

# РЕШЕНИЕ

№ 210

гр. Горна Оряховица, 18.03.2024 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – ГОРНА ОРЯХОВИЦА, VIII СЪСТАВ**, в публично заседание на пети март през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Трифон П. Славков

при участието на секретаря Силвия Д. Николова  
като разгледа докладваното от Трифон П. Славков Гражданско дело № 20234120102691 по описа за 2023 година

Производството е по реда на глава 25 от ГПК – бързо производство.

Предявени са конститутивни искове по чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 КТ.

Ищцата И. Д. Д. твърди, че е работила по трудово правоотношение с ответника по делото „Основно училище „Васил Левски““ с. В., на длъжност „счетоводител“. Със заповед № 38/13.10.2023 г. на Директора на училището трудовото ѝ правоотношение било прекратено на основание чл. 71, ал. 1, вр. чл. 67, ал. 1, т. 1 КТ. Заповедта ѝ била връчена на 26.10.2023 г. Същата влизала в сила считано от 20.10.2023 г. Счита прекратяването на правоотношението за незаконосъобразно, аргументирайки се с чл. 335, ал. 2, т. 3 от КТ, т. е. от момента на получаване на писменото изявление за прекратяването на договора. Счита, че след като трудовия договор между страните е сключен на 13.04.2023 г., то към 26. 10. 2023 г. работодателят не е имал право да прекрати договора на това основание. Намира, че след като в трудовия договор, в т. VI, е регламентиран срок за предизвестие от един месец, то тази уговорка не е спазена. Работодателят е могъл да прекрати договора, но това е следвало да стане след предизвестие, което не било сторено. С оглед изложеното намира, че работодателят неправомерно е прекратил трудовото правоотношение, поради което иска признаване на

уволнението за незаконно, както и да бъде възстановена на заеманата до момента длъжност. Претендира разноски.

В срока за отговор по чл.131 от ГПК ответникът, чрез процесуалния си представител адв. Т. Т. от АК - Габрово, е оспорил иска. Намира твърденията на ищцата, че трудовото ѝ правоотношение било прекратено след изтичане на срока за изпитване, както и че се дължи предизвестие при прекратяване по реда на чл. 71, ал. 1 от КТ за неоснователни. Посочва, че предвиденият в КТ изпитателен срок е за реално изпълнение на трудовите функции, като в него не влизат дните, през които служителят не е работил. Посочва, че ищцата е отсъствала от работа в периода 28.08.2023 г. до 07.09.2023 г. поради разрешен платен годишен отпуск. След това от 13. 10. до 26.10.2023 г. не се е явявала на работа без да посочва причини за това. Поради това счита, че 6 месечния срок се е удължил, което прави изявление за прекратяване на договора законосъобразно. Твърди, че от значение е на коя дата е изготвена заповедта, а ако работника се укрива и не може да му се връчи заповедта, то следва да се приеме че изявлението е упражнено своевременно. Относно срока за предизвестие намира, че същият е предвиден за след изтичане на срока за изпитване. С оглед изложеното иска от съда да отхвърли предявените иски. Претендира разноски.

Съдът, като обсъди събраните по делото доказателства поотделно и в тяхната взаимна връзка, приема за установено от фактическа страна следното:

Страните по делото не спорят, а и от представения трудов договор № 255/13.04.2023 г. се установява, че ищецът е работил по трудово правоотношение при ответника като е бил назначен на длъжността "счетоводител" с код по НКПД 24116004. Съгласно трудовият договор работникът е постъпил на работа на 13.04.2023 г. при трудово възнаграждение от 488 лева месечно, при условия на непълно работно време – 4 часа на ден и 20 часа седмично. Освен това договорът предвижда срок на изпитване с продължителност от шест месеца, уговорен в полза на работодателя, което обстоятелство се твърди и в исковата молба.

