

Решение № 60462

Номер 60462

Година 28.07.2020

Град Смолян

Районен Съд - Смолян

На 15.07

Година 2020

В публично заседание в следния състав:

Председател:

Секретар:

Прокурор:

като разгледа докладваното от

Гергана Кузманова

Гражданско I инстанция дело

номер

20205440100245

по описа за

2020

година

Производството е по чл.357 във вр. с чл.344 КТ.

Образувано е по искова молба на Н. В. Н. против Г. в която се твърди от ищеца, че на 03.08.2016 година е сключил с ответника трудов договор №*, по силата на който е заел длъжността „шофьор на специализиран автомобил“. Със Заповед *** г. на основание чл.325, ал.1,т.1 от КТ, считано от 31.12.2019 година трудовото му правоотношение било прекратено. Твърди,че прекратяването на трудовото му правоотношение е незаконно по следните съображения:

Ответното дружество- работодател е дружеството, което от години извършва услуга по сметосъбиране, извозване и почистване в Община С.. В края на миналата година, преди Коледните празници, след сутрешната оперативка, началникът *** им разпоредил да отидат в съседната стая, за да подпишат документи за преназначаване. Обяснил им, че вече нова фирма ще почиства града. В съседната стая ги очаквал инж. Л. Г., който им обяснил, че с цел избягване на административни процедури, и за да не се спира дейността, трябва да подпишат два документа - един за старата и един за новата фирма. Така били разпределени и документите на бюрото му - на две отделни купчинки, едната за напускане, а другата за назначаване. Такива документи били подготвени за всички работници, предварително, като те само трябвало да положат подписа си. Единственото нещо, което се сетили да попитат е кога ще започнат в новата фирма и дали ще трябва да изкарват отново медицинско удостоверение. Г-н Г. отговорил, че документи не са необходими и ще почнат работа веднага след Нова година. Всички решили, че това е стандартна процедура, подписали и се върнали на работа.

Твърди се от ищеца,че на 31.12.2019 г., след прибиране от ***, бил извикан отново. Заповедта за прекратяване на трудовото му правоотношение му била връчена от С. Т. Т. - служител. С видимо притеснение и неудобство той му обяснил, че нещо се е объркало и няма да започне работа в новата фирма. Почувствал се излъган, дори не можел да повярвам какво се случва. Веднага след това разбрал, че всички служители и работници са назначени в новото дружество - **, без 28 човека, между които бил и той.

Предвид изложеното, счита че фактическия състав на чл.325, ал.1, т.1 от КТ не е осъществен. Неговата действителна воля не е била за напускане и прекратяване на трудовото му правоотношение, а за оставане на работа чрез преназначение от едно дружество в друго. Прекратяването на трудовото правоотношение по взаимно съгласие изисква всяка от страните да изрази категорично изявлението си за това. То предполага обща воля на страните за приключване на трудовоправната връзка, като такава от негова

страна липсва и даденото от него волеизявление е недействително. Налице е очевидна измама и въвеждане в заблуждение, въз основа на които той е подписал молба за напускане. Няколко човека сигнализирали Инспекция по труда-С., но там проверката все още не е приключила.

На следващо място твърди, че работодателят е извършил заобикаляне на закона, с цел избягване на задължението за заплащане на дължимо към работниците обезщетение, което представлява недопустимо нарушение на разпоредбите на КТ.

Твърди също, че съгласието на работодателя за приемане на т.нар. предложение за прекратяване на трудовия договор по взаимно съгласие, е направено извън седемдневния срок, визиран в разпоредбата на чл.325, ал.1, т.1 от КТ. Както той, така и останалите работници подписали заявленията преди коледните празници, а процесната заповед му била връчена на 31.12.2019 г. Преди това уведомление от работодателя не е получавал.

Предвид изложеното, счита че прекратеното му трудово правоотношение е извършено незаконно и издадената заповед следва да бъде отменена. С оглед факта на незаконосъобразното прекратяване на трудовото му правоотношение търпи имуществени вреди (пропуснати ползи), изразяващи се в полагащото ми се, но не получено брутно трудово възнаграждение, обезщетение за което желае да получи на основание чл.225, ал.1 от КТ, а именно за шестте месеца, следващи незаконното му уволнение (алтернативно, част от тях, които ще изтекат до момента на постановяване на съдебното решение).

