

# РЕШЕНИЕ

№ 36

гр. Смолян, 16.02.2024 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – СМОЛЯН, ПЪРВИ ВЪЗЗИВЕН ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ**, в публично заседание на втори февруари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Петър Хр. Маргаритов

Членове: Тоничка Д. Кисьова  
Мария Ан. Славчева

при участието на секретаря Софка М. Димитрова  
като разгледа докладваното от Мария Ан. Славчева Въззивно гражданско дело № 20245400500011 по описа за 2024 година

И за да се произнесе, взе в предвид следното :

Производството е по чл.268 от ГПК, във връзка с чл.357 КТ .

Смолянският окръжен съд е сезиран с въззивна жалба вх.№ 3628 от 28.11.2023 година, депозирана от Ю. С. И., действащ като управител на „Ю. И.“ ЕООД с.Т., ЕИК \*\*\*\*\*, против Решение №123/13.11.2023 г., постановено по гр.дело № 243/2023 г. на Девинския районен съд, с което е осъден „Ю. И.“ ЕООД , с ЕИК: \*\*\*\*\*, със седалище и адрес на управление с. Т., общ. Д., обл. С., представлявано от управителя Ю. С. И. по предявените иски на основание чл.357 във връзка с чл.128 т.2, във връзка с чл.242 КТ, във вр.с чл.269 – чл.270 КТ, чл.221 КТ и чл.224 КТ да заплати на Б. А. Б., с ЕГН \*\*\*\*\* от с. Т., общ. Д., обл. С. 8 674,28лв., представляваща дължими по сключения между тях трудов договор № 00000\*\*/22.03.2021г. трудови възнаграждения за периода от 01.01.2022г. до 16.01.2023г., съобразно размера на минималната работна заплата от 01.2022г. до 03.2022г. 650.00лв. и от 01.04. - м. 12.2022г. 710.00лв. м. януари 2023г. 334.28лв., общо в размер 8674.28лв., от която сума се приспадат осигурителни вноски за сметка на работника ДОО 8.38% - 726.92лв.; ЗОВ – 3.20% 277.58лв; 2.20% ДЗПО – 190.83лв; ДОД 748.25лв., след приспадане на всичко удържки 1943.58лв., чиста сума за получаване в размер на 6 730.70 лева, както и да заплати лихвите за забава на изплащане на дължимите възнаграждения, общо за целият период от 15.02.2022г. до 04.07.2023г. в

размер на 663.81 лева, както и да заплати обезщетение по чл.221, ал.1 КТ в размер на 710.00 лв., като от нея се приспада ДОД или чиста сума на обезщетението 639.00 лева и сумата на обезщетението по чл.224, ал.1 КТ за периода 22.03.2021г. до 16.01.2023г. - за 36 дни в размер на 1140.00 лв., след приспадане на ДОД 1 026.00 лева, ведно със законната лихва върху тези суми от 05.07.2023г. до окончателното им изплащане.

Със същото решение е отхвърлен иска за разликата над уважения размер 8 674.28 лв. до 8 803.00 лева, претендирани трудови възнаграждения по сключения между страните трудов договор № 00000\*\*/22.03.2021г. за периода от 01.01.2022г. до 16.01.2023г., ведно със законната лихва върху тази сума от датата на прекратяване на трудовия договор 16.01.2023г. до окончателното ѝ изплащане, като неоснователен и недоказан в тази част.

На основание чл.193 ГПК решаващият районен съд приема за доказано оспорването истинността на заповед № \*\*/01.09.2021г., издадена от „Ю. И.“ ЕООД, с ЕИК: \*\*\*\*\*, със седалище и адрес на управление с. Т., общ. Д., обл. С., представлявано от управителя Ю. С. И. за прекратяване на трудово правоотношение, на основание чл.325 ал.1 т.1 КТ, в частта относно вписаната дата на съставяне и дата на прекратяване на трудовото правоотношение на основание взаимно съгласие, изразено в писмена форма, в която част заповедта е с невярно съдържание.

Със същото решение е осъден „Ю. И.“ ЕООД, с ЕИК: \*\*\*\*\*, със седалище и адрес на управление с. Т., общ. Д., обл. С., представлявано от управителя Ю. С. И. да заплати държавна такса в размер 446.97 лева, на основание чл.359 КТ, във връзка с чл.83 ал.1, т.1 ГПК, във връзка с чл.1 от Тарифа за ДТ по ГПК, във връзка с чл.72 ал.2 ГПК, както и разноски за експертиза в размер 200.00 лева, в полза на бюджета на съдебната власт по сметка на Районен съд – Д., на основание чл.78, ал.6 ГПК.

Със същото решение „Ю. И.“ ЕООД, с ЕИК: \*\*\*\*\*, със седалище и адрес на управление с. Т., общ. Д., обл. С., представлявано от управителя Ю. С. И. е осъден да заплати на Б. А. Б., с ЕГН \*\*\*\*\*, от с. Т., общ. Д., обл. С. разноски по делото по договор за правна помощ в размер 1 352.50 лева.

