

РЕШЕНИЕ

№ 3049

гр. София, 20.02.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 145 СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и осми септември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: НОРА ВЛ. МАРИНОВА

при участието на секретаря Е.

като разгледа докладваното от НОРА ВЛ. МАРИНОВА Гражданско дело № 20221110161864 по описа за 2022 година

за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството е по реда на част II, дял I, чл. 124 и сл. ГПК.

Предявени са от ищеца М. В. С. срещу ответника „И. обективно кумулативно съединени осъдителни искове с правна квалификация чл. 221, ал. 1 КТ за заплащане на сумата от 4045,48 лв., представляваща обезщетение в размер на брутното трудово възнаграждение за срока на предизвестието при прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 327, ал. 1, т. 3 КТ, с правна квалификация чл. 45, ал. 1 ЗЗД за заплащане на сумата от 400 лв., представляваща претърпени от ищцата имуществени вреди, изразяващи се в заплащане на адвокатско възнаграждение за осъществената адвокатска помощ при прекратяване на трудовото й правоотношение с едностранно предизвестие и с правна квалификация чл. 45, ал. 1 ЗЗД за заплащане на сумата от 60 лв., представляваща претърпени от ищцата имуществени вреди, изразяващи се в заплащане на такси по ЗЧСИ за връчване на уведомление при прекратяване на трудовото правоотношение на работодателя.

Ищецът М. В. С. твърди, че работила при ответника по безсрочен трудов договор от 08.03.2021г. на длъжност „Експерт европейски програми“ с брутно трудово възнаграждение в размер на 1855,72 лв. и допълнително трудово възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер на 0,6 % на година. В договора било уговорено, че всяка от страните може да прекрати същия едностранно чрез отправяне до другата страна на писмено предизвестие от 2 месеца. Твърди, че поради множество нарушения на трудовото законодателство от страна на работодателя, сред които неосигуряване на нормални условия за изпълнение на работата по трудовото правоотношение, неосигуряване връчване на длъжностна характеристика, недокументиране по надлежния ред на провеждане на инструктажите за безопасни и здравословни условия на труд и несъхраняване в трудовото досие на ищцата на служебна бележка за проведен първоначален инструктаж, непредоставяне на необходимата информация за рисковете за здравето и безопасността на ищцата при извършване на възложената й работа, както и за мерките, които се предприемат за отстраняването, намаляването или контролирането на тези рискове, ищцата прекратила едностранно трудовия си договор на основание чл. 327, ал. 1, т. 3 КТ вр. чл. 5 от договора чрез уведомление от 14.09.2022г., изпратено по електронната поща на работодателя и връчено чрез ЧСИ на 29.09.2022г. С оглед прекратяване на трудовото правоотношение на

посоченото основание претендира заплащане на обезщетение по чл. 221, ал. 1 КТ в размер на brutното трудово правоотношение за срока на предизвестieto, което в случая било уговорено на 2 месеца, в размер на 4045,48 лв. Твърди, че за изготвяне и връчване на уведомлението за прекратяване на трудовия договор е заплатила адвокатски хонорар в размер на 400 лв. и такси по ЗЧСИ в размер на 60 лв. като по този начин е претърпяла имуществени вреди на посочената стойност, които се намират в причинна връзка с нарушаване на трудовото законодателство от страна на работодателя, довело до прекратяване на трудовото правоотношение на ищцата, във връзка с което са направени разходите, като разходите за връчване са в причинна връзка и с липсата на потвърждаване на изпратеното по електронна поща уведомление за прекратяване на трудовия договор. Претендира заплащане на обезщетение за имуществени вреди в размер на посочените суми. Претендира разноски, направени в производството по обезпечаване на бъдещи искове за процесните вземания и в настоящото производство.