Моли съда да постанови решение, с което да признае прекратяването на трудовото му правоотношение за незаконно и Заповед №** г. на „**“, издадена на основание чл.325, ал.1, т.1 от КТ да бъде отменена; да бъде възстановен на заеманата преди уволнението длъжност „шофьор специализиран автомобил“ в ответното дружество, както и ответникът да бъде осъден да му заплати обезщетение в размер на брутно трудово възнаграждение за времето, през което съм без работа поради уволнението: от 31.12.2019 г. до 30.06.2020 г., в размер на 3 600 лева, ведно със законната лихва, считано от датата на предявяване на иска до датата на окончателно издължаване. Претендира и за разноски.

В срока по чл.131 от ГПК е постъпил писмен отговор от ответника, с който оспорва иска. Твърди, че КТ не урежда термина „преназначаване“ или поне не в смисъла и със съдържанието, което му е придадено в исковата молба. Ищецът твърди, че е трябвало да подпише документи за преназначаване, които били два вида документи - за напускане, за назначаване. За преназначаване кодексът говори единствено в смисъл на „повишаване“, т.е. работникът/служителят да продължава да работи при същият работодател, но „на друга длъжност в по-високо ниво на основната заплата“ - чл. 107а ал. 12 т. 5 от КТ. В настоящия случай такава хипотеза безспорно не е налице. Така ищецът е работил в „**“ като шофьор на специализиран автомобил, налице е заявление за прекратяване на трудовото правоотношение от негова страна, както твърди самият той, вследствие на което той от своя страна като работодател е издал заповед за прекратяване на същото.

Що се отнася до твърденията във връзка с назначаване в друга фирма - „**“, видно от партидите на двете дружества във общодостъпния и публичен **, става въпрос за две напълно различни дружества, с различни седалища, различни управители, различни собственици на капитала. Не е налице и форма на преобразуване на търговски дружества - сливане или вливане. Така не става ясен мотивът, поради който ищецът твърди, че е останал с впечатление, че ще бъде назначен в друго дружество, с което ответникът твърди, че няма общо. Между впрочем, това твърдение на ищеца не се подкрепя с доказателства от негова страна. Той твърди, че подписал заявление за назначаване, а такава не се представя от негова страна и няма доказателства, че той е правил изобщо подобно волеизявление.

Във връзка с горното, не става ясно и защо се иска управителят на ответното дружество да дава обяснения за това дали работници/служители на дружеството са постъпили на работа в дружеството „**“, при положение, че управителят не е в правоотношение с това дружество.

Следователно, твърденията на ищеца, че волята му била да бъде преназначен, са неоснователни и недоказани, тъй като не са налице предпоставките за това. Нещо повече, твърди се в исковата молба, че липсвало подобно волеизявление и затова било недействително. Това твърдение също е неоснователно. Така налице е подпис под заявление за прекратяване на трудовото правоотношение и той е на ищеца - това не се и оспорва от него. Т.е. налице е необорима презумпция, че ищецът като правоспособен, дееспособен, не е поставен под запрещение пълнолетен, след като полага подписа си разбира значението на документа, който подписва и е съгласен със съдържанието му. В самото заявление за прекратяване изрично е посочено, че е отправено до работодателя и, че изхожда от работника. Нещо повече, считам, че прекратяването на трудово правоотношение и започване на друго такова са два различни акта, които изискват две различни волеизявления и те не са свързани. Както посочих, тук нямаме хипотеза на един и същ работодател, а две различни дружества, не е налице и сливане или вливане. В този смисъл считам направеното волеизявление от ищеца за прекратяване на трудовото правоотношение с „**“ за напълно валидно, основателно и неопорочено. В този смисъл, не стават ясни съжденията на ищеца каква връзка има според него ответника с това, че ищецът искал да започне работа в нова фирма и защо той следва да носи отговорност за това, че не е започнал.

От друга страна, дори и да се приеме, че ищецът не бил имал воля за прекратяване както твърди, то е могъл да го изрази при връчване на заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение, а тя е издадена след заявлението. В процесната заповед освен цифрово изписване на правното основание чл. 325, т.1 от КТ, са записани подробно и причини за прекратяване на трудовия договор - а именно по взаимно съгласие и на двете страни. Ищецът се е подписал без възражения на две места в тази заповед, от негова страна няма изразено писмено мнение или несъгласие с прекратяването на трудовия договор - няма и подобни твърдения. Същият е имал възможност, в случай че не е съгласен, да го отрази писмено при връчването на заповедта, но не го е сторил. Не е направено и изявление за оттегляне на волеизявлението за прекратяване, което е изразено два пъти - веднъж със заявлението и втори път със заповедта.

Относно твърденията за „измама” и „въвеждане в заблуждение”: Счита, че не е налице измама в конкретния случай. Ищецът сам твърди, че е подписал гореобсъжданите документи - заявление и заповед и, че е запознат със съдържанието им. Не зависи от ответника кой ще работи в това ново дружество, самият той не е правопреемник или праводател на тази фирма. В този смисъл, в състава на чл. 325 ал. 1 т. 1 от КТ няма „преназначаване”, нито „очаквания” на работника/служителя. Ирелевантно за спора е обстоятелството, че към момента, който е и след приключване процедурата по прекратяване на трудовото правоотношение, ищецът е явно размислил, тъй като е изразил валидна воля към момента, в който е подписал двата документа. Ищецът следва да установи тук кои според него са предпоставките на измама и въвеждане в заблуждение и как те са налице тук. Относно твърдението за сигнала до ИТ-С. и представеният документ, считам същите за ирелевантни. Касае се за административно производство развиващо се пред орган на изпълнителната власт, което може да доведе до съставяне на акт и наказателно постановление. Те от своя страна са обжалваеми по различен процесуален ред - административнонаказателния. Ето защо считам, че този документ следва да бъде изключен от доказателствената съвкупност.

Относно твърдението за приемане на предложението за прекратяване: Счита, че е налице валидно приемане на предложението за прекратяване изразено чрез заявлението, чрез постановяване на заповедта за прекратяване. Двата документа са съзнателно подписани от ищеца. Видно от заявлението то е с дата 30.12.2019г., а заповедта е от 31.12.2019г., т.е. в седемдневния срок.

От друга страна, горепосоченият срок не е преклузивен и не обвързва работодателя. Това е така, първо защото както стана ясно ищецът не си спомня датата на подписването на заявлението - преди коледните празници посочва той, но не и дата (доколкото 24, 25 и 26 декември са официални празници и срокове не текат през тях). На второ място, няма данни по делото, а и не се твърди да е направен опит заявлението да е оттеглено преди приемането му и в този смисъл датата на заповедта е ирелевантна относно твърденията на ищеца за седемдневния срок. Релевантно за спора е именно установяването на общата воля на двете страни да бъде прекратен занапред сключеният между тях трудов договор, което е налице. Счита, че е осъществен фактическият състав на чл. 325 ал. 1 т. 1 от КТ. Едната страна - ищецът в качеството си на работник е направил волеизявление за прекратяване на трудовото правоотношение, то е достигнало до другата страна - работодателя и той е издал заповедта за прекратяване на правоотношението. Така, налице е съгласие от ищцовата страна чрез заявлението за прекратяване - изразено чрез подписа му, и още веднъж - съгласие за прекратяване включително с основанията, на които това се извършва чрез два подписа на заповедта за прекратяване.

Оспорва и твърдението за вреди. Сочи, че ищецът следва да докаже, че към момента на подаване на иска и към момента на протичане на делото не работи по друго правоотношение, че не получава обезщетения във връзка с безработица. Счита за недопустимо, евентуално за неоснователно, искането за обезщетение за шест месеца, тъй като те не са изтекли към момента на предявяване на иска. Става въпрос за бъдещ период. Този период е ненастъпил, за който няма към момента яснота дали ще съществува обектът на твърдяното право. Или иначе казано през февруари - когато е подадена ИМ, ищецът не е претърпял вреди през юни, май, април или март, съответно същите не се доказват и не могат да се твърдят и съдът няма задължението да се произнася за тях. Нещо повече, същите няма как да се включат в предмета на делото и в предмета на доказване. Недопустимо е съдът да постави в тежест на ищеца да докаже, че е претърпял вреди през месец юни.

Сочи също, че към момента на подаване на настоящия отговор е в действие Закона за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г. Съгласно чл. 3 от 13 март до отмяна на извънредното положение (към момента на подаване на ОИМ то е още в сила и не е отменено) спират да текат сроковете - процесуални, давностни и други срокове, предвидени в нормативни актове, с изтичането на които се погасяват или прекратяват права или се пораждаат задължения за частноправните субекти. Моля този период - през който не текат срокове по силата на този закон, да не бъде включван при евентуално осъдително решение срещу моя доверител, тъй като съгласно закона моят доверител не следва да носи отговорност за период, през който много от субектите на публичното и частното право не изпълняват задълженията си и то по силата на закона. Така например съдът не може да изпрати препис от настоящия отговор и да администрира делото през този

период, а това удължава срока, през който ищецът стои без работа; Бюрото по труда не може да съдейства на регистрираните лица да намерят работа, за НОИ не текат сроковете за определяне на обезщетение за регистрираните в бюрото лица и т.н. Моля съдът да вземе това в предвид като постановява решение. Също така, ищецът след като иска обезщетение за тези шест месеца следва и да докаже защо едва в края на февруари подава исковата молба. Предвид и факта, че за него това е безплатно производство - освободен е от заплащане на държавна такса, депозити за вещи лица, евентуално от заплащане на адвокатско възнаграждение на осн. чл. 32 ЗадВ. В този смисъл не счита, че трябва да плаща за бездействието на ищеца.

Доколкото искът за лихва е обусловен от главния иск, главният иск се явява неоснователен, съответно и предявената акцесорна претенция.

В съдебно заседание ищецът р.пр. се явява лично и с пълномощника си адв. *** поддържа исковете. Съображения излга и в писмена защита.

Ответникът оспорва исковете чрез пълномощника си адв.***.Представя и писмена защита. *Съдът прие за установено следното от фактическа страна:*

Няма спор по делото, че ищецът е работил по трудово правоотношение с ответника по силата на Трудов договор №*** на л.3 от делото, видно от който е заемал длъжността „шофьор на специализиран автомобил“ , сключен със срок за изпитване 6 месеца в полза на работодателя, като не се спори,че договора се е трансформирал в безсрочен.

Представено е Заявление от 30.12.2019г. ,подадено от ищеца до управителя на ответното дружество--работодател, с която е поискал да бъде освободен от заеманата от него длъжност при ответника шофьор на специализиран автомобил , считано от 31.12.2019г.

Със Заповед №**г. на управителя на ответното дружество трудовото правоотношение с ищеца е прекратено на основание чл.325 т.1 от КТ- по взаимно съгласие., считано от 31.12.2019г.Заповедта е връчена на ищеца на 31.12.2019г. срещу подпис.

На 17.02.2020г. ищецът е подал сигнал до ИТ-С.,че на сутрешна оперативка преди коледните празници 20 или 23.12.2019г. работниците в ответното дружество били събрани и били уведомени,че нова фирма поема почистването на града и с цел избягване на административни процедури и да не спира дейността трябва да напуснат ответното дружество и да постъпят на работа в новото дружество.Били им предоставени за подпис предварително попълнени молби за напускане от „... и едновременно с това молби за постъпване на работа в „***“.Вместо това обаче е получил Заповед за прекратяване на трудовото му правоотношение на осн.чл.325 т.1 от КТ.-по взаимно съгласие.същатаа заповед е получил и коллегата му ***.Останали те шофьори и част от сметосъбирачите били назначени и продължили работата си.ищецът е посочил,че според него е налице злоупотреба с право от страна на работодателя му,и че е следвало трудовите им правоотношения да не се прекратяват, а да се спази процедурата по чл.123 от КТ.След проверка на сигнала ИТ-С. е изпратил отговор до ищеца,в който е посочила,че е налице трудов спор, касаещ прекратяването на трудовото правоотношение ,който се решава само по съдебен ред.

Представени са Решение №**г. на кмета на Община С. за одобряване на класирането и определяне на изпълнител в процедура по възлагане на обществена поръчка с предмет „Сметосъбиране, сметоизвозване и поддръжане чистотата на териториите за обществено ползване в Община С.“- класираният на първо място участник *** както и Договор за възлагане на обществена поръчка ,сключен на 03.01.2020г. между Община С. и „Е. Т. Г.“ . Разпитан, свидетеля Г. сочи,че е работил ответното дружество като ландшафтен архитект в базата на дружеството в С.. В края на месец декември 2019г. били прекратени всички трудови договори, освен един, на жена която предстляла да замине в чужбина. Във фирмата тогава работели около 80 човека. Научил е от своите служители, че договорът между *** и Община ** за сметосъбирането и сметоизвозването и поддръжане чистотата на града ще се прекрати поради изтичане на срока му до края на 2019г. Нямало е събиране, на което ръководителят *** да е казал, че дейността на фирмата се преустановява, и че договорите на служителите трябва да се прекратят. Разбрал, че фирмата ** престава да работи от жените в базата С. На ищеца не му е обяснявал нещо ,свързано с прекратяването на трудовият му договор. Не е обяснявал и на други работници. Две лица са поддържали контакти с ръководството в ** и това са ** и ***. ** се занимавала с оформянето на документите на персонала. Него *** го помолила да изпише имената на работниците в заявленията за напускане, тъй като 2/3 от персонала е неграмотен. Това е нещото, което е правил във връзка с прекратяването на договорите. Относно заявлението ,подадено от ищеца свидетеля сочи,че той е попълнил ръкописния текст в него- името и датите но подписа е на ищеца. Много ми е трудно да отговоря дали датата съм я попълнил аз. Едновременно с това се попълвали и молби за назначаване в новото дружество „Е. Т. Г.“, които молби е попълвала ***. Сред всички хора вървяла приказката, че ** е казал „Всички, които ви освобождавам, ви назначавам“ . Молбите за освобождаване от „***“ и за назначаване в „***“ се попълвали в една стая на две бюра.относно ищеца сочи,че когато подписал молбата при него , не зна дали е подписал молбата за назначаване, тъй като тези молби се подписвали пред **. Молбите се събрали на куп за всички хора, които били по списък, окомплектовали се и част от тях се изпратили в **/молбите за напускане/, а другите

/заявление за назначаване/ се изпратили по куриер в **. Не знае дали всички молби са изпратени. На няколко работници, сред които и ищеца и другия шофьор ** не били подновени договорите с другото дружество. Не знае, каква е била причината.

Свидетелят Т. сочи, че са работили заедно с ищеца в **. В края на миналата година, поради прекратяване на дейностите на ** в ** всички работници били освободени и прехвърлени в **. Само на ищеца е връчвал заповед за прекратяване на трудови договори * му казал да съобщи на ищеца, че от 01.01.2020г. не е назначен в новото предприятие, като не му обяснил каква е причината за това. Соци, че ищецът бил притеснен, тъй като е бил с очаквания да го назначат в новата фирма. Соци, че и той е подписал молба за освобождаване в ответното дружество и молба за назначаване в ***, по едно и също време е попълнил и двете молби, не са внасяли те молбите за назначаване в новото дружество. От всички работници от ** не били назначени около 20. Не знае кой е определял, кой да бъде назначен и кой не. Соци, че ищецът е искал да работи в ** и знае, че е подал молба за назначаване. Офиса на старото дружество и новото съвпат.

Свидетелят ** сочи, че в края на декември 2019г., били уведомени от **, че свършва дейността на ответника в Община и ще бъдат преназначени в друга фирма. Накарани били да подпишат молби, едновременно съветно за освобождаване от едното дружество и за назначаване в другото. Казано им било, че на 30.12.2019 или 31.12.2019г. се прекратяват договорите и от началото на новата година ще бъдат назначени в другата фирма, което не се случило. Молбите били предварително попълнени- имената, длъжност и дати, а работниците положили само подписите в тях. Оставили молбите в офиса, където ги подписали. Не всички били назначени в другото дружество. ** е преценил, кой да бъде назначен в новата фирма. Той е управител на местно ниво на ***.

Свидетелят *** сочи, че поради прекратяване на договора на ответника с Общината били уведомени, че ще им бъдат прекратени договорите и преназначени в другата фирма **. Всички подписали в един ден едновременно молби за освобождаване и за назначаване, но не всички били назначени в последствие в **. Преценката за това кой да бъде назначен в ** била на ***.

По делото е назначена и изслушана СИЕ, вещото лице по която дава заключение, че Размерът на обезщетението по чл.225, ал.1 от КТ за период от шест месеца считано от прекратяване на трудовото правоотношение на ищеца е 5289.60 лева.

Съгласно Справка с изх.№ **г. на ** за актуално състояние на всички действащи трудови договори за период от 01.12.2019 г. до 31.01.2020 г. за **, установих, че е прекратено трудовото правоотношение на 93 бр. работници и служители, както следва.

-на 02.12.2019 г. - 1 бр.

-на 12.12.2019 г. - 3 бр.

-на 31.12.2019 г. - 88 бр.

-на 02.01.2020 г. -1 бр.

Съгласно Протокол за предоставяне на информация от 23.06.2019 г. на ** с който е предоставена Справка за актуално състояние на всички действащи трудови договори за период от 01.12.2019 г. до 31.01.2020 г. за *, ** са регистрирани 73 бр. трудови договори, както следва:

-с дата на сключване на трудовия договор -11.12.2019 г. -1бр.

-с дата на сключване на трудовия договор - 27.12.2019 г. -70 бр., всички от тях са от освободените работници и служители на „**“ ООД.

-с дата на сключване на трудовия договор - 02.01.2020 г. -1бр.

-с дата на сключване на трудовия договор - 14.01.2020 г. -1бр.

При така установената фактическа обстановка съдът направи следните правни изводи:

Предявени са обективно съединени три иска – по чл.344 ал.1 т.1 КТ за признаване уволнението на ищеца за незаконно и за неговата отмяна, по чл.344 ал.1 т.2 КТ за възстановяване на предишната работа и по чл. 344 ал.1 т.3 КТ за осъждане на работодателя да заплати обезщетение за времето през което е останал без работа вследствие на незаконното уволнение, като главен е искът по чл.344 ал.1 т.1 КТ, а останалите два иска са акцесорни.

Доказателствената тежест при предявен иск по чл.344 ал.1 т.1 от КТ- за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна е на ответника-работодател. Работодателят е този, който следва да установи наличието на основанието, на което е прекратено трудовото правоотношение.

В конкретния случай трудовото правоотношение с ищеца е прекратено на осн.чл.325 ал.1 т.1 от КТ- по взаимно съгласие. Съгласно посочената разпоредба трудовият договор се прекратява без която и да е от страните да дължи предизвестие по взаимно съгласие на страните, изразено писмено. Страната, към която е отправено предложението, е длъжна да вземе отношение по него и да уведоми другата страна в 7-дневен срок от получаването му. Ако тя не направи това, смята се, че предложението не е прието.

Съобразно приетото в правната доктрина и съдебна практика – „Взаимното съгласие“ означава, че и двете страни желаят сключеният между тях договор да престане да съществува в бъдеще от определена дата насетне. Тази обща по съдържание воля на двете страни, която се съдържа в техните

волеизявления, създава взаимното съгласие. Всяка от страните трябва да изрази волята си за това ясно, категорично и безусловно, с всички изисквания за едностранните волеизявления. Предложението може да бъде направено от всяка една от страните, като не е необходимо да бъде мотивирано. Ако те са изложени са без правно значение. Волеизявленията следва да са писмена форма, която е условие за тяхната действителност. Взаимното съгласие е постигнато в момента, когато съвпадат двете писмени волеизявления за прекратяване на трудовия договор. Съвпадението означава, че волята и на двете насрещни страни е с едно и също съдържание за прекратяване на трудовия договор и тази еднопосочност на волята на двете страни и нейното покриване създава т.нар. взаимно съгласие.

От доказателствата по делото може да се направи извод, че е налице съвпадение на волята на двете страни по трудовото правоотношение за прекратяване трудовия договор на ищеца по взаимно съгласие. Налице е подадено писмено заявление от ищеца от дата 30.12.2019г./ на л.52 от делото/ до ответника, в което ясно и недвусмислено е поискал от работодателя да бъде освободен от заеманата длъжност в ответното предприятие, считано от 31.12.2019г. посоченото заявление има характер на предложение от работника до работодателя да за прекратяване на трудовото правоотношение. Няма спор, че заявлението е получено от работодателя в деня на подаването му, като работодателя е демонстрирал приемане на предложението в поставяне на резолюция „да“ върху заявлението на ищеца. Безспорно приемане на предложението от работодателя е станало в 7 дневен срок от получаването му. В момента на съвпадане на двете волеизявления, което настъпва с отговора договорът се счита прекратен. Издадената заповед от работодателя за прекратяване на трудовото правоотношение на ищеца има само декларативно действие. Съдът намира, че прекратяването на трудовото правоотношение на ищеца е извършено законосъобразно, тъй като се установи наличието на всички елементи на фактическия състав на чл.325 ал.1 т.1 от КТ към момента на прекратяването.

Обстоятелството, че на ищеца и на други работници в ответното дружество е била дадена възможност поради прекратяване на трудовите им договори при ответника едновременно с молбите за прекратяване да подадат молби за назначаване в друго дружество не опорочава волята им трудовите договори с ответника да бъдат прекратени именно на посоченото основание- по взаимно съгласие.

В случая не е била налице нито една от хипотезите на чл.123 т.1- 7 от КТ., при които при промяна на работодателя трудовите правоотношения не се прекратяват, за да се приеме, че действителната воля на ищеца е била за „преназначаване“ от ответното дружество в другото дружество - **. Напротив, установи се, че ** макар и да осъществява същата дейност, като ответното дружество и я осъществява на територията на Община ** след ответника, по силата на сключен договор с Общината е съвсем отделно, самостоятелно дружество. Като различен субект- работодател, посоченото дружество има право на своя, самостоятелна преценка с кои от подалите молби за назначаване работници на ответника, да сключи трудови договори и с кои не. Поради това и обстоятелството, че след прекратяване на трудовия договор с ответника, ищецът не е бил назначен на работа в ** по никакъв начин не опорочава прекратяването на трудовия му договор с ответника на осн.чл.325 ал.1 т.1 от КТ-по взаимно съгласие. Предвид изложеното искът по чл. чл.344 ал.1 т.1 от КТ като неоснователен следва да се отхвърли, а поради отхвърляне на главния иск, подлежат на отхвърляне и аксесорните искове -конститутивния за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност и осъдителния за заплащане на обезщетение по чл.225 ал.1 от ГПК.

Относно разноските:

С разпоредбата на чл. 359 КТ законодателят е освободил работниците и служителите, ищци по дела за трудови спорове, само от заплащането на дължимите към съда държавни такси и разноски за съдебното производство. Ето защо, с оглед изхода на делото, на основание чл. 78, ал.3 от ГПК ищецът следва да заплати на ответника направените от последния съдебно-деловодни разноски в размер на 500,00 лв. за адвокатско възнаграждение, съобразно представения списък за разноските.

Водим от гореизложеното съдът

Р Е Ш И :

ОТХВЪРЛЯ предявените от Н. В. Н. с ЕГН * с адрес ** против ** със седалище и адрес на управление ***, А. упредставлявано от управителя * искове за признаване на уволнението за незаконно и отмяна на Заповед №*г. за прекратяване на трудовото му правоотношение, за възстановяването му на заеманата от него преди уволнението длъжност „шофьор на специализиран автомобил“ в ответното дружество, както и за осъждане на ответника да му заплати обезщетение по чл. 225, ал. 1 КТ за период от шест месеца, считано от датата на уволнението, а именно за периода 31.12.2019г.-30.06.2020г. в общ размер на 5 289,60 лв., ведно със законната лихва, считано от датата на предявяване на иска- 28.02.2020г. до окончателното изплащане на сумата, като НЕОСНОВАТЕЛНИ И НЕДОКАЗАНИ.

ОСЪЖДА Н. В. Н. с ЕГН * с адрес ** да заплати на ** със седалище и адрес на управление ** А. представлявано от управителя ** разноски по водене на делото в размер на 500,00 лв. за адвокатско

възнаграждение.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване пред Смолянски окръжен съд в двуседмичен срок, считано от 28.07.2020г.

РАЙОНЕН СЪДИЯ: