

РЕШЕНИЕ

№ 653

гр. Русе , 01.09.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – РУСЕ, XIV ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ в публично заседание на двадесет и пети август, през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател: Милен Ив. Бойчев

при участието на секретаря А.П.Х.
като разгледа докладваното от Милен Ив. Бойчев Гражданско дело № 20214520102997 по описа за 2021 година

за да се произнесе, съобрази:

Предявени са обективно съединени искове с правно основание чл. 3**, ал.1 т.1 и т. 3 вр. чл. 225, ал.1 КТ от А.Н. С. против „ЦБА“ АД.

Ищцата твърди, че с ответното дружество е имала сключен трудов договор от 2016г. за длъжността „Технолог-техник“ на пълно работно време. На 03.02.2021г. била извикана от директора по административните въпроси в дружеството и ѝ било казано, че следва да подпише допълнително споразумение за преназначаването ѝ на длъжност „Координатор, приемателен контрол“, тъй като поради пандемията от „Ковид“ работата била намаляла и временно всички работници и служители щели да бъдат преназначени. При поднасянето на документа за подписване дори не ѝ е била дадена възможност да прочете изцяло текста му, като едва вечерта в къщи прочела внимателно съдържанието му и установила, че е преназначена със срок за изпитване по чл. 70 КТ. Веднага на другият ден тя потърсила директора по административните въпроси и попитала за причините да бъде по този начин преназначена, като ѝ било отговорено, че просто такава е политиката на фирмата, да не се притеснява, никой нямал намерение да я освобождава от работа. Само месец и половина по-късно - на 14.04.2021г. ѝ била връчена

Заповед № **, с която се прекратявало трудовото ѝ правоотношение на основание чл. 71, ал.1 КТ, считано от 15.04.2021г. Оказало се, че тя е единствената служителка преназначена на друга длъжност от целият отдел и след това освободена. Счита, че начинът по който е преназначена на длъжност е изцяло тенденциозен и умишлено направен, с единствената цел да бъде освободена без мотиви от работа, при злоупотреба с право и недобросъвестно упражняване на трудови права и задължения от страна на работодателя, в нарушение на чл. 8 КТ.

Ищцата счита, че една от причините за прекратяване на трудовото ѝ правоотношение е продължителният болничен престой, който се налагало да използва след претърпяна от нея трудова злополука на 17.12.2019г., за която тя дори не била претендирала обезщетение от работодателя. Не предполагала, че след като в продължение на 5 години била всеотдайна към работодателя си той ще злоупотреби с правата си спрямо нея като прекрати по посочения начин трудовото ѝ правоотношение. Последното било прекратено и при нарушение на действащият Закон за мерките и действията по време на извънредно положение, в сила от 14.05.2020г., който предвиждал закрила на трудовите права на гражданите. Не ѝ била дадена възможност да се възползва от хипотезите, предвидени в чл. 120б, 120в, 138а и 173а КТ.

На следващо място основание да твърди, че недобросъвестно работодателят е упражнил правата си, ищцата извлича от факта, че в ответното дружество съществувало звено „Приемателен контрол“, което било закрито през лятото на 2020г., а работещите двама служители в него били преназначени на други длъжности. На нея не ѝ било известно преди връчване на заповедта за прекратяване на трудово правоотношение да е извършена промяна на щатното разписание и откриване отново на длъжността „Координатор, приемателен контрол“, на която била преназначена с допълнителното споразумение. След уволнението ѝ нямало назначен друг човек на такава длъжност при ответника. Счита, че дори формално да е извършена някаква промяна в щатното разписание и разкрита такава длъжност преди уволнението ѝ, то не е направено от необходимост и в интерес на работата, а тенденциозно и целенасочено, с цел постигане безпроблемното ѝ освобождаване без мотиви от страна на работодателя.

Също така ищцата твърди, че в резултат на уволнението е останала без работа, включително и до настоящия момент, и без обезщетение за безработица, тъй като същото било спряно поради възникнал проблем с осигурителя „БТБ България“ АД.