По делото е представена Заповед № 346/24.08.2023 г. на Директора на ОУ“Васил Левски“ с. В., видно от която е, че на ищцата И. Д. е разрешено да ползва платен годишен отпуск от 7 дни, който започва да тече от 28.08.2023 г. и изтича на 07.09.2023 г., когато следва да се върне на работа.

Видно от заповед № 38/13.10.2023 г. трудовото правоотношение на ищеца е прекратено на основание чл. 71, т. 1 от КТ – по инициатива на работодателя, в срока за изпитване. Заповедта е връчена на електронната поща на ищцата на 16.10.2023 г. и лично срещу подпис на 26.10.2023 г.

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

По допустимостта:

Настоящият състав намира предявените искове за допустими. В тази връзка на първо място следва да се отбележи, че действително съгласно разпоредбата на чл. 358, ал. 1, т. 2 от КТ исковете по спорове за прекратяване на трудовото правоотношение се предявяват в двумесечен срок. Съгласно ал. 2 на същия законов текст срокът тече от деня, в който на работника или служителя е била връчена съответната заповед, а при искове относно прекратяване на трудовото правоотношение – от деня на прекратяването.

Посоченият двумесечен срок обаче е давностен, а не преклузивен. В тази връзка и въпросът дали същият е спазен подлежи на преценка при разглеждане на спора по същество и то само при направено изрично възражение от ответника – по арг. от чл. 120 от ЗЗД /така Определение № 667/05.08.2019 г. по в. ч. гр. д. № 492/2019 г. на Пернишкия ОС/. Такова не е направено поради което съдът намира, че искът е допустим.

По основателността:

По иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ.

Трудовото правоотношение е прекратено със Заповед № 38/13.10.2023 г. на основание чл. 71, ал. 1 КТ.

Фактическият състав на чл. 71, ал. 1 КТ включва кумулативно наличие на следните предпоставки: трудов договор, сключен с уговорка за изпитване; изявление от страната, на която принадлежи правото на изпитване; достигане на изявлението до адресата в рамките на уговорения срок за изпитване.

Безспорно между страните по делото, а и видно от трудов договор № 255/13.04.2023 г. е, че същите са били обвързани от трудово правоотношение, по силата на което в полза на работодателя е уговорено право на изпитване за срок от шест месеца. Срокът тече считано от деня на започване на изпълнение на договора /арг. чл. 70, ал. 4 КТ/. В договора страните са посочили, че

заемането на длъжността ще се извърши считано от 13.04.2023 г., поради което работодателят е могъл да упражни правото за едностранно прекратяване на договора по чл. 71, ал. 1 КТ до 13.10.2023 г. Крайният срок следва да бъде удължен за срока на ползване от ищеца платен годишен отпуск или с още 10 календарни дни или до 23.10.2023 г.(понеделник). Безспорен е и фактът, че трудовото правоотношение е прекратено със Заповед № 38/13.10.2023 г., т. е. в рамките на уговорения срок за изпитване, на основание чл. 71, ал. 1 КТ.

Спорен между страните е въпросът дали работодателят е връчил надлежно процесната уволнителна заповед на ищцата в срока за изпитване.

Съгласно нормата на чл. 335, ал. 1 КТ, трудовият договор се прекратява писмено, като според ал. 2, при прекратяване без предизвестие, моментът на прекратяването е връчването/получаването на писменото изявление на другата страна. Начинът на връчване е без значение, като са възможни различни хипотези, включително връчване при отказ, чрез покана, или чрез изпращане на акта на работодателя по електронната поща. В настоящия случай от събраните по делото доказателства, анализирани поотделно и в тяхната съвкупност, се налага извод, че процесната уволнителна заповед е връчена на ищцата най-късно на 16.10.2023 г., от който момент следва да се счита прекратено трудовото правоотношение между страните. Същата е връчена по електронен път, чрез прикачен файл към изпратено електронно съобщение от електронен адрес на работодателя – OU-Varbica Васил Левски – ouvarbica@abv.bg на имейл адреса на работника – irenka\_dimitrova@abv.bg, което обстоятелство се установява от представеното и прието по делото по реда на чл. 184 от ГПК извлечение от електронна кореспонденция между страните (лист 18). Видно от съдържанието на електронното писмо, работодателят е информирал ищцата, че същото съдържа акта за прекратяване на трудовия договор, който следва да бъде подписан от служителя, с електронния му подпис и върната обратно на този имейл или на място в училището и изпратен след сканирането му отново по имейл. Следва да се има в предвид, че чл. 3, т. 35 от Регламент (ЕС) № 910/2014 на Европейския парламент и на Съвета от 23 юли 2014 г., посочва, че писмената форма се смята за спазена, ако е съставен електронен документ съдържащ електронно изявление. Закон за електронния документ и електронните удостоверителни услуги (ЗЕДУУ) урежда правните последици