Ответникът „И. е подал отговор на исковата молба в срока по чл. 131, ал. 1 ГПК, с който оспорва предявените искове. Твърди, че не е извършил твърдените нарушения на трудовото законодателство, които да обосноват прекратяване на трудовото правоотношение на посоченото от ищцата основание. Счита, че посочените в исковата молба пропуски на работодателя имат чисто административен характер и не могат да се квалифицират като неизпълнение на задължения на работодателя, установени с трудовия договор на ищцата, с колективен трудов договор или с нормативен акт, в който случай единствено служителят може да се възползва от възможността по чл. 327, ал. 1, т. 3, предл. последно КТ. Оспорва и предявените искове за заплащане на обезщетение за имуществени вреди поради липса на пряка и непосредствена причинна връзка между извършването им и действията на работодателя. Моли за отхвърляне на предявените искове. Оспорва претендираните в производството по обезпечаване на бъдещи искове разноски като прекомерни. Претендира разноски.

Съдът, като прецени събраните по делото доказателства и взе предвид доводите на страните, намира за установено от фактическа страна следното:

Между страните не е спорно и се установява от приетите писмени доказателства, че между тях е съществувало безсрочно трудово правоотношение, възникнало със сключване на трудов договор от 08.03.2021г., по силата на който ищцата е заемала при ответника длъжността „Експерт европейски програми“.

От съдържанието на трудовия договор се установява, че страните са уговорили размер на основното брутно трудово възнаграждение от 1546,43 лв., както и допълнително възнаграждение с постоянен характер за прослужено време и професионален опит в размер на 0,6 % за всяка прослужена година (т. 2.1), както и двумесечен срок на писменото предизвестие за прекратяване на трудовия договор за всяка от страните (т. 8.3). В т. 5 от договора са разписани задължения на работодателя за осигуряване на работно място, заплащане на трудово възнаграждение и осигуровки, осигуряване ползването на отпуски, както и задължения да даде указания на служителя относно изискванията си към изпълнението на възложената работа (т. 5.2) и да запознае служителя с вътрешния трудов ред и правилата за здравословни и безопасни условия на труд (т. 5.3).

С допълнително споразумение, сключено на 01.02.2022г., към трудовия договор № .г. основното месечно трудово възнаграждение на ищцата е променено на сумата от 1855,72 лв.

Страните не спорят и че съществувалото трудово правоотношение между тях е било прекратено едностранно без предизвестие на основанието по чл. 327, ал. 1, т. 3 КТ чрез отправяне на писмено уведомление от ищцата чрез адв. Л. К. до ответника, с позоваване на неизпълнение на предвидените в т. 5.2 и т. 5.3 от трудовия договор задължения на работодателя да предостави на ищцата М. С. екземпляр от длъжностна характеристика, както и да я запознае с Правилника за вътрешния трудов ред и да й проведе първоначален и последващи инструктажи за здравословни и безопасни условия на труд.

Съдът приема, че това уведомление е връчено на работодателя най-късно на 19.09.2022г., когато същият е изготвил и подписал възражение срещу уведомлението за прекратяване на КТ, от което личи че към тази дата ответникът е бил запознат със съдържанието му. По делото липсват доказателства за постъпване на изпратеното от адв. К.

до ответника електронно съобщение с прикачен файл – уведомление от 14.09.2022г. в информационна система, до която ответникът има достъп (е-мейл адрес: .), както и не са налице доказателства за изрично потвърждаване за доставянето. Същевременно не са представени и доказателства за извършено връчване на уведомлението и датата на връчването от ЧСИ М., което ищцата твърди да е станало на 29.09.2022г.

С възражението от 19.09.2022г. ответникът-работодател е оспорил наличието на фактически и правни основания за извършеното прекратяване на трудовото правоотношение по реда на чл. 327, ал. 1, т. 3 КТ, като е заявил, че счита същото за израз на злоупотреба с право от страна на служителя. С писмото ответникът е заявил, че правилата за работа и безопасни условия на труд в рамките на помещенията на работодателя са надлежно разяснени на ищцата още при постъпване на работа, а отделно при възлагане на конкретни задачи са й давани указания за изпълнение на всяка задача. Счита, че позоваването на незапознаване с трудовата характеристика и правилата за вътрешния ред година и половина след започване на работа в дружеството и полагането на почти година активен труд само по себе си е индикация за злоупотреба с право. Заявява, че документите, касаещи вътрешния ред и трудовата дисциплина в дружеството, са поставени на общодостъпно място на съвършеното пространство на дружеството с цел оптимизация на процесите и са били по всяко време на разположение на ищцата.

