

# РЕШЕНИЕ

№ 8

гр. Козлодуй, 11.01.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – КОЗЛОДУЙ, V-ТИ СЪСТАВ**, в закрито заседание на единадесети януари през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Жаклин Г. Димитрова Алексиева

като разгледа докладваното от Жаклин Г. Димитрова Алексиева Гражданско дело № 20211440100656 по описа за 2021 година

Предявени са при условията на обективно, кумулативно съединяване искове с правно основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ – за признаване уволнението за незаконно и неговата отмяна, иск по чл.344, ал.1, т.2 от КТ – за възстановяване на предишната работа и иск по чл.344, ал.1, т.3 от КТ – за изплащане на обезщетение за времето, през което работникът е останал без работа.

Производството е образувано по предявени от ХР. В. ВР., ЕГН \*\*\*\*\*, с постоянен адрес град Козлодуй, община Козлодуй, област Враца, ..., чрез пълномощника си М.М. С., АК Враца, със съдебен адрес: гр.Козлодуй, сграда на АПК, ет.2. против Държавно предприятие „Радиоактивни отпадъци” град София, ЕИК 131218471, със седалище и адрес на управление гр.София, бул. „Г.М.Димитров № 52А”, представлявано от изп. директор Дилян Петров, кумулативно обективно съединени искове за обявяване на недействителна клаузата за срок за изпитване в полза на работодателя, признаване за незаконно и отмяна на уволнението му, извършено на основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т.2 и т.3 КТ, за възстановяването му на заеманата преди уволнението длъжност „монтьор в сектор „поддръжка на технологично оборудване”, отдел „Поддръжка на собствеността и сградния фонд” и за заплащане на обезщетение по чл. 225, ал. 1 КТ за времето

през което е останал без работа в следствие на незаконното уволнение в размер на 7500,00 лева, ведно със законната лихва. В хода на съдебното производство е допуснато увеличение на иска, като същият се счита предявен в размер на 9075,00 лева, ведно със законната лихва върху сумата, считано от датата на депозиране на исковата молба, 01.06.2021г., до окончателното изплащане.

В исковата молба пълномощникът на ищеца твърди, че въз основа на трудов договор № 144/31.01.2001 г. ищеца е бил назначен за работник в „АЕЦ Козлодуй” ЕАД, като впоследствие с няколко допълнителни споразумения били променяни длъжността и трудовото му възнаграждение. През 2013 г., и на основание чл. 123 КТ ищецът е бил прехвърлен от „АЕЦ Козлодуй” ЕАД в ДП „РАО” - гр.София, където бил назначен па длъжността „шлосер” и с допълнително споразумение от 30.08.2016 г. бил преназначен от длъжност „шлосер” на длъжност ”шлосер в група „Механичен и строителен ремонт ”, сектор „Механичен и строителен ремонт и санитарно битово обслужване", отдел „Поддръжка на собствеността и сградния фонд" към СП „ И Е 1-4 блок”, която длъжност е свързана с работа в шумна среда. Твърди се, че работата в тази среда е довела до влошаване на здравословното му състояние, в резултат на което ищецът е бил трудоустроен с 54 % с трайно намалена работоспособност съгласно експертно решение на ТЕЛК 2219/23.10.2018г. на МБАЛ „Св. Иван Рилски” ЕООД, гр. Козлодуй, като о т решението е видно, че му е поставена диагноза двустранна загуба на слуха и подлежи на слухопротезиране и му било забранено да работя в шумна среда. Заявява, че му е установена дискова херния, с препоръчана хирургична интервенция. Твърди се, че след установяване на здравословното му състояние, ищецът е уведомил работодателя си, като в изпълнение на законовите задължения и след повече от две години забавяне, работодателят му предложил друго работно място, което е съобразено със здравословното му състояние, и по - конкретно с работа в безшумна среда, подобна на изпълняваната.

С допълнително споразумение № 498/30.11.2020г. към основния трудов договор от 2001г. ищецът бил преназначен от длъжността „шлосер в група Механичен и строителен ремонт" към СП „ИЕ 1 - 4 блок”, на длъжността монтьор в сектор „поддръжка на технологично оборудване”, отдел „Поддръжка на сградния фонд”, като от т. 1.6 на споразумението е видно, че длъжността, която му е предложена е определена за заемане от трудоустроен.

Допълнителното споразумение между ищеца и ответника е с правно основание чл.119 вр. чл.70, ал.1 от КТ, като в него е записано, че срока за изпитване е 6 /шест/ месеца и е уговорен в полза на работодателя. Ищецът твърди, че от назначаването му на тази длъжност е изпълнявал съвестно възложената му работа и няма направени забележки във връзка с нейното изпълнение. В исковата молба се сочи, че на 06.04.2021 г. ищецът е получил писмо изх. № 01- 78/06.04.2021г., с което бил уведомен, че в срока на изпитване уговорен с допълнителното споразумение от 30.11.2020г., прекратяват трудовото му правоотношение с ответното дружество и същия ден - 06.04.2021 г., само няколко минути по - късно му била връчена Заповед ТП - 27/06.04.21 г. с която било прекратено трудовото му правоотношение. С исковата молба се иска съдът да постанови решение, по силата на което да обяви за недействителна, поради заобикаляне на закона, клаузата за срок за изпитване в полза на работодателя в допълнително споразумение № 498/30.11.2020г. към основен трудов договор № 144 от 01.10.2001г. между ищеца и Държавно предприятие „Радиоактивни отпадъци” - София, сключен на 30.11.2020г.; да отмени като незаконно на основание чл.344, ал.1, т.1 КТ уволнението му от длъжността монтьор в сектор „Поддръжка на технологично оборудване”, отдел „Поддръжка на собствеността и сградния фонд” в Държавно предприятие „Радиоактивни отпадъци” – София, извършено на основание чл. 71 КТ; да възстанови ищеца на основание чл.344, ал.1, т.2 КТ на предишната работа - „монтьор в сектор „поддръжка на технологично оборудване”, отдел „Поддръжка на собствеността и сградния фонд” в Държавно предприятие „Радиоактивни отпадъци” – София и да осъди Държавно предприятие „Радиоактивни отпадъци”- София да му заплати на основание чл.344, ал.1, т.3 КТ обезщетение за оставането му без работа поради незаконното уволнение за периода 06.04.2021г. – 06.10.2021 г. в размер на 7 500лв. /седем хиляди и петстотин лева/, ведно със законната лихва върху тази сума от датата на подаване на исковата молба до окончателното изплащане на сумата. Претендират се и направените съдебните разноси по делото, включително и адвокатско възнаграждение.

С исковата молба са направени и следните доказателствени искания: 1. Да бъде назначена съдебно - счетоводна експертиза със задача след запознаване с материалите по делото и преглед на счетоводната документация на ответника вещото лице да даде заключение какъв е размерът на последното

му възнаграждение за пълен работен месец преди прекратяването на трудовото правоотношение и какъв е размерът на обезщетението по чл.225 КТ за претендиращия период. 2. Да бъдат допуснати двама свидетели при довеждане от страна на ищеца относно изясняване на твърдяните обстоятелства. 3. Да бъде дадена възможност в първото по делото заседание да представи за констатация трудовата си книжка, с която ще установи, че след уволнението не е започвал работа. 4. Да бъде задължен ответника да представи цялото му трудово досие, ведно с длъжностните характеристики към всяка една от заеманите от ищеца длъжности. 2 Този файл е копие на електронно подписан документ. Оригиналът е подписан от Zhaklin Georgieva Dimitrova на 22.07.2021 г. в 12:40:11 ч. Актът е постановен на 22.07.2021 5. Да му бъде дадена възможност след запознаване с отговора на ответната страна да направя нови искания и да представя нови доказателствата.

Към исковата молба са представени като писмени доказателства както следва: Заповед № ТП -М 27/06.04.2021 г.; Уведомително писмо № 01-78/06.04.2021 г.; Допълнително споразумение № 498/30.11.2020 г.; Допълнително споразумение № 1636/30.08.2016 г.; Трудов договор № 144/31.10.2001 г.; Допълнително споразумение към трудов договор - 3 бр.; Експертно решение; Адвокатско пълномощно.

Ответникът в срока по реда на чл.131 ГПК е представил писмен отговор на исковата молба, с който счита иска за допустим, като подаден в преклузивния двумесечен срок по чл. 358, ал. 1, т. 2 от Кодекса на труда, но неоснователен, тъй като намира за неоснователни твърденията на ищеца, че допълнително споразумение № 498/30.11.2020г. е незаконосъобразно и клаузата за срок на изпитване е недействителна. Посочено е, че срок за изпитване до шест месеца е въведен, с оглед на това, че ищеца е преназначен на друга нова длъжност „монтър", която е различна от заеманата преди това длъжност „шлосер", не само по наименование, но и като вид и обем на трудовите функции и затова напълно в съответствие с разпоредбите на чл.70 от Кодекса на труда е уговорен срок за изпитване. Възражено е и срещу твърдението в исковата молба, че предложената работа е подобна с изпълняваната досега. Заявява се, че между двете длъжности, заемани от ищеца са налице съществени разлики в характера и функциите. В отговора се излагат доводи за неоснователност на възражението на ищеца за нарушение

на разпоредбата на чл. 333 от Кодекса на труда, с оглед закрилата на трудоустроени работници и служители. С отговора на исковата молба се иска съдът да постанови решение, с което да отхвърли изцяло предявените икове от Х.В. срещу ДП „РАО”, както и да им бъдат присъдени направените пред настоящата инстанция разноски. С отговора по чл. 131 от ГПК не се оспорват представените от ищеца писмени доказателства и искането за назначаване на съдебно – счетоводна експертиза. Възразено е срещу искането за допускане на двама свидетели, тъй като не са посочени обстоятелствата които ще изясняват. Представителят на ответника моли съдът да остави без уважение искането за задължаването им да представят личното трудово досие на ищеца, тъй като с отговора не оспорват факта, че Х.В. е бил в трудовоправни отношения с Държавно предприятие „Радиоактивни отпадъци”.

С отговора по чл. 131 от ГПК са направени и доказателствени искания, а именно:

1. В полза на ДП „РАО” да бъдат допуснати до разпит в съдебно заседание двама свидетели Ж.И.Т - ръководител сектор „Човешки ресурси” при Специализирано поделение „ИЕ 1-4 блок” към ДП „РАО” и Г.К - ръководител отдел ПССФ, при режим на довеждане, които ще удостоверяват факти и обстоятелства относно начина на сключване на допълнителното споразумение за преназначаване на ищеца, както и има ли разлики в изпълняваните трудовите функции на двете заемани от него длъжности - шлосер и монтьор.

2. Съдът да задължи ищеца да представи доказателства за времето през което твърди, че е останал без работа; 3. Да бъде назначена съдебно – счетоводна експертиза, която след като сравни функциите и задълженията на двете длъжностни характеристики на длъжностите заемани от ищеца - „шлосер” и „монтьор”, със заключението си да посочи дали същите са различни длъжности и дали са налице разлики в характера и функциите им.

С отговора по чл. 131 от ГПК са представени писмени доказателства, които са допустими, относими и необходими и са приети като доказателства по делото, а именно: Заповед № ТП-27/06.04.2021г.; Допълнително споразумение № 1636/30.08.2016г.; Заявление от Х. В. от 27.05.2020г.; Допълнително споразумение № 498/ 30.11.2020г.; 3 Този файл е копие на електронно подписан документ. Оригиналът е подписан от Zhaklin Georgieva

Dimitrova на 22.07.2021 г. в 12:40:11 ч. Актът е постановен на 22.07.2021; Трудов договор № 144 от 31.10.2001г.; Длъжностна характеристика - „Шлосер“; Длъжностна характеристика - „Монтьор“; Фиш за трудовото възнаграждение на ищеца за месец март 2021г.

### **Съдът приема от фактическа страна следното:**

Предявени са кумулативно обективно съединени искове за кумулативно обективно съединени искове за обявяване на недействителна клаузата за срок за изпитване в полза на работодателя, признаване за незаконно и отмяна на уволнението му, извършено на основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т.2 и т.3 КТ, за възстановяването му на заеманата преди уволнението длъжност „монтьор в сектор „поддръжка на технологично оборудване“, отдел „Поддръжка на собствеността и сградния фонд“ и за заплащане на обезщетение по чл. 225, ал. 1 КТ за времето през което е останал без работа в следствие на незаконното уволнение в размер на 7500,00 лева, ведно със законната лихва. В отрито съдебно заседание е допуснато увеличение на иска и същият се счита предявен в размер на в размер на 9075,00 лева, ведно със законната лихва върху сумата, считано от датата на депозиране на исковата молба, 01.06.2021г., до окончателното изплащане.

Въз основа на трудов договор № 144/31.01.2001 г. ищеца е бил назначен за работник в „АЕЦ Козлодуй“ ЕАД, като впоследствие с няколко допълнителни споразумения били променяни длъжността и трудовото му възнаграждение. През 2013 г., и на основание чл. 123 КТ ищецът е бил прехвърлен от „АЕЦ Козлодуй“ ЕАД в ДП „РАО“ - гр.София, където бил назначен на длъжността „шлосер“ и с допълнително споразумение от 30.08.2016 г. бил преназначен от длъжност „шлосер“ на длъжност „шлосер в група „Механичен и строителен ремонт“, сектор „Механичен и строителен ремонт и санитарно битово обслужване“, отдел „Поддръжка на собствеността и сградния фонд“ към СП „И Е 1-4 блок“, която длъжност е свързана с работа в шумна среда.

Работата в тази среда е довела до влошаване на здравословното му състояние, в резултат на което ищецът е бил трудоустроен с 54 % с трайно намалена работоспособност съгласно експертно решение на ТЕЛК 2219/23.10.2018г. на МБАЛ „Св. Иван Рилски“ ЕООД, гр. Козлодуй, като от

решението е видно, че му е поставена диагноза двустранна загуба на слуха и неподлежи на слухопротезиране и му било забранено да работя в шумна среда. Заявява, че му е установена дискова херния, с препоръчана хирургична интервенция. Твърди се, че след установяване на здравословното му състояние, ищецът е уведомил работодателя си, като в изпълнение на законовите задължения и след повече от две години забавяне, работодателят му предложил друго работно място, което е съобразено със здравословното му състояние, и по - конкретно с работа в безшумна среда, подобна на изпълняваната.

С допълнително споразумение № 498/30.11.2020г. към основния трудов договор от 2001г. ищецът бил преназначен от длъжността „шлосер в група Механичен и строителен ремонт" към СП „ИЕ 1 - 4 блок”, на длъжността монтьор в сектор „поддръжка на технологично оборудване”, отдел „Поддръжка на сградния фонд”, като от т. 1.6 на споразумението е видно, че длъжността, която му е предложена е определена за заемане от трудоустроен. Допълнителното споразумение между ищеца и ответника е с правно основание чл.119 вр. чл.70, ал.1 от КТ, като в него е записано, че срока за изпитване е 6 /шест/ месеца и е уговорен в полза на работодателя.

#### **Съдът приема от правна страна следното:**

Безспорно по делото е, че въз основа на трудов договор № 144/31.01.2001г. ищецът В. е назначен за работник в „АЕЦ Козлодуй” ЕАД, като с няколко допълнителни споразумения е променяна длъжността му. От приложеното в цялост трудово досие на ищеца е видно, че на основание чл.123 КТ е прехвърлен от „АЕЦ Козлодуй” ЕАД в ДП „РАО” - гр.София, през 2013г., където е назначен на длъжността „шлосер”.

С допълнително споразумение от 30.08.2016г. е преназначен от длъжност „шлосер” на длъжност ”шлосер в група „Механичен и строителен ремонт”, сектор „Механичен и строителен ремонт и санитарно — битово обслужване”, отдел „Поддръжка на собствеността и сградния фонд” към СП„ИЕ 1-4 блок”, която е свързана с работа в шумна среда. Работата в тази среда е довела до влошаване на здравословното му състояние, в резултат на което е трудоустроен с 54 % с трайно намалена работоспособност съгласно експертно решение на ТЕЛК 2219/23.10.2018г. на МБАЛ „Св. Иван Рилски”

ЕООД, гр.Козлодуй. От решението е видно, че на ищецът е поставена диагноза двустранна загуба на слуха и не подлежи на слухопротезиране, в резултат на което му е забранено да работи в шумна среда. Също така му е установена и дискова херния, за която е препоръчана хирургична интервенция.

