**РЕШЕНИЕ № 92 ОТ 16.06.2020 Г. ПО ГР. Д. № 421/2020 Г., Г. К., ІV Г. О. НА ВКС**

СЪГЛАСНО ЧЛ. 62, АЛ. 1 КТ ТРУДОВИЯТ ДОГОВОР СЕ СКЛЮЧВА В ПИСМЕНА ФОРМА ЗА ВАЛИДНОСТ. НЕОБЛЕЧЕНИЯТ В ТАЗИ ФОРМА ТРУДОВ ДОГОВОР ОБАЧЕ НЕ Е ПРАВНО НИЩО. СЪГЛАСНО ЧЛ. 63, АЛ. 2 КТ РАБОТОДАТЕЛЯТ НЯМА ПРАВО ДА ДОПУСКА ДО РАБОТА РАБОТНИКА ИЛИ СЛУЖИТЕЛЯ, ПРЕДИ ДА МУ ПРЕДОСТАВИ ЕКЗЕМПЛЯР ОТ ПОДПИСАНИЯ ОТ ДВЕТЕ СТРАНИ ТРУДОВ ДОГОВОР И КОПИЕ ОТ УВЕДОМЛЕНИЕТО ДО НАП, НО АКО ТОЙ В НАРУШЕНИЕ НА ЗАКОНА ДОПУСНЕ РАБОТНИКА ДО РАБОТА И РАБОТНИКЪТ ПОЛОЖИ ТРУД, ОТНОШЕНИЯТА ВЪВ ВРЪЗКА С ПОЛОЖЕНИЯ ТРУД НЯМА ДА СЕ УРЕДЯТ ОТ ПРАВИЛАТА ЗА ГЕСТИЯТА (ЧЛ. 60 - 62 ЗЗД). ДОБРОСЪВЕСТНОСТТА НА РАБОТНИКА ПО ЧЛ. 75 КТ Е РАЗЛИЧНА ОТ ДОБРОСЪВЕСТНОСТТА ПО ЧЛ. 8 КТ. ТУК ДОБРОСЪВЕСТНОСТТА СЕ ИЗРАЗЯВА В НЕЗНАНИЕ НА ОПОРОЧАВАЩИТЕ ФАКТИ - ТЯ СЕ ПРЕДПОЛАГА, Т.Е. В ТЕЖЕСТ НА РАБОТОДАТЕЛЯ Е ДА Я ДОКАЖЕ ПО НЕСЪМНЕН НАЧИН. ИЗИСКВАНЕТО НА ЧЛ. 62, АЛ. 1 КТ ЗА ПИСМЕНА ФОРМА НА ТРУДОВИЯ ДОГОВОР Е УДОВЛЕТВОРЕНО, КАКТО КОГАТО Е СЪСТАВЕН ДОКУМЕНТ, СЪДЪРЖАЩ ДВЕТЕ НАСРЕЩНИ ВОЛЕИЗЯВЛЕНИЯ И Е ПОДПИСАН ОТ СТРАНИТЕ, ТАКА И КОГАТО Е ПОДАДЕНА ПИСМЕНА МОЛБА ЗА ПРИЕМАНЕ НА РАБОТА И ПРИЕМАНЕТО НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ В ПИСМЕНА ФОРМА (ЗАПОВЕД, АКТ ИЛИ С ДРУГО НАЗВАНИЕ ДОКУМЕНТ ЗА НАЗНАЧЕНИЕ), ДОСТИГНАЛО У ПРЕДЛОЖИТЕЛЯ. АКО РАБОТНИКЪТ НЕ Е ДЕЙСТВАЛ ДОБРОСЪВЕСТНО, ОТНОШЕНИЯТА МЕЖДУ СТРАНИТЕ СЕ УРЕЖДАТ ПО ЗЗД СПОРЕД ТЯХНОТО ЕСТЕСТВОТО - ДОГОВОР ЗА ИЗРАБОТКА, ДОГОВОР ЗА ПОРЪЧКА, "ГРАЖДАНСКИ" ИЛИ ДРУГ НЕНАИМЕНОВАН ДОГОВОР, ГЕСТИЯ ИЛИ В ПОСЛЕДНА СМЕТКА НЕОСНОВАТЕЛНО ОБОГАТЯВАНЕ.