Установява се от писмо на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ с изх. № . от 05.10.2022г., че във връзка със сигнал на ищцата е извършена при работодателя проверка от служители на Инспекцията по труда, във връзка с която са констатирани следните нарушения: работодателят „И.“ не е изпълнил задължението си да осигури на г-жа С. нормални условия за изпълнение на работата по трудово правоотношение, за която се е уговорил, като й осигури длъжностна характеристика, екземпляр от която да й връчи при сключване на трудовия договор на 08.03.2021г.; работодателят не е документирал по надлежния ред провеждането на инструктажите на г-жа С. и не съхранява в трудовото й досие служебна бележка за проведен начален инструктаж; работодателят не е запознал г-жа С. с Правилника за вътрешния трудов ред и правилата за здравословни и безопасни условия на труд; работодателят не е предоставил на г-жа С. необходимата информация за рисковете за здравето и безопасността й, както и за мерките, които се предприемат за отстраняването, намаляването или контролирането на тези рискове. За констатираните нарушения, спрямо „И.“ ООД са предприети предвидените от закона мерки.

Съгласно представените 3 броя болнични листове ищцата е била в отпуск поради временна неработоспособност за периода от 17.06.2022г. до 14.09.2022г. с диагноза „изкълчване, навяхване и разтягане на (външна) (вътрешна) колатерална ставна връзка на коляното“, като болничен лист с № . за периода от 17.06.2022г. до 16.07.2022г. е бил потвърден от ТЕЛК след обжалването му.

Установява се от представеното неоспорено извлечение от банкова сметка на ищцата, че ответникът й е превел на 02.03.2022г. сумата от 1440 лв. с основание „осн. Възнаграждение за м.02, доп-е“.

От приетите по делото фактура № . от 20.09.2022г., издадена на М. В. С. от ЧСИ М. и разписка за плащане с № . се установява, че ищцата е направила разходи за изготвяне и връчване на книга в размер на 60 лв. с ДДС. От съобщение с изх. № . от 10.10.2022г. от ЧСИ М., става ясно, че до М. В. С. е уведомена за връчено от ЧСИ уведомление за прекратяване на трудов договор до „И.“ ООД, но не са представени доказателства за самото връчване и датата, на която то е извършено.

От договор за правна защита и съдействие от 14.09.2022г. става ясно, че ищцата е сключила с адв. Л. К. договор с предмет: изготвяне на уведомление за едностранно прекратяване на трудов договор с „И.“ ООД и провеждане на преговори за извънсъдебно уреждане на трудов спор, за което е платила в брой на адвоката сумата от 400 лв. – адвокатско възнаграждение съгласно отбелязването в самия договор.

По делото са събрани гласни доказателствени средства чрез разпит на свидетелите Р. и А., които съдят преценява по реда на чл. 172 ГПК с оглед възможната им заинтересуваност предвид обстоятелството, че свидетелят М. е служител на ответника, а свидетелят Н. е майка на ищцата. Съдът кредитира показанията на свидетеля М., в частта с

