

РЕШЕНИЕ

№ 3649

гр. Варна, 24.11.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ВАРНА, 41 СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и четвърти октомври през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: С.Т.

при участието на секретаря Х. И.
като разглежда докладваното от С.Т. Гражданско дело № 20223110105755 по описа за 2022 година

за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството по делото е образувано по искова молба от С. В. Д., ЕГН *****, с адрес: град *** срещу ***, ЕИК ***, ***, с която са предявени обективно кумулативно съединени иски с правно основание чл.222, ал.3 от КТ и чл.86 от ЗЗД от за осъждане на ответника да заплати на ищцата сумата от 2177,52 лева, незаплатено обезщетение по чл. 222 ал. 3 КТ, в хипотезата на прослужени последни десет години от трудовия стаж при един и същ работодател, ведно с мораторна лихва, за периода 01.05.2021г. - 08.05.2022г., в размер на 225,63 лева, ведно със законната лихва, от датата на завеждане на исковата молба, до окончателното изплащане на главницата, както и сумата от 225.63 лева, представляваща обезщетение за забава за периода от 01.05.2021г. до 08.05.2022г. върху дължимото обезщетение в размер на 2177.52 лева.

Ищецът основава исковите си претенции на следните фактически твърдения, заложили в обстоятелствената част на **исковата молба**:

ищцата е работила в ****, към *** от 01.02.2013г. по срочен трудов договор №***г., със срок на договора до *** г., с шестмесечен срок на изпитване, уговорен в полза на работодателя, на длъжност „****“ с място на работа - „***“, от 01.08.2013г. до 04.02.2015г. - в „****“, след 04.02.2015г. до 01.01.2019г. - в „****“, 01.01.2019г. - 08.07.2019г. - „****“, а след 08.07.2019г. - в „****“ /според записванията в трудовата й книжка/ по безсрочно трудово правоотношение, с основно месечно трудово възнаграждение, в размер на 205,00 лева, допълнително трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит - 38 %

върху основното, или по 1 % годишно, с платен годишен отпуск, в размер на двадесет дни годишно, срок на предизвестие при прекратяване на трудовото правоотношение - 30 дни, с брутно трудово възнаграждение /към месец Март 2021г./ - 544, 38 лева. Твърди, че преди това, от 01.11.2010г., до 01.02.2013г., работила в „*** гр. ***“, като „***“ в ***. Търговското дружество било с капитал, собственост изцяло на ***. Трудовото ѝ правоотношение със *** било прекратено със заповед № ***г., на Ликвидатора на ***, считано от 01.02.2013г., на основание чл. 328 ал. 1 т. 1 КТ, поради „закриване на предприятието“. Ищцата работила на една и съща длъжност и в двете предприятия /по смисъла на параграф 1 от Допълнителните разпоредби на Кодекса на Труда/, работила на едно и също работно място, едно и също място на работа, като често обикаляла всички детски кухни в гр. Варна. Твърди, че трудовият ѝ стаж не е прекъсван, като веднага след прекратяване на трудовото ѝ правоотношение с търговското дружество, на същия ден вече работела в Общинското предприятие. Твърди, че единствено формално бил променен работодателя ѝ.

Заповед № ***г. на Директора на *** трудовото ѝ правоотношение с „***“ гр. *** било прекратено, на основание чл. 327 ал. 1 т. 12 КТ, поради придобиване право на пенсия за осигурителен стаж и възраст и подадено от нея заявление, за прекратяване на трудовото ѝ правоотношение, на посоченото основание. В заповедта било посочено, че била „***“ в *** и че следва да ѝ бъде заплатено обезщетение, в размер на 1088,76 лева, или две брутни трудови възнаграждения, от по 544,38 лева всяко. По делото е представени *** от заседание, проведено на ***г. по точка девета от дневния ред, на което са взети следните решения: 577-9. На основание чл. 21, ал. 1, т. 9 от ЗМСМА, чл. 154, ал.1 т.2 от ТЗ, във връзка с чл. 8, ал. 1, т. 2 от Наредбата за реда за упражняване на правата на собственост върху частта на *** от капитала на търговските дружества и по предложение на Кмета на*** с № РД ***г. ***прекръпява чрез ликвидация ***, ЕИК ***с със седалище и адрес на управление в гр***. На основание чл. 21, ал. 1, т. 8 от ЗМСМА и чл.52 от ЗОС и Наредба №26/18.11.2008 г., изм. ДВ № 36/10.05.2011 г. на МЗ за устройството и дейността на детските ясли и детските кухни и здравните изисквания към тях и по предложение на *** с № РД ***г. ***, Създава ***“ с предмет на дейност-***. Със същото решение е приет Правилник за дейността на предприятието и негов бюджет.

Според ищцата, по отношение на нея следва да бъде приложена хипотезата на чл. 123 ал.1, т.7 от КТ, при което се запазва трудовото правоотношение, а се променя /преобразува/ Работодателят, вследствие на което трудовият ѝ стаж не следва да се прекъсва. Приема, че прекратяването на трудовото ѝ правоотношение със „***“, считано от 01.02.2013г. и сключването на ново ТПО, с „***“, е само формално. Твърди, че работното ѝ място и трудовите ѝ задължения са били абсолютно същите, материалните активи просто са преминали от *** към ***. Дейността по осъществяването на детското хранене чрез детските кухни на територията на ***, продължила вече чрез “***“, като фактически работата на всички продължила без промяна и на ***г. били на щат в ***, а на ***г. - в ***“. Изразява становище, че списъчният състав от работещите също е прехвърлен в новото общинско предприятие, по същия начин, както и самата тя, с прекратяване на трудовото

правоотношение със „*** и сключване на нов ТД с ***.

Твърди, че е депозирала молба до директора на ***, през м. Юли 2021г. да бъде преразгледана заповедта за уволнението ми, в частта за размера на полагащото ѝ се обезщетение по чл. 222, ал. 3 КТ, но ѝ било отговорено, че няма право на по - голям размер на обезщетението. Приема, че стажът ѝ в ***, което е променило името и организационната си форма, следва да е непрекъснат, от 01.11.2010г. до 01.03.2021г. или - над десет години, което попада в хипотезата на чл. 222, ал. 3 от Кодекса на труда, при която дължащото ѝ се обезщетение, следва да е в размер на шест брутни трудови възнаграждения, а не само на две такива. Твърди, че това обезщетение е следвало да ѝ бъде изплатено до края на месец Април 2021г. като от 01.05.2021г. до 08.05.2021г. деня предхождащ депозирането на ИМ, претендира лихва за забава, в размер на 225, 63 лева, т.е. ответникът дължи на ищцата сумата сумата от 2177, 52 лева, незаплатено обезщетение по чл. 222 ал. 3 КТ, в хипотезата на прослужени последни десет години от трудовия стаж при един и същ Работодател, ведно с мораторна лихва, за периода 01.05.2021г. до 08.05.2021г. в размер на 225,63 лева, ведно със законната лихва, от датата на завеждане на исковата молба, до окончателното изплащане на главницата, ведно със сторените от ищцата съдебно -деловодни разноски, по списък.

В срока по чл.131 от ГПК е постъпил **отговор** от ответника, в който се оспорва исковата претенция като допустима, но неоснователна.

Ответникът поддържа становище за неоснователност на претенциите. Не се оспорва, че ищцата е работила от 01.11.2010г. до 30.01.2013г. - датата на издаване на Заповед №***г. за прекратяване на трудовото правоотношение, като същото е прекратено, считано от 01.02.2013г./ в ***- в ликвидация и е заемала в „*** длъжността „***". Не се оспорва, че ищцата е работила в ***" при ***, от 01.02.2013г., като трудовото правоотношение между *** и С. В. Д. е възникнало след сключването на трудов договор № ***г., считано от 01.02.2013г. и по силата, на който същата е била назначена на длъжността „***".

Оспорва се, че ищцата е работила в продължение на минимум 10 години при един и същ работодател, което да обоснова правото ѝ на претендираното обезщетение. Твърди се, че не е налице универсално правоприемство между двамата работодатели. Приемат, че ищцата не е имала един и същ работодател, нито е работила в същата група предприятия през последните 20 години, при които да е придобила 10 години трудов стаж..

В открито съдебно заседание страните, чрез проц. представители, поддържат изложеното в исковата молба и отговорите по нея и претендират присъждане на направените по делото разноски.

СЪДЪТ, преценявайки събраните, по делото доказателства, по реда на [чл. 12 от ГПК](#) и [чл. 235, ал. 2 от ГПК](#), приема за установено следното **от фактическа страна** и формулира следните изводи **от правна страна**:

С протоколно определение от 24.10.2022г. е прието за безспорно между страните, че ищцата е работила на длъжност „*** от 01.11.2010г. до 01.02.2013г. по трудово

правоотношение със ***, че трудовото правоотношение е прекратено, считано от 01.02.2013г. в ***, както и че е сключено ново трудово правоотношение с ***, което е прекратено със Заповед № ***г. За безспорно между страните и ненуждащо се от доказване е прието също, че размера на последното брутно трудово възнаграждение на ищцата за м. март 2021г. е в размер на 544.38 лева, както и че ищцата е осъществявала трудовите си задължения към „***“ и към ответното *** в една и съща сграда.

Между страните липсва спор по релевантните за решаване на спора факти, а единствения спор е по приложение на правото спрямо тези норми и дали ответното общинско предприятие може да бъде правоприемник по смисъла на чл.123, ал.1, т.7 КТ на акционерно дружество, което е осъществявало същите функции и последното е прекратено чрез ликвидация.

Действително при преотстъпване или прехвърляне на дейност от едно предприятие на друго, включително прехвърляне на материални активи, трудовите правоотношения на работниците не се прекратяват, а се запазват по силата на чл.123, ал.1, т.7 КТ както посочва ответната страна. Верни са и съжденията в отговора на исковата молба и представените писмени бележки, че в този случай не е необходимо оформяне на трудовите книжки по реда на чл.6 от Наредбата за трудовата книжка и трудовия стаж, а в същите следва да се отбележи преминаването от „стария“ работодател без да се изчислява трудов стаж. Издаването на заповед за прекратяване на трудовото правоотношение с ищцата, считано от 01.02.2013г. поради закриване на предприятието и назначаването на ищцата в ответното общинско предприятие считано от същата дата, без да е било необходимо това не следва да се вменява във вина на работника и да води до неблагоприятни последици за него.

Различните цели и организационна структура на *** и на *** не изключват възможността за преотстъпване или прехвърляне на дейност от едно предприятие на друго, включително прехвърляне на материални активи и запазването на трудовото правоотношение при промяна на работодателя. Не съществува законова пречка дейност, извършвана от *** да бъде преотстъпена или прехвърлена на ***, в който случай последното ще стане работодател по отношение на работниците на търговското предприятие, които осъществяват тази дейност.

От значение за разрешаване на спора по настоящето дело не е дали е издавана заповед за прекратяване на трудовото правоотношение между ищцата и ***, дали е сключен нов трудов договор между нея и ответното предприятие, дали ищцата е представяла документ за медицински преглед при сключване на трудов договор с ***, както и дали са различни целите и организационната форма на „стария“ и „новия“ работодател на ищцата. В подкрепа на това е и факта, че макар *** да е специализирано звено на *** и второстепенен разпоредител с бюджетни кредити, то също е работодател, доколкото самостоятелно наема работници или служители по трудово правоотношение.

Преценката дали е налице запазване на трудовото правоотношение по смисъла на чл.123, ал.1, т.7 КТ зависи единствено от посочените в диспозитива на цитираната норма елементи на нейния фактически състав. В случая преценката дали трудовото

правоотношение се е запазило зависи от това дали е налице преотстъпване или прехвърляне на дейност от едно предприятие на друго, включително прехвърляне на материални активи.

В конкретния казус не е спорно между страните, че „***и ответното ***имат един и същ предмет на дейност – приготвяне на храната за деца от 10 месечна до 3 годишна възраст, като дейността е извършвана от търговското дружество до прекратяването му с ликвидация и след това същата дейност, при ползване на същите материални активи е продължена от създаденото за целта ***. В едно и също заседание на ***, проведено на 26, 27.07.2012г. са приети последователни решения за прекратяване чрез ликвидация на ***и за създаване на ***.

Прехвърлянето на дейността на „*** към *** още по-отчетливо се вижда от изготвения доклад относно окончателната ликвидация на ***и крайния ликвидационен баланс на дружеството в ликвидация /л.26-28/.

В същият е посочено, че *** е „работело като нормално дружество“ до 31.01.2013г., поради невъзможност *** да продължи тази дейност преди това – предприятието не е обявило обществени поръчки за хранене на децата за новото предприятие. От 01.02.2013г. целият персонал на *** е освободен и назначен в ответното общинско предприятие, с което не е прекъсната дейността с храненето на децата.

Възможността за прехвърляне на дейност от ***, прекратено с ликвидация на ***и продължаване на трудовите правоотношения по силата на чл.123, ал.1, т.7 КТ е потвърдена и в Определение № 413/ 15.11.2018г. по ч. гр.д. № 3965/2018г. по описа на ВКС, III г.о.

В същият смисъл е и Решение № 442/08.09.2010г. по гр.д. № 721/2009г. по описа на ВКС, IV г.о., в което са посочени признаци, по които да се разграничава хипотезата на пълна ликвидация на работодателя от случаите на вътрешно-организационно преустройство, при които трудовите правоотношения се запазват. Съгласно същото решение и цитираното в него Решение № 477/ 12.07.2010г. по гр.д. № 544/2009г. по описа на ВКС, IV г.о. „в случаите, когато органът по закриване на предприятието, независимо дали то има статут на юридическо лице или не е органът по учредяване /откриване/ на ново предприятие и дейностите между него и старото се припокриват и това е станало в кратък интервал от време, така, че основната дейност не е преустановена, то налице е форма на вътрешна реорганизация. В хипотезите, когато в резултат на новата организация има промяна на работодателя, тогава правоотношенията с работниците и служителите се подчиняват на правилата на чл.123 КТ“.

Разрешенията дадени с цитираните актове на ВКС изцяло намират приложения и към настоящия казус, в който решенията за прекратяване на дейността на *** и създаване на **** са приети на едно и също заседание на ***, а основната дейност „приготвяне на храната за деца от 10 месечна до 3 годишна възраст“ не е прекъсвана дори за кратък интервал от време – до 31.01.2013г. дейността е изпълнявана от *** в ликвидация, а от 01.02.2013. същата дейност е изпълнявана от същите работници и служители, но вече назначени в ответното ***.

По изложените съображения съдът приема, че ищцата към момента на прекратяване на трудовото правоотношение с ответното общинско предприятие е придобила при същия работодател 10 години трудов стаж през последните 20 години, поради което има право на обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение за срок от 6 месеца, а не за два месеца, както поддържа ответника. Между страните не съществува спор по отношение на размера на последното brutно трудово възнаграждение на ищцата, респективно разликата между изплатеното обезщетение и приетото за дължимо от съда, поради което исковата претенция с правно основание чл.222, ал.3 КТ се явява доказана по основание и размер и следва да бъде уважена изцяло.

Съгласно разпоредбата на чл.86 от ЗЗД при неизпълнение на парично задължение длъжникът дължи обезщетение в размер на законната лихва от деня на забавата. Забавата като форма на неизпълнение настъпва при наличието на следните предпоставки: изискуемост на вземането, покана за изпълнение /при задълженията без определен срок за изпълнение/ и вина за неизпълнението. В процесния случай изискуемостта на вземането за обезщетение по чл.222, ал.3 КТ настъпва с прекратяване на трудовото правоотношение. В действащото законодателство обаче не е определен срок за изпълнение на това задължение /за разлика от задълженията за заплащане на трудово възнаграждение по чл.245 КТ/, поради което простата изискуемост на вземането не е основание за изпадане на длъжника в забава. Необходимо е отправянето на покана до длъжника с искане за получаване на дължимата престация в определен подходящ срок /в този смисъл са съображенията, изложени в Тълкувателно решение № 3/96 г. на ОСГК на ВС, определение № 901/10.08.2010 г. на ВКС по гр.д.№ 376/2010 г., III г.о., ГК и др./. С исковата молба е представена молба от ищцата до ответника, с която на 29.03.2022г. го кани да заплати разликата между изплатения и дължимия размер на обезщетението по чл.222, ал.3 КТ.

По изложените съображения съдът приема, че ответникът е изпаднал в забава след като е поканен на 29.03.2022г. и за периода от 30.03.2022г. до 08.05.2022г. дължи на ищцата обезщетение за забава в размер на 24.29 лева, изчислено с програмен продукт „Апис Финанси“. За периода от 01.05.2021г. до 29.03.2022г. ответникът не е бил в забава и исковата претенция следва да бъде отхвърлена за сумата над 24.29 лева до пълния претендиран размер от 225.63 лева.

На основание чл. 78, ал. 1 от ГПК ищецът има право на поискани и доказани разноски. Реализираните такива са в общ размер на 540 лв., съобразно представеният от ищеца списък на разноските. Съразмерно на уважената част от исковите, в полза на ищцата следва да бъдат присъдени разноски в размер на 494.76 лева. Ответникът е представляван в производството от юрисконсулт и на основание чл.78, ал.3 вр. ал.8 ГПК има право на разноски. Съдът определя юрисконсултското възнаграждение за защита в производството в размер на 300 лева, като съразмерно на отхвърлената част от исковите в полза на ответника следва да се присъдят разноски в размер на 25.13 лева. На основание чл.78, ал.6 ГПК ответникът следва да заплати по сметка на Варненски районен съд дължимите държавни такси за разглеждане на уважената част от исковите в общ размер на 137.10 лева.

Мотивиран от така изложените съображения, Варненски районен съд

РЕШИ:

ОСЪЖДА * ЕИК ***, *** ДА ЗАПЛАТИ** на С. В. Д., ЕГН *****, с адрес: град *** сумата от 2177.52 лв. /две хиляди сто седемдесет и седем лева и петдесет и две стотинки/, незаплатено обезщетение по чл. 222 ал. 3 КТ, в хипотезата на прослужени последни десет години от трудовия стаж при един и същ работодател, ведно със законната лихва, от датата на завеждане на исковата молба - 09.05.2022г. до окончателното изплащане на главницата.

ОСЪЖДА *, ЕИК ***, *** ДА ЗАПЛАТИ** на С. В. Д., ЕГН *****, с адрес: град *** сумата от 24.29 лв. /двадесет и четири лева и двадесет и девет стотинки/, представляваща обезщетение за забава за периода от 30.03.2022г. до 08.05.2022г. върху дължимото обезщетение в размер на 2177.52 лева, КАТО ОТХВЪРЛЯ иска за горницата над 24.29 лева до пълния претендиран размер от 225.63 лева и за периода от 01.05.2021г. до 29.03.2022г., като неоснователен и недоказан.

ОСЪЖДА *, ЕИК ***, *** ДА ЗАПЛАТИ** на С. В. Д., ЕГН *****, с адрес: град *** сумата от 494.76 лв. /четиристотин деветдесет и четири лева и седемдесет и шест стотинки/, представляваща направени по делото разноски, съответно на уважената част от предявените искове, на основание чл.78, ал.1 ГПК.

ОСЪЖДА С. В. Д., ЕГН ***, с адрес: град ***ДА ЗАПЛАТИ** на *** сумата от 25.13 лв. /двадесет и пет лева и тринадесет стотинки/, представляваща направени по делото разноски, съответно на отхвърлената част от предявените искове, на основание чл.78, ал.3 ГПК.

ОСЪЖДА *, ЕИК ***, *** ДА ЗАПЛАТИ** по банкова сметка на Варненски районен съд сумата от 137.10 лв. /сто тридесет и седем лева и десет стотинки/, представляваща дължима държавна такса за разглеждане на уважената част от исковете, на основание чл.78, ал.6 ГПК.

РЕШЕНИЕТО подлежи на въззивно обжалване пред Варненски окръжен съд, в двуседмичен срок от получаване на съобщението от страните, че е изготвено и обявено.

Препис от настоящето решение да се връчи на страните по делото, заедно със съобщението за постановяването му на основание чл. 7, ал. 2 от ГПК.

Съдия при Районен съд – Варна: _____