

РЕШЕНИЕ

№ 181

гр. ***, 03.04.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – *** в публично заседание на четиринадесети март
през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Сийка Златанова

при участието на секретаря Сирма Купенова
като разгледа докладваното от Сийка Златанова Гражданско дело №
20225440101313 по описа за 2022 година

и за да се произнесе, взе предвид следното:

Ищецът С. А. С. от гр. ***, е предявил обективно кумулативно съединени искиве срещу „****“ ДП, представлявано от *****, както следва: главен с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ за признаване на уволнението му за незаконно и неговата отмяна и акцесорен с правно осн. чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ - за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност. Претендира присъждане на деловодните разноски.

Фактическите твърдения, на които ищецът основава исковите, се свеждат до следното:

По силата на трудов договор № ТД-01-6/31.03.2022 г., считано от 01.04.2022 работил в ответното държавно предприятие на длъжността „лесоинженер - опазване и защита на горски територии“, на пълно работно време - 8 часа и основно месечно трудово възнаграждение, в размер на 2 500 лева. С допълнително споразумение № 1 от 18.05.2022 г. е изменен размерът на основното месечно възнаграждение, като същото е увеличено на 2 700 лева и размерът на допълнителното възнаграждение за професионален опит по специалността към 01.05.2022 г. (1 % за всяка година) - 13 % - 351 лева. На 27.10.2022 г. му е връчена Заповед № 3-01-401/25.10.2022 г. за прекратяване на трудовия договор с ответника на основание чл. 71, ал. 1 от КТ, считано от 27.10.2022 г. в срока на изпитване, уговорен в полза на работодателя. Счита издадената заповед за незаконосъобразна, като издадена в противоречие с материалният закон. Твърди, че срокът за изпитване е изтекъл на 01.10.2022 г. и след изтичането му трудовият договор се счита за сключен за неопределено време на осн. чл. 67, ал. 1, т. 1 от КТ. Не са налице основания за прекратяването на трудовия договор, не е получавал предизвестие за прекратяване на трудовия договор, поради което счита, че Заповед № 3-01-401/25.10.2022 г. е незаконосъобразно издадена. Притежава висше образование и образователно-квалификационна степен „магистър“ по специалност „Инженер по Горско стопанство“, както и диплома серия ЛТУ-2012, и.у. № 196241 и пер. № 16719 от 28.06.2012 г., издадена от Лесотехнически университет - гр. София, факултет „Горско стопанство“, с общ трудов стаж и професионален опит по специалността към 31.03.2022 г. - 12 години, 11 месеца и 26 дни.

Счита за недействителна клаузата по чл. 70, ал. 1 КТ, при положение, че преди това е работил в Регионална дирекция по горите - гр. *** на длъжността „Главен горски инспектор“. Смята, че когато работодателят знае, че служителът е годен за изпълняване на длъжността и уговаря срок за изпитване в своя полза, действа недобросъвестно при сключване на трудовия договор. А когато работодателят упражни правото по чл. 71, ал. 1 от КТ в срока за изпитване, при условие, че е знаел за годността на работника или служителя да изпълнява длъжността, то действа недобросъвестно при прекратяване на трудовия договор. В първия случай възниква недействителност на клауза от трудовия договор поради нарушение на забраната за недобросъвестност по чл. 8, ал. 1 от КТ, а във втория случай е налице злоупотреба с право и незаконно уволнение отново поради нарушение на чл. 8, ал. 1 от КТ. Клаузата от трудовия договор за определяне на срок за изпитване е недействителна поради заобикаляне на закона, когато с нея не се цели проверка на годността на служителя за изпълняваната работа и в този случай прекратяването на трудовия договор на основание чл. 71 от КТ е незаконно поради злоупотреба с право в нарушение на чл. 8, ал. 1 от КТ

Ответникът в срока по чл. 131 ГПК депозира отговор на исковата молба, с който оспорва исквете като неоснователни и моли да бъдат отхвърлени.