След установяване на здравословното му състояние, той е уведомил работодателя си за издаденото решение на ТЕЛК комисия, в резултат на което за ответното дружество е възникнало задължение да го трудоустрои на друго работно място, съобразено със здравословното му състояние и предписанието на здравните органи.

В изпълнение на законовите си задължения и след повече от две години забавяне, работодателят му е предложил друго работно място, което е съобразено със здравословното му състояние, и по - конкретно с работа в безшумна среда. Предложената работа е подобна с изпълняваната до онзи момент от ищеца работа в предприятието, като се изискват подобни професионални качества, умения и опит, поради което за работодателя му не е съществувало съмнение дали ще може да я изпълнява.

Ето защо с допълнително споразумение № 498/30.11.2020г. към основния му трудов договор от 2001г., е преназначен от длъжността „шлосер в група Механичен и строителен ремонт” към СП „ИЕ 1-4 блок”, на длъжността „монтър“ в сектор „поддръжка на технологично оборудване”, отдел „Поддръжка на сградния фонд”. От изложеното в т.1.6 от споразумението е видно, че длъжността, която му е предложена е определена за заемане от трудоустроен. Правното основание на което е сключено допълнителното споразумение между ищеца и ответника е чл.119, във вр. чл.70, ал.1 от КТ, като в него е записано, че срока за изпитване е 6 месеца, и е уговорен в полза на работодателя. След назначаването му на тази длъжност, ищецът е изпълнявал съвестно възложената му работа, като в трудовото му досие няма направени забележки във връзка с нейното изпълнение.

Независимо от гореизложеното, със Заповед ТП - 27/06.04.21г. му е прекратено трудовото правоотношение.

В хода на съдебното производство се събраха множество на брой писмени и гласни доказателства, от които е видно, че заповедта е неправилна, незаконосъобразна и недействителна.



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. Договор със срок за изпитване не може да се сключи и за работа, която работникът вече е изпълнявал при работодателя по окончателен трудов договор /В този смисъл е решение № 836/03 г. и №234/01 г. на трето г.о. на ВКС/.

С оглед на горепосоченото съдът приема, че сключеното допълнително споразумение, с което ищецът е преназначен на друга длъжност е незаконосъобразно, поради неприложимост на трудовия договор със срок за изпитване в полза на работодателя, при трудоустрояване на работника на друга работа /длъжност/ по реда на чл.314 и сл. от КТ. В случая работното място е определено от работодателя и се предлага на трудоустроения работник като подходящо за него, в изпълнение на предвидената специална закрила на лица с намалена трудоспособност по гл.14, р-л 3-ти на КТ. Подходящите работни места за трудоустроени се определят по специален ред - на КТ, Наредба № 8 от 1987г. и Наредба за трудоустрояването /НТ/ от 1986г., а работодателят е длъжен да премести /и в случая е преместил/ работника на подходяща за него работа съгласно предписанието на здравните органи. Ако възникне спор между страните дали работата е подходяща, той се решава от здравните органи съгласно разпоредбата на чл.3 от НТ.

Следователно, ”определянето на работата като подходяща - такава, която трудоустроеният поради болест и намалена работоспособност работник може да изпълнява при квалификацията и здравословното му състояние се прави по реда и за целта на специалната закрила - трудовото правоотношение с работника да се запази за подходящата работа” /В този смисъл е решение № 572/04г. на ВКС/. Това изключва проверка на годността му да я изпълнява по договор със срок за изпитване в полза на работодателя, който е приложим за друга работа при същия работодател в общия случай, но не и за подходящата по чл.314 и сл. от КТ. В случая изводът се налага и от принципното социално

съображение, че с прилагане на специалната закрила при трудоустрояване болният и с призната неработоспособност работник не може да бъде поставен в по - неизгодно /и несигурно/ трудовоправно положение от това, в което е бил като здрав и трудоспособен на първоначално заеманата работа.