С въззивната жалба се атакува постановеното решение решение изцяло. От оплакванията в жалба се извежда извод за неправилност на атакувания съдебен акт, поради неговата материална незаконосъобразност и необоснованост. Според жалбоподателя първоинстанционният състав е обсъдил подробно доказателствата по делото за да достигне до изводите си, но не се е съобразил с представената по делото справка за приети и отхвърлени уведомления по чл. 62 ал. 5 от КТ от 02.09.2021 г. – 16.27 часа, с която счита, че неоспоримо се установява и доказва, че ищецът Б. Б. е уведомен за прекратяване на трудовото правоотношение още през 2021 г. , поради което всичките му предявени пред съда претенции към 2023 г. са напълно недопустими и съдът не следва изобщо да приема от съда, за което той следи служебно. Според жалбоподателя по правилата по чл. 358 ал. 1 т. 2 от КТ, прекратяването на трудовото правоотношение се оспорва пред съда, в рамките на двумесечен давностен срок, който за Б. е изтекъл на 02.11.2021 г. , приел е факта на прекратяването и се е съгласил с това обстоятелство, като едва през 2023 година е депозирал иска си, с цел финансова изгода, макар всякакви права във връзка с претенциите му по КТ отдавна да са погасени и обсъждането им към днешна дата е недопустимо. Нещо повече

развива оплакване, че в НОИ и в НАП за периода от септември 2021 г. до юни - 2023 г., Б. е бил на отчет като безработен, с прекратен трудов договор, който факт той няма как да отрече. След като не е бил осигуряван в продължение на цели две години и не са му плащани трудови възнаграждения за този период възниква въпросът можем ли да се приеме, че е бил ангажиран по трудов договор и защо не е потърсил правата си много по-рано съобразно правилата. Счита, че дори да е получавал спорадично суми от по 30 лева за превоз на мляко, това не може да се приеме за трудово правоотношение, а за заплащане на услуга - неколkokратно, непостоянно, при невъзможност сина на ищеца да изпълнява това задължение. На представените от ищеца писмени доказателства странно е изписана дата 02.06.2023 г., включително и върху молбата за постъпване на работа и на длъжностната характеристика, като това вероятно цели или по-скоро опитва да покаже, че е имало намерения за сключване на нов договор. Независимо от последното, ищецът сам е доказал с неоспорими писмени доказателства, че искът му е необоснован като теза и недопустим като правно основание. За да се обоснове отговорност по чл. 357 вр. чл. 128 т. 2 вр. чл. 242 от КТ, чл. 269-270, чл. 221 и чл. 224 от КТ, Б. е длъжен при условията на главно и пълно доказване да убеди недвусмислено съда, че след датата на уведомяването му за прекратяване на трудовото правоотношение - на 02.09.2021 г. със справка от НАП, той е бил ангажиран по нов трудов договор - надлежно вписан с нова справка в НАП. Новият трудов договор, той е трябвало да получи след новото вписване, да подпише нова длъжностна характеристика, да бъде отново инструктиран, преди да се яви на работното си място и не на последно място да получава възнаграждението си ежесечно, за което да се подписва ведомост. Моли съдът да постави на преценка конкретните доводи, които обосновават въззивната жалба и да приеме, че ищецът не е имал сключен валиден трудов договор за периода 09.2021 г. - 06.2023г., както и че безусловно е бил известен със справка - уведомление по чл. 62 ал. 5 от КТ за прекратеното му трудово правоотношение и че давностните срокове за ангажиране на съда са отдавна изтекли, да отмени атакувания съдебен акт и постанови е нов, с който да отхвърлите изцяло иска.Претендира присъждане направените разноски.

В депозирания в срока по чл.263 ал.1 ГПК писмен отговор Б. Б., чрез пълномощника си адв.С. М. поддържа неоснователност на въззивната жалба и предлага окръжният съд да не я уважава и потвърди атакуваното съдебно решение. Според въззиваемата страна не отговаря на истината, според събраните по делото и неоспорени и от ответника до[1]казателства, че Б. Б. е бил уведомен за прекратяване на трудовото му правоотношение с цитираната справка за приети и отхвърлени уведомления по чл.62 ал.5 от КТ от 02.09.2021 год., тъй като тази справка за първи път му е показана на 02.06.2023 год., когато е поискал невръчените му до тогава документи, за да заведе настоящото дело. Тогава ответникът го е принудил като му е поставил условие съгласно изложеното в исковата молба ,че ще му издаде преписи ,ако подпише предварително тези документи. След консултация по телефона с адвокат ищецът ги е подписал, като е поставил датата, на която ги подписва - 02.06.2023 год., когато е получил и екземпляри от тях. Вероятно и тогава ,когато е бил под стрес и са му предоставяли за подпис множество документи, без да му предоставят възможност да ги разглежда внимателно и на спокойствие са му поднесли и екземпляр от тази справка, на която е пропуснал да впише и датата 02.06.20 23 год. Този факт, че справката не е била предявена и не е би[1]ла подписана от него и през 2021 год., както твърди жалбоподателя се доказва по безспорен начин от представения екземпляр от същата, заверен от ответника с негов подпис и печат „вярно с оригинала" и представен наред с други изискани от тях документи на проверяващите представители от „Инспекция по труда" гр. С. на дата 29.03.2023 год., на която дата те са съставили в присъствие на жалбоподателя Протокол за извършена проверка № ПР2308254 от 29.03.2023 год „който той е подписал без възражение. В този екземпляр на справката, който те са удостоверили, че е верен с

оригинала липсва подпис на Б. Б., което доказва по безспорен начин, че към 29.03.2023 год. Последният не е виждал, не е знаел и не е подписвал тази справка. Това е и косвено доказателство, че вероятно Б. е подписал екземпляр от тази справка на 02.06.2023 год., когато е подписвал и други документи с тази дата, за да може да получи екземпляри от тях и да заведе настоящото дело, но в бързината или по други независещи от него причини е пропуснал да впише и тази дата, когато е подписвал този екземпляр. Според въззиваемия първоинстанционния съд изследва най-[1]внимателно този въпрос, след преценка на доказателства е изложил убедителни и напълно обосновани мотиви относно факта на узнаване на процесната справка за уведомления по чл.62 ал.5 от КТ и съответно за твърдяното от ответника прекратяване на трудовия му договор на 01.09.2021 год., които мотиви поддържа изцяло като правилни.