която свидетелства, че М. В. С. е работила в „И. на длъжност „експерти по европейски програми и проекти“ от февруари или март 2021г. почти година преди да излезе в продължителен болничен в края на 2021г. – началото на 2022г., както и че свидетелят, който заемал същата длъжност, е бил отговорен за нейното обучение и е осъществил такова, включително на ищцата са били разяснявани условията на труд и изискванията към нея. Показанията в тази част възпроизвеждат преки възприятия на свидетеля и се подкрепят от събраните по делото писмени доказателства. В останалата част от показанията, в които свидетелят посочва, че за проведените на служителите в дружеството първоначален и последващи инструктажи за безопасни и здравословни условия на труд се съставят списъци, в които служителите се подписват и които се съхраняват на сървър на дружеството, както и че е присъствал на връчване на длъжностна характеристика на М. при постъпването ѝ, съдът не кредитира, тъй като същите са непоследователни, вътрешно противоречиви (веднъж свидетелят казва, че е виждал документите на ищцата при постъпването ѝ на работа, а след това, че не ги е виждал подписани и те трябва да са на сървърното пространство на дружеството), нелогични (не е ясна конкретна причина, поради която свидетелят е присъствал при връчването на документи на М. С.) и най-вече не се потвърждават от други събрани по делото доказателства, а дори се опровергават от официалните констатации на ИА „Главна инспекция по труда“, направени при извършена проверка, които не могат се приемат за оборени с изслушаните гласни доказателства. Съдът кредитира показанията на свидетеля Н. в частта, с която същата установява, че М. С. е работила при ответника на длъжност „инспектор-европроекти“ за времето от началото на 2021г. до м.септември 2022г., както и че при сключване на трудовия договор на М. не е предоставена длъжностна характеристика, а такава е представена едва през 2022г., заедно с някакъв инструктаж, както и че същата е ползвала продължителен отпуск поради временна неработоспособност за период от 5-6 месеца преди прекратяване на трудовото ѝ правоотношение с ответника поради стари травми от художествената гимнастика, наложили обездвижване на крака ѝ. Свидетелката изяснява също така, че ищцата е работила в офис, в кабинет с още едно момиче, което било непосредствено възприето от свидетеля, който е посещавал офиса. В тази част показанията на свидетелката се потвърждават от представените писмени доказателства, логични са и възпроизвеждат преки нейни впечатления.

Други релевантни доказателства по делото не са събрани и съдът не обсъжда.

При така установената фактическа обстановка, съдът приема от правна страна следното:

По иска с правна квалификация чл. 221, ал. 1 КТ:

В тежест на ищеца по този иск е да докаже прекратяването на трудовия договор на твърдяното фактическо основание по чл. 327, ал. 1, т. 3 КТ чрез отправяне на волеизявление, което е достигнало до работодателя, размерът на brutното ѝ трудово възнаграждение за последния пълен отработен месец преди прекратяването на трудовото правоотношение.

В тежест на ответника по иска по чл. 221, ал. 1 КТ е да докаже твърденията си, че е изпълнявал точно задълженията си по трудовия договор, а в случай че ищцата докаже фактите в нейна доказателствена тежест, че е платил претендираното обезщетение

Основанието за прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 327, ал. 1, т. 3 КТ се реализира чрез отправяне на едностранно писмено волеизявление до работодателя, от получаването на което правоотношението се счита за прекратено. За прекратяването на трудовоправната връзка на посоченото основание не се дължи предизвестие и конститутивният му ефект настъпва от момента на получаване на изявлението, без значение дали нарушението на задълженията на работодателя, на които се основава прекратяването, са се осъществили. Съгласно константната съдебна практика за прекратяването на правоотношението на това основание е ирелевантно дали същото е извършено законно или не от работника/служителя, като в случай, че се окаже, че работодателят не е бил в нарушение на задълженията си, послужили за основание за отправяне на волеизявлението за прекратяване, за него възниква единствено правото да търси обезщетение от работника за вреди, в случай, че е претърпял такИ. – в този смисъл са постановените по реда на чл. 290 от ГПК – Решение № 289/ 18.11.2014г. по гр.д.№ 1289/2014г. на IV ГО на ВКС, Решение № 203/ 30.05.2011г. по гр.д.№ 832/2010г. на III ГО на ВКС, както и определение №

Когато обаче се претендират последици от прекратяване на правоотношението на използваното основание, за признаването им от съда следва да се установи законосъобразността на прекратяването на трудовоправната връзка, т.е. дали са съществували фактическите основания, които оправдават едностранното прекратяване на правоотношението от служителя без предизвестие.