Чл. 8 КТ

Чл. 62, ал. 1 КТ

Чл. 63, ал. 2 КТ

Чл. 75 КТ

Чл. 60 ЗЗД

Чл. 61 ЗЗД

Чл. 62 ЗЗД

Чл. 290 ГПК

Върховният касационен съд, Четвърто гражданско отделение, в открито заседание на трети юни, две хиляди и двадесета година в състав:

Председател: БОРИС ИЛИЕВ

Членове: Диимитър Д. Е. В.

при участието на секретаря Р. П. като разгледа докладваното от съдия Е. В. гр. д. № 421 по описа за 2020 година, за да се произнесе, взе пред вид следното:

Производство по чл. 290 ГПК.

Образувано по касационна жалба на З. Р. Т. чрез адвокат Е. Я. от АК-Б. срещу решение № 4566 от 22.10.2019 г. по гр. д. № 521/2019 г. на Благоевградския окръжен съд, с което се потвърждава решение № 2467/28.05.2019 г. по гр. д. № 971/2018 г. на Разложкия районен съд и са отхвърлени предявените искове на З. Р. Т. срещу Основно училище "Св.св. К. и М.", [населено място], [община], област Б., за признаване незаконността на уволнението, за възстановяване на предишната работа и за заплащане на обезщетение поради незаконно уволнение по чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 КТ.

Касационното обжалване е допуснато поради значението на въпроса за значението на писмената форма за валидността на трудовия договор и на последващите промени на неговото съдържание в резултата на писмените волеизявления на страните и конклудентните им действия, който очевидно обуславя правилността на решението.

По повдигнатия материалноправен въпрос, настоящият състав на Върховният касационен съд намира, че както вече е изяснено в съдебната практика на ВКС с решение № 467/31.01.2014 г. по гр. д. № 2392/2013 г. на ІV г.о. - съгласно чл. 62, ал. 1 КТ трудовият договор се сключва в писмена форма за валидност. Необлеченият в тази форма трудов договор обаче не е правно нищо. Съгласно чл. 63, ал. 2 КТ работодателят няма право да допуска до работа работника или служителя, преди да му предостави екземпляр от подписания от двете страни трудов договор и копие от уведомлението до НАП, но ако той в нарушение на закона допусне работника до работа и работникът положи труд, отношенията във връзка с положения труд няма да се уредят от правилата за гестията (чл. 60-62 ЗЗД). Това е така, защото недействителността на трудовия договор е уредена в отклонение от общите правила на ЗЗД и това се отнася не само до т.н. "специфични основания за недействителност": противоречие и заобикаляне на закона или на приложимия колективен трудов договор, както и договорът с лице, ненавършило трудоспособна възраст; но също и до уредените основания за нищожност и унищожаемост в гражданското право, които са субсидиарно приложими и за трудовия договор.

Законодателят е избрал да уреди в ЗЗД неспазването на установената писмена форма за валидност като основание за нищожност, която е: 1) абсолютна (важи за всички и всеки може да се позове на нея), 2) изначална и 3) несанируема. Когато урежда последиците от нищожността поради липса на предписаната от закона форма за валидност обаче законодателят урежда в чл. 293, ал. 3 ТЗ възможност за саниране на търговската сделка чрез пасивност (неоспорване) и още повече чрез активно зачитане на волеизявленията посредством изпълнение или приемане на изпълнение.

Уредбата на недействителността на трудовия договор се отклонява много по-решително от общата уредба на нищожността в ЗЗД. На първо място, съгласно чл. 75, ал. 1 КТ когато трудовият договор бъде обявен за недействителен и работникът или служителят е действал добросъвестно при сключването му, отношенията между страните по договора до момента на обявяване на неговата недействителност се уреждат както при действителен трудов договор, т.е. произтичащите от тази разпоредба отклонения от общия режим на нищожността по ЗЗД са две: 1) никой не може да се позове на недействителността на трудовия договор преди тя да бъде прогласена или обявена от съда и 2) ако при сключването на договора работникът е действал добросъвестно, недействителността не е изначална, а занапред. На следващо място, съгласно чл. 69, ал. 1 КТ трудовият договор, сключен за определен срок, се превръща в договор за неопределено време, ако работникът или служителят продължи да работи след изтичане на уговорения срок 5 или повече работни дни без писмено възражение от страна на работодателя и длъжността е свободна, т.е. произтичащото от тази разпоредба отклонение от общия режим на нищожността по ЗЗД е още едно - за променянето на съдържанието на трудовия договор не винаги се изискват съвпадащи волеизявления в писмена форма - то може да бъде променено и с конклудентни действия.

Добросъвестността на работника по чл. 75 КТ е различна от добросъвестността по чл. 8 КТ. Тук добросъвестността се изразява в незнание на опорочаващите факти - тя се предполага, т.е. в тежест на работодателя е да я докаже по несъмнен начин.

Изискването на чл. 62, ал. 1 КТ за писмена форма на трудовия договор е удовлетворено, както когато е съставен документ, съдържащ двете насрещни волеизявления и е подписан от страните, така и когато е подадена писмена молба за приемане на работа и приемането на предложението от работодателя в писмена форма (заповед, акт или с друго название документ за назначение), достигнало у предложителя. Обикновено подписаният от работодателя акт за назначение се връчва на работника срещу подпис, но това не е изискване на закона. Достигането на приемането у предложителя може да се доказва с всички доказателствени средства. Законът не установява тържествена форма на трудовия договор подобно на сключването на брак нито трудовият договор е ценна книга, която материализира произтичащите от него права. Изпълнението или неизпълнението на задълженията на работодателя по чл. 62, ал. 2-7 и чл. 63 КТ нямат отношение към обвързващата сила на постигнатото съгласие.

Писмената форма на трудовия договор може да е спазена, дори да няма запазен никакъв документ. От добросъвестния работник не се очаква да съхранява у себе си копие от молбата или заявлението за приемане му на работа с входящ номер, а и работодателят може да не води или да не води редовно дневник за кореспонденцията. Ако работодателят не представи или заяви че не е получил или не пази получената молба или заявление за приемане на работа, работникът може да докаже както подаването на писменото предложение, така и неговото съдържание с всички доказателствени средства. Работникът не е длъжен също да съхранява до прекратяването на трудовия договор и документа за приемане на предложението му. Ако работодателят не представи или заяви, че не е приел предложението или не пази съответния документ, работникът може да докаже както приемането, така и неговото съдържание с всички доказателствени средства.

Работникът може да не разполага и с копие от подписания трудов договор с входящ или изходящ номер, а и работодателят може да не води или да не води редовно дневник за кореспонденцията. Ако работодателят не представи или заяви че не е сключвал или не пази такъв трудов договор, работникът може да докаже, както съставянето и подписването на договора, така и неговото съдържание с всички доказателствени средства.

Ако в действителност няма сключен в писмена форма трудов договор и работникът или служителят е действал добросъвестно при сключването му, отношенията между страните по договора до момента на обявяване на неговата недействителност се уреждат както при действителен трудов договор, т.е. правоотношенията между страните се развиват според обстоятелствата, включително може да бъдат прекратени по всички уредени в КТ способи, с тази разлика, че при незаконно уволнение работникът не може да бъде възстановен на заеманата длъжност, ако работодателят се е позовал на недействителността на договора и съдът я е прогласил.

Ако работникът не е действал добросъвестно, отношенията между страните се уреждат по ЗЗД според тяхното естеството - договор за изработка, договор за поръчка, "граждански" или друг ненаименован договор, гестия или в последна сметка неоснователно обогатяване.

Върховният касационен съд, състав на Четвърто гражданско отделение, като разгледа жалбата и провери обжалваното решение с оглед изискванията на чл. 290, ал. 2 ГПК я намира основателна поради следните съображения:

За да постанови обжалваното решение, въззивният съд е приел, че ищецът е работил при ответника като учител по "физика" в 6 и 8 клас и "човекът и природата" в 6 клас за времето от 06.01 до 30.08.16 г., когато трудовото правоотношение е прекратено поради изтичането на срока. С трудов договор от 01.09.16 г на ищеца му е било предложена работа при ответника като учител по "физика и астрономия", "човек и природа" и "информационни технологии" - 5-8 клас" за определен срок - до 31.08.17 г., но въпреки отказът му да подпише договора, работодателят е издал заповед № 259/01.09.16 г. за назначаване му на работа, която ищецът също отказал да подпише, както е отказал да подпише и допълнителното споразумение № 27/01.01.17 г. за изменение/увеличаване на трудовото възнаграждение. Със заповед № 181/31.08.17 г. на основание чл. 325, т. 3 КТ трудовото правоотношение между страните отново е прекратено поради изтичане на уговорения срок (заповедта отново е връчена при отказ). С трудов договор № 23/04.09.17 г. работодателят отново е предложил на ищеца работа като "учител по ЦОУД-V-VІ клас" до завръщане на отсъстващ учител И. В. М., като изрично е уговорено, че договорът се прекратява с изтичането на определения в т. 2.3 срок (до завръщането на отсъстващия). Ищецът е отказал да подпише и този договор, както и допълнителното споразумение от същата дата за увеличаване на основното месечно трудово възнаграждение. По делото не се спори, че на отсъстващия учител М. му е разрешено ползването на неплатен отпуск за продължителен период и по негова молба е прекратен трудовият му договор със заповед № 176/03.07.18 г., поради което с последваща заповед № 177/03.07.18 г. е прекратено трудовото правоотношение на ищеца, считано от 04.07.2018 г. (която според отбелязването му е връчена на Педагогически съвет на 03.07.18 г., но той е отказал да я подпише). Като безспорно е прието, че през релевантния 6-месечен срок след уволнението си, ищецът не е работил по трудово правоотношение, за който според съдебно-счетоводната експертиза му се следва обезщетение по чл. 226, ал. 1 КТ в брутен размер на 6 868, 32 лв. и 6181, 49 лв. нетен размер. Съгласно показанията на разпитаните по делото свидетели е прието, че ищецът е отказал подписването на предложените му от работодателя трудови договори, допълнителни споразумения и уволнителна заповед, поради несъгласието си със срочната клауза, настоявайки за безсрочен трудов договор. Като неоснователно е прието твърдението на ищеца, че е работил при ответника, считано от 01.09.16 г. по безсрочен трудов договор, вследствие подадена от него молба, за длъжността учител по "физика и астрономия", "човекът и природата", "музика", "история и цивилизация", и "информационни технологии" - 5-8 клас", доколкото от материалите по делото не се установи наличието на такъв в предвидената от чл. 62, ал. 1 КТ писмена форма и със задължителното съдържание по чл. 66, ал. 1 КТ. Не е доказано такъв да е в държание на работодателя (да е задържал и отказал препис, за да бъде регистриран), респ. да е бил изгубен или унищожен. Прието е, че по делото са налице множество индиции опровергаващи тезата за наличието на поддържания безсрочен трудов договор. В писмо изх. № ПД-05-102/17.10.17 г. на РУО - Б. изрично е констатирано, че ищецът е отхвърлил предложенията на ответника за сключване срочни трудови договори, респ. за преназначение, поради желанието му за "постоянен трудов договор", като проверяващите заключават, че искането му за съдействие тази насока "е неоснователно"; аналогична констатация се съдържа и в писмо изх. № ПД-05-109/14.09.18 г., поради което съдът е приел, че към датите 05.09.17 г., 17.10.17 г. и 01.08.18 г. твърденият трудов договор не е съществувал (в противен случай ищецът не би искал съдействие за сключването му, ако такъв е бил факт). В останалите писма, обобщаващи резултатите от другите проверки при ответника, изрично се сочи, че между страните липсват трудови договори; че ищецът е отказал подписването на срочните, респ. за преназначаване, защото искал за сключването на договор за "цял щат, за неопределено време" (писмо изх. №РД-16/389/17.09.18 г.). Справката от НАП отразява наличието на трудово правоотношение за периода 06.01.16 г. - 04.07.18 г., но без да сочи правопораждащия факт. В резултат от проверката на Инспекцията на труда е прието, че единствените договори, подадени от ответника в НАП са: трудов договор от 08.01.16 г.; 2 бр. допълнителни споразумения от 02.11.17 г. и акт за прекратяване на трудовите правоотношения от 09.07.18 г., без каквито и да е данни за безсрочен трудов договор, като отсъствието на постановление от ИТ, задължаващо работодателя да сключи в определен срок, след чието изтичане, да замести договора, допълнително обосновава горните изводи. Прието е, че доколкото тези писма не са оспорени от ищеца, липсват основания за тяхното игнориране. Изложени са съображения, че трудовият договор предполага обективирано в документ съвпадение волеизявленията на страните, удостоверени с подписите им, каквито в случая не са установени (материализирани в един или различни писмени актове, за което страните да са известени). Трудовият договор не подлежи на установяване с други гласни или писмени доказателства, още по-малко с такива, сочещи косвено на съществуването му, тъй като не може да бъде заменен с друго писмено отразяване или конклудентни действия. Заповедта за назначаване, увеличението на основното месечно трудово възнаграждение, връчването на длъжностната характеристика, включването на въззивника в училищната документация като учител, вкл. констатациите на съдебно-счетоводната експертиза, не обосновават наличието на трудов договор, тъй като те не отразяват в цялост изискуемите съществени елементи от договора и по-специално неговия срок. Единствените представени трудови договори са неподписаните от ищеца, които обаче не са състояние да породят каквито и да е трудовоправни отношения. Като несъстоятелни са приети доводите на ищеца, черпени от неговата добросъвестност (обосновката му с неполучаването на трудов договор по-скоро опровергава тезата за неговата добросъвестност, отколкото да я подкрепя). Дори да е налице такава, според въззивния съд тя е релевантна при иск за вреди от недобросъвестно упражнени права и задължения, но не е в състояние да преодолее или замести липсата на валидно сключен трудов договор. Резултатите от проверките по неговите жалби, също и отказите да подпише срочните трудови договори допълнително опровергават твърденията му за добросъвестност, още повече, че по делото не е установено представянето пред ответника на необходимите документи от въззивника за постъпване на работа по безсрочен трудов договор към 01.09.16 г., а липсват доказателства за твърдението му да е за подадена молба на 01.09.16 г. за започване на работа по безсрочен трудов договор (единствена такава е с вх. № 8 въз основа на която е издадена заповед № 67/06.01.16 г. за работа до 31.08.16 г.). Следователно, от самото начало на процесния период ищецът е бил наясно, че липсва безсрочен трудов договор и са му предлагани срочни, които упорито са били отказвани от него, поради очаквано сключване на безсрочния. Предвид изложеното и с оглед отсъствието на подписан трудов договор от 01.09.16 г., респ. писмени волеизявления на ищеца, предхождащи сключването на трудовия договор и достигнали до знанието на ответника, то липсва валидно възникнало трудово правоотношение, за което няма основания, както за прекратяването на несъществуващото трудово правоотношение, така и основания за отмяна на уволнението, възстановяване на предишната работа и заплащане на обезщетение поради незаконното уволнение.