от електронните изявления, а тяхното пренасяне като електронни съобщения, в разновидността им "електронна поща", се урежда в Закона за електронните съобщения (ЗЕС). Съгласно пар. 11 ДР ЗЕС, "електронна поща" е съобщение във вид на текст, изпратено чрез обществена електронна съобщителна мрежа, което може да бъде съхранено в нея или е получено в крайното оборудване на получателя, а пар. 22 от същите разпоредби дефинира "Интернет" като система от взаимносвързани мрежи, ползващи интернет протокол, което им позволява да функционират като самостоятелна виртуална мрежа. Електронната поща (понятие, равнозначно на добилото гражданственост "и-мейл", на латиница "e-mail"), когато е изпратена чрез Интернет и съдържа изявление с гражданскоправно значение, съставлява електронен документ по смисъла на чл. 3, ал. 1 ЗЕДУУ, като отделен е въпросът дали този документ може бъде определен като подписан или не. По силата на чл. 10, ал. 1 ЗЕДУУ електронната поща се счита получена най-рано с постъпването ѝ в посочената от адресата информационна система, а най-късно - с изтеглянето ѝ от адресата от системата, в която е постъпила. При адресни изявления, осъществявани чрез писмен документ, релевантен е моментът на получаването на документа - счита се, че в този момент настъпват свързаните с тях последици (в този смисъл е постановената по реда на чл. 290 ГПК практика на ВКС напр. решение № 35 от 7.05.2012 г. на ВКС по гр. д. № 1877/2010 г., IV г. о., решение № 48 от 28.02.2013 г. на ВКС по гр. д. № 265/2012 г., IV г. о.). Разпоредбата на чл. 3, ал. 2 (ЗЕДУУ) приравнява електронния документ на писмения такъв, следователно даденото в обвързващата практика на ВКС разрешение относно връчването на писмени изявления следва да намери приложение и относно електронните документи. Конкретно за електронната поща, това означава, че релевантният момент за преценка на последиците от изявлението, е получаването на пощата - т. е. с постъпването ѝ в посочената от адресата информационна система, ако не е посочил конкретна информационна система - с постъпването ѝ в която и да е информационна система на адресата, а ако адресатът няма информационна система - с изтеглянето ѝ от адресата. Без значение кога е отворено съобщението, съдържанието му се счита узнато от адресата от датата на постъпването, съответно изтеглянето на електронния документ. По делото се установява, че съобщението, към което е приложена процесната заповед за прекратяване на трудовото правоотношение е получена от ищцата с доставянето на

съобщението на 16.10.2023 г. в 09: 58 часа /лист 18 по делото/. Ето защо, съдът намира наведеното в исковата молба оспорване, че заповедта е връчена след изтичане на 6 месечния срок за неоснователно.

На следващо място следва да се посочи, че правоотношението между страните е прекратено, чрез упражнено от работодателя едностранно право да прекрати трудовия договор в рамките на уговорения в негова полза изпитателен срок, на основание чл. 71, ал. 1 КТ.