Признава факта, че ищецът е заемал посочената длъжност на основание трудов договор със срок за изпитване. Трудовите функции на ищеца са посочени в длъжностната характеристика. За времето от 20.06.2022 г. до 09.11.2022 г. ищецът е ползвал отпуск по болест въз основа на 5 болнични листа, съответно първите три по 5 дни, четвъртият за 37 дни и петият за 39 дни. Освен това е ползвал и платен годишен отпуск общо 14 дни. Признава факта на прекратяване на трудовия договор с процесната заповед. Оспорва твърдението, че след изтичане на срока за изпитване на 01.10.2022 г. договорът се счита за сключен за неопределено време, тъй като не се касае за срочен трудов договор. Тъй като по време на договора ищецът е ползвал отпуск по болест и платен отпуск, то и не е изпълнявал трудовите си задължения в посочените периоди, поради което и изпитателният срок се удължава и срокът не е бил изтекъл към момента на издаване на заповедта, следователно и договорът не е продължил в безсрочен и не е необходимо предизвестие за прекратяването му. Неотносимо е и твърдението, че работодателят е знаел, че ищецът е годен поради предходната му работа в РДГ.

Неоснователно е твърдението за недействителност на клаузата за срок за изпитване в трудовия договор между страните и за незаконност на уволнението поради злоупотреба с право по смисъла на чл. 8, ал. 1 от КТ или недействителност поради заобикаляне на закона. Ответникът е упражнил свое предоставено от закона право напълно добросъвестно и при проверка на качествата на С. *** за справяне с трудовите функции, които са му възложени с трудовия договор. Според практиката на ВКС „Преценката дали трудовите функции на две длъжности при един и същ работодател са идентични се извършва с оглед естеството на възложената работа, а изводът за идентичност на две длъжности или група длъжности не може да се изведе нито само от наименованието на длъжността, нито от механично сравнение на трудовите задължения по длъжностна характеристика, още по-малко възможността за справяне с една или друга работа, може да е производна от образованието на лицето.“ „Едни и същи трудови задължения могат да имат различно съдържание, отнесени към различни трудови функции, като напр. задължението за изготвяне на документи, за ремонт на поверените машини и инструменти, за спазване на правилата за безопасност на труда и пр., могат да съдържат същностни различия в зависимост от съответната длъжност, от предмета на дейност и организацията на предприятието. Именно поради това, при преценката за идентичност на трудовите задължения следва да се изхожда от естеството на работата; от собствените задължения за длъжността - от това има ли съществена разлика в трудовите функции с оглед характера и естеството на възложената работа за длъжността.“ При механичното сравнение на двете длъжностни характеристики при ответника и при предходния работодател са налице същности различия. Изпълняваната при ответника длъжност е свързана изключително с подпомагача, контролна, организационна дейност, а дори и координационна, предвид възложените контакти извън предприятието. Годността на служителя при възложената работа от ЮЦДП за справяне с трудовите функции за длъжността „лесоинженер- опазване и защита на горски територии“ не е била и не би могла да е изпитана по време на действието на трудовия договор на ищеца

с предшестващия работодател. Към момента на подписване на договора инж. С. С. не е възразил срещу включването на клаузата. Счита възражението за недействителност на клаузата по чл. 70, ал.1 КТ за неоснователно.

В съдебно заседание ищецът не се явява, за него адв. Н. *** – редовно упълномощен поддържа предявените искове и моли същите да бъдат уважени и да бъдат присъдени деловодните разноски на ищеца по изложените в пледоарията, прави възражение за прекомерност на заплатеното от ответника адвокатско възнаграждение.

За ответника адв. *** – редовно упълномощена счита исковете за неоснователни и моли същите да бъдат отхвърлени по изложените в пледоарията и писмената защита съображения, както и да му се присъдят деловодните разноски.

Съдът установи от фактическа страна следното:

Няма спор между страните, че ищецът е работил по трудово правоотношение с ответника на длъжност „Лесоинженер - опазване и защита на горски територии“, считано от 01.04.2022 г. по трудов договор № ТД-01-6/31.03.2022 г., сключен за неопределено време и със срок за изпитване от 6 месеца в полза на работодателя, считано от датата на постъпване на работа. договорени са 8 часов работен ден при пет-дневна работна седмица и 20 работни дни платен годишен отпуск по чл. 155 КТ, както и 5 дни за ненормиран работен ден на основание чл. 156 КТ. С допълнително споразумение № 1/18.05.2022 г. трудовият договор е изменен в частта на основното месечно възнаграждение и допълнително възнаграждение за професионален опит по специалността.