Независимо от горното, в обжалваното решение съдът е изложил мотиви и по повод доводите и възраженията в исковата молба и в съдебно заседание, че съгласно императивни норми на КТ писмената форма за сключване и прекратяване на трудовия договор е условие, за да се приеме, че е налице валидно сключване или прекратяване - чл.335 ал.1 от КТ. В случая заповедта за прекратяване, на която се позовава жалбоподателят не е била връчена, поради което не е била подписана от въззиваемия, към датата, която е поставена за дата на издаване - 01.09.2021 год. Връчването и подписването е станало на отбелязаната в нея ръкописно от Б. дата 02.06.2023 год., когато той е узнал за нея и за да получи екземпляр от същата е бил принуден да я подпише. Т.е. ако не съществуваша други факти и обстоятелства, би следвало тази дата да се приема за най-ранната дата, на която евентуално е настъпило прекратяване на процесния трудов договор в изискуемата от закона форма. Само, че и това не може да се приеме като дата на прекратяване на трудовия договорна посоченото в нея основание-„взаимно съгласие“ защото такова не е съществувало нито към дата на съставянето и(която остана неизвестна) нито към датата, на която ищецът ми е узнал за нея и я е подписал, за да получи екземпляр от същата. Такова съгласие, съгласно закона се изисква, но освен това императивно се изисква то да бъде изразено в писмена форма в 7-дневен срок от получаване на предложението на работодателя да бъде прек[1]ратен на това основание трудовия договор. Такова предложение не е било отправяно, не е получавано и не е било изразявано съгласие за приемане, поради което съгласно чл.325 ал.1 т.1. изр.последно от КТ се счита, че трудовият договор не е прекратен, поради неприемане на предложението. Такива доказателства от ответника не са представени. Нещо повече в преписката изпратена от ИТ-С. до съда съществува доказателство-цитирания по-горе протокол, от съдържанието на който се установява по безспорен начин, че при извършената проверка в досието на Б. Б. такава молба липсва. Т.е. установява се по безспорен начин, че въззиваемият не е изразявал съгласие за прекратяване на трудовия договор на посоченото основание, поради което той не е бил прекратен, както е приел съда в мотивите на обжалваното решение напълно в съответствие с доказа[1]телствата по делото. Т.е. и това оплакване на жалбоподателят е напълно неоснователно. Поддържа неоснователност на второто основно оплакване, като сочи, че съобразно пра вилата по чл. 358 ал. 1 т. 2 от КТ, прекратяването на трудовото правоотношение се оспорва пред съда, в рамките на двумесечен давностен срок който за Б. е изтекъл на 02.11.2021 г. На първо място това възражение се въвежда за първи път с въззивната жалба, поради което, на основание чл.143 от ГПК е настъпила преклузия и това възражение като недопустимо не следва да бъде разглеждано. В подкрепа на това становище е и безспорният факт, че жалбоподателят нито в отговора на исковата молба, нито в първото съдебно заседание не е направил възражение за изтекла давност за предявяване на исковете. По тази причина то не е залегло и в доклада по делото, който съдържа всички твърдения, възражения и искания на страните и това е предмета на делото. В него възражение за изтекла давност за предявяване

на искове не включено, тъй като не е било въведено от ответника. Дори и да не беше преклудирано, това възражение би било неоснователно и би било отхвърлено като такова предвид изложените по-горе доводи и съображения за момента на узнаване и подписване на заповедта за прекратяване на трудовия договор, което е станало далеч след сочената от жалбоподателя дата 02.11.2021 год., а именно на 02.06.2023 год поради това, че в исковата молба е въведено твърдение, че през м. януари 2023 год.,когато е разбрал че не бил осигуряван е поискал да уреди доброволно възникналия проблем, като е поискал от работодателя си да внесе дължимите осигурителни вноски за целия период ,за който не ги е внесъл навреме ; да му заплати всички дължими заплати за същия период, които дължи ; да сключат допълнително споразумение ,в което да се впише новата заплата, тъй като е настъпила нормативна промяна в размера на минималната работна заплата. Тъй като нищо от тези искания не е изпълнено, нито ищецът е бил уведомен, че има заповед за прекратяване на трудовия му договор, ищецът заявил на ответника, че прекратява трудовия договор ,считано от 16.01.2023 год. едностранно, прати забавяне плащането на трудовото му възнаграждение, основание предвидено в чл.327 ал.1 т.2 от КТ. При посещението на ищеца при ответника, когато е поискал да получи копия от документи, за да заведе дело, той е представил и писмена молба за прекратяване трудовия му договор без предизвестие, считано от 16.01.2023 год .,когато е поискал това устно, но работодателят е отказал да я приеме и входира. Тези факти и обстоятелства ответникът(настоящ жалбоподател) не оспорва,нито отрича, както в отговора на исковата молба,така и в първото по делото заседание.

Относно последното оплакване следва да се отбележи,че в НОИ и в НЛП за периода от септември 2021 г. до юни - 2023 г., Б. е бил на отчет като безработен, с прекратен трудов договор, който факт няма как да отрече. И това възражение се въвежда за първи път с въззивната жалба, поради което, на основание чл.143 от ТПК е настъпила преклузия и това възражение като недопустимо не следва да бъде разглеждано. В подкрепа на това становище е и безспорния факт ,че жалбоподателят нито в отговора на исковата молба,нито в първото заседание не направи възражение за изтекла давност за предявяване на исковите. По тази причина то не е залегнало и в доклада по делото, който съдържа всички твърдения ,възражения и искания на страните и това е предмета на делото и в него възражение за изтекла давност за предявяване на искове не включено, тъй като не е било въведено от ответника. Освен недопустимо, това възражение не отговаря на истината, тъй като ищецът никога през посочения период не е бил на отчет като безработен. Останалата част от изложението във въззивната жалба съдържа субективниирелевантни оценки. Предлага съдът да не уважава въззивната алба.Претендира присъждане направените разноски по делото.

