа към „Е.М.“ и впоследствие ни уволниха. По принцип казаха, че съкращават щата на работниците. Присъствал съм, когато са ни карали извънредно да работим в събота например. Мен специално ме караха един път да работя в събота. Познавам ищеца. На подобни разговори между ръководството и него съм присъствал на обекта. Присъствал съм, когато на обекта с началника са се карали двамата. Скараха се точно заради извънредния труд в събота. Отначало отиваме на обекта. След това се подготвяме за работа и започваме да работим. Зависи от дейността на работата. По принцип, не си спомням дали полагаме някакви подписи под някакви документи. За назначението се подписваме сутринта като отидем па работа. Подписваме се в тетрадки. „Е.М.“ напуснах на 29.09.2021 г. Бях на длъжност „миньор подземен“ в Дирекция „Подземно и минно строителство“. В „Г.“ бяхме на безсрочен трудов договор, а в „Е.М.“ бяхме на срочен. Безсрочният договор с „Г.“ прекратихме на основание, че се закрива

звеното и че ще има работа в „Е.М.“ от две до три години. По принцип чрез молба ни освободиха от „Г.“. На срочен трудов договор в Е.М.“ назначиха 30 човека - цялото звено. Това беше 01.06.2021 г. Има останали на работа хора. Някъде половината хора останаха. От „Е.М.“ ми обясниха, че намаляват щата и затова ми прекратяват трудовия договор. Бях на срочен трудов договор към „Е.М.“. В „Е.М.“ не сме работили на график. От понеделник до петък - на редовно работно време, от 08.00 часа до 17.00 часа. Първоначално в „Г.“ работих шест години и половина. Дойде Директора на рудника Н. и Директора „Човешки ресурси“ /нейното име не помня/ при нас, където работим и ни казаха да се прехвърлим, ако искаме към „Е.М.“. Събираха ни, обясняваха ни какво е положението. В залата на рудника в гр.Е. ни събраха. Казаха ни, че ще има за две-три години работа и после се случи това, което казах. Звеното в „Г.“, което ни прехвърлиха, беше звено „миньори“ в Дирекция „Подземно и минно строителство“. Цялото звено бяхме преместени в „Е.М.“, горе-долу 30 човека. От 08.00 часа до 17.00 часа ни беше работното време. Сутрин подписвахме книга за назначение. Имаше и за първичен и за извънреден инструктаж. Когато полагаме извънреден труд не сме се подписвали в никакви книги. Не си спомням много. Първо се подписвам в книгата за безопасни и здравословни условия. Не съм много сигурен дали и в дните за извънреден труд. Мисля, че не съм се подписвал. Тези искания за извънреден труд са отправяни за работа с други хора. Има началник смяна, който също е с нас и полага извънреден труд. Сега точно не мога да си спомня дали ни е правил инструктаж. Не проверява пакета за безопасност. На наша отговорност е.“

В разпита си св. Х. заявява дословно следното: „Знам случая на Д.П.. Аз съм Директор „Човешки ресурси“ на „Е.М.“. Говоря най-вече от името на „Е.М.“. Тяхната група от „Г.“ премина към нас. Бяха 18 човека, които започнаха работа при нас. Приехме ги. По принцип сключихме договори с всички тях. Основно, това, което обяснихме, че те имат срок на изпитване. Това коментирахме. Хората започнаха работа при нас. Г-н П. го освободихме в срока на изпитване, поради мнение на преките ръководители, че не изпълнява поставените задачи. И най-вероятно основната причина е, че не могат да разчитат на него при изпълнение на поставени задачи. Това е, което мога да кажа в този смисъл. Преди да дойдат в „Е.М.“ те работеха в „Г.“. Повече от месец-два бяха работили в „Г.“. За всеки е различно. Това, което аз знам е, че групата е прехвърлена. Това е бизнес решение. Те работят така или иначе на тази площадка и просто преминават при нас, за да могат задачите да се поставят от „Е.М.“, защото работят на наша площадка. Имаше среща с цялото звено. Те присъстваха. От наша страна присъствах аз, както и момичетата от „Човешки ресурси“, за да могат да им обяснят правилата за вътрешния трудов ред, да им покажат всички декларации, които се попълват при нас по различни причини - за изпълняване на вътрешния ред, за процедурата за алкохол, за лични данни, с които ние оперираме и дали те са съгласни да оперираме с тях. Това са нещата, за които сме се срещнали. Обяснили сме им какви са финансовите условия при нас. Като се запазваха финансовите, условия, които имаха в „Г.“, с разлика разбира се в социалните програми, но всъщност те пак не са били в ущърб и с нашите социални програми. Така, че всички условия на труд в „Г.“ са запазени и при нас. Ръководителят на рудника е провеждал с тях среща преди тази среща. Тази среща се случи в една от нашите