В случая не е спорно и се установява, че трудовото правоотношение между страните е прекратено с получаване на уведомлението за прекратяване на трудовия договор на основание по чл. 327, ал. 1, т. 3 от работодателя, което се установи, че е станало най-късно на 19.09.2022г., на която дата управителят на дружеството е изготвил и подписал възражение срещу уведомлението.

От съдържанието на уведомлението следва, че ищцата се е позовала на извършени от работодателя нарушения, попадащи в хипотезата на неизпълнение на „други задължения, уговорени с трудовия договор или с колективния трудов договор, или установени с нормативен акт“ – чл. 327, ал. 1, т. 3, пр. последно. Касае се невръчване на екземпляр от длъжностна характеристика на ищцата, незапознаването ѝ с Правилника за вътрешния трудов ред и непровеждане на първоначален и последващи инструктажи за здравословни и безопасни условия на труд. Ответникът, чиято е била доказателствената тежест за това, не е доказал да е изпълнил тези свои задължения, предвидени в чл. 127, т. 4 и т. 5 КТ и посочени в трудовия договор в т. 5.2 и т. 5.3. Допускането на твърдените нарушения се установява и от констатациите в приетото по делото писмо на Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“ с изх. № . от 05.10.2022г., които са направени в хода на извършена проверка от длъжностни лица от Инспекцията по труда, в кръга на службата им и по предвидения за това ред на чл. 404, ал. 1, т. 1 КТ, поради което представляват официален свидетелстващ документ за констатираните нарушения на трудовото законодателство, който се ползва с материална доказателствена сила, която не е оборена от ответника. Следва да се отчете, че става въпрос за нарушения, допуснати във връзка с документооборота и документирането на проведени инструктажи и дадени указания във връзка с трудовото правоотношение, съществувало между страните.

Основанието за прекратяване на трудовия договор по чл. 327, ал. 1, т. 3 КТ се отнася до три хипотези, а именно: когато работодателят промени мястото или характера на работа или уговореното трудово възнаграждение, освен в случаите, когато има право да извършва такИ. промени, както и когато не изпълни други задължения, уговорени с трудовия договор или с колективния трудов договор, или установени с нормативен акт. При систематичното тълкуване на предвидените три хипотези следва, че не всяко неизпълнение на предвидени задължения на работодателя дават право на служителя да прекрати трудовото правоотношение без предизвестие, а само такИ., които съществено се отразяват върху съдържанието на трудовоправната връзка. В чл. 66, ал. 1 от КТ е регламентирано минималното необходимо съдържание на трудовия договор, част от което съгласно т. 1, т. 2 и т. 7 от посочената разпоредба са именно мястото на работа, характера на работа и уговореното трудово възнаграждение. В чл. 118 от КТ е предвидена забрана за едностранна промяна на трудовото правоотношение, а съгласно ал. 3 на същата норма такава се допуска само в хипотеза на увеличаване на трудовото възнаграждение. Законодателят е последователен като в съответствие с чл. 66, ал. 1 КТ и чл. 118 от КТ предвижда възможност за икономически по-слабата страна при едностранна промяна на съществени елементи от трудовото правоотношение да прекрати трудовоправната връзка с работодателя. Тази възможност е предоставена на работника или служителя именно заради положението на икономически по-слабата страна, по който начин се търси баланса в трудовото правоотношение и се поставят гаранции против злоупотреба с правата на работниците и служителите. Предвид гореизложеното така предоставената от законодателя правна възможност по чл. 327, ал. 1, т. 3, последно предложение от КТ следва да се тълкува в смисъл, че позволява на работника или служителя да прекрати трудовото правоотношение само и единствено в случаите, в които неизпълнението на задължение на работодателя съществено се отразява, респективно изменя, трудовоправната връзка с икономически по-слабата страна, или я поставя в условия, които възпрепятстват нормалното изпълнение на трудовите ѝ функции – било поради неяснота на характера на възложените задачи, било

поради поставяне в опасност здравето и живота на работника/служителя.