С оглед на изложеното се моли да бъде постановено съдебно решение, с което да бъде признато уволнението ѝ за незаконно и да бъде отменено, както и на основание чл. 225 от КТ да ѝ се присъди обезщетение за периода за срок от 6 месеца в размер на по 1543,31 лв. месечно, представляващо брутното ѝ трудово възнаграждение за м.ноември 2019г., или общо сумата от 9259,86 лв., ведно със законната лихва за закъснение върху тази сума, считано от предявяване на иска. Претендира се присъждане и направените по делото разноски.

В срока по чл.131 ГПК ответникът изразява становище за допустимост, но за неоснователност на предявените искове, поради което се моли да бъде постановено решение, с което те да бъдат отхвърлени като неоснователни.

Не се оспорва наличието на твърдяното в исковата молба трудово правоотношение между страните, преназначаването на нова длъжност на ищцата с допълнително споразумение и включването в същото на клауза за изпитване в полза на работодателя. Не се оспорва и основанието, на което е прекратено трудовото правоотношение.

Оспорват се изцяло изложените от ищцата твърдения за злоупотреба с право от страна на работодателя. Твърди се, че такава злоупотреба не е налице, че работодателят е иницирал изменение на трудовото ѝ правоотношение поради наложилата се промяна в цялостната дейност на предприятието в резултат от възникналата пандемия, което наложило нов подход при организиране както на производството, така на човешките ресурси. Също така в резултат от претърпяна трудова злополука ищцата била в продължителен болничен и след връщането ѝ на работа изпитвала затруднения да изпълнява трудовите си задължения, което довело до необходимостта да ѝ бъде предложена нова работа, на която да се чувства по-комфортно. Бил направен анализ на нейните знания, умения и качества и за това ѝ била предложена длъжността „Координатор, приемателен контрол“,

която предполагала далеч по-малка физическа активност, нямало толкова много активни движения с голяма амплитуда на ръцете, пътувания и командировки. Задълженията и отговорностите на новата длъжност били различни, но било направено предположение, че това ще удовлетвори С.. Алтернативата тя да остане на старата си позиция „Технолог-техник“ без да може да изпълнява трудовите си задължения изглеждала необоснована и демотивираща за останалите служители.

Оспорва се твърдението на ищцата, че не ѝ е била дадена възможност да се запознае с допълнителното споразумение. Същата имала достатъчна възможност да се запознае с него и не била принуждавана да го подпише.

Твърди се, че мотиви за прекратяване на трудовото правоотношение на посоченото основание са липса на желание за вникване в задълженията, отговорностите и правата по новата длъжност. Въпреки, че ѝ било осигурено обучение, необяснимо ищцата демонстрирала пълна незаинтересованост и нежелание да изпълнява новите си трудови функции.

Ответникът оспорва и размера на претендираното обезщетение, като се счита, че в базата за неговото определяне не следва да бъде включена получена от ищцата през м.ноември 2019г. сума в размер на 210 лв. с характер на премия, което плащане нямало постоянен характер. Размерът на брутно трудово възнаграждение който следва да бъде съобразен при определяне на обезщетението е 1340,90 лв.

Съобразявайки становищата на страните, събраните по делото доказателства по вътрешно убеждение и приложимият закон, съдът прие за установено от фактическа страна следното:

Няма спор по делото, че на основание трудов договор №**/14.03.2016г. между страните по делото е възникнало трудово правоотношение, по силата на което ищцата е заемала длъжността „Технолог-техник“ на пълно работно време в ответното дружество.

По време на 5 – дневна командировка в ***, на 17.12.2019г., в резултат на падане на улицата, ищцата получила увреждане на ръката си затворена фрактура – локсация на главата на дясна раменна кост с изместване,

дислокация на раменна става), което събитие е квалифицирано като трудова злополука по чл. 55, ал.2 КСО. За възстановяване от полученото увреждане, ищцата е била в болничен престой до 09.12.2020г., след което е използвала полагаемия ѝ се платен годишен отпуск и се е върнала на работа в дружеството на 19.01.2021г.