зали. горе на рудника. Това беше преди сключването на договорите с „Е.М.". Срещата с Директора „Рудодобивен комплекс" е може би 10 дни преди 01.06.2021 г, а нашата среща с тях е в деня, в който преминават при нас. Тя нашата работа е точно за това, свързана е с трудовите договори и декларациите. Другите неща са им обяснени от Директора. Мисля, че той пак така общо е разговарял с тях, но не мога да кажа. При срещата преди да бъдат назначени при нас въпросните 18 човека им обяснихме какъв е смисъла на срочния трудов договор, че те ще работят на срочен трудов договор и в полза на работодателя. Обяснено им е, че той е със срок на изпитване, който преминава в безсрочен трудов договор. Обяснили сме какъв е смисъла на срока на изпитване за нас, за тях. Принципно това е процедура абсолютно за всички, които постъпват на работа в „Е.М.", включително и имаме срок на изпитване, когато преминават от длъжност в длъжност. Така, че това е процедура, която стандартно се спазва. От тези 18 човека само 6 сме освободили. Останалите работят вече на безсрочен трудов договор. От „Инспекцията по труда" ни е правена проверка във връзка с оплакване на ищеца. Значи, там няма полагане на извънреден труд, още повече, че той беше много кратко време при нас, така че е невъзможно да положи. Те са на сумирано изчисляване на работното време, т.е. те са по график и когато се налага промяна в графика, след това веднага им се дават необходимите почивки, които са по закон. Така, че няма полагане на извънреден труд. Това е и констатацията на „Инспекцията по труда". Тези, които са освободени - в изпитателния срок им е прекратено трудовото правоотношение, а не на друго основание. Това е решение на ръководствата хората да преминат към нас с цел по-доброто изпълнение на задачите. Те така или иначе работят на нашата площадка и задачите се дават от нашето ръководство. Има книга за назначение. Всеки ден се борави с тези книги. Това са книгите за инструктаж - първоначалния инструктаж. Ако трябва по-подробно да се отговори, не оперираме с тази книги в нашата дейност. Впредприятието съществува място наречено „Табелка". Там има номера, които взимат служителите преди започване на работа. По принцип може би С.В. ще разкаже по-подробно. Оплакването на г-н П. в „Инспекцията по труда" е след освобождаването му от работа. Присъствах на срещата, която вече трябваше да ги приемем на работа. Преди това не съм присъствала. Когато трябваше да ги приемем на работа им обяснихме, че ще бъдат на срочни трудови договори. Аз не съм изготвила бланката за трудовия договор, но съм запозната с нея. След като изтече изпитателния срок в полза на работодателя от 6 месеца, договорът автоматично става с неопределен срок. В чл. 4 (1) пише: „Срокът на настоящия трудов договор е неопределен, който започва да тече от 01.06.2021 г. Най-вероятно, когато е изготвян трудовия договор са имали предвид, че лицето не е на срочен договор, а е за неопределено време и всъщност срока на изпитване е определен. Обясних им, че сключват договор със срок на изпитване. Протокол на срещата няма, но на всички, те присъстваха общо, им е обяснено, че са в срок на изпитване. Обяснено им е, че след изтичане на изпитателния срок договорът преминава в постоянен трудов договор.“

В разпита си св. В. заявява дословно следното: „И в момента и към 01.06.2021 г. съм работила в „Е.М.“ като Ръководител сектор „Човешки ресурси". На 01.06.2021 г. започна процедурата по назначаване на служители, които са работили в „Г.". Събрахме всички,