По делото безспорно се доказва, че последната длъжност на която ищеца е назначен е не само подобна, а дори идентична с тази която е изпълнявал няколко години в предприятието, което се доказва от показанията на свидетеля Любомир Рандев, който е било ръководител на ищеца в ответното дружество и отлично е запознат с начина на работа. Разпитан в открито съдебно заседание на 09.09.2021г. същия заявява: „...така, че в много случаи мога да кажа, че монтьорите в голямата си част са изпълнявали дейност и като шлосери...но, ако е по общо дейностите на монтьор могат да се причислят и като дейности, които съвпадат и с шлосерската дейност... аз се пенсионирах миналата година....по мое време имаше едно 60-70 % от дейността на монтьорите съвпаднаше с дейността на шлосерите. По мое време тези дейности съвпадаха около 60 процента, а някой път може и на 100 % с шлосерските дейности.

Твърденията на ищеца се доказват и от показанията на свидетеля Т.К.. Същия разпитан в проведеното на 29.09.2021г. открито съдебно заседание заявява: „...В предприятието има няколко групи, но те са фиктивни. По принцип събират няколко човека и отиват да вършат някаква работа, без значение кой какъв е и да се разграничават. Независимо от това кой е Монтьор, кой Механик. Аз съм бил примерно Механик и същата работа върша като другите”. В разпита си свидетеля подробно обяснява как всички служители на тези групи вършат една и съща работа, без да се прави разлика според знания, умения, квалификация т.н. В разпита си свидетеля заявява, че групите имат един общ ръководител който им дава общи задачи, като посочва конкретни примери за това. В разпита си св.К. заявява: „двете групи имат един ръководител и той определя работата им по следния начин...без да се прави разграничение да определят кой какво да върши. Направо ни набутват едно и също всичките....И групите пет - шест човека от различни - шлосери, монтьори, заварчици имаше и работим там. Всички без значение и без да се обръща внимание кой какъв е и каква му е длъжността....Това беше постоянна практика, всеки ден”.

Съдът кредитира с доверие показанията на тези свидетели, тъй като същите са ясни, точни, подробни, взаимнодопълващи се и в унисон с тези на свидетеля на ответното дружество - Георги Вълчев, същия ръководител на всички групи. В проведеното на 09.09.2021г. открито съдебно заседание, на въпроса колко често служителите от трите сектора работят заедно, св. Вълчев отговори „Много често работят заедно”. По нататък в разпита си този свидетел заяви „От дългогодишния си опит знаем кой какво може”, а на въпроса за опит в работата заяви ”На база, че е бил повече от две години на длъжност в нашето предприятие, близка, подобна, то не се иска да е две години ”. По натам свидетеля продължава: „ Тъй като е силно ограничен състава на отдела много често се налага шлосери или стругари да помагат на монтьори, да се включват в бригадата. Доста често се случва. ” Твърдението ни, че работата на двете длъжности е идентична, както и че ищеца е притежавал нужните знания, умения и опит се подкрепя от приетата по делото съдебно икономическа експертиза. От заключението на приетата и неоспорена от ответника експертиза е видно, че само на база изисквания длъжностите „шлосер” и „монтьор” се припокриват на повече от 50 %. В разпита си в проведеното на 29.09.2021г. открито съдебно заседание, вещото лице заяви, че е изготвило експертизата само на база длъжностни характеристики, но след като се вземат предвид показанията на свидетелите Вълчев - технически ръководител и К. - работник в дружеството, ще се промени заключението, като се приеме, че двете длъжности са еднакви.