Със заповед № 3-01-401/25.10.2022 г. на директора на ЮЦДП трудовият договор на ищеца е прекратен в срока на изпитване на основание чл. 71, ал. 1 КТ, считано от 27.10.2022 г. и е разпоредено на служителя да се изплати обезщетение по чл. 224, ал. 1 КТ.

Видно от представените служебна, трудова книжка и служебната бележка от 20.02.2023 г., издадена от ДБТ, считано от 02.11.2022 г. ищецът е регистриран като безработно лице.

Не е спорно между страните, че заповедта за уволнение е връчена на ищеца на 27.10.2022 г..

На посочената длъжност за времето 01.04.2022 – 27.10.2022 г. ищецът има прослужено време общо 6 месеца и 26 дни.

Видно от съдържащите се на л. 39-54 молби за отпуск и заповеди, през 2022 г. ищецът е ползвал платен годишен отпуск общо 14 дни, съответно на 07.04. и 08.04.; на 17.05.; на 20.05.; на 09.06. и 10.06.; 17.06.; 12.07.; 21.07.; от 01.08. до 05.08. вкл.

Съгласно представените болнични листове на л. 55-60 ищецът е бил в отпуск по болест общо 70 дни през 2022 г., съответно 5 дни от 20.06. до 24.06.; 7 дни от 25.06. до 01.07.; 5 дни от 10.08. до 14.08.; 30 дни от 25.08. до 30.09.; 30 дни от 02.10. до 09.11..

Видно от длъжностната характеристика на длъжността „Лесоинженер - опазване и защита на горски територии“, основната цел на длъжността е да организира, контролира и координира дейностите по опазване и защита на горските територии.

Почти идентични цели има и длъжността „Главен горски инспектор“, която ищецът заемал в РДГ – *** преди да бъде назначен в ЮЦДП.

До известна степен се различават основните задължения по двете длъжности, като тези на инспектора са общо 25, а тези на лесоинженера са 23, а отделно задължението по т. 1 на инспектора не е задължение на лесоинженера.

От показанията на свид. А. И. се установява, че след като свидетелят бил назначен на длъжност директор на ЮЦДП е овакантил длъжността, която заел ищецът. Директорът преценил, че ищецът отговаря на изискванията за заемане на длъжността. Не бил запознат с длъжностната характеристика на ищеца по предишния му трудов договор в РДГ – ***, но допуска за възможно да е имал сходни задължения, с оглед на това, че и РДГ и ЮЦДП имат контролни функции по опазване на горските територии. Имал преки наблюдения върху

работата на ищеца. При постъпили жалби от институции, от физически лица, се извършвали проверките от лесоинженер. По опазване и защита на горските територии той като лесоинженер организира проверка, докладва на директора и съответно изготвя отговор до жалбоподателите с резултатите от проверката и предприетите мерки от страна на ЮЦДП спрямо служителите, ако има такива и евентуално, ако има злонамерени практики. С част от задълженията, които трябвало да изпълнява и конкретно изготвянето на подробни отговори по жалби, ищецът изпитвал известни трудности, но общо взето се справял. Организационно ръководил екипите добре. През периода докато свидетелят бил директор ищецът правил всичко възможно, полагал усилия да изпълнява задълженията си. Докато свидетелят бил директор на ЮЦДП, освен С. С. било назначено и друго лице, но то също е освободено. Политика на предприятието е била когато се назначава човек, който не е работил в тази структура, да се назначи със срок на изпитване. При преназначаване вътре в предприятието от една длъжност на друга няма такъв срок на изпитване.

От представените на л. 79 и 80 заповеди се установява, че трудовото правоотношение на ищеца е възникнало когато директор на ЮЦДП е бил свид. А. И. и е прекратено от директора ***.

Правни изводи:

Предявени са обективно съединени искове: главен с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ за признаване на уволнението на ищеца за незаконно и неговата отмяна и акцесорен с правно осн. чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ - за възстановяването му на заеманата преди уволнението длъжност.