В съдебно заседание въззивникът „Ю. И.“ЕООД чрез своя процесуален представител поддържа жалбата и предлага да бъде уважена. В писмено становище излага съображения по съществото на спора.

В съдебно заседание въззиваемият Б. Б.,чрез пълномощника си адв.М. я оспорва предлага да бъде потвърдено първоинстанционното решение.

**Смолянският окръжен съд като взе предвид изложените оплаквания в жалбата, становището в писмения отговор на въззиваемия, след като провери атакуваното съдебно решение и обсъди доказателствата,намира за установено от фактическа и правна страна следното:**

Районен съд Д. е сезиран с предявни в обективно и субективно съединение искове за

заплащане трудови възнаграждения, дължими трудов договор № 00000\*\*/22.03.2021г. за периода от 01.01.2022г. до 16.01.2023г., в размер на 8 803.00 лева, според минималната месечна заплата, вписана в договора 650.00 лева, както и изменението на минималната работна заплата, считано от 01.04.2022г., ведно със законната лихва за забавено плащане на заплата за всеки един месец от този период, от датата на възникване на задължението според уговореното в трудовия договор до датата на окончателното ѝ заплащане; обезщетение за прекратяване на трудовия договор без предизвестие от работника, поради забавяне плащането на дължими трудови възнаграждения в размер на брутното трудово възнаграждение, дължимо към датата на прекратяване на трудовия договор 710.00 лева, ведно със законната лихва върху тази сума, считано от 16.01.2023г. до датата на окончателното и изплащане от ответника и обезщетение за неизползван годишен отпуск за времето, през което е работил при ответника от 22.03.2021г. до 16.01.2023г., в размер на 1 140.00 лева, ведно със законната лихва върху тази сума от датата на прекратяване на трудовия договор 16.01.2023г. до окончателното ѝ изплащане.

Изложени са твърдения, между страните е съществувало трудово правоотношение, произтичащо от договор № 00000\*\*/22.03.2021г., с който е назначен при ответника на длъжността „шофьор лекотоварен автомобил“, с код по НКПД 83222006 на основание чл.67ал.1 т.1 КТ, с място на работа „Цех за производство на млечни продукти“ - с.Т. и месечно възнаграждение 650.00 лева, платимо до 15 число на следващ месец. Твърди се също така, че до края на 2021год. ответникът му плащал редовно и заплата срещу подпис във ведомост , както и уговорените 30.00 лева на ръка след всеки курс, според отчетните документи, които представял за изкупуването. В началото на 2022г. ответникът обяснил на ищеца, че поради промяна в икономическите условия изпитва затруднения и че за известен период ще му заплаща по 30.00лв. на курс, а заплатите ще му изплати наведнъж, когато си стъпи на краката и когато нещата в икономиката се подобрят. Към датата на прекратяване договора с ответника 16.01.2023г. ищецът претендира неизплатените заплати за месеците I, II и III 2022 год. – 3 мес. x 650.00 лева = 1 950.00 лева; за месеците от IV.2022год. до XII.2022г. – 9 мес. x 710.00 лева = 6 390.00 лева и за 15 дена на 2023г. – 463.00 лева или общо 8 803.00 лева. Твърди още, че след направена справка в НОИ констатирал, че ответникът не го е осигурявал за всички месеци, през които е работил при него, а само от м. март 2021г. до 31.08.2021г., за което сезирал с жалба Дирекция „ИТ“ гр. С. при ИА „ГИТ“, която го е уведомила да потърси правата си по съдебен ред, а дължимите от ответника и неплатени здравни осигурителни вноски за периода от 31.08.2021г. до месец май 2023г., общо в размер на 551.80 лева внесъл сам, която сума ще претендира по съдебен ред в друго производство. Поискал от ответника да му предостави неговия екземпляр от трудовия договор за да оформят документално прекратяването му без предизвестие от негова страна, поради забавяне на изплащане на дължимите му трудови възнаграждения за продължителен период - повече от година, посетил на 02.06.2023г. ответното дружество, а от там отказали да му предадат неговия екземпляр от трудов договор, както и другите документи, съгласно разпоредбите на КТ, както и да му заплатят дължимите заплати, включително да заведат в деловодството писмена молба за прекратяване на трудовия договор, без предизвестие,

считано от 16.01.2023г., поради забавяне на изплащането на дължими заплати. Вместо това му връчили заповед № \*\*/01.09.2021год. за прекратяване на трудово правоотношение, на основание чл.325 ал.1 т.1 КТ, която той подписал, макар да е вписано, че е изготвена на 01.09.2021г. и че трудовото правоотношение се прекратява, считано от 01.09.2021г. Доказателство, че заповедта е антидатирана и не е съставена на посочената в нея дата 01.09.2021г. и че трудовият му договор не е бил прекратен на посочената също в нея невярна дата 01.09.2021г. са представените с исковата молба копия от документи за изкупуване на мляко за ответника чак до 14.01.2023г., от които е видно, че е полагал труд при ответника, на основание сключения и посочен по-горе трудов договор, до средата на месец януари 2023г. Оспорва, че е подписвал документ с искане за прекратяване договора по взаимно съгласие, като на 02.06.2023г. при посещение при ответника го уведомил без предизвестие, че прекратява договора, тъй като не са му платени дължимите заплати за една година, но ответникът е отказал да заведе официално това писмо в дневника за кореспонденция и да му даде входящ номер. Изрично оспорва заповед № \*\*/01.09.2021г. за прекратяване на трудово правоотношение, на основание чл.325 ал.1 т.1 КТ, в частта и относно вписаната дата на съставянето ѝ, прекратяване на трудовото правоотношение на 01.09.2021г., относно вписаната причина за прекратяване „по взаимно съгласие, изразено в писмена форма“.Поискале за периода от 22.03.2021г. до 16.01.2023г. да му бъде присъдено обезщетение за неизползван платен годишен отпуск, след прекратяване на трудовия му договор- за 2021г. такова му се дължи за 9 месеца - от април до декември, за 12 месеца за цялата 2022г. и за 15 дни през януари 2023г., което се равнява на 1 140.00 лева общо.

