

# РЕШЕНИЕ

№ 288

гр. София, 16.02.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. Ш-Б СЪСТАВ**, в публично заседание на тридесети ноември през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател: Теменужка Симеонова

Членове: Хрипсима К. Мъгърдичян  
Божидар Ив. Стаевски

при участието на секретаря Михаела Огн. Митова като разгледа докладваното от Хрипсима К. Мъгърдичян Въззивно гражданско дело № 20211100510125 по описа за 2021 година

Производството е по чл. 258 и сл. от ГПК.

С решение от 21.12.2020 год., постановено по гр.дело №32587/2020 год. по описа на СРС, ГО, 52 с-в, е обявена за недействителна клаузата по чл. 70, ал. 1 КТ от трудов договор №13 от 04.11.2019 год., по предявения от Д.И.И. срещу Детска градина №\*\* „И.“ иск с правно основание чл. 74, ал. 4 КТ, признато е за незаконно и е отменено на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ уволнението на ищцата, извършено със Заповед №438 от 30.06.2020 год. на основание чл. 71, ал. 1 КТ, на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ ищцата е възстановена на заеманата преди уволнението длъжност „учител“ при Детска градина №\*\* „И.“ и ответникът е осъден да заплати на ищцата на основание чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. с чл. 225, ал. 1 КТ сумата от 7 370.08 лв., представляваща обезщетение за оставане без работа в резултат на незаконното уволнение за периода от 01.07.2020 год. до 21.12.2020 год., ведно със законната лихва върху тази сума, считано от датата на подаване на исковата молба – 21.07.2020 год. до окончателното ѝ изплащане, като искът е отхвърлен в останалата му част до пълния предявен размер от 7 716.84 лв. и за периода от 22.12.2020 год. до 01.01.2021 год. и ответникът Детска градина №\*\* „И.“ е осъден да заплати, както следва: на ищцата на основание чл. 78, ал. 1 ГПК направените разноски по делото в размер на 573.04 лв. и по сметка на СРС на основание чл. 78, ал. 6 ГПК сумата от 444.80 лв., представляваща дължима държавна такса.

Срещу решението в частта му, в която са уважени предявените искове, е подадена в законоустановения срок въззивна жалба от ответника Детска градина №\*\* „И.“.

Жалбоподателят поддържа, че ищцата била назначена като „учител“ и била работила по силата на трудов договор, който бил ключен на основание чл. 67, ал. 1, т. 1 вр. с чл. 70, ал. 1 КТ. Трудовото правоотношение между страните било прекратено със Заповед №438 от 30.06.2020 год., считано от 01.07.2020 год., на основание чл. 71, ал. 1 КТ – преди изтичането на срока за изпитване, уговорен в полза на работодателя. Това обстоятелство било прието от СРС като безспорно и ненуждаещо се от доказване. По делото липсвали доказателства, че ищцата била работила в детската градина по друг трудов договор, сключен на същото основание – с клауза за изпитване, както и такива, че била останала без работа след прекратяване на трудовото правоотношение и за наличието на причинна връзка между уволнението и оставането без работа. В случая съдът бил задължени да провери дали прекратяването на трудовия договор е настъпило на уговорения между страните срок. Неправилно първоинстанционният съд бил приел, че клаузата за изпитване е недействителна и договорът между страните следва да се счита за безсрочен, както и че в разглеждания случай целта не била да се провери годността на работника за изпълняваната работа, а прекратяване на трудовото правоотношение по облекчен за работодателя начин. Видно било от направените отбелязвания в трудовата книжка на ищцата, че между страните бил налице един единствен трудов договор, като не било удостоверено наличието на трудов договор №4 от 03.10.2016 год., сключен за неопределено време. Следователно в случая не била приложима нормата на чл. 74, ал. 4 КТ. Неправилно СРС бил тълкувал ограничението, въведено с нормата на чл. 70, ал. 5 КТ, като бил приел, че обхваща и случаите, когато след прекратяване на трудовия договор по определена длъжност се сключва нов трудов договор за същата по естеството си функция, тъй като годността на работника да изпълнява работата вече е проверена. Ищцата не била изпълнявала работа при същия работодателя по окончателен трудов договор. В тежест на ищцата било да установи, че е сключила друг трудов договор със срок за изпитване, съществуващ преди датата на сключване на процесния трудов договор. По претенцията по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ ищцата трябвало да установи при условията на пълно и главно доказване оставането си без работа, размера на полученото от нея възнаграждение и причинната връзка между уволнението и оставането ѝ без работа, което обаче същата не била сторила. Тя не се била регистрирала като безработна след прекратяване на трудовото правоотношение. Ето защо моли решението на СРС да бъде отменено в обжалваната му част, а исковете – отхвърлени. Претендира и присъждането на направените разноски по делото.

Отвeтницата по жалбата Д.И.И. счита, че решението на СРС следва да бъде потвърдено в обжалваната му част. Поддържа, че искът по чл. 74, ал. 4 КТ бил обуславящ по отношение на претенцията по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ. По делото било представено удостоверение от НАП за актуалните трудови договори на ищцата за периода от 01.01.2020 год. до 30.09.2020 год. В Тълкувателно решение № 6/2013 год. на ВКС по тълк.дело № 6/2013 год., ОСГК, било посочени документите, които можело да бъдат ползвани за доказване на оставането без работа за определен период от работника или служителя. В този смисъл доказано било, че ищцата е останала без работа през процесния период и че е понесла вреди в резултат на уволнението в размер на неполученото брутно трудово възнаграждение за същия период

/пропуснати ползи/. Размерът на полученото от ищцата брутно трудово възнаграждение през месеца, предхождащ уволнението, бил установен въз основа на представените по делото фишове за работна заплата. Представени били и доказателства за наличието на предхождащ договор между страните за периода от 03.10.2016 год. до 02.05.2017 год. – трудов договор №4 от 03.10.2016 год., съществуването на който било признато от ответника, като освен това бил ангажирана и молба за прекратяването на това трудово правоотношение. Претендира и присъждането на направените разноски по делото.

Софийски градски съд, след като прецени събраните по делото доказателства и взе предвид наведените във въззивната жалба пороци на атакувания съдебен акт и възраженията на насрещната страна, намира за установено следното:

Първоинстанционният съд е бил сезиран от Д.И.И. с искова молба, с която срещу Детска градина №\*\* „И.“ са били предявени искиове с правно основание чл. 74, ал. 4 КТ, с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ и чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. с чл. 225, ал. 1 КТ за обявяване за недействителна на клаузата за изпитване по чл. 70, ал. 1 КТ от трудов договор №13 от 04.11.2019 год., за признаване за незаконно и отмяна на уволнението на ищцата, извършено със Заповед №438 от 30.06.2020 год. на основание чл. 71, ал. 1 КТ, за възстановяване на ищцата на заеманата преди уволнението длъжност „Учител“ и за осъждане на ответника да заплати сумата от 7 716.84 лв., представляваща обезщетение за оставане без работа в резултат на незаконното уволнение за периода от 01.07.2020 год. до 01.01.2021 год., ведно със законната лихва върху тази сума, считано от датата на подаване на исковата молба до окончателното и изплащане. В исковата молба се твърди, че клаузата за 6-месечен изпитателен срок в полза на работодателя в сключения между страните трудов договор №13 от 04.11.2019 год. е недействителна поради това, че е уговорена след като вече между страните е имало окончателен трудов договор за същата работа и качествата на ищцата са проверени, поради което и незаконосъобразно ответникът прекратил трудовото правоотношение на основание чл. 71, ал. 1 КТ.

Установено е по делото, че на 03.10.2016 год. между страните бил сключен срочен трудов договор №4 за длъжността „учител“ до 29.09.2017 год. На 26.04.2017 год. ищцата подала молба до работодателя за прекратяване на трудовото правоотношение, считано от 02.05.2017 год. Видно е от направените отбелязвания в трудовата книжка на ищцата, че работодателят удостоверил прекратяване на трудовото правоотношение на 02.05.2017 год. на основание чл. 3\*\*, ал. 1 КТ.

На 04.11.2019 год. между страните бил сключен безсрочен трудов договор №13 за длъжността „Учител“, при условията на срок за изпитване в полза на работодателя /6 месеца/, като с допълнително споразумение от 13.01.2020 год. страните предоговорили размера на основното трудово възнаграждение на 1 123.20 лв. и на допълнителното трудово възнаграждение за прослужено време и стаж на 78.62 лв.

Това трудово правоотношение било прекратено, считано от 01.07.2020 год., със заповед №438 от 30.06.2020 год. на директора на Детска градина №\*\* „И.“ на основание чл. 71, ал. 1 КТ. Безспорно е по делото, че заповедта била връчена на ищцата на 30.06.2020 год.

Видно е от удостоверение на НАП, че за периода от 01.01.2020 год. до 20.10.2020 год. е бил регистриран единствено трудовия договор между страните, сключен на 04.11.2019 год. и прекратен на 01.07.2020 год.

Доказано е също така по делото въз основа на фиш за работна заплата /на л. 19 от първоинстанционното дело/, че последното получено от ищцата брутно трудово възнаграждение за месеца преди уволнението /м.юни 2020 год./ е в размер на 1 298.14 лв.

При така установената фактическа обстановка съдът намира от правна страна следното:

Съгласно разпоредбата на чл. 269 ГПК въззивният съд се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта – в обжалваната му част, като по останалите въпроси е ограничен от посоченото в жалбата.

Настоящият съдебен състав приема, че първоинстанционното решение е валидно и допустимо в обжалваната му част. Не е допуснато и нарушение на императивни материални норми.

Решението е и правилно, като въззивният състав споделя мотивите на обжалваното решение, поради което и на основание чл. 272 ГПК препраща към мотивите на СРС. Във връзка с доводите в жалбата следва да се добави и следното:

**По отношение на исквете по по чл. 74, ал. 4 КТ, чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ и чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ:**

Процесното трудово правоотношение е било прекратено на основание чл. 71, ал. 1 КТ /поради сключен трудов договор със срок за изпитване в полза на работодателя/. Твърденията за незаконност на уволнението, очертаващи основанието на предявения иск и в чиито рамки е ограничена търсената съдебна защита съобразно диспозитивното начало в гражданския процес, са свързани с недействителност на клаузата от сключения между страните трудов договор №13 от 04.11.2019 год., с която е уговорен шестмесечен срок за изпитване в полза на работодателя, поради противоречието и с разпоредбата на чл. 70, ал. 5 КТ /която недействителност се претендира да бъде обявена/ – ищцата счита, че се касае за последващ трудов договор при същия работодател за длъжност, която не се отличава от заеманата преди това от нея по окончателен и безсрочен договор.

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

Настоящият съдебен състав приема, че трудовият договор със срок за изпитване е самостоятелен трудов договор. Същият се прекратява облекчено /без мотиви, предизвестие, закрила по чл. 333 КТ, дължими обезщетения/ от страната, в чиято полза е уговорен срокът – чл. 71, ал. 1 КТ. Клаузата със срок за изпитване може да се включи в трудовия договор, когато работата изисква да се провери годността на работника или служителя да я изпълнява. Срокът за изпитване предшества окончателното приемане на работа, като за една и съща работа договор със срок за изпитване може да се сключи само веднъж и то при

първоначалното приемане на работа – чл. 70, ал. 5 КТ /която норма е императивна/. Т.е. при идентичност на работата повторна проверка на годността на работника с договор по чл. 70 КТ е ненужна и затова законът не я позволява /виж например Решение № 118 от 4.06.2015 год. на ВКС по гр. дело № 6968/2014 год., III г. о., ГК/.

Ограничението по чл. 70, ал. 5 КТ обхваща не само случаите, когато срокът за изпитване се уговаря повторно при съществуващо трудово правоотношение, но и когато след прекратяване на трудовия договор за изпълнение на определена длъжност се сключва нов трудов договор за същата по естеството си трудова функция. Това ограничение произтича от смисъла на клаузата за изпитване – да проведе годността на работника или служителя за изпълнява точно определена трудова функция. След като работодателят вече веднъж е сключил безсрочен трудов договор със служителя да изпълнява длъжността „учител“ /както е в частност/ и след прекратяването на този договор, се е съгласил да сключи нов договор за същата длъжност, той мълчаливо е заявил, че работника или служителя може да изпълнява работата. Този втори договор /със същия работник или служител, за същата длъжност/ не може да бъде със срок за изпитване, защото годността за изпълнението е вече проверена и подобен договор би бил изпразнен от съдържание.

Следователно клаузата за срок на изпитване в полза на работодателя в процесния трудов договор е недействителна, тъй като противоречи на закона – чл. 70, ал. 5 КТ, а предявеният иск с правно основание чл. 74, ал. 4 КТ е основателен и следва да бъде уважен /виж Решение № 261 от 7.11.2014 год. на ВКС по гр. дело № 1477/2014 год., IV г. о., ГК, Решение № 11 от 27.01.2015 год. на ВКС по гр. дело № 4911/2014 год., III г. о., ГК/. При това положение прекратяването на трудовия договор на специалното основание, установено в чл. разпоредбата на 71, ал. 1 КТ, се явява незаконосъобразно. Релевираната претенция по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ подлежи на уважаване, което съответно обуславя и основателността на иска по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ за възстановяването на ищцата на заеманата преди уволнението длъжност „учител“, както законосъобразно е приел и първоинстанционният съд.

-

**По отношение на иска по чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. с чл. 225, ал. 1 КТ:**

Отговорността на работодателя по чл. 225, ал. 1 КТ е договорна и е за имуществени вреди /пропуснати ползи/, като обезщетението се съизмерва с пропуснатото брутно трудово възнаграждение за времето, през което работникът или служителят е останал без работа поради незаконното уволнение, но за не повече от 6 месеца.

Доказването на вредата – оставането без работа по трудово правоотношение, е в тежест на ищеца – виж задължителните за съдилищата разяснения, дадени с Тълкувателно решение № 6/2013 год. на ВКС по тълк.дело № 6/2013 год., ОСГК. Фактът на безработица може да бъде доказан, като се установи липсата на вписване на последващо трудово правоотношение в трудовата книжка на ищеца, липсата на регистрирано трудово правоотношение в НАП през исковия период, регистриране на ищеца в бюро по труда като безработен или чрез

установяването на други обстоятелства, от които може да се направи извод за оставането без работа. Предвид задължението на работодателя по чл. 62, а. 3 КТ за регистриране в тридневен срок на трудовите договори, удостоверението от НАП също е годно доказателство за установяване състоянието на безработица по трудово правоотношение.

В разглеждания случай оставането без работа на ищцата през процесния период е доказано по несъмнен начин въз основа на представеното от нея удостоверение от НАП, като отразените данни в същото дават достатъчно основание този факт да се счете за установен, като въззивният съд намира, че е без значение обстоятелството дали ищцата се е и регистрирала като безработна в бюрото по труда.

При наличието на доказателства, че последното получено от ищцата брутно трудово възнаграждение е в размер на 1 298.14 лв., то за процесния период – от 01.07.2020 год. до 21.12.2020 год. дължимото обезщетение по чл. 225, ал. 1 КТ е в размер на 7 370.08 лв., до който и претенцията по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ се явява основателна, ведно със законната лихва, считано от датата на подаване на исковата молба до окончателното и изплащане, както е приел и СРС при правилно приложение на правилото на чл. 162 ГПК.

Ето защо въззивната жалба следва да бъде оставена без уважение, а решението на СРС – потвърдено в обжалваната му част, като правилно.

#### **По отношение на разноските:**

При този изход на спора жалбоподателят няма право на разноски.

На основание чл. 78, ал. 1 ГПК жалбоподателят /ответникът/ следва да бъде осъден да заплати на ищцата действително направените разноски във въззивното производство за възнаграждение за един адвокат в размер на 650 лв. Своевременно релевираното от жалбоподателя възражение по чл. 78, ал. 5 ГПК се явява неоснователно, тъй като размерът на претендирания от ищцата адвокатски хонорар не надхвърля минимално предвидения такъв нормата на чл. 7, ал. 1, т. 1 от Наредба № 1 от 09.07.2004 год. за минималните размери на адвокатските възнаграждения /минималната работна заплата за страната към момента на сключване на договора за правна помощ от 29.11.2021 год. е в размер на 650 лв./.

Предвид изложените съображения, съдът

## **РЕШИ:**

**ПОТВЪРЖДАВА** решението от 21.12.2020 год., постановено по гр.дело №32587/2020 год. по описа на СРС, ГО, 52 с-в, в обжалваната му част.

**ОСЪЖДА** ДЕТСКА ГРАДИНА №\*\* „И.“, БУЛСТАТ \*\*\*, със седалище и адрес на управление: гр.Банкя, ул.\*\*\*\*, да заплати на Д.И.И. с ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес: гр.София, ж.к.\*\*\*\*, на основание чл. 78, ал. 1 ГПК направените разноски във

въззивното производство за възнаграждение за един адвокат в размер на 650 лв.

Решението подлежи на обжалване пред ВКС при условията на чл. 280, ал. 1 ГПК в едномесечен срок от връчването му на страните.

**Председател:** \_\_\_\_\_

**Членове:**

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

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