Настоящият състав на ВКС намира, че въззивният съд правилно е приел, че са предявени искове за признаване незаконност на уволнението, за възстановяване на предишната работа и за заплащане на обезщетение поради незаконно уволнение по чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 КТ, както и че страните са били във валидно трудово правоотношение за длъжността учител по "физика" в 6 и 8 клас и "човекът и природата" в 6 клас за времето от 06.01 до 30.08.2016 г. Също правилно съдът е приел, че след 30.08.2016 г. ищецът е приемал да преподава и е преподавал същите и други дисциплини в същите и други класове, но в нарушение на закона е приел, че така съществувалото към 30.08.2016 г. трудово правоотношение е прекратено с изтичането на уговорения срок, въпреки че ищецът е продължил да работи след изтичането на срока повече от 5 работни дни -обстоятелство, за което не се спори. Неправилно съдът е приел също, че с предложението си от 01.09.2016 г до ищеца, той да работи като учител по "физика и астрономия", "човек и природа" и "информационни технологии" в 5 до 8 клас до 31.08.2017 г., работодателят се е противопоставил писмено на продължаването на договора**. Предложението на работодателя не е противопоставяне, а обратното - изразено писмено съгласие работата да бъде продължена, но и предложение тя да бъде допълнена с нови трудови задължения - преподаване в други класове и по други учебни дисциплини. Както съгласието, така и предложението са за определен срок, но каквото и да е даденото съгласие е повече от изискваното от закона изрично противопоставяне с писмен акт. Вярно е че предложението за разширяване на предмета на трудовия договор не е прието писмено от работника, но изискваното от закона мълчаливо съгласие за продължаване действието на договора от 06.01.2016 г. е постигнато и той е трансформиран в безсрочен в хипотезата на чл. 69, ал. 1 КТ, тъй като очевидно изпълняваната длъжност е била свободна.**

Предвид гореизложеното, в случая, спазването или неспазването на всички изисквания на чл. 68, ал. 1-8 КТ при сключването и изпълнението на срочни трудови договори, е без правно значение, поради което крайните изводи на въззивния съд са неправилни. Работодателят не е имал право да прекрати на посоченото основание трудовото правоотношение с ищеца за длъжността учител по "физика" в 6 и 8 клас и "човекът и природата" в 6 клас, с оглед на което уволнението му с процесната заповед следва да бъде признато за незаконно, той следва да бъде възстановен на предишната му работа на длъжността учител по "физика" в 6 и 8 клас и "човекът и природата" в 6 клас, на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ и му бъде присъдено обезщетение за незаконното уволнение в размер на 6812, 64 лева, ведно със законната лихва от 24.08.2018 г. до изплащането, на основание чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ, както и сторените разноски за всички инстанции в общ размер на 2100 лева, (1200 лева адвокатско възнаграждение на първа инстанция, 400 лева на въззивната инстанция и 500 лева в касационната инстанция).

С оглед изхода на спора, ответната страна дължи държавни такси в размер на общо 665, 01 лева и разноски за вещи лица - 284, 80 лева, на основание чл. 78, ал. 6 ГПК.

Воден от изложеното Върховният касационен съд, състав на Четвърто гражданско отделение

РЕШИ:

ОТМЕНЯ решение № 4566 от 22.10.2019 г. по гр. д. № 521/2019 г. на Благоевградския окръжен съд.

ПРИЗНАВА за незаконно уволнението на З. Р. Т. от [населено място], общ. Б., обл. Б., със заповед № 177/03.07.2018 г. на директора на Основно училище "Св. Св. К. и М.", [населено място], [община], област Б., на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ.

ВЪЗСТАНОВЯВА З. Р. Т. от [населено място], общ. Б. на длъжността учител по "физика" в 6 и 8 клас и "човекът и природата" в 6 клас в Основно училище "Св. Св. К. и М.", [населено място], общ. Б., обл. Б., на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ.

ОСЪЖДА Основно училище "Св. Св. К. и М.", [населено място], общ. Б., обл. Б. да заплати на З. Р. Т. отс. Б., сумата от 6812, 64 (шест хиляди осемстотин и дванадесет лева, шестдесет и четири стотинки) лева, на основание чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ, ведно със законната лихва от 24.08.2018 г. до изплащането на сумата и сторените разноски по делото в размер на 2100 (две хиляди и сто) лева.

ОСЪЖДА Основно училище "Св. Св. К. и М.", [населено място], [община], област Б. да заплати в полза на Върховния касационен съд сумата 949, 81 лева такси и разноски по делото на основание чл