

Решение № 60561

Номер 60561

Година 15.10.2020

Град Смолян

Районен Съд - Смолян

На 05.10

Година 2020

В публично заседание в следния състав:

Председател:

Секретар:

Прокурор:

като разгледа докладваното от

Гергана Кузманова

Гражданско I инстанция дело

номер

20205440100305

по описа за

2020

година

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

Образувано е по искова молба на Й. А. Г. против Р. Е. със седалище и адрес на управление с.**, представлявано от *, в която се твърди от ищцата, че на 16.12.2019г. е сключила с ответника безсрочен трудов договор на длъжност**, с месторабота с. **. Студена вода 55, с брутно месечно възнаграждение в размер на 1 050 лв., платимо в срок до 10-то число на следващия полагаането на труда месец.

Поради факта, че ответното дружество, в качеството си на работодател, не й заплащал в срок и в цялост дължимото й се трудово възнаграждение е отправила искане до него да й заплати същото, както и да прекратят договора.

Междувременно, макар и със закъснение, работодателят й изплатил полагащото й се трудово възнаграждение за отработените дни за м. декември 2019 г. и м. януари 2020 г. Договорили се трудовият й договор да бъде прекратен, както работодателя й казал да не ходи повече на работа. След като ответника не е предприел действия във връзка с прекратяване на договора, на 30.01.2020 г. е депозирила молба до работодателя, с която е изразила желанието си трудовото й правоотношение да бъде прекратено. Действително не е ходила на работа, но и трудовото й правоотношение все още не било прекратено.

В тази връзка твърди, че е подала жалба до Дирекция **, с искане за съдействие. От проверката ИТ е установила, че има изготвена заповед за прекратяване на трудовият й договор, която към момента все още не й е връчена.

След направено до работодателя изрично искане от нейна страна, копие от Заповед № 2 от 31.01.2020 г., с която трудовото й правоотношение е прекратено й била изпратена по пощата. В заповедта е отразено, че въз основа на постъпила молба за прекратяване на трудовия договор, същия е прекратен, считано от 31.01.2020 г. Посочено е още, в трудовото й досие да бъде отразена самоотлъчка в периода 11-31.01.2020 г.

Твърди се от ищцата, че заповедта за прекратяване на трудовото й правоотношение е незаконосъобразна и подлежи на отмяна. Същата не й е връчена по надлежния ред, не съдържа правно основание за прекратяване на трудовия договор и не е мотивирана. Не е съгласна и с отразената самоотлъчка. С работодателя изрично са се били договорили да преустанови работа, като трудовият й договор да бъде прекратен. Освен това, счита че попада под закрилата при уволнение на чл. 333 от КТ, тъй като е майка на дете до 3 годишна възраст.

С оглед обстоятелството, че трудовото й правоотношение е прекратено незаконосъобразно търпи имуществени вреди (пропуснати ползи), изразяващи се в полагащото й се, но неполучено брутно трудово възнаграждение, обезщетение за което желае да получи на основание чл.225, ал.1 от КТ, а именно за шестте месеца, следващи незаконното й уволнение (алтернативно, част от тях, които ще изтекат до момента на постановяване на съдебното решение).

Моли съда да постанови решение, с което да се признае прекратяването на трудовото правоотношение на ищцата за незаконно и Заповед №2 от 31.01.2020 г. на Р. Е. да бъде отменена ,като незаконосъобразна, ответника да бъде осъден да й заплати обезщетение в размер на brutното й трудово възнаграждение за времето, през което е останала без работа поради уволнението -от 31.01.2020 г. до 31.07.2020 г., в размер на 6 300 лева, ведно със законната лихва, считано от датата на предявяване на иска до датата на окончателно издължаване.