Главният конститутивен иск по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ е процесуално допустим, предявен между надлежно легитимирани страни – работника и работодателя по трудовото правоотношение, в срока по чл. 358, ал. 1, т. 3 от КТ и разгледан по същество е основателен и следва да бъде уважен по следните съображения:

Безспорно се установи от доказателствата по делото, че ищецът е работил по трудово правоотношение с ответното предприятие на длъжността „Лесоинженер - опазване и защита на горски територии“ за времето от 01.04.2022 до 27.10.2022 г. Трудовият договор е бил сключен с 6-месечен срок за изпитване и същият е прекратен от работодателя без предизвестие на осн. чл. 71, ал. 1 КТ в срока за изпитване.

За да бъде преценено дали уволнението на ищеца е законосъобразно следва на първо място да се установи дали към момента на уволнението му е съществувало посоченото основание. Тежестта за доказване на законосъобразността на уволнението е на работодателя - ответник.

С трудовия договор със срок за изпитване се цели да бъде проверена годността на работника или служителя да изпълнява възложената му работа с трудовия договор. /чл. 70, ал. 1 КТ/. В рамките на срока за изпитване работодателят трябва да направи преценка дали е доволен от изпълнението на трудовите функции от работника и от притежаваните от него и проявени в работата му качества.

Срок за изпитване може да бъде определен както по срочен договор, така и по договор за неопределено време.

Съгласно чл. 71, ал. 1 КТ до изтичане на срока за изпитване страната, в чиято полза е уговорен, може да прекрати договора без предизвестие.

Чл. 71, ал. 2 предвижда трудовият договор да се смята за окончателно сключен, ако не бъде прекратен по предходната алинея до изтичане на срока за изпитване

В съдебната практика е прието, че срокът за изпитване по чл. 70, ал. 1 КТ тече от момента на фактическото, реално изпълнение на възложената работа и времето, уговорено за изпитване, трябва да бъде реално използвано за проверка на неговите качества и изпълнение на възложената работа. /Решение № 156 от 16.05.2012 г. на ВКС по гр. д. № 1027/2011 г., III г. о., ГК, постановено по реда на чл. 290 ГПК, което настоящият състав на съда напълно споделя./

В случая срокът за изпитване е започнал да тече от 01.04.2022 г. и е прекратен в срока за изпитване на съществуващо законово основание – чл. 71, ал. 1 КТ.

Неправилно е разбирането на ищеца, че срокът за изпитване е изтекъл на 01.10.2022 г., преди издаването на заповедта за прекратяване на трудовото му правоотношение и че с изтичането му договорът се счита за сключен за неопределен срок.

Съгласно разпоредбата на чл. 70, ал. 4 КТ в срока за изпитването не се включва времето, през което работникът или служителът е бил в законоустановен отпуск или по други уважителни причини не е изпълнявал работата, за която е сключен договорът.

Както се установи по-горе, ищецът през време на действието на трудовия му договор е ползван 14 дни платен годишен отпуск и е отсъствал 70 дни поради отпуск по болест. Следователно в случая срокът за изпитване следва да бъде удължен с общо 84 дни, през които ищецът не се е явявал на работа и реално не е осъществявал трудовите си функции, за да може работодателят в процеса на работа да извърши преценката дали работникът може да изпълнява работата, за която е нает. Така и Решение № 16 от 30.01.2015 г. на ВКС по гр. д. № 4793/2014 г., IV г. о., ГК, докладчик съдията Борис Илиев.

Тези 84 дни следва да бъдат добавени, считано от 01.10.2022 г., и така срокът за изпитване изтича на 23.12.2022 г. Следователно прекратяването на трудовото правоотношение на 27.10.2022 г. е извършено законосъобразно в рамките на уговорения срок за изпитване в полза на работодателя на законово основание – чл. 71, ал. 1 КТ. Поради това не е било и необходимо отправянето на предизвестие.