Не такъв е разглежданият случай, в който се касае за документални нарушения, които не водят до едностранно изменение на трудовоправната връзка между страните в същественото ѝ съдържание, нито се установява да са пречили ищцата при нормалното изпълнение на трудовите ѝ задължения, а още по-малко да са поставяли в опасност здравето и живота ѝ. Напротив, установи се, че ищцата М. С. в период от почти една година е изпълнявала възложената ѝ работа без неяснота относно съдържанието на трудовите ѝ задължения (които са описани в съществената си част и в трудовия договор), както и че ѝ е проведено обучение и са ѝ давани конкретни указания за конкретно възложените задачи (така показанията на свидетеля М.), като същата не е имала възражения, нито трудности в изпълнението на работата си. Установи се също така, че ищцата е работила в офис, в отделен кабинет с още един човек, като не се е оплаквала от предоставените ѝ условия на труд, които не са били свързани с излагане на вредни въздействия, водещи до специфични условия и рискове за живота и здравето ѝ съгласно Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява намалено работно време и Наредба за определяне на видовете работи, за които се установява допълнителен платен годишен отпуск, нито те са били причина за ползвания продължителен отпуск поради временна неработоспособност, продиктуван от травми, предхождащи постъпването на ищцата на работа при ответника. Поради изложеното не може да се приеме, че допуснатите от работодателя нарушения са се отразили съществено на съдържанието на сключения между страните трудов договор или на условията за неговото изпълнение, за да оправдаят прекратяването на трудовия договор на основание по чл. 327, ал. 1, т. 3 КТ.

При тези факти следва извод, че за ищцата не е възникнало вземане за заплащане на обезщетението по чл. 221, ал. 1 КТ, а предявеният иск за заплащането му е неоснователен и следва да се отхвърли.

По исковете с правна квалификация чл. 45, ал. 1 ЗЗД:

Основателността на тези искове е обусловена от законността на прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 327, ал. 1, т. 3 КТ, както и от доказване от ищцата на виновно противоправно поведение на работодателя, изразяващо се в твърдените нарушения на трудовото законодателство, довели до прекратяването, вреди, причинна връзка между поведението и вредите и техния размер.

В случая не се установи трудовото правоотношение да е прекратено законно от ищцата, с оглед на което и без обсъждане на останалите предпоставки от фактическия състав на исковете по чл. 45, ал. 1 ЗЗД, същият се явяват неоснователни и следва да се отхвърлят.

При този изход на спора право на разноски има ответникът, който е претендирал и доказал извършване на разноски в размер на 800 лв. – платено в брой адвокатско възнаграждение съгласно отбелязването в представения договор за правна защита и съдействие от 28.03.2023г. с характер на разписка, които следва да му се присъдят на основание чл. 78, ал. 3 ГПК.

Така мотивиран, Софийски районен съд

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявените от М. В. С., ЕГН *****, с адрес: с. Г. срещу „И., ЕИК ., със седалище и адрес на управление: гр. С., искове с правна квалификация чл. 221, ал. 1 КТ за заплащане на сумата от 4045,48 лв., представляваща обезщетение в размер на брутното трудово възнаграждение за срока на предизвестieto при прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 327, ал. 1, т. 3 КТ, с правна квалификация чл. 45, ал. 1 ЗЗД за заплащане на сумата от 400 лв., представляваща претърпени имуществени вреди, изразяващи се в заплащане на адвокатско възнаграждение за осъществената адвокатска помощ при прекратяване на трудовото ѝ правоотношение с едностранно предизвестие и с правна квалификация чл. 45, ал. 1 ЗЗД за заплащане на сумата от 60 лв., представляваща претърпени имуществени вреди, изразяващи се в заплащане на такси по ЗЧСИ за връчване

на уведомление при прекратяване на трудовото правоотношение на работодателя.

ОСЪЖДА М. В. С., ЕГН *****, с адрес: с. Г. да заплати на „И., ЕИК .“, със седалище и адрес на управление: гр. С., на основание чл. 78, ал. 3 ГПК сумата от 800 лв., представляваща разноски за производството.

Решението подлежи на обжалване пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от връчването му на страните.

Съдия при Софийски районен съд: _____