Съгласно действащата нормативна уредба, договорът със срок за изпитване /чл. 70, ал. 1 КТ/ се сключва с цел да се провери годността на работника да изпълнява възложената му работа (срок за изпитване в полза на работодателя), както и с цел работникът да провери дали работата е подходяща за него (срок в полза на работника). В настоящия случай и доколкото срокът е уговорен в полза на работодателя, съответно процесният договор е прекратен именно от 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. От значение е единствено преценката на работодателя дали служителят изпълнява възложената работа в обхват, достатъчен да го удовлетвори, без тази преценка да е обусловена от обективно съществуващи критерии. Поради изложеното, право на работодателя е да прекрати трудовия договор в срока на изпитване без предизвестие и без да посочва мотивите си за това, като това поведение е допустимо от закона и не представлява нарушаване на трудовите права на работниците/служителите, поради което съдът намира за неоснователен и вторият основен довод на процесуалния представител на ищеца въведен в исковата молба. Изводът, който се налага, е че в срока за изпитване, прекратяването на трудовото правоотношение, при съблюдаване на изискванията по чл. 70 КТ, е резултат от преценката на работодателя, което е законосъобразно негово поведение и което му позволява прекратяването да стане по по-облекчен ред, включително без мотиви, без предизвестие и без закрила по чл. 333 КТ. Разбирането е застъпено например в Решение № 108 от 25.03.2014 г. на ВКС по гр. д. № 4838/2013 г., IV г. о. и др.

Предвид изложеното и при въведените опорочаващи възражения с исковата молба, съдът намира уволнителната заповед за законосъобразна, поради което искът по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ следва да бъде отхвърлен.

По исковете по чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ:

Основателността на исковете предполага незаконност на уволнението. Настоящият съдебен състав не достигна до такъв фактически и правен извод, поради което искът за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност – "счетоводител" при ответника, следва да бъде отхвърлен.

По разноските:

При този изход на спора, право на разноски има ответника. Сторените от него разходи по водене на делото са в размер на 1650 лева – реално заплатено адвокатско възнаграждение.

От страна на ищеца своевременно е заявено възражение за прекомерност.

В тази връзка следва да се има предвид, че в практиката на ВКС (, определение № 240/19.08.2020 г. по гр. д. № 3430/2019 г. на ВКС, III ГО и др.) се приема, че минималното възнаграждение при обективно съединяване на искове за отмяна на уволнението, възстановяване на служителя на заеманата преди уволнението длъжност се определя сумарно. Съдът намира, че общо една минимална месечна заплата за съединените искове по чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 КТ се явява справедливо възнаграждение или сумата от 933 лв., поради което и възражението за прекомерност се явява основателно. На ответника на основание чл. 78, ал. 3 ГПК следва да бъде присъдена сумата от общо 933 лева, а за останалата претендирана сума 1650 следва да се отхвърли.

С оглед изхода на делото, дължимата държавна такса остава в тежест на бюджета.

Така мотивиран, съдът

## **РЕШИ:**

ОТХВЪРЛЯ предявените от И. Д. Д., ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес: гр. В.Т., ул. \*\*\* срещу ОУ "Васил Левски", ЕИК000122762, със седалище и адрес на управление: с. В., общ. Г.О., искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1

КТ за отмяна на уволнението, извършено със Заповед №38/13.10.2023 г. на Директора М. П., с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ за възстановяване на заеманата до уволнението длъжност "счетоводител".

ОСЪЖДА на основание чл. 78, ал. 3 И. Д. Д., ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес: гр. В.Т., ул. \*\*\* ДА ЗАПЛАТИ на ОУ "Васил Левски", ЕИК000122762, със седалище и адрес на управление: с. В., общ. Г.О., сумата от 933 лв. (деветстотин тридесет и три лева), представляваща разноски за един адвокат по делото.

Решението на основание чл. 215, ал. 2 ГПК може да бъде обжалвано от страните пред Окръжен съд - Велико Търново в двуседмичен срок, считано от 19.03.2024 г.

ДА СЕ ВРЪЧИ на страните по делото препис от съдебното решение.

Съдия при Районен съд – Горна Оряховица: \_\_\_\_\_