Неоснователно е твърдението на ищеца, че клаузата за изпитване, предвидена в трудовия договор е нищожна. Не е заобикаляне или злоупотреба с право от страна на работодателя, включвайки клауза за изпитване в трудовия договор и прекратяването му в срока за изпитване. Независимо, че ищецът е имал нужните образователни и професионални качества за заеманата при ответника длъжност, право на работодателя е сам да направи преценка за неговата годност да изпълнява възложената му работа. Работодателят е нямал конкретни възприятия за начина на изпълнение на заеманата от ищеца длъжност по

предходен трудов договор, нито за неговите задължения и изпълнението им. Изцяло в правомощията на работодателя е да прави конкретна преценка за годността на наетия работник да изпълнява възложените му трудови функции. В случая клаузата за изпитване нито противоречи на закона, нито го заобикаля. Предходният работодател е различен от ответника по делото и макар, че извършваната дейност е в една и съща сфера, не прави работника по подразбиране годен да изпълнява длъжност с подобни трудови функции при следващ работодател, с който е сключил първи по ред трудов договор.

Свид. И. към момента на назначаването на ищеца е познавал същия като колеги, работещи в една и съща сфера на дейност, без да има пряк поглед и възприятие от неговата работа, за да е имал преценката за неговата годност още към момента на сключването на трудовия договор. Именно това е било причина за сключването на договора със срок за изпитване. В последствие следващият директор, който е извършил преценката за годността на ищеца е имал пълното право да я направи въз основа на преките му наблюдения и резултатите от извършваната от ищеца работа, поради което и е неоснователно твърдението за недобросъвестно прекратяване на трудовия договор, респ. за злоупотреба с право.

Ето защо главният иск за отмяна на уволнението на ищеца е неоснователен и подлежи на отхвърляне. Поради неоснователността на главния иск, неоснователен е и искът за възстановяването на ищеца на длъжността, заемана преди уволнението.

Относно разноските: И двете страни са заявили искане за присъждане на деловодните разноски. Ищецът е направил разноски в общ размер 740 лв., от които 30 лв. за депозит за свидетел и 710 лв. за платено адвокатско възнаграждение, които с оглед изхода от спора остават за негова сметка.

Неоснователно е възражението на ищеца за прекомерност на платеното адвокатско възнаграждение от ответника. В случая са предявени два неоченьими трудови иска. Съгласно чл. 7, ал. 1, т. 1 от Наредба № 1 от 2004 г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения по дела за отмяна на уволнение и възстановяване на работа възнаграждението е не по-малко от размера на минималната месечна работна заплата за страната към момента на сключване на договора за правна помощ или към момента на определяне на възнаграждението по реда на чл. 2. Договорът за правна помощ на ответната страна с адв. *** е сключен на 19.01.2023 г., когато месечната минимална работна заплата за страната, определена с ПМС № 497/29.12.2022 г. е в размер на 780 лв. Видно от договора за правна защита и съдействие на л. 31 и от представеното платежно нареждане на л. 32, договореното и платено адвокатско възнаграждение в размер на 1 560 лв. е в минималния предвиден размер /по 780 лв. за всеки един от исковете/.

Ще следва на основание чл. 78, ал. 3 ГПК да бъде осъден ищецът да заплати на ответника разноски за адвокатско възнаграждение в размер на 1 560 лв, с оглед изхода от спора.

Мотивиран от изложените съображения ***ският районен съд

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ като неоснователни и недоказани исковете с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 от КТ, предявени от С. А. С., ЕГН *****, от гр. ***, ул. „****“ № 6 срещу „****“ ДП, ЕИК ***, със седалище и адрес на управление гр. ***, ул. „****“ № 1А, представлявано от ****, за признаване за незаконно и отмяна на уволнението му, извършено със Заповед № 3-01-401/25.10.2022 г. на директора на ЮЦДП и възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „Лесоинженер - опазване и защита на горски територии“.

ОСЪЖДА С. А. С., ЕГН *****, от гр. ***, ул. „****“ № 6 на основание чл. 78, ал. 3 от ГПК да заплати на „****“ ДП, ЕИК ***, със седалище и адрес на управление гр. ***, ул. „****“ № 1А, представявано от **** направените разноски за адвокатско възнаграждение в размер на 1560 лв.

Решението може да бъде обжалвано с въззивна жалба пред ***ски окръжен съд в двуседмичен срок от връчването му.

Решението да се връчи на ищеца чрез адв. Н. *** и на ответника чрез адв. ***.

Съдия при Районен съд – ***: _____