На 03.02.2021г. страните по трудовото правоотношение са подписали допълнително споразумение, с което ищцата е преназначена на друга длъжност – „Координатор, приемателен контрол“ със срок за изпитване в полза на работодателя от шест месеца. Уговореното брутно трудово възнаграждение е в размер на 1265лв. и допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и опит в размер на 75,90лв.

Със заповед №**/2021г. трудовото правоотношение между страните е прекратено на основание чл. 71, ал.1 КТ (в срока на изпитване) считано от 15.04.2021г.

Свидетелят С.В.С., съпруг на ищцата, установява, че след като тя претърпяла трудова злополука, от дружеството ѝ помогнали и за това тя им била благодарна, не завела иск, не искала да ги злепостави. След като се върнала на работа през месец януари тя не се оплаквала, че не може да си върши работата и не се справя, че я боли ръката. По него време ходела и на рехабилитация. Свидетелят си спомня деня, в който съпругата му се върнала с подписано допълнително споразумение. Казала му, че не била го прочела, защото автобусът я чакал. След като го прочела много се разстроила, защото разбрала, че в споразумението има включен изпитателен срок.

Свидетелката СТ. Л. установява, че се намира в трудово правоотношение с ответното дружество и заема длъжността „Административен директор“, която включва и управлението на човешките ресурси. Дружеството поначало имало проблем с намирането на подготвени работници и служители предвид демографската криза в района. Настъпилите промени през изминалата година обаче били „ужасно трудни“ за бранша в който работели, включително и за ответното дружество, броя на поръчките спаднал значително и работата намаляла. Това наложило работодателя да бъде „гъвкав“ и за да се справи с тежката ситуация и същевременно да запази работниците и служителите си се наложило на някои от тях да се намерят

нови длъжности, отговарящи на промените в дейността на дружеството. По тази причина и с оглед оплакванията на ищцата, че я боли ръката и не може да я вдига достатъчно високо ѝ била предложена новата длъжност. По този начин можело да ѝ се осигури по-подходяща работа, с по-малко физическо натоварване и пътуване и същевременно да се отговори на нуждите на работодателя да търси и да обучи външни хора за длъжността от изпълнението на която имал нужда. Същевременно с настъпването на кризата и намаляването на работата, с около 60 % бил спада на приходите, нямало достатъчно поръчки, които да оправдаят нуждата от същия брой технолог-техници. В дружеството ориентирали работата към повишено мостриране, което да осигури нови поръчки в бъдеще и която промяна довела до необходимостта част от персонала на дружеството да извършва различна работа от досегашната си. Неоправдано било да се издържат хора без да работят, само поради възможността след някоя година те да им потребават отново. Поради това и на ищцата било предложено да заеме новата длъжност, за която поначало трудовото възнаграждение било по-ниско, но нейното било запазено същото, като за старата ѝ длъжност, за да не ѝ бъде причинен допълнителен стрес и с оглед лоялността ѝ към работодателя до момента. Също така влошената икономическа обстановка не позволявала на работодателя да осигури шофьори за пътуващите технолог-техници и те следвало вече сами да шофират, което ищцата отказвала да направи, тъй като нямала опит като шофьор на автомобил. Тя се запознала с допълнителното споразумение и го подписала без да била принуждавана или заплашвана по какъвто и да е начин. Ищцата не се справила с новата си работа, не била достатъчно ангажирана с трудовите си задължения и започнало да назрява напрежение сред колегите ѝ, тъй като работели в екип и нейната функция била да координира работата им. Мнението и на прекия ѝ ръководител К.Д. било, че ищцата не се справя с новата си работа и няма желание да работи, поради което се стигнало до предложението до изпълнителния директор да ѝ бъде прекратено трудовото правоотношение. Според свидетелката между ищцата и останали служители на ответното дружество нямало лични конфликти, преди завръщането ѝ от болничния престой нямало оплаквания от нея, а такива се появили след като ѝ била възложена новата ѝ работа и то по повод неизпълнението ѝ. Единствено по тази причина било прекратено и трудовото ѝ правоотношение.