Ответното дружество представлявано от управителя Ю. И., чрез адвокат Е. С. не оспорва съществуване безсрочен трудов между страните, сключен на 23.03.2021г., изпълняваната от работника длъжност „шофьор лекотоварен автомобил“, в цех за производство на млечни продукти - с. Т., обл. С., с основно месечно трудово възнаграждение в размер на 650.00 лева. Счита, че със заповед № 00000\*\*\*/01.09.2021г. е прекратено трудовото правоотношение с ищеца от 01.09.2021г., с подадено от работодателя на 02.09.2021г. уведомление по чл.62 ал.5 КТ до НАП за прекратяване на трудовото правоотношение с ищеца, регистрирано в системата на НАП с вх. № 21388213019677/02.09.2021г., за което е издадена справка за приети и отхвърлени уведомления с изх. № 21388213019677/02.09.2021г., което уведомление за прекратяване е прието. Оспорва твърденията на ищеца за антидатиране на заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение, тъй като справката от НАП и заповедта били подписани собственоръчно от него. Твърди, че на ищеца са изплатени дължимите за периода от 22.03.2021г. до 01.09.2021г. трудови възнаграждения, включително и обезщетението за неизползван платен годишен отпуск - за 8 дни, за което представя разчетно - платежни ведомости за заплати, както и че заповед № 00000\*\*\*/01.09.2021г. за прекратяване на трудовото правоотношение е издадена на осн.чл.325 ал.1, т.1 КТ по молба на ищеца. След регистриране на уведомлението в НАП Б. Б. собственоръчно подписал заповедта и справката от НАП, но не ги взел, поради което оспорва основателността на иска за заплащане обезщетение за

прекръпяване на трудовия договор без предизвестие в размер на 710.00лв. като неоснователен, поради прекръпяване трудовия договор на основание чл.325, ал.1 т.1 КТ. Работата на ищеца била да изкупува мляко се договорили освен заплатата допълнително да му плаща надница от 30.00 лева на ръка, без документ, за всеки извършен курс, а от 01.04.2022г. поради увеличение на МРЗ започнал да заплаща по 40.00 лева на ден. В случая извършваната от Б. Б. дейност във връзка с полагането на труд не е имал характер на трудово правоотношение, с определено работно място, работно време, почивки, отпуски, получавано трудово възнаграждение и спазване на определена трудова дисциплина. Ю. И. пояснява също, че от 12.12.2021г. до месец юни 2022г. мандрата почти не е работила поради липса на суровина, тъй като пътя за с.Т. е бил разрушен от настъпило природно бедствие и е бил затворен за ремонт, моторни превозни средства не са преминавали и Ю. И. не е изкупувал мляко, в подкрепа на което представя писмо изх. № 91-240- 2/14.06.2022г. на Община - Д.. Оспорва иска за заплащане на обезщетение за неизползван платен годишен отпуск за периода от 22.03.2021г. до 16.01.2023г. в размер на 1 140.00 лева, като неоснователен, тъй като ищецът е бил в трудово правоотношение с „Ю. И.”ЕООД през периода 22.03.2021г. до 01.09.2021г., след което трудовото правоотношение е било прекратено на 01.09.2021 г., обстоятелство констатирано и от Д ”ИТ” - гр. С., съгласно представеното писмо изх. № 23021248/30.03.2023г. За този период на Б. А. Б. се полагат 8 дни платен годишен отпуск, който му е бил заплатен със заплатата за м.август 2021г. - видно от разчетно- платежна ведомост за заплати за м. август 2021г. Оспорват се твърденията в исковата молба, че на ищеца са отказали да му предадат екземпляр от трудовия договор и другите документи, тъй като ищецът умишлено не е ходил да ги получи по-рано.

Въззивната жалба е депозирана в срок, от активно легитимирана страна имаща право на жалба, срещу подлежащ на обжалване съдебен акт, поради което е процесуално допустима и следва да бъде разгледана по същество.

Неоснователно е направеното възражение за първи път с въззивната жалба, че исковете са предявени извън срока за атакуване на прекръпяване на трудовото правоотношение. Съгласно разпоредбата на [чл. 358 ал. 1 т. 2 от КТ](#) исковете по трудови спорове за прекръпяване на трудово правоотношение следва да се предявят в двумесечен срок. На основание [чл. 335 ал. 2 т. 3 от КТ](#) трудовият договор се прекръпява при прекръпяване без предизвестие – от момента на получаването на писменото изявление за прекръпяването на договора.

В настоящата хипотеза видно от отбелязването направено върху заповедта за прекръпяване трудовото правоотношение, ръкописен подпис от страна на ищеца при връчването ѝ е положен на дата – 02.06.2023 г. Според управителя на ответното дружество Б. собственоръчно е подписал издадената заповед за прекръпяване трудовото правоотношение и своевременно е узнал в деня на издаването на заповедта. Позовава се и на уведомлението по чл.62 ал.5 КТ.