В срока по чл.131 от ГПК е постъпил писмен отговор от ответника, с който оспорва исковете. Твърди,че ищцата е подала молба за прекратяване на трудовото й правоотношение с Дружеството на основание чл. 327, ал.1, т.2 от КТ - едностранно от работника или служителя без предизвестие, като трудовото й правоотношение е прекратено на посоченото основание -чл.327, ал.1, т.2 от КТ. Твърдението на служителя, че „уволнението“ е незаконно, трябва да се основава на упражненото от работодателя право на уволнение. На практика работодателят не е упражнил това свое право, не е уволнявал ищцата. Самата ищца е отправила искане за прекратяване на трудовото правоотношение (по чл.327, ал.1, т.2 от КТ), поради което за същата не е налице правен интерес да обжалва т.нар. от нея „уволнение“, което по своята същност в случая не представлява прекратяване на трудовото правоотношение от страна на работодателя, в какъвто смисъл в разпоредбата на чл.344, ал.1 т.1 от КТ. На практика ищцата обжалва собствената си молба за прекратяване на трудовото правоотношение. Ответникът твърди, че е приел молбата на ищцата, не е правил допълнителна преценка дали има правно основание за едностранно прекратяване без предизвестие от служителя, което е видно от текста на заповедта. Заповедта не отразява и не въвежда друго основание за прекратяване на трудовото правоотношение между страните, различно от посоченото от служителя. Заповедта е вътрешен акт на работодателя, който удостоверява прекратяването на основание чл.128а, ал.3 от КТ н не влияе на прекратяването, а само го потвърждава в изпълнение на посочената разпоредба. Тази заповед е с удостоверителна цел и това е логично, тъй като в случая прекратяването не е от страна на работодателя, а на служителя. Правно действие във връзка с прекратяване на трудовите правоотношения поражда молбата на ищцата за едностранно прекратяване без предизвестие, а заповедта удостоверява прекратяването. Следователно няма конкуренция на различни основания за прекратяване на трудовото правоотношение.Трудовото правоотношение е било прекратено с едностранно изявление от ищцата-служител до ответното дружество-работодател, като

заповедта за прекратяването му в случая има само констативен характер (в този смисъл Определение ** по ч.гр.д.).** Издадената заповед ** само отразява и потвърждава волеизявлението на самия служител. Заповедта не обосновава прекратяването на трудовото правоотношение на друго основание, различно от това, с което самият служител е прекратил трудовото правоотношение. На практика ищцата чрез обжалване на вътрешния акт на работодателя - заповед ** заобикаля закона, което би довело до злоупотреба с права, тъй като с искането за изплащане на обезщетение на основание чл. 344, ал.1, т.3 от КТ във вр. с чл.225 от КТ в размер на 6300 лв., тя би се обогатила неоснователно. Работодаателят не е издал заповед, с която да прекрати трудовото правоотношение на друго основание, а само е потвърдил получаването на молбата от ищцата, което е видно от текста на заповедта. Следва да се има предвид, че работодателят е изискал трудовата книжка на ищцата за нейното оформяне, но ищцата не е предала трудовата си книжка. Твърдението на ищцата, че попадала в закрилата по чл.333 от КТ е неотносимо и необосновано, тъй като разпоредбата на чл.333 от КТ би била приложима в случаите по чл. 328, ал. 1, точки 2, 3, 5 и 11 и чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ, но не и при прекратяване на основание чл. 327, ал.1, т.2 от КТ. Записването в заповедта „да се отбележи в трудовото досие самоотлъчка“ по никакъв начин не се е отразило на прекратяването на трудовото правоотношение. Записът би имал значение, ако работодателят беше наложил дисциплинарно наказание, но такова не е било налагано на ищцата.

В съдебно заседание ищцата Й. Г. р.пр. се явява лично и поддържа предявените искове

Ответникът Р.Е. с.С. оспорва исковете чре процесуалния си представител адв.**.

Съдът прие за установено следното от фактическа страна:

По делото е представено личното трудово досие на ищцата, към което е приложен Трудов договор №**, видно от който ищцата е заемала длъжността ** в ответното дружество с място на работа-обект на работодателя на адрес с**, сключен за неопределен срок, с основно месечно брутно трудово възнаграждение на служителя 1050лв. и допълнително възнаграждение за продължителна работа в размер на 0,6% върху основното месечно брутно трудово възнаграждение за всяка прослужена година трудов стаж и професионален опит на същата, сходна или със същия характер работа, длъжност или професия. В трудовият договор е посочено, че служителят се задъжава да постъпи на работа на 16.12.2019г., като страните не спорят, че ищцата е постъпила на работа на посочената дата.

Няма спор по делото ,че на 30.01.2020г. ищцата е подала молба до работодателя я, с която е поискала да бъде освободена от заеманата длъжност на основание чл.327 ал.1 т.2 от КТ, като страните не спорят, а и от представяното известие за доставяне е видно,че молбата е получена от работодателя на 30.01.2020г. чрез ** - упълномощено лице.Молбата на ищцата за прекратяване на трудовото й правоотношение на основание чл.327 ал.1 т.2 от КТ се съдържа и в представеното от ответника ЛТД на ищцата.