Свидетелката К.И.Д-Д. установява, че заема длъжността „ръководител отдел гарантиране на качеството“ в ответното дружество и в периода след връщане от болничен на ищцата е била нейн пряк ръководител, като преди това дори не я познавала. Поради възникнала криза през изминалата година, работата на дружеството намаляла и съответно намаляла работата на пътуващите технолог-техници, каквато длъжност заемала ищцата. Наложило се да бъде извършена реорганизация на работата в отдела. Започнало производството на повече мостри в стремежа на дружеството да осигури нови клиенти и поръчки, което довело до необходимостта от ангажирането на повече хора в тази дейност. Тази необходимост и оплакването на ищцата, че я боли ръката довели до предложението да бъде преназначена на нова длъжност, която е свързана с извършването на качествен контрол в рамките на предприятието. Било ѝ проведено обучение, но при нея липсвало желание да усвои нови умения, включително и работа с компютърна програма, с която работили дори докерите. Ищцата била неорганизирана, зачестили оплаквания от нейни колеги, лично свидетелката няколко пъти не я намирала на места, на които я изпращала. Оказало се, че на лаптопа си няма дори инсталирана програмата, с която трябва да работи. Липсвало ѝ желание за развитие, постоянно се оплаквала и споменавала за случилия се с нея инцидент все едно някой нещо ѝ бил дължен. За период от два месеца и половина от връщането на ищцата от болничен тя нямала никакъв напредък в работата си. Нямало как да бъде върната и на старата ѝ позиция, тъй като не само нямало достатъчно работа за нея, а и тя не можела да шофира.

Въз основа на така установената фактическа обстановка, съдът прави следните правни изводи:

Ищцата е предявила иск за признаване на уволнението ѝ за незаконно и неговата отмяна, като претенцията ѝ е основана на извършена от работодателя „злоупотреба с право“, че поведението му е „тенденциозно и умишлено“ и преназначаването ѝ на нова длъжност с уговорен срок за изпитване е с „единствена цел да бъде освободена от работа без мотиви“, както и че работодателят е нарушил разпоредби на Закона за мерките и действията по време на извънредно положение. Тези твърдения на страната дават основание за определяне на релевантните за спора факти – твърдени и въведени по надлежен ред в преклузивните срокове по [ГПК](#).

Трудовият договор на ищцата е прекратен на основание чл. 70, ал.1 КТ, в срока за изпитване. Страната, в чиято полза е уговорката за изпитване, може да прекрати трудовия договор без предизвестие във всеки момент до изтичане на срока за изпитване, както е в настоящия случай. За законността на уволнението няма изискване за мотивиране на заповедта, или доказването на каквито и да причини за решението на страната в чиято полза е уговорен срока за изпитване – в случая работодателя. Основание за незаконосъобразност на уволнението на ищцата в посочената хипотеза би могло да е недействителността на уговорената в допълнителното споразумение клауза за изпитателен срок. Въпреки, че ищцата изрично не е направила такова твърдение, посочените от нея доводи за незаконност на уволнението ѝ сочат на това основание на иска. Основанията за недействителност на договорите в чл. 26-34 ЗЗД намират субсидиарно приложение и към основанията за нищожност в трудовите договори, доколкото нещо друго не е уредено в КТ.

Съгласно чл. 70, ал.5 КТ, за една и съща работа с един и същ работник или служител в едно и също предприятие трудов договор със срок за изпитване може да се сключва само веднъж. В исковата молба не са наведени твърдения, за нарушение на това изискване, т.е. че старата и новата длъжност на ищцата имат различни трудови функции, т.е. това обстоятелство не е оспорено от ищцата, с оглед на което и съдът в доклада си по делото не е дал изрични указания на ответника, че следва да докаже тази разлика. Навеждането на такива твърдения в представените писмени бележки по същество на спора след приключване на съдебното дирене е преклудирано като възможност за ищцата. Независимо от това, видно е от представените две длъжностни характеристики и свидетелските показания, че двете длъжности - „Технолог-техник“ и „Координатор, приемателен контрол“ се различават съществено по трудови функции. Въпреки, че и двете длъжности са свързани с окачествяването и контрола на качеството на произведени облекла и предполагат наличието на образование в областта на „техника и технология на облеклото“, различно е мястото на работа, различни са и функциите, които се изпълняват, методите за извършване на контрола, необходимостта от използването на софтуерни продукти, работата с компютър, необходимостта от пътуване и шофиране на автомобил,

необходимостта да се работи в екип със служители на ответното дружество (само при втората длъжност) и пр. Поради това следва да се приеме, че работодателят не е нарушил изискването на чл. 70, ал.5 КТ с включването на изпитателен срок в негова полза за уговорената нова длъжност, която да изпълнява ищцата в предприятието му.

Исковата претенция е основана на злоупотреба с право от страна на работодателя. В [чл. 8, ал. 1 КТ](#) изрично е разписана забрана за злоупотреба с права - трудовите права и задължения се осъществяват добросъвестно от страните по трудовото правоотношение, съобразно изискванията на законите. Както е изяснено в [решение № 71/24.07.2013 г., постановено по гр. дело № 284/2012 г. от IV г. о. на ВКС](#), едни и същи обстоятелства в различни казуси могат да установяват или не злоупотреба с права. Съдебната практика е дала разяснение, че злоупотреба с права от работодателя при уволнение на работник или служител е налице, когато се установи, че единственото му желание, ползвайки се от законово допустимо средство, е постигне на една-единствена цел: прекратяване на трудовия договор с конкретен/конкретни служители, която цел не би могъл да постигне по друг начин, или резултатът би се забавил, оскъпил или предполага сбъждане и на друго условие, което работодателят не желае или не може да изпълни. Злоупотребата с право е упражняване на правото в противоречие с неговото предназначение, противопоставяне на духа и буквата на закона. В този смисъл Решение № 130 от 14.07.2016 г. на ВКС по гр. д. № 150/2016 г., IV г. о.

При твърдяна злоупотреба с права, работникът или служителът следва да установи, че правната възможност за сключване на договор (допълнително споразумение) за изпитване в полза на работодателя (допустимо, възможно само по себе си правно действие), е използвана целенасочено – за прекратяване на трудовото правоотношение по [чл. 71, ал. 1 КТ](#) – без работодателят да е длъжен да посочи защо освобождава служителя, да извърши евентуално подбор по [чл. 329 КТ](#) или да се съобрази с други норми на предварителна закрила.

В конкретния случай събраните по делото доказателства не установяват твърдяната злоупотреба с право от страна на работодателя. Няма основание да се приеме, че процесното допълнително споразумение е имало

за цел единствено прекратяване по облекчен ред на трудовото правоотношение на ищцата. Видно от писмените доказателства и свидетелските показания, работодателят е изпитал сериозни затруднения във връзка с усложнената в страната епидемична обстановка през 2020-2021г. и се е наложило да направи реорганизация на производството, да пренасочи свои служители от звена в които работата е намаляла към такива в които все още има. По тази причина не само на ищцата, а и на други служители е предложена нова работа, с различни трудови функции и са подписали допълнителни споразумения, включително със срок за изпитване. Свидетелите Л. и Д. дават подробни и логични обяснения на причините довели до преназначаването на ищцата и същите не биха могли да не бъдат кредитирани само защото са служители на ответното дружество, още повече, че не са налице други доказателства, които да установяват нещо различно, а и изложеното от тях за влошената икономическа обстановка (поради пандемията от „Ковид-19“) са общоизвестни обстоятелства. Липсват доказателства с които да бъде подкрепено становището на ищцата за извършена от ответника злоупотреба с права. Към момента на преназначаването ѝ на новата длъжност не е установен друг мотив на работодателя, различен от посочения от свидетелите, още по-малко намерение за прекратяване на трудовото ѝ правоотношение по облекчен ред. Работодаателят е имал нужда от човек, който да заема длъжността „Координатор, приемателен контрол“, предложил е на ищцата и тя се е съгласила подписвайки допълнителното споразумение. Напълно недоказани са и твърденията ѝ относно начина по който е била принудена да подпише документа без да го прочете. Подписът и под него удостоверява запознаване с текста и съгласяване с неговите условия. Ако по една или друга причина ищцата е била принудена, заплашена или поставена в крайна необходимост да го подпише, то в този случай допълнителното споразумение не би било нищожно, а ще подлежи на унищожаване, за което искова претенция не е предявена.