Във връзка оспорване връчването на заповед №00000\*\*\*/01.09.2021година относно вписаната дата на прекръпяване трудовото правоотношение и основанието за прекръпяване



трудоовото правоотношение, както и датата - 02.09.2021 година по реда на чл.193 ГПК, следва да бъде отбелязано, че в хода на делото и пред въззивната инстанция остава недоказан този факт. В случая липсва писмено изявление от страна на работника за получаване заповедта в деня на издаването ѝ, както и други доказателства в подкрепа на поддържаното, поради което релевантна е посочената дата отбелязана ръкописно - 02.06.2023г.

При наличие на неопровергани по надлежен ред обективни данни, че цитираната заповед е връчена на лицето на дата – 02.06.2023година г., предвид законовата разпоредба на [чл. 358 ал. 1 т. 2 от КТ](#), по силата на която исковите за оспорване на прекратяване на трудоовото правоотношение се предявяват в двумесечен срок и обстоятелството, че исковите са предявени на 04.07.2023 г. (в рамките на двумесечния срок), настоящата инстанция намира, че предявените искове не са недопустими, тъй като са депозирани в срок, поради което правилно са разгледани от районен съд по същество.

Съгласно разпоредбата на чл.269 ГПК въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта – в обжалваната му част, като по останалите въпроси е ограничен от посоченото в жалбата с изключение на случаите, когато следва да приложи императивна материалноправна норма, както и когато следи служебно за интереса на някоя от страните – т.1 от ТР №1/09.12.2013 г. по тълк.д. №1/2013 г. на ОСГТК на ВКС. Настоящият случай не попада в двете визирани изключения, поради което въззивният съд следва да се произнесе по правилността на решението само по наведените оплаквания в жалбата.

Процесното първоинстанционно решение е валидно, допустимо и правилно постановено, като въззивният състав споделя изложените от районен съд мотиви, поради което и на основание чл.272 ГПК препраща към тях. Във връзка доводите в жалбата за неправилност на решението, следва да се добави и следното:

При разглеждане делото от фактическа страна няма спор между страните, че е съществувало валидно трудово правоотношение, възникнало на 01.09.2021година, относно мястото на работа в цех за производство млечни продукти в Т. и изпълняваната длъжност шофьор на млечни продукти, в каквато насока са представени по делото и писмени доказателства.

Спори се, както вече съдът отбеляза относно факта на прекратяване трудоовото правоотношение. Работникът оспорва своевременно уведомяване от работодателя за прекратяване правоотношението на 01.09.2021година по взаимно съгласие, а работодателя от своя страна твърди, че е договорено прекратяване трудоовото правоотношение между страните по взаимно съгласие, тъй като работникът не се е явявал на работа в продължение на една седмица, вместо дисциплинарно уволнение.

Спорният въпрос между страните, който касае иска по [чл. 344 ал. 1 КТ](#) за законност на прекратяването на договора на основание [чл. 325 , т. 1 КТ](#) - по взаимно съгласие е налице ли е съвпадение волеизявленията на ищеца и работодателя за прекратяване на трудовия договор, считано от 02.09.2021 г. или не, както и дали ответникът

е приел в срок предложението на ищеца, за да се реализира хипотезата на прекратяване по [чл. 325 ал. 1 т. 1 КТ](#).

На основание [чл. 325 ал. 1 т. 1 от КТ](#) трудовият договор може да се прекрати по взаимно съгласие, чрез изявление на всяка от страните, отправено до другата страна. Фактическият състав изисква всяка от тях да направи категорично писмено изявление за прекратяване на трудовото правоотношение. Насрещната страна, към която е отправено предложението за прекратяване на трудовото правоотношение е длъжна да вземе отношение по него и да уведоми другата страна в седмо дневен срок от получаването му. Ако тя не направи това, смята се, че предложението не е прието. В момента на съвпадане на двете волеизявления, което настъпва с получаване на отговора, трудовият договор се прекратява, а издаването на последващ акт за прекратяване има само констативно действие. Съгласието на работодателя може да се изразява и без отделно уведомяване на работника или служителя, ако в седемдневен срок е издал заповед за прекратяване на трудовия договор.

Трайната практика на ВКС по приложението на [чл. 325 ал. 1 т. 1 КТ](#) е в смисъл, че прекратяването настъпва в момента на съвпадане на двете волеизявления на страните. Под "съвпадане" се има пред вид волята на насрещните страни да е с едно и също съдържание. Взаимното съгласие се счита постигнато в момента, когато напълно и точно съвпадат двете писмени волеизявления за прекратяване на трудовия договор. При разминаване в съдържанието на двете волеизявления или при изразяване на съгласие под условие или друго разминаване на волеизявленията, не е налице взаимно съгласие на страните за прекратяване на трудовото правоотношение, в какъвто смисъл е практиката на ВКС обективизирана в решение № 346 от 14.12.2013 г. по гр. д. № 3625/2013 г., г. к., III г. о. на ВКС, решение № 146 от 07.05.2013 г. по гр. д. № 935/2012 г., Г. К., IV г.о. на ВКС и други, постановени по реда на [чл. 290 ГПК](#). Съставите на ВКС приемат по посочената причина, че самото подписването от работника на заповедта за прекратяване на трудовия договор не удостоверява дадено съгласие от него, защото в заповедта липсва негово волеизявление, а е налице само подпис след като е отбелязана датата на връчването ѝ, т. е. подписът удостоверява връчването, а не съгласие с прекратяването.