След подаване на молбата ответника –работодател е издал Заповед №**г. за прекратяване на трудов договор ** ,сключен с ищцата въз основа на постъпила молба от ищцата за прекратяване на трудовият й договор,считано от 31.01.2020г.Със заповедта работодателят е разпоредил в трудовото досие на служителя да бъде отразена самоотлъчка за периеода 11-31.01.2020г.

Работодателят е изпратил до ищцата известие от 26.02.2020г. ,с което й е изпратил копие от заповедта, получена от ищцата по куриер на 27.02.2020г., видно от известието за доставяне.

От представеният отговор изх.№** на ** до ищцата се установява,че по повод подадена жалба от ищцата, представители на ** са извършили проверка на ответното дружество, при която от представените ведомости за заплати за м.. 12.2019г. и м.01.2020г. е установено,че са м. декември 2019г. на ищцата е начислено трудово възнаграждение за отработени 8 работни дни в размер на 442,11лв.След направените дължими удържки в размер на 99,05лв. сумата за получаване е в размер на 343,06лв., за което работодателят не е представил документ ,че е изплатено.Поради това работодателят е задължен от ** да изплати на ищцата дължимото трудовото възнаграждение в срок до 13.03.2020г. По отношение на трудовото възнаграждение за м.януари 2020г. при проверката е установено, че на ищцата е начислено трудово възнаграждение за отработени 7 работни дни в размер на 343,09лв., като във ведомостта за заплати за м.януари 2020г. на ищцата е начислена сума в размер на 143,18лв.-обезщетение по КТ за неизползван отпуск, пропорционално на отработеното време.След направените удържки остатъкът за получаване е в размер на 388,11лв. чисто.По банков път на 02.01.2020г. на ищцата е изплатено възнаграждение в размер на 407,39лв. , което е потвърдено от ищцата.В отговора на** се сочи още,че работодателят е задължен в срок до 13.03.2020г. да начисли и заплати на ищцата трудово възнаграждение за положеният от нея извънреден труд през дните на официален празник с увеличение не по-малко от 100%.

От извършената в с.з. констатация по представената от ищцата трудова книжка в оригинал се установи,че в нея не е оформено трудовото правоотношение с ищцата и неговото прекратяване, няма отбелязване и ищцата след издаването на процесната заповед да е започнала работа при друг работодател.

При така установената фактическа обстановка съдът направи следните правни изводи:

Предявени са обективно съединени два иска – по чл.344 ал.1 т.1 КТ за признаване уволнението на ищцата за незаконно и за неговата отмяна и по чл.344 ал.1 т.3 КТ във вр. с чл.225 ал.1 от КТ- за осъждане на работодателя да заплати обезщетение за времето през което е останала без работа вследствие на незаконното уволнение,но за не повече от шест есеца, като главен е искът по чл.344 ал.1 т.1 КТ, а искът за обезщетението е акцесорен.

Предявеният иск по чл.344 ал.1 т.1 КТ е неоснователен по следните съображения:

Основанията по чл. 327, ал. 1 КТ са основания за прекратяване на трудовия договор от работника или служителя, без той да дължи предизвестие на работодателя,когато са налице някоя от хипотезите , изчерпателно изброени в ал. 1 (т. 1 - т. 12). На посочените основания може да бъде прекратен както безсрочен, така и срочен трудов договор. В тези случаи правото на работника или служителя се упражнява чрез едностранно волеизявление, направено в писмена форма.Тъй като прекратяването е без предизвестие, моментът на прекратяване на трудовия договор съвпада с момента на получаването от работодателя на писменото изявление на работника или служителя (чл. 335, ал. 2, т. 3 КТ).

В случая, безспорно се установи, че прекратяването на трудовото правоотношение на ищцата е настъпило по нейна инициатива, без предизвестие, което е упражнила с едностранно волеизявление в писмена форма , обективизирано в молба от 30.01.2020г., в която ищцата недвусмислено е изразила желанието пред работодателя трудовият й договор да бъде прекратен на осн.чл.327 ал.1 т.2 от КТ. Няма спор,че молбата е получена от работодателя. Установи се също,че ответника-работодател на следващия ден -31.01.2020г. е издал оспорената заповед за прекратяване на трудовото правоотношение с ищцата,считано от 31.01.2020г.