които трябваше да бъдат назначени от 01.06.2021 г. в заседателната зала в сградата на управлението на „Е.М.". На всички беше обяснено, че ще бъдат назначени на трудови договори със срок на изпитване 6 месеца, което е стандартно за всички новоназначени в дружеството, които не са работили преди това съответно на такава длъжност при нас. След това г-жа Х. ги запозна с условията на работа в дружеството и им раздадохме комплект с документи, който стандартно се раздава на всеки един новопостъпващ работник/служител в дружеството и обяснихме какво трябва да се попълва подробно. Общо взето това беше стандартната процедурна, която правим по назначаване. Правили сме проверка в системата на назначени и освободени по трудови договори работници и служители в „Е.М." дали преди 01.06.2021 г. Д.П. е бил на работа в „Е.М." и се установи, че не е работил в „Е.М.". Тази система електронната мисля, че е от 2004 г., а от преди това имаме регистър с досиета. Няма досие, в което да фигурира името на Д.П.. Има и много стари досиета от 80-те години, които са запазени, защото е имало наводнение и не всичко е запазено, но което е запазено е въведено в регистър по азбучен ред. Там не фигурира името на Д.П.. От 2004 г. насам системата е в електронен вариант и няма трудов договор на името на Д.П.. Всички, които назначихме на 01.06.2021 г. бяха на срочен трудов договор със срок на изпитване. Ние така назначаваме. 13 души започнаха на 01.06.2021 г. Общо после станаха 18 души, но като дати не ги помня. От всичките 18 души 6 сме освободили. Останалите вече са на безсрочни договори, ако няма някой с удължен период, заради отпуски или болнични, но повечето да. На това събрание, което предшестващо назначаването на хората им е обяснено, че става въпрос за срочни трудови договори, които са в полза на работодателя. Сега вече кой как го е разбрал, не знам. Аз бях на срещата в деня, в който ги назначавахме - на 01.06.2021 г. и тогава им се обясниха условията. Знам за проверка на „Инспекцията по труда", която е извършена по повод жалба на ищеца. Аз доколкото знам те извънреден труд не са полагали, а са на сумирано изчисляване на работното време. Нарушения не знам да има. Те имат график на работа. Спазва се междудневната почивка, която им се полага. Седмичната също. Трудовият договор с ищеца е прекратен в срока на изпитване. По принцип съгласно закона работодателя не дължи обяснение. Знам, че е имало някакво неразбирателство с прекия ръководител. Това, е което знам. Друго не мога да кажа. За прехвърлянето на служителите не мога да отговоря кой е взел решение. В практиката ми не ми се е случвало служител или работник да работи от понеделник до петък и да е молен да върши служебните си задължения и в събота. Ищецът е постъпил на работа на 01.06.2021 г. Мисля, че датата на освобождаване е 15.06.2021 г. Аз съм присъствала при отказа. Освен мен присъстваха и две мои колежки от същия сектор. Единият свидетел е само връчител. Аз имам достъп до трудовото досие на всеки от служителите. Аз не съм виждала в досието оплакване от неговия пряк ръководител. При нас няма депозирано такова. При нас го няма съхранено в досието. Аз не съм го виждала, но знам, че е бил недоволен от него прекия му ръководител. Това го знам от горе, от висшестоящите. Трудовите договори ние ги изготвяме, след като имаме нареждане от Директора.“

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

Във връзка с изложеното в исковата молба, съдът намира, че е сезиран от ищеца с искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т.2 и т.3, вр.чл.225. ал.1 КТ за признаване уволнението, извършено със заповед №*****г. на изпълнителния директор на „Е.М.“АД с. М., област С., за незаконно и неговата отмяна, да го възстанови на длъжността, от която с уволнен, а именно „майстор миньор“ към „Е.М.“АД с. М., област С., както и да осъди на основание чл. 225, ал. 1 от КТ, ответника да му заплати обезщетение за времето, през което е останал без работа - brutното му трудово възнаграждение за шест месеца, считано от датата на уволнението-15.06.2021г., за сумата от ***** лв. месечно, посочена в хода на устните състезания по делото.

Исковата претенция с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ за признаване на уволнението на ищеца за незаконно и за неговата отмяна е допустима, но разгледана по същество е неоснователна и следва да се отхвърли.

Между страните е съществувало валидно трудово правоотношение, въз основа на писмен трудов договор, с който е уговорен на основание чл.67, ал.1, т.1 и чл. 70, ал. 1 от КТ шестмесечен срок на изпитване в полза на работодателя. Изпълнението на трудовите задължения от ищеца е започнало с постъпването на работа на 01.06.2021 г. и принципно изпитателния срок е следвало да изтече на 01.12.2021 г. В случая обаче, считано от 15.06.2021г. трудовото правоотношение е било прекратено. Следва да се обсъди и приложения протокол за извършена проверка от страна на инспекция по труда, като видно от същия е констатирано и нарушение, изразяващо се в допускане до работа на ищеца преди да е положил успешно изпит по правилата за безопасни и здравословни условия на труд, както и не са налице данни за осигуряване на ищеца на длъжностна характеристика за заеманата длъжност. От първото нарушение може да се направи извода за наличието на ТПО между страните, за което не се спори. Що се касае до неосигуряването на длъжностна характеристика, в нарушение на чл.127, ал.1, т.4 КТ, настоящия съдебен състав намира, че работодателят има задължение по чл. 127, ал. 1, т. 4 КТ за връчване на длъжностна характеристика на работника при възникване на трудовото правоотношение с оглед съществуване на яснота за възложените трудови функции. Обхватът на първоначално възложените трудови функции и въвеждането на нови изисквания за заемане на длъжността са обективни факти, които са предмет на установяване в хода на съдебното производство по оспорване законността на уволнението, към които факти връчването на длъжностна характеристика за изпълняваната длъжност няма отношение - решение № ***** г. по гр. дело № ***** г. на ВКС, IV г.о., постановено по чл. 290 ГПК. С решение № ***** г. по гр. дело № ***** г. на ВКС, IV г.о., постановено по чл. 290 ГПК е прието, че съдържанието на задълженията на работника по трудовото правоотношение се уреждат в трудовия договор чрез посочване на естеството на неговата работа. Съгласно чл. 127, ал. 1, т. 4 КТ работодателят трябва да изготви и връчи на работника длъжностна характеристика, в която да посочи по-подробно задълженията му, но ако той не изготви или не връчи длъжностна характеристика, това не се отразява по никакъв начин на съдържанието на трудовото правоотношение. Нито работодателят може да възложи с длъжностна характеристика несвойствени задължения на работника, нито работникът може

да не изпълнява задълженията си, произтичащи от естеството на възложената работа поради липсата или невръчването на длъжностна характеристика или поради непосочването на съответното задължение в нея. Именно затова е отправено и конкретно предписание към отменното дружество-работодател. Следва да се отбележи и че в представената справка от НАП е записано, че по отношение на ищеца е заверено представеното уведомление за прекратяване на ТПО с ответното дружество.

Настоящият съдебен състав дължи произнасяне и по въпроса дали ли е злоупотреба с право по см. на чл. 8 КТ. Чл. 8, ал. 1 КТ повелява трудовите права и задължения на страните в трудовото правоотношение да се осъществяват добросъвестно съобразно изискванията на законите. По закони в КТ се разбира не само Кодекса на труда но и други закони в страната и нормативни актове, които установяват права и задължения по трудово правоотношение. Добросъвестността при осъществяването на трудовите права по, ал. 1 на чл. 8 КТ означава осъществяване на правата и задълженията с добра воля, със съзнанието, че се упражняват права които законът е предоставил на страните по ТПО, и се изпълняват задълженията предвидени в закона доброволно, съзнателно с взаимно уважение между страните. В Решение № ***** г. на ВКС IV-то г.о, постановено по гр. д. № 1405/2010 и Решение № 65/24.3.2015 г. на ВКС III-то г.о. по гр. д. № ***** г. е застъпен въпроса с приложението на чл. 8, ал. 1 КТ макар и в други казуси. По същество в цитираната практика е застъпено становище, че субективно право на работодателя е да прекрати без предизвестие трудово правоотношение на осн. чл. 71, ал. 1 КТ, както и че ако това трудово правоотношение е било прекратено три дни след сключване на трудовия договор, не е налице недобросъвестност по см.на чл. 8, ал. 1 КТ, какъвто настоящия съдебен състав намира и конкретния случай, като с оглед горното съдът намира релевираното възражение от ищеца за недобросъвестност на ответника по см.на чл. 8, ал. 1 КТ за неоснователно и недоказано.

Прекратяването на трудовото правоотношение по чл. 71 от КТ представлява самостоятелно основание за преустановяване на трудовоправната връзка, имащо сходство и с регламентацията на срочните трудови договори по чл. 68 от КТ, което не се подчинява на изискванията в Глава X V I от КТ. При договорът със срок за изпитване модалитетът "срок за изпитване" дава възможност на страната, в полза на която е уговорен срокът, да прекрати договора до изтичането му. Докато тече срокът за изпитване, съществуването на договора е несигурно. Той не е окончателно сключен, работникът не е окончателно приет (арг. от чл. 71, ал. 2 и чл. 70, ал. 1, изречение 1 от КТ), а зависи от волята на страната, в чиято полза е уговорен срокът. Ако не бъде прекратен до изтичане на срока за изпитване, трудовият договор се счита за окончателно сключен като срочен или за неопределено време, на основание чл. 71, ал. 2 от КТ. Този вид договор е ограничен с максимален срок, прекратява се облекчено- без мотиви, без предизвестие, без закрила по чл. 333 от КТ, без дължими обезщетения от страната, в чиято полза е уговорен срокът. Именно тази специфика на института на срока на изпитване като модалитет на трудовия договор, обуславя неприложимостта на закрилата по чл. 333 от КТ. Смисълът на тази клауза е да бъде проверена годността на работника или служителя да я изпълнява, респективно когато работникът или служителят желае да провери дали работата е подходяща за 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. Независимо в чия полза е уговорен срокът за изпитване, за да се прекрати действието на трудовия договор, е достатъчно писменото изявление на страната, в чиято полза е уговорен срокът, да достигне до насрещната страна, без да се излагат причините, мотивирали страната да прекрати договора, както бе казано и по-горе.

В случая, работодателят се е възползвал от законното си право да прекрати трудовото правоотношение с ищеца, преди изтичането на уговорения шестмесечен срок.

Предвид изложеното исквата претенция за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна следва да се отхвърли като неоснователна.

С оглед неоснователността на главния иск по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ се явяват неоснователни и обусловените акцесорни претенции по чл. 344, ал. 1, т. 2 и 3 от КТ за възстановяване на предишната работа и за заплащане на обезщетение по чл. 225, ал. 1 от КТ, поради което тези искове също следва да се отхвърлят като неоснователни.

Относно разноските:

С оглед изхода на делото и на основание чл. 78, ал. 3 от ГПК, следва да се уважи изцяло направеното искане за присъждане на разноски в размер на 1200,00 лв. от ответното дружество, които да се възложат на ищеца.

Мотивиран от гореизложеното, Районен съд-П., първи състав

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявените от Д. Д. П. с ЕГН *****, гр.Е., ул. „Н.М.“ № 8, срещу срещу „Е.М.“ АД с ЕИК *****, със седалище и адрес на управление с.М., Община М., област С., ИСКОВЕ с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 от КТ за признаване на уволнението, извършено със заповед №*****г. на изпълнителния директор на „Е.М.“ АД с. М., област С., за незаконно и неговата отмяна, да го възстанови на длъжността, от която е уволнен, а именно „майстор миньор“ към „Е.М.“ АД с. М., област С., както и на основание чл. 225, ал. 1 от КТ, ответника да му заплати обезщетение за времето, през което е останал без работа, считано от датата на уволнението-15.06.2021г., като НЕОСНОВАТЕЛНИ.

ОСЪЖДА Д. Д. П. с ЕГН *****, гр.Е., ул. „Н.М.“ № 8 ДА ЗАПЛАТИ на срещу „Е.М.“ АД с ЕИК *****, със седалище и адрес на управление с.М., Община М., област С. сумата 1200.00 /хиляда и двеста/ лева, представляваща разноски по делото.

Решението подлежи на въззивно обжалване пред Софийски окръжен съд в двуседмичен срок от уведомяване на страните.

Препис от решението да се връчи на страните.

Съдия при Районен съд – П.: _____