В конкретния случай ответното дружество не твърди, че е отправено писмено изявление на работника за прекратяване трудовото правоотношение на соченото основание, няма данни за такова предложение на работодателя, така и насрещно писмено волеизявление на работника или служителя по [чл. 325 т. 1 от КТ](#), представляващо съгласие за прекратяване на договора, а посочва в писмения отговор, че на 31.08.2023 година Б. Б. заявил пред другите работници (Д. О., Ф. С. и М. Д.), че напуска и от утре 01.09.2021 година не е на работа, защото след седмица ще започне работа във В. при дъщеря си на по-висока заплата, както и желае работодателят да го освободи, като на следващия ден 01.09.2021 година не се е явил на работа. Свидетелят Д. установява, че десет дни не се явявал на работа, след това пак се появил и работел. Свидетелката Д. И. сочи намерение на Б. през август 2021 година да напусне работата, твърди за изготвена заповед за напускане, подписана от работника.

Освен че свидетелските показания не са конкретни, установяват намерение на работника да напусне работа и да започне при дъщеря си във В. в периода 2021 – 2022 година, свидетелите не установяват кога и дали изобщо Б. е подал молба за напускане, за да бъде проверена достоверността на тези показания, а от друга страна нито се твърди, нито има данни за депозирана писмена молба от работника за прекратяване трудовото правоотношение. Съгласно българското законодателство (чл. 335 КТ) трудовото правоотношение се прекратява единствено и само писмено, затова е и недопустимо факта на прекратяване на трудовото правоотношение да се доказва с гласни доказателства (решение № 81 от 17.11.2008 г. на ВКС по гр. д. № 2206/2008 г., I V г. о.). Устно изявление за прекратяване на трудов договор няма правно действие и не води до прекратяване на трудовия договор. Така че дори и да е вярно поддържаното от свидетелите намерение Б. да напусне работа и заявеното в съдебно заседание пред въззивния съд от управителя на дружеството жалбоподател И., че двамата с Б. се разбрали поради неявяване на работа вместо дисциплинарно уволнение трудовото правоотношение да се прекрати по взаимно съгласие, то това изявление няма никаква правна стойност и не е довело до прекратяване на трудовия договор с ищеца на соченото основание.

Взаимното съгласие означава, че и двете страни желаят сключеният между тях трудов договор да престане да съществува занапред. Предложение за прекратяване на трудовото правоотношение може да направи всяка от страните по индивидуалното трудово правоотношение, но волеизявлението на страните трябва да бъде в писмена форма, която форма е за действителност.

Както бе отбелязано по-горе работникът следва да изрази своето писмено съгласие за прекратяване на трудовото правоотношение (дори и да го обективира върху заповедта), но това следва да е направено с изрично негово ясно, категорично и безусловно писмено изявление, а не само чрез подписването на заповедта, което (както е прието и в цитираната практика на ВКС) удостоверява единствено връчването ѝ. Такова изрично съгласие не може да бъде извлечено и от други обстоятелства по делото, за които се твърди – уговорки, които са били налице към релевантния момент за твърдяното прекратяване на трудовото правоотношение, както и последващото поведение на ищеца. Както се посочи, заповедта има само констативен характер и би могла да играе роля на волеизявление за приемане на предложението за прекратяване от работодателя, само ако е издадена в седмо дневния срок от получаване на предложението. Настоящият случай обаче не е такъв, тъй като има доказателства и твърдения, че работникът е отправял писмено изявление за прекратяване трудовоправната връзка.

Предвид изложеното въззивният съд намира, че не се е осъществило прекратяване на договора с работника – ищец на основание [чл. 325 т. 1 изр.1 КТ](#) поради липса на пълно съвпадане насрещни волеизявления, за да се обоснове извод за прекратяване на трудовото правоотношение. Законосъобразен в тази връзка е извода на районен съд, че извършеното вписване на заповедта за прекратяване трудовото правоотношение на основание чл.62 ал.5 КТ на 02.09.2021 година не променя извода, че

постановената заповед за прекратяване на трудовия договор на управителя Ю. И. не осъществява фактическия състав на посоченото в нея основание за прекратяване на трудовото правоотношение - взаимно съгласие.

В същото време от данните по делото е установено, че извършваната от ищеца дейност е имала характер на трудово правоотношение. Дейността му като шофьор по изкупуване и доставка на сурово мляко за работодателя е трудова по своя характер, изискваща наличие на трудово правоотношение с определено работно място, работно време, почивки, отпуски, трудово възнаграждение и спазване на определена трудова дисциплина. В този смисъл са констатациите обективирани в Протокол ПР2308254/29.03.2023г за претендиращия период 01.01.2022г. до 16.01.2023г. за извършвана от ищеца трудова дейност, което обуславя трудовоправна връзка между работник и работодателя, съответно е налице задължение на заплащане дължимото трудово възнаграждение, обезщетения за неползван отпуск и за прекратяване трудовото правоотношение без предизвестие, до размера констатиран от вещото лице по назначената и изслушана съдебно-икономическа експертиза, неоспорена от страните, обективно и компетентно изготвена.

Представените предавателно-приемателни протоколи за претендиращия период 01.01.2022г. – 16.01.2023г. са в съответствие с показанията на разпитаните свидетели в хода на разглеждане делото от районен съд, които установяват, че ищецът е изпълнявал възложената му работа по сключения с ответника трудов договор.

Неоснователно е поддържаното с въззивната жалба, че Б. е бил длъжен при условията на пълно и главно доказване да убеди недвусмислено съда, че след датата на вписването прекратяване трудовия договор по чл.62ал.5 КТ е съществувало трудовото правоотношение. Вписването на заповедта за прекратяване трудовото правоотношение, не е основание съдът да приеме прекратяване трудовоправната връзка възникнала на 22.03.2021година, тъй като както вече съдът отбелязва не е налице фактическия състав на взаимното писмено съгласие на страните по смисъла на чл.325ал.1т.1 КТ, без писмено искане на работника, връчено на работодателя.