Не би могла да се възприеме и тезата на ищцата, че претърпяната от нея злополука и продължителния ѝ болничен престой са основание за уволнението ѝ. В тази връзка следва да се отбележи, че съвкупната преценка на доказателствата сочи, че след връщането си от болничен ищцата е

продължавала да изпитва болки и затруднения при движение на ръката си, което се подкрепя както от свидетелските показания, така и от представените писмени такива, в това число и Експертно решение на ТЕЛК, включително и от нейните обяснения в съдебно заседание. Също така по делото не са събрани доказателства, че предложената ѝ нова работа не е съобразена с това нейно затруднение и я поставя в неблагоприятна ситуация и основание за работодателя да я освободи поради невъзможност да си извършва работата. Точно обратното, свидетелките Л. и Д. установяват естеството на новата ѝ работа и допълнително опровергават твърдяната злоупотреба с право.

Също така по делото не е установена каквато и да е друга причина за прекратяване на трудовото правоотношение на ищцата различна от несправянето ѝ и нежеланието да се развива в новата работа. Основния „инициатор“ за прекратяването на трудовото правоотношение на ищцата е свидетелката Д., нейн пряк ръководител. Същите преди връщането на ищцата от болничен не са се познавали, не са работили заедно, нямат лични отношения. Впечатленията на свидетелката са изградени от непосредствено наблюдение, получени оплаквания от други служители и направеното от нея предложение за прекратяване на трудовото правоотношение е по съображения само и единствено в интерес на работата. Правилността на тази преценка не би могла да бъде проверявана от съда с оглед основанията за прекратяване на трудовото правоотношение.

Цитираните в исковата молба текстове от КТ - чл. 120б, 120в, 138а и 173а КТ, на които ищцата основава становището си са неотносими към законността на уволнението ѝ. Посочените текстове създават възможности за работодателя да реорганизира производството по време на извънредно положение, а не възможност на работниците или служителите, с които той да се съобрази. Така, че за ищцата не съществува „възможност да се възползва“ от хипотезите в посочените законови текстове.

След като твърдяната злоупотреба с право от страна на работодателя не би могла да се установи от събраните по делото доказателства, то предявеният иск за отмяна на уволнението на ищцата следва да се отхвърли като неоснователен, а обусловеният от уважаването му иск за присъждане на обезщетение за оставане без работа не следва да бъде разгледан.

При този изход на спора в тежест на ищцата следва да се възложат направените от ответника разноси за юрисконсултско възнаграждение в размер на 300лв.

Така мотивиран, районният съд

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявения от **АЛЛ. Н. С. ЕГН******* с адрес гр. Русе, ***** против **„БТБ-България“ АД** ЕИК117671567 със седалище и адрес на управление гр. Русе, бул. „България“ №125, представлявано от изп. директор Калинка Петкова Кирова иск да бъде признато уволнението ѝ извършено със заповед №**/2021г. за незаконно, като неоснователен.

ОСЪЖДА **АЛЛ. Н. С. ЕГН******* с адрес гр. Русе, ***** да заплати на **„БТБ-България“ АД** ЕИК117671567 със седалище и адрес на управление гр. Русе, бул. „България“ №125, представлявано от изп. директор Калинка Петкова Кирова сумата от **300лв.** разноси за юрисконсултско възнаграждение за настоящото производство.

Решението подлежи на въззивно обжалване пред Окръжен съд - Русе в двуседмичен срок от връчването му на страните.

Съдия при Районен съд – Русе: _____