

# РЕШЕНИЕ

№ 15423

гр. София, 25.09.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 182**, в публично заседание на  
единадесети септември през две хиляди двадесет и трета година в следния  
състав:

Председател: ЯНА ЕМ. ВЛАДИМИРОВА  
ПАНОВА

при участието на секретаря И..  
като разглежда докладваното от ЯНА ЕМ. ВЛАДИМИРОВА ПАНОВА  
Гражданско дело № 20221110118704 по описа за 2022 година

Производството е образувано по искова молба от А. И. А., чрез адв. И. Д., срещу „С. за осъждане на ответника на основание чл. 220, ал. 1 КТ да заплати на ищцата обезщетение за неспазване срока на предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение в размер на две месечни brutни възнаграждения – общо 5 277.04 (пет хиляди двеста седемдесет и седем лева четири стотинки), ведно със законната лихва върху сумата от момента на завеждане на исковата молба до окончателното ѝ плащане, както и разноските в производството по разглеждане на делото, които представляват заплатено от нея адвокатско възнаграждение.

Ищцата твърди, че на 28.09.2021 г. сключила трудов договор с фирма „С., при условията на чл. 67, ал. 1, във вр. с чл. 70, ал. 1 от Кодекса на труда, за неопределено време, със срок на изпитание 6 месеца, уговорен в полза на работодателя, за длъжността „фармацевт магистър“. Според чл. 16 , ал. 1 от договора, срокът на предизвестието за неговото прекратяване, и за двете страни, се определял на 2 месеца. На 10.02.2022 г. ищцата отправила писмено искане до работодателя за прекратяване на трудовото правоотношение, считано от същата дата. При депозиране на искането, работодателят ☐ напомнил, че е необходимо да спази срока на уговореното между страните предизвестие. В писменото си искане до него ищцата била декларира предварително съгласието си за това - изпълнение на срока за предизвестие от 2 месеца. Работодателят също потвърдил писмено своето съгласие и посочил изрично, че следвало ищцата да бъде освободена от заеманата длъжност, считано от 10.04.2022 г. Твърди се, че на 2.03.2022 г., в края на работния ден, представител на работодателя поискал да връчи на ищцата Заповед № 4/23.02.2022 г. за прекратяване на трудовото правоотношение, считано от следващия ден - 3.03.2022 г. Ищцата твърди, че е изразила писмено своето несъгласие за начина по който работодателят искал да прекрати трудовия ☐ договор, затова връчването на заповедта било оформено при отказ. В нея било посочено предварително, че работодателят се задължавал да ☐ изплати единствено обезщетение за неизползван платен годишен отпуск за 7 дни, без да поема задължение за плащане на обезщетението за неспазване срока на предизвестие. Според

предоставената на ищцата писмена разпечатка, месечното □ брутно трудово възнаграждение е в размер на 2638.52 лв. Ищцата твърди, че на 7.03.2022 г. депозирала жалба вх. № 22018622 в Главна инспекция по труда, Д., в която описала подробно обстоятелствата по прекратяване на трудовото правоотношение от работодателя и отказа му да изплати всички дължими обезщетения. На 6.04.2022 г. получила отговор от Инспекцията по труда, като прави искане за прилагането му като доказателство по делото.