При основанията, на което се е позовала ищцата-чл.327 ал.1 т.2 от КТ прекратяването на трудовото правоотношение настъпва автоматично от момента на получаване на молбата от работодателя. При посочаното основание за прекратяване на трудовия договор работодателя няма право на преценка дали да уважи молбата или не. Както се посочи с получаването на молбата трудовото правоотношение се счита за прекратено. В случая издадената от работодателя Заповед ** има само констативен характер – тя само констатира едно вече настъпило по волята на ищцата прекратяване на трудовия договор. В случая в заповедта изрично е посочено,че се издава по повод подадената молба от ищцата,поради което не може да се приеме тезата на ищцата,че заповедта е немотивирана.Липсата на посочена правна норма

за издаването ѝ в заповедта не прави прекратяването на трудовото правоотношение незаконосъобразно, защото прекратяването в случая е настъпило не с издаване на заповедта, а преди това – с получаването от ответника на молбата на молбата ѝ за прекратяване на трудовият ѝ договор по нейно желание без предизвестие.

Неоснователно е становището на ищцата, че при липса на основанията, посочено в молбата ѝ за едностранно прекратяване на трудовото правоотношение, изявлението ѝ не е породило правно действие. Напротив, независимо дали трудовите възнаграждения са били изплатени към момента на подаване на молбата до работодателя, с получаването ѝ от работодателя, волеизявлението на ищцата е довело до автоматично прекратяване на ТПО, като ако трудовите възнаграждения са били изплатени т.е. не е било налице основанията, посочено в молбата на работника или служителя, за работодателя възниква правото да претендира заплащане на обезщетение за неспазения срок на предизвестията, поради липса на основание за прекратяване на ТПО без предизвестие. В този смисъл е и трайната съдебна практика на ВКС. В случая обаче в представения отговор от ** по повод подадена от ищцата жалба за неизплатени трудови възнаграждения се съдържа данни, че към момента на подаване на молбата ѝ за прекратяване на трудовия договор на осн.чл.327 ал.1 т.2 от КТ са били начислени, но не са били изплатени всички дължими суми за трудово възнаграждение т.е. налице е било посоченото от нея в молбата основание за прекратяване на трудовия договор.

Неоснователно е и становището на ищцата, че прекратяването на трудовото ѝ правоотношение е незаконосъобразно, тъй като се ползва от закрилата на чл.333 от КТ като майка на дете до 3 годишна възраст. Закрилата при уволнение, на която се позовава ищцата намира приложение единствено в посочените в разпоредбата на чл.333 от КТ хипотези на прекратяване на трудовото правоотношение по инициатива на работодателя, а именно – в случаите по чл.328 ал.1 т.2,3,5 и 11 и чл.330 ал.2 т.6 от КТ, не в хипотезите на прекратяване на трудовия договор по инициатива на работника или служителя, вкл. и на основание чл.327 ал.1 т.2 от КТ, какъвто е настоящия случай.

По изложените съображения съдът намира, че трудовото правоотношение на ищцата е прекратен законосъобразно, поради което предявеният главен иск е неоснователен и следва да се отхвърли. Поради неоснователност на главния иск, като неоснователен следва да се отхвърли и аксесорния иск за обезщетение по чл.225 ал.1 от КТ.

По 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 ищцата следва да заплати на ответника направените от последния съдебно-деловодни разноски за юрисконсултско възнаграждение в размер на 900,00 лв.

Водим от гореизложеното съдът

Р Е Ш И :

ОТХВЪРЛЯ предявените иски от Й. А. Г. с ЕГН * с адрес ** против *** със седалище и адрес на управление **, представлявано от управителя ** за признаване на уволнението на ищцата със Заповед №** на управителя на ответното дружество за незаконно и неговата отмяна, както и за осъждане на ответното дружество да заплати на ищцата обезщетение по чл. 225, ал. 1 КТ за период от шест месеца, считано от датата на уволнението-31.01.2020г. до 31.07.2020г. в общ размер на 6 300,00 лв., ведно със законната лихва, считано от датата на предявяване на иска- 30.03.2020г. до окончателното изплащане на сумата, като НЕОСНОВАТЕЛНИ И НЕДОКАЗАНИ.

ОСЪЖДА Й. А. Г. с ЕГН * с адрес *** против *** със седалище и адрес на управление **, представлявано от управителя ** разноски по водене на делото в размер на 900,00 лв. за адкатско възнаграждение.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване пред Смолянски окръжен съд в двуседмичен срок, считано от 15.10.2020г.

РАЙОНЕН СЪДИЯ:

