

РЕШЕНИЕ

№ 1105

гр. Плевен, 12.10.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ПЛЕВЕН, I ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ в публично заседание на първи октомври, през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател: Христо Ст. Томов

при участието на секретаря РУМЯНА ИЛК. КОНОВА
като разгледа докладваното от Христо Ст. Томов Гражданско дело №
20214430102901 по описа за 2021 година

и на основание данните по делото и закона, за да се произнесе, взе предвид следното:

Обективно съединени искове с правно основание чл. 74 ал. 4 и чл. 344 ал. 1 т. 1- 3 от КТ.

Настоящото гражданско дело е образувано по искова молба от АН. К. Ц. от гр. П. против *** гр. П.. В молбата се твърди, че със заповед № *** от *** год., издадена от министъра на здравеопазването, връчена на ищцата по пощата на *** год., е било прекратено трудовото правоотношение на ищцата с ответния *** гр. П.. Твърди се, че ищцата е работила по сключен между страните трудов договор с № *** от *** год. на длъжност „***“ на *** гр. П., с код по ***, с изискващото се образование: висше- ***. Твърди се, че преди да бъде прекратен процесния трудов договор на *** год. между ищцата и министъра на здравеопазването е бил сключен трудов договор № ***/ *** год., по силата на който ищцата е приела да изпълнява също длъжността „***“ на *** гр. П., с код по ***, с изискващото се образование: висше- ***. Твърди се, че този трудов договор е бил сключен на основание чл. 68 ал. 1 т. 4

във връзка с чл. 70 ал. 1 и ал. 2, чл. 61 ал. 2 и чл. 90 ал. 3 от КТ, който договор е бил сключен до провеждане на конкурс за заемане на длъжността „****“ на *** гр. П.. Твърди се, че на *** год. с писмо с изх. № *** ищцата е била уведомена, че е допусната до участие в конкурса за длъжността „****“ на *** гр. П.. Твърди се, че на *** год. с писмо с изх. № *** ищцата е била уведомена, че във връзка с участието ѝ в конкурса за длъжността „****“ на *** гр. П., съгласно определените от комисията правила, е допусната до провеждане на интервю, както и че резултатът ѝ от защита на концепцията за стратегическо управление на тема: „*** на *** гр. П. включително и в условията на извънредна епидемиологична обстановка“ е 5.30. Твърди се, че на *** год. с писмо с изх. № *** ищцата е била уведомена, че е класирана на първо място в проведения конкурс за длъжността „****“ на *** гр. П., с окончателен резултат 10.80. Твърди се, че е бил прекратен сключения с ищцата трудов договор с № ***/*** год., по силата на който същата е била приела да изпълнява длъжността „****“ на *** гр. П., с код по ***, и е бил подписан трудов договор с № *** от *** год. за длъжността „****“ на *** гр. П., с код по ***. Твърди се, че е налице хипотезата на чл. 8 ал. 1 от КТ, а именно, че е налице злоупотреба с право. Според ищцата няма въведени нови изисквания за заеманата от същата длъжност по двата договора, а въвеждането повторно на изпитателен срок, която клауза се явява недействителна, очевидно е въведена единствено с цел прекратяване на трудовото правоотношение на ищцата с ответника *** - П.. Твърди се, че е налице пълна идентичност на установените задължения и отговорности за длъжността, предвидени в двата трудови договора като това респективно води до извода, че работодателят недобросъвестно- в нарушение на чл. 8 ал. 1 от КТ е включил клаузата изпитателен срок по чл. 70 от КТ. Твърди се, че при съпоставката на двата трудови договора за една и съща длъжност е видно, че те са идентични без разлика в отделните им раздели, изискване за образование и квалификация. Твърди се, че единствената разлика е тази, че първият е сключен до провеждане на конкурс, а вторият договор е без срок, но с една и съща клауза по чл. 70 от КТ, която по договора от *** год. се явява недействителна. Твърди се, че това е така, тъй като съгласно приетото в правната доктрина и съдебната практика становище, по своята правна природа уговорката за изпитателен срок представлява модалитет на трудовия договор като част от неговото допълнително и факултативно съдържание и

може да предшества сключването както на трудов договор за неопределено време, така и на срочен трудов договор. Твърди се също така, че договорът със срок за изпитване се сключва преди окончателния трудов договор. Твърди се, че следва да се има предвид, че сам по себе си срокът за изпитване не представлява срок на договора, така че, ако изрично не е посочено друго, трудовият договор със срок за изпитване се приема за сключен с оглед на окончателен договор за неопределено време съгласно чл. 67 ал. 2 от КТ. Твърди се, че съгласно чл. 70 ал. 1 от КТ максималната продължителност на изпитателния срок може да бъде 6 месеца. Твърди се, че няма пречка между страните да се уговори и по-кратък изпитателен срок, но в този случай, съгласно съдебната и административна практика, не е възможно той да бъде неколккратно „удължаван“ до достигането на посочения в закона предел. Твърди се, че се приема, че продължителността на уговорката за изпитване се определя еднократно преди окончателното приемане на работа, а „верижни“ договори със срок за изпитване са недопустими, дори и общата им продължителност да е в рамките на определения от закона 6-месечен срок. Твърди се, че ако в договора не е изрично указана продължителността на изпитателния срок, ще следва на базата на законовата разпоредба същият да се разглежда като шестмесечен. Твърди се, че в общия и широко разпространен случай срокът за изпитване се определя в полза на работодателя, който приема, че съответната работа изисква да се провери годността на работника или служителя да я изпълнява, но няма законова пречка такъв договор да бъде сключен и със срок за изпитване в полза на работника или служителя, когато той желае да провери дали работата е подходяща за него. Твърди се, че е възможно също така клаузата за изпитване да бъде в полза и на двете страни по трудовото правоотношение, като последният вариант се приема по изрична законова презумпция и в случаите, когато в договора не е уточнено в чия полза е изпитателният срок. Твърди се, че ако до изтичане на изпитателния срок трудовият договор не бъде прекратен, той се смята за окончателно сключен във вид, съобразен с предварително уговореното- било като такъв за неопределено време, било като срочен трудов договор. Твърди се, че винаги остава открита и възможността за сключване на окончателен трудов договор още по време на срока за изпитване, като работодателят може да предложи това на работника във всеки един момент, за което не е необходимо да изтече целият

изпитателен срок. В последния случай сключването на окончателния трудов договор задължително се оформя писмено. Твърди се, че договорът за изпитване се сключва, когато работникът или служителът постъпва първоначално на работа при съответния работодател. Твърди се, че не е допустимо сключването на такъв договор с работник или служител, който работи по окончателен трудов договор и след това работодателят сключва с него трудов договор за изпитване за същата работа. Твърди се, че ВКС приема, че тези договори са недействителни поради противоречието им със закона. Твърди се, че при някои специални хипотези трудов договор може да се сключва и при съществуващо трудово правоотношение, но само когато по реда на чл. 119 е съществено променена трудовата функция на работника или служител. Твърди се, че в тези случаи за новата трудова функция може да се сключи трудов договор за изпитване. Твърди се, че нова трудова функция е друга, различна по характер, или трудова функция, която съществено се различава от изпълняваната до сега от работника или служител. Твърди се, че КТ установява еднократност и изключителност на договора за изпитване отношенията между страните, когато са едни и същи, за една и съща работа /трудова функция/, в едно и също предприятие. Твърди се, че законът не позволява срока на изпитване да надвишава 6 месеца. Твърди се, че законът предвижда сключването на „трудова договор за изпитване“ - в единствено число. Твърди се, че в правната доктрина е залегнало, че трудов договор със срок на изпитване е неприложим при трудово правоотношение възникнало въз основа на конкурс. Твърди се, че в тези случаи трудовото правоотношение възниква от конкурс и чрез него се проверяват качествата на работника или служител. В заключение ищцата моли съда да обяви за недействителна клаузата за срок за изпитване в полза на работодателя в трудов договор № *** от *** год. поради нарушение на закона и заобикаляне на същия. Отделно от това ищцата моли съда да отмени заповед № ***/ *** год. на министъра на здравеопазването, да я възстанови на заеманата преди уволнението длъжност и да ѝ присъди обезщетение по чл. 225 ал. 1 от КТ за времето, през което е останала без работа, считано от датата на прекратяване на трудовото правоотношение. Претендира присъждане на направените деловодни разноски.

Ответникът ангажира становище, че исковата молба е неоснователна.

Съдът, като прецени събраните по делото писмени и гласни доказателства и съобрази доводите на страните, намира за установено следното:

Безспорно по делото е, че по силата на трудов договор № ***/ *** год. ищцата АН. К. Ц. е изпълнявала длъжността „***“ на *** гр. П., с код по ***. Договорът е бил срочен: до провеждането на конкурс за заемането на длъжността. Видно от т. 8 от договора е, че страните са уговорили изпитателен срок 6 месеца в полза на работодателя.

Безспорно по делото е, че при проведения от министерството на здравеопазването конкурс за длъжността „***“ на *** гр. П. ищцата АН. К. Ц. е била класирана на първо място с окончателен резултат 10. 80.

Безспорно по делото е, че след приключването на конкурса със заповед № ***/ *** год. на министъра на здравеопазването трудовото правоотношение с ищцата е било прекратено, считано от *** год.

Безспорно по делото е, че на *** год. ищцата е подписала нов трудов договор № ***/ *** год., по силата на който е приела да изпълнява длъжността „***“ на *** гр. П., с код по ***. Договорът е бил безсрочен, като видно от т. 8 от договора е, че страните са уговорили изпитателен срок 6 месеца в полза на работодателя.

Безспорно по делото е, че със заповед № ***/ *** год. на министъра на здравеопазването трудовото правоотношение с ищцата е било прекратено, считано от *** год.

Основните спорни въпроси по делото са действителна ли е клаузата, въвеждаща изпитателен срок в полза на работодателя в процесния трудов договор от *** год., и законно ли е уволнението на ищцата, извършено със заповедта от *** год.

Съдът съобрази следните обстоятелства във връзка с отговора на тези въпроси:

По иска с правно основание чл. 74 ал. 4 от КТ.

Както се посочи и по-горе, вторият трудов договор на ищцата е сключен след провеждането на конкурс. В тази хипотеза възникналото трудовото правоотношение разкрива съществени различия с общите принципи за съществуването, изменението и прекратяването на трудовите договори. Налице е трайно установена съдебна практика /срв. решение № 314- 2002- III г. о., решение № 840- 2009- IV г. о. и други/, чиито основни правни положения се свеждат до следното:

В нормите на чл. 89- чл. 97 от КТ се урежда способ за възникване на трудово правоотношение чрез конкурс. Законът предвижда следването на процедура, гарантираща назначаването на най-способния кандидат за длъжност, определена за конкурсна в закон, в акт на Министерския съвет, на министър или ръководител на друго ведомство или от работодателя. Конкурсът се обявява от работодателя по подходящ начин; допускането на кандидатите до конкурс се извършва от комисия, назначена от работодателя, чийто числен и квалификационен състав е с оглед характера на конкурсната длъжност, която комисия има задача да провери дали подадените документи отговарят на изискванията, посочени в обявлението; на допуснатите кандидати се съобщава писмено датата, часът на започване и провеждане на конкурса; назначена от работодателя комисия, съставена от съответни специалисти, провежда конкурса в съответствие с предвидено в обявлението; класира успешно издържалите конкурса кандидати, а трудово правоотношение възниква с лицето, което е класирано на първо място. Разликата в начина на възникване на трудовото правоотношение определя същностните различията с трудово правоотношение, възникнало чрез сключване на трудов договор по чл. 61 ал. 1 от КТ. При трудово правоотношение, възникнало въз основа на сключен трудов договор по чл. 61 ал. 1 от КТ, изборът на работника или служителя за изпълнение на определена длъжност се извършва лично от работодателя, без качествата, знанията и подготовката на служителя да изпълнява длъжността да са били предмет на предварителна проверка, поради което законът предвижда възможност за проверка в хода на изпълнение на работата- съгласно чл. 70 от КТ, когато работата изисква да се провери годността на работника или служителя да я изпълнява, окончателното приемане на работа може да се предшества от договор със срок за изпитване до 6 месеца и този срок може

да бъде в полза на работника, работодателя или и на двете страни. Такъв договор може да се сключи и когато работникът или служителят желае да провери дали работата е подходяща за него, а съгласно нормата на чл. 71 ал. 1 от КТ, до изтичане на срока за изпитване, страната, в чиято полза е уговорен, може да прекрати договора без предизвестие. Проверката за качествата, знанията и подготовката на служителя да изпълнява конкурсна длъжност е извършена от комисия преди възникване на трудовото правоотношение, поради което чл. 70 от КТ е неприложим спрямо трудовото правоотношение, възникнало със спечелилия конкурса кандидат- годността му да изпълнява длъжността е извършена в рамките на конкурса, предвид което работодателят не може да се определя нов срок за изпитване на качествата и възможностите му.

Предвид гореизложеното уговорената в процесния трудов договор от *** год. клауза за изпитване по чл. 70 от КТ е неприложима при трудовото правоотношение, възникнало от конкурс, каквото е това между страните. Тази клауза нарушава закона и следва да бъде обявена за недействителна, доколкото работодателят не може да съвместява конкурса - целта, на който е да подложи на проверка качествата на кандидатите за заемане на конкурсната длъжност, с договора по чл. 70 от КТ, насочен също към проверка годността на служителя за изпълнение на възложената му работа.

От друга страна е налице и допълнително основание за обявяването на недействителността на въведената в трудовия договор клауза за изпитване. Установи се, че след сключването на първия трудов договор с ищцата за същата длъжност работодателят не се е възползвал от правото си да прекрати трудовото правоотношение преди изтичането на изпитателния срок. Следователно същият е преценил, че ищцата притежава необходимите професионални качества за изпълняваната длъжност. Последващият безсрочен трудов договор е за същата длъжност и за идентични по съществото си трудови функции. При това положение се налага изводът, че работодателят е нарушил и императивната разпоредба на чл. 70 ал. 5 от КТ, тъй като са сключени два последователни трудови договори със срок за изпитване за една и съща длъжност, което е недопустимо /срв. в тази насока решение № 98- 2000- III г. о. и решение № 261- 2014- IV г. о./. Изложеното обуславя основателността на предявения иск по чл. 74 ал. 4 от КТ и налага

уважаването на същия.

По иска с правно основание чл. 344 ал. 1 т. 1 от КТ.

По делото се установи, че трудовото правоотношение на ищцата е било прекратено от работодателя на основание чл. 71 ал. 1 от КТ. Доколкото с оглед изложеното вече по-горе разпоредбата на чл. 70 от КТ е неприложима по отношение на трудовите правоотношения, възникнали от конкурс, и клаузата за изпитване в сключения трудов договор от *** год. е недействителна, то процесната заповед за уволнение се явява незаконосъобразна и подлежи на отмяна.

По иска с правно основание чл. 344 ал. 1 т. 2 от КТ.

Искът по чл. 344 ал. 1 т. 2 от КТ се явява акцесорен по отношение основния иск- този за отмяната на уволнението- и следва неговата съдба, поради което съдът намира, че претенцията на ищцата за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност се явява основателна и следва да бъде уважена.

По иска с правно основание чл. 344 ал. 1 т. 3 във вр. с чл. 225 ал. 1 от КТ.

Основателността на този, също акцесорен, осъдителен иск се намира в зависимост от наличието на две кумулативно предвидени предпоставки, а именно: уволнението да бъде признато за незаконно по установения ред и поради него работникът или служителят да е останал без работа, претърпявайки по този начин имуществени вреди. В настоящия случай е безспорно, че заповед № ***/ *** год. е незаконсъобразна. От друга страна е налице и втората изискуема предпоставка за уважаването на иска: от извършената в съдебно заседание констатация на трудова книжка се установява, че след постъпването на длъжността „***“ на *** гр. П. ищцата АН. К. Ц. не е работила при друг работодател по трудово правоотношение. Между страните няма спор относно последното получено от ищцата брутно трудово възнаграждение преди уволнението, а от друга страна към настоящия момент е изтекъл предвидения в закона шестмесечен период, за който могат да се претендират имуществени вреди вследствие незаконното уволнение и оставането без работа. Съобразявайки гореизложеното, съдът намира, че предявеният осъдителен иск се явява основателен и следва да бъде уважен за сумата от 20 683, 20 лв.

При този изход на делото и на основание чл. 78 ал. 1 от ГПК ответникът следва да бъде осъден да заплати на ищцата направените деловодни разноси в размер на 1 200 лв.

На основание чл. 78 ал. 6 от ГПК ответникът следва да бъде осъден да заплати по сметка на Плевенския районен съд държавна такса върху уважените искове в размер на 917, 33 лв.

По така изложените съображения съдът

РЕШИ:

ОБЯВЯВА за недействителна клаузата, отразена в т. 8 на трудов договор № ***/ *** год., сключен между *** и АН. К. Ц., с която е уговорен изпитателен срок шест месеца в полза на работодателя.

ОТМЕНЯ като незаконосъобразна заповед № ***/ *** год. на министъра на здравеопазването, с която е било прекратено трудовото правоотношение на АН. К. Ц. на основание чл. 71 ал. 1 от КТ.

ВЪЗСТАНОВЯВА АН. К. Ц. от гр. П., ЕГН *****, на заеманата преди уволнението длъжност „***“ на *** гр. П..

ОСЪЖДА *** гр. П., ЕИК *****, с адрес: гр. П., ***, представляван от *** ***, да заплати на АН. К. Ц. от гр. П., ЕГН *****, сумата от 20 683, 20 лв., представляваща обезщетение по чл. 225 ал. 1 от КТ за периода 08. 04. 2021 год.- 08. 10. 2021 год.

ОСЪЖДА *** гр. П., ЕИК *****, с адрес: гр. П., ***, представляван от *** ***, да заплати на АН. К. Ц. от гр. П., ЕГН *****, сумата от 1 200, 00 лв., представляваща направени деловодни разноси.

ОСЪЖДА *** гр. П., ЕИК *****, с адрес: гр. П., ***, представляван от *** ***, да заплати по сметка на Плевенския районен съд сумата от 917, 33 лв., представляваща държавна такса.

Решението подлежи на обжалване пред Плевенския окръжен съд в 14-дневен срок от връчването му.

Съдия при Районен съд – Плевен: _____