В срока по чл. 131 ГПК ответникът „С. е изложил становище за допустимост, но неоснователност на предявения иск. Сочил, че между ищцата и дружеството е възникнало трудово правоотношение на основание сключен Трудов договор № . г. Същият бил сключен на основание чл. 67, ал. 1, т. 1 от КТ за неопределено време във връзка с чл. 70, ал. 1 от КТ, със срок на изпитване 6 месеца, уговорен в полза на работодателя. Служителят е постъпил на работа на 1.10.2022 г. Сочил се, че трудовото правоотношение било прекратено на основание издадена от работодателя Заповед № 4 от 23.02.2022 г., считано от 3.03.2022 г. Заповедта била връчена на 2.03.2022 г. при условията на отказ, което било удостоверено с подписите на двама свидетели. В заповедта изрично било посочено основанията, на което се издава – чл. 71, ал. 1 от КТ, като същевременно била посочена и причината за прекратяване на трудовия договор - „Прекратяване от работодателя в срока на изпитване“. Записано било също така и дължимото обезщетение на основание чл. 223, ал. 1 – за неизползван платен отпуск за 7 дни. Изразено е становище, че работодателят е спазил точно законовите изисквания при прекратяване на трудовия договор на ищцата. Уговореният в трудовия договор срок за изпитване бил безспорен. Посочено е изрично, че договорът е сключен на основание чл. 70, ал. 1 от КТ, а от друга страна - ясно и недвусмислено е посочено, че срокът на изпитване е 6 месеца, като същият е уговорен в полза на работодателя. Сочил се, че съгласно чл. 71, ал. 1 от КТ страната, в чиято полза е уговорен срокът на изпитване, има право да прекрати договора в срока на изпитване без предизвестие. Предвид факта, че предизвестие не се дължало, то не било дължимо и претендираното от ищцата обезщетение за неспазено предизвестие на основание чл. 220 от КТ. Обстоятелството, че преди прекратяване на трудовия договор от страна на работодателя, ищцата била поискала договора ѝ да бъде прекратен, не правело порочно прекратяването на трудовия ѝ договор. Отправеното от ищцата и приетото от работодателя предизвестие представлявало предизвестие по смисъла на чл. 326 от КТ. Предизвестието било отправено в уговорения в трудовия договор срок на изпитване, но то не преклудирало заложената в чл. 71 от КТ правна възможност на работодателя да прекрати договора преди изтичането на този срок особено предвид изричната клауза, че срокът на изпитване е уговорен в негова полза. В конкретния случай разпоредбата на чл. 220 от КТ била неприложима и искът се явявал неоснователен. Оспорва се и размерът на иска. Сочил се, че дори да се приеме, че обезщетението е дължимо, то същото било дължимо само за неспазения срок на предизвестието, като размерът му се определя на базата на полученото от служителя брутно трудово възнаграждение за месеца, предхождащ месеца, в който е прекратено правоотношението или последното получено от работника или служителя месечно брутно трудово възнаграждение, доколкото друго не е предвидено по аргумент на чл. 228, ал. 1 КТ. Сочил се, че в конкретния случай трудовият договор бил прекратен считано от 3.03.2022 г., като отправеното от ищцата предизвестие е за прекратяване на трудовия договор, считано от 10.04.2022 г. Работодателят счита, че в случай че се дължи обезщетение, то би било за периода 3.03.2022 г. - 10.04.2022 г. Сочил се още, че дължимото обезщетение, в случай че такова се дължи, следвало да бъде изчислено върху последното получено месечно възнаграждение от ищцата в размер на 2425,42 лв., като същото би било дължимо само за периода на неспазено предизвестие – в тази връзка се представя фиш за работна заплата за ищцата за м. февруари 2022 г., който бил месецът, предхождащ месеца, в който било прекратено правоотношението.

В проведеното по делото открито съдебно заседание ищцата поддържа предявения

иск, а ответникът го оспорва.

Съдът, на основание чл. 235 ГПК, като взе предвид събраните по делото и относими към разрешаване на спора доказателства по отделно и в тяхната съвкупност, и във връзка с доводите и съображенията на страните, както и правните норми уреждащи спорните отношения, приема за установено от фактическа и правна страна следното:

Предявен е осъдителен иск с правна квалификация по чл. 220, ал. 1 КТ.

По този иск в тежест на ищцата е да докаже наличие на трудово правоотношение с ответника с твърдяното съдържание; прекратяване на трудовото правоотношение на основание, което изисква предизвестие; размера на brutното трудово възнаграждение, получено за последен пълен отработен месец. Предвид възраженията и оспорванията на ответника, в негова тежест е при условията на пълно и главно доказване на докаже твърдението си, че трудовото правоотношение е прекратено на основание, което не изисква отправяне на предизвестие – в случая по чл. 71, ал. 1 от КТ.

С доклада по делото са отделени като безспорни между страните и ненуждаещи се от доказване следните обстоятелства: че между ищцата и ответника е бил сключен трудов договор № ТД-. г., по силата на която ищцата е заемала длъжността „фармацевт магистър“ при ответното дружество; че ищцата е отправила искане за прекратяване на трудовото правоотношение със срок на предизвестие от 2 месеца, считано от 10.02.2022 г.; че работодателят е издал заповед № 4 от 23.02.2022 г. за прекратяване на трудовото правоотношение с ищцата на основание чл. 71, ал. 1 КТ, считано от 3.03.2022 г.

Посочените факти се установяват и от представените по делото писмени доказателства: трудов договор № ТД13/13.07.2021 г., трудов договор № ТД. г., искане за прекратяване на трудовото правоотношение от 10.02.2022 г., заповед № 4 от 23.02.2022 г. за прекратяване на трудовото правоотношение.

По делото е прието заключение по допусната от съда съдебно-счетоводна експертиза, което съдът кредитира като компетентно изготвено и обосновано, и от което се установява, че последният отработен от ищцата месец по трудовото правоотношение е януари 2022 г. и начисленото месечно брутно възнаграждение на ищцата е в размер от 2578,52 лв. Установява се още, че размерът на ваучерите за храна за месец януари и месец февруари 2022 г. е по 60 лв. за всеки месец.

В съдебно заседание ищцата, чрез процесуалния си представител, признава, че след завеждане на настоящото производство се е явила по покана на работодателя да получи ваучерите за храна за месец януари и месец февруари 2022 г., като видно от представения по делото приемо-предавателен протокол за ваучери за храна на служители на „С., същите са получени от ищцата на 16.05.2022 г.

От представения по делото трудов договор № ТД-. г. се установява, че е сключен на основание чл. 67, ал. 1, т. 1 КТ, във вр. с чл. 70, ал. 1 КТ – за неопределено време, със срок на изпитване 6 месеца, уговорен в полза на работодателя (чл. 3, ал. 1 от трудовия договор).

Съгласно чл. 16, ал. 1 от трудовия договор, срокът за прекратяването му и за двете страни се определя на два месеца. Съгласно ал. 2 от чл. 16 от трудовия договор, при прекратяване на договора от страна на служителя на основание, изискващо предизвестие, то служителят отработва срока на предизвестieto в цялост, единствено ако работодателят не вземе решение трудовият договор да бъде прекратен преди изтичане срока на предизвестieto, при което работодателят дължи обезщетение, равно на трудовото възнаграждение за неотработената част от предизвестieto.

Клаузата на чл. 16, ал. 2 от трудовия договор следва да се тълкува в смисъл, че работодателят дължи на служителя обезщетение за неспазен срок на предизвестieto, когато в срока на даденото от служителя предизвестие (чл. 326 КТ) прекрати трудовото

правоотношение на някое от основанията за прекратяване с предизвестие (т.е. на някое от основанията по чл. 328, ал. 1 и 2 КТ).

В случая не е спорно между страните, че работодателят е прекратил трудовото правоотношение със служителката на основание чл. 71, ал. 1 КТ със заповед № 4 от 23.02.2022 г. в срока на даденото от служителката предизвестие по чл. 326 КТ, във вр. с чл. 16, ал. 1 от трудовия договор.

Съгласно трайната съдебна практика на ВКС (например решение № 118 от 04.06.2015 г. по гр. д. № 6968/2014 г. на ВКС, III г.о., както и решение № 11 от 24.01.2012 г. по гр. д. № 1783/2010 г. на ВКС, IV г.о.), трудовият договор със срок за изпитване е самостоятелен вид трудов договор. Договорът със срок за изпитване се сключва, когато работата изисква да се провери годността на работника да я изпълнява или когато той желае да провери дали работата е подходяща за него - чл. 70, ал. 1 от КТ. В ал. 5 е установена еднократност и изключителност на договора - само веднъж, за една и съща работа в едно предприятие, за да не се държат страните /и предимно работникът/ в договорна връзка, която е неокончателна и затова - несигурна и се прекратява облекчено /без мотиви, предизвестие, закрила по чл. 333 от КТ, дължими обезщетения/ от страната, в чиято полза е уговорен срокът.

В случая ищцата, съгласно направеното в откритото съдебно заседание признание на факт, не е оспорила законността на уволнението по чл. 71, ал. 1 КТ и то е произвело желаните от работодателя правни последици, като трудовото правоотношение следва да се счита прекратено на това основание. Настоящото производство няма за предмет законността на извършеното от работодателя уволнение на основание чл. 71, ал. 1 КТ.

В решение № 133 от 25.10.2018 г. по гр. д. № 3458/2017 г. на ВКС, III г.о., се приема, че съгласно чл. 220, ал. 1 КТ страната, която има право да прекрати трудовото правоотношение с предизвестие, може да го прекрати и преди да изтече срокът на предизвестieto, при което дължи на другата страна обезщетение в размер на брутно трудово възнаграждение на работника или служителя за неспазения срок на предизвестieto. В текста на разпоредбата ясно са очертани хипотезите, в които се дължи обезщетение – тогава, когато се прекратява трудово правоотношение на някое от основанията, за които законът предвижда отправяне на предизвестие. Когато правоотношението се прекратява на основание, което предвижда прекратяване без предизвестие, обезщетение по реда на чл. 220 ал. 1 КТ не се дължи. Касае се за императивна разпоредба и страните не могат да я преодолеят с уговорки в споразумение по реда на чл. 107 КТ. В същото решение на ВКС се сочи, че предвид императивната разпоредба на чл. 220 ал. 1 КТ обезщетение за неспазено предизвестие се дължи само когато трудовото правоотношение е прекратено на някое от изрично предвидените в закона основания за прекратяване с предизвестие.

С оглед изложеното, искът се явява неоснователен. Ищцата не установява трудовото правоотношение да е прекратено от работодателя на основание, което изисква отправяне на предизвестие и срокът на предизвестieto да не е спазен. Напротив, установява се, че трудовото правоотношение е прекратено в срока за изпитване по чл. 71, ал. 1 КТ, като прекратяването му не е било оспорено по съдебен ред. Както беше отбелязано и по-горе, трайната съдебна практика приема, че при прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 71, ал. 1 КТ отправяне на предизвестие не се дължи, следователно недължимо е и обезщетение по чл. 220 КТ.

Тези изводи не се променят с оглед уговорката между страните, обективизирана в чл. 16, ал. 2 от договора, доколкото същата има за предмет хипотезата, в която работодателят, след отправено от служителя предизвестие за прекратяване на правоотношението по чл. 326 КТ, прекрати същото на основание, изискващо на свой ред отправяне на предизвестие (чл. 328 КТ).

При този изход на спора, разноски се дължат на ответника. В проведеното открито съдебно заседание е направено искане за присъждане на юрисконсултско

възнаграждение. Същото съдът определя по реда на чл. 78, ал. 8 ГПК, във вр. с чл. 37 ЗПП, във вр. с чл. 25 от Наредбата за заплащането на правната помощ в размер от 100 лв.

Така мотивиран, Софийски районен съд

## **РЕШИ:**

**ОТХВЪРЛЯ** предявения от А. И. А., ЕГН \*\*\*\*\*, със съдебен адрес: гр. С., чрез адв. И. Д., срещу „С., ЕИК ., със седалище и адрес на управление гр. С., иск с правна квалификация по чл. 220, ал. 1 КТ за осъждане на „С., ЕИК ., със седалище и адрес на управление гр. С., да заплати на ищцата А. И. А., ЕГН \*\*\*\*\*, със съдебен адрес: гр. С., чрез адв. И. Д., сумата от **5 277,04 лева**, представляваща обезщетение за неспазване на срока на предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение по трудов договор № ТД. г. в размер на две месечни брутни заплати, ведно със законната лихва от 7.04.2022 г. до окончателното плащане.

**ОСЪЖДА** А. И. А., ЕГН \*\*\*\*\*, със съдебен адрес: гр. С., да заплати на „С., ЕИК ., със седалище и адрес на управление гр. С., сумата от **100 лв.**, представляваща направени по делото разноски.

Решението подлежи на обжалване по реда на глава XX от Гражданския процесуален кодекс пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от връчването му на страните.

Съдия при Софийски районен съд: \_\_\_\_\_