Поддържаното от жалбоподателя в писмените бележки представени в съдебно заседание на 02.02.2024 година и в срока по чл.149 ГПК, касателно направените в проведеното открито съдебно заседание пред въззивния съд признания, че подписите на приемо-предавателните протоколи за изкупуване мляко в периода от 03.09.2021г. до 10.09.2021година не са на Б. Б., с което жалбоподателят обосновава основателност на отсъствие от работа за седем дни, не е основание предвид изложените по-горе съображения съдът да приеме, че работникът е уведомен и трудовия му договор е прекратен на 01.09.2021година на соченото основание. Хипотези като неявяване на работника или служителя на работа в течение на два последователни дни се третира като нарушения на трудовата дисциплина и за тях работодателят има право да наложи на провинилия се работник или служител различни по вид и тежест наказания. А съгласно чл.190 КТ, ако работник или служител не се яви на работа в течение на два последователни дни, работодателят има право да му наложи и най-тежкото дисциплинарно наказание – уволнение.

Следва да бъде отбелязано също така във връзка поддържаното от жалбоподателя, че инспекцията по труда разполага с правомощие да обяви по реда на чл.495 А КТ съществуване на трудовото правоотношение, че на 29.03.2023 година по повод подаден сигнал от Б. е извършена проверка от Дирекция инспекция по труда С.(л.1) на дружеството и е констатирано от проверяващия, че в досието няма приложена молба за прекратяване трудовия договор по взаимно съгласие и в периода от 01.09.2021 година до 15.01.2023 година работникът е работил без да е знаел, че трудовият му договор е прекратен.

Настоящия състав не се съгласява и с поддържаното, че доказателствената тежест е единствено за ищеца. Ищецът – работник/служител следва да докаже наличието на валидно трудово правоотношение с ответника, прекратено с оспорваната заповед за прекратяване на трудовото правоотношение. В тежест на работодателя е да докаже законосъобразно упражняване на правото си да прекрати трудовото правоотношение с работника или служителя, а именно че е налице посоченото в заповедта основание за прекратяване на трудовото правоотношение и че въпросната заповед е издадена от компетентно лице, притежава изискуемите от закона реквизити и е връчена на ищеца.

Предвид гореизложените съображения и поради съвпадане изводите на настоящия въззивен състав с изложените от районен съд за основателност на искове за заплащане на трудови възнаграждения за изпълняваната длъжност шофьор по изкупуване и доставка на сурово мляко за работодателя, която функция е трудова по своя характер, дължими по сключен между тях трудов договор № 00000\*\*/22.03.2021г., съществувал в периода от 01.01.2022г. до 16.01.2023г., съобразно размера на минималната работна заплата от 01.2022г. 650.00лв. и от 01.04. - м. 12.2022г. 710.00лв. м. януари 2023г. 334,28лв., общо в размер 8674.28лв., от която сума са приспаднати осигурителни вноски за сметка на работника ДОО 8.38% - 726.92лв.; ЗОВ – 3.20% 277.58лв; 2.20% ДЗПО – 190.83лв; ДОД 748.25лв., всичко удържки 1943.58лв., като чистата сума за получаване е в размер на 6 730.70 лева. Основателни са и предявените в обективно съединение искове за заплащане дължимите обезщетения по чл.221ал.1 КТ в размер на 639 лева с приспаднат ДОД за периода от 22.03.2021 година до 16.01.2023 година и по чл.224 ал.1 КТ за неползван отпуск в размер на 36 работни дни за сумата 1 210.74 лева. Дружеството – работодател, чиято е доказателствената тежест не установява по положителен начин, че е заплатил за престириания от работника труд възнаграждение, нито за неизползвания отпуск и претендираното обезщетение.

С оглед уважаване тлавните искове, основателни се явяват и акцесорните искове за лихвите за забава на изплащане на дължимите възнаграждения и обезщетения, общо за целият период от 15.02.2022г. до 04.07.2023г. в размер на 663.81 лева.

Мотивиран от изложеното и като взе предвид, че направените от страна на настоящата инстанция фактически и правни изводи напълно съвпадат с тези, които е направил районния съд, атакуваното първоинстанционно решение следва да бъде потвърдено, като правилно постановено. В частта, с която искът е отхвърлен решението не е обжалвано и е влязло в

законна сила.

На основание [чл. 78 ал. 3 от ГПК](#) тъй като е направено своевременно искане, надлежно документирано изплатеното възнаграждение от въззиваемия за ползвана от него адвокатска помощ в размер на 1 352 лева, следва направените разноси да се възложат в тежест на жалбоподателя, който следва да понесе своите разноси с оглед изхода на спора.

Мотивиран от горното и на основание [чл. 271 от ГПК](#), Смолянският окръжен съд

## РЕШИ:

**ПОТВЪРЖДАВА** Решение № 123/13.11.2023 година, постановено по гр. дело № 243/2023 г. по описа на Районен съд Д., като правилно и законосъобразно постановено.

**ОСЪЖДА** „Ю. И.“ЕООД с.Т., ЕИК \*\*\*\*\*, да заплати на Б. А. Б., ЕГН \*\*\*\*\* сума в размер от 1352 (хиляда триста петдесет и два) лева, представляваща направени по делото разноси за ползвана адвокатска помощ пред настоящата инстанция.

**РЕШЕНИЕТО** в частта, с която е отхвърлен иска за заплащане трудови възнаграждения в разликата над 8 764.28 лева до претендираните 8 803.00 лева не е обжалвано и е влязло в законна сила.

**РЕШЕНИЕТО** подлежи на обжалване пред ВКС, в едномесечен срок с касационна жалба, при наличие на основанията на чл.280 ал.1 и 2 ГПК, считано от обявената на страните в съдебно заседание дата - 16.02.2024 година.

Председател: \_\_\_\_\_

Членове:

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_