Според разпоредбите на чл.320, ал.2 от КТ, чл.47 от КСО и чл.14 от НТ, в зависимост от процента нетрудоспособност, се дължи обезщетение за разликата в трудовото възнаграждение за определен срок или допълнително възнаграждение и пенсия по чл.72 от КСО; според чл. 5 от Наредба за трудоустрояването, при трудоустрояване за определен срок в същото предприятие работникът запазва работата преди трудоустрояването и се връща на нея, след като възстанови работоспособността си. В случая „ съдът приема, че със сключването на договор по чл.70 от КТ и прекратяването му от работодателя се заобикаля забраната по чл.325, т.9, пр.2 от КТ. В случая уволненият по този начин от подходящата за него работа работник е поставен в по - неизгодно положение и от този, за когото работодателят няма такава работа - на последния при уволнение по чл.325. т.9. пр.1 - поради болест, от КТ се заплаща обезщетението по чл.222, ал.2 от КТ, ако отговаря и на другите

посочени там условия. Това се установява и факта, че по делото липсва отправено искане до Дирекция „Инспекция по труда” Враца по чл.333 КТ от страна на ДП „РАО” относно възможността да бъде прекратен трудовия му договор.

Според законодателя, трудовият договор за подходящата работа може да бъде прекратен на основанията по гл. 16-та от КТ - но при всяко от тях се излагат и подлежат на доказване при спор предпоставките за уволнение на законоустановеното основание. Например при уволнение по чл.328, ал.1, т.5 от КТ следва да се установи липсата на професионални качества, а не на такива, свързани със здравословното състояние на работника; на това основание той се ползва и със закрилата по чл.333 от КТ. При прекратяването на трудов договор на основание чл.71, ал.1 от КТ работодателят не излага конкретни причини - мотиви, те остават скрити и не подлежат на проверка, която да изключи със сигурност недопустимия, непозволен мотив за здравословното състояние и намалената трудоспособност на работника.

При неприложимостта на договор със срок за изпитване в полза на работодателя при трудоустрояване, в конкретността на спора и предвид събраните по делото доказателства следва да се приемат следните изводи: първоначално ищеца е заемал при същия работодател длъжността „шлосер” по безсрочен трудов договор; с Експертно решение на ТЕЛК № 2219/23.10.2018г. му е определена 54 % нетрудоспособност от общо заболяване за три години; дадено е предписание за противопоказан тежък физически труд с натоварване на долни крайници, шум и вибрации; в изпълнение на предписанието работодателят го е преместил на длъжност за трудоустроен - монтьор, с договор от 30.11.2020г., с шестмесечен срок за изпитване в полза на работодателя.

Предвид гореизложеното, съдът намира, че клаузата за изпитване противоречи на закона, злепоставя работника и е изначално недействителна, поради което трудовият договор следва да се счита за сключен без недействителния модалитет или като окончателен договор за неопределено време - чл.74, ал.4 и чл.67, ал.2 от КТ и не може да бъде прекратен на основание чл.71, ал.1 от КТ от страна на работодателя.

Съгласно чл.74, ал.1 и ал.4 КТ трудов договор или само отделна клауза от него са недействителни, когато противоречат на закона или го заобикалят.

Според решение по гр.д. № 621/2009г. на ВКС, четвърто г.о. „Сделката е сключена при заобикаляне на закона, когато забранена от закона цел се постига с позволени средства; когато макар и от външна страна правната форма да е спазена, целта е чрез нея да се постигне един непозволен или забранен от закона резултат. Сключената при заобикаляне на закона сделка е поначало позволена - недопустима е нейната по-далечна цел”. Оттук следва, че клаузата за срок за изпитване, включена в трудов договор при формално спазени изисквания по чл.70 КТ - трудовия договор е първи между страните за определена длъжност, е недействителна поради заобикаляне на закона, когато с нея се цели не проверка на годността на работника за изпълняваната работа, а прекратяване на договора с работника по облекчения за работодателя ред на чл.71, ал.1 КТ, по причини, които не са свързани с изпълняваната работа, както беше изложено по - горе.

Отделно съдът намира, че е недопустима, респективно недействителна уговорка за срок за изпитване по чл.70 ал.1 КТ, уговорена с трудоустроено лице за заемане на длъжност при условията на чл.314 и чл.317 КТ, тъй като подобна клауза влиза в противоречие с целта на специалната закрила, уредена с императивни правни норми, с която се ползват лицата с намалена трудоспособност, както и с изискването за добросъвестност по чл.8 КТ /В този смисъл е Решение М716/27.12.2010г. по гр.д.№253/2010г. III г.о., ВКС/.

На следващо място и, след като приемете уволнението за незаконосъобразно, съдът следва да се произнесете и по искането за обезщетение по чл.344, ал.1, т.3 от КТ. От приетата по делото СИЕ е видно, че обезщетението за оставане без работа за период от 6 месеца възлиза на 9075,00 лв., като в проведеното на 29.09.2021г. открито съдебно заседание е направено изменение на иска на основание чл.214, ал.1 от ГПК и същия е увеличен до тази сума.

От представената за справка в последното съдебно заседание оригинал на трудова книжка се установи, че ищецът не е започнал нова работа в този срок.

Съдът счита, че предявените искове са изцяло основателни, искът по чл.344, ал.1, т.3 от КТ е изцяло основателен и според приетата по делото експертиза, поради което ответното дружество следва да бъде осъдено да заплати на ищеца обезщетение за оставането му без работа поради

незаконното уволнение за периода от 06.04.2021г. до 06.10.2021г. в размер на 9 075,00 лева, ведно със законната лихва върху тази сума, считано от датата на подаване на исковата молба, 01.06.2021г., до окончателното изплащане на сумата.

При този изход на делото ще следва ответника да бъде осъден да заплати на ищеца и направените разноските в настоящето производство за заплатено адвокатско възнаграждение в размер на 1000,00 лева, което съдът намира, че е съобразено с фактическата и правна сложност на делото, цената на иска и Наредба № 1 за минималните размери на адвокатските възнаграждения, както и броя на предявените искове по делото.

Ето защо Козлодуйският районен съд, пети състав

### **РЕШИ:**

**ОБЯВЯВА ЗА НЕДЕЙСТВИТЕЛНА** поради заобикаляне на закона клаузата за срок за изпитване в полза на работодателя в Допълнително споразумение № 498/30.11.2020г. към основен трудов договор № 144/01.10.2001г., сключен между ХР. В. ВР., ЕГН \*\*\*\*\* с адрес в град Козлодуй, област Враца, .... и Държавно предприятие „Радиоактивни отпадъци” град София, ЕИК 131218471, със седалище и адрес на управление гр.София, бул. „Г.М.Димитров № 52А”, представлявано от изп. директор Дилян Петров.

**ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО и ОТМЕНЯ** на основание чл. 344, ал.1, т.1, от КТ уволнението на ХР. В. ВР., ЕГН \*\*\*\*\* с адрес в град Козлодуй, област Враца, .... от длъжността „монтьор“ в сектор „поддръжка на технологично оборудване”, отдел „Поддръжка на собствеността и сградния фонд ” в Държавно предприятие „Радиоактивни отпадъци” – София извършено на основание чл.71 КТ със заповед № ТП – 27/06.04.2021г. на управителя на последното, връчена на 06.04.2021г.

**ВЪЗСТАНОВЯВА** на основание чл. 344 ал.1 т.2 от КТ ХР. В. ВР., ЕГН \*\*\*\*\* с адрес в град Козлодуй, област Враца, .... на заеманата преди уволнението работа - „монтьор в сектор „поддръжка на технологично

оборудване”, отдел „Поддръжка на собствеността и сградния фонд ” в Държавно предприятие „Радиоактивни отпадъци” - София.

ОСЪЖДА Държавно предприятие „Радиоактивни отпадъци” град София, ЕИК 131218471, със седалище и адрес на управление гр.София, бул. „Г.М.Димитров № 52А”, представлявано от изп. директор Дилян Петров да заплати на ХР. В. ВР., ЕГН \*\*\*\*\* с адрес в град Козлодуй, област Враца, .... сторени разноси в размер на **1000,00 лева** /хиляда лева и 00ст./ за адвокатско възнаграждение.

Решението може да се обжалва пред Врачански окръжен съд от страните в двуседмичен срок от датата на връчването му.

**Да се публикува съгласно ВПОПСА в КРС.**

**Съдия при Районен съд – Козлодуй:** \_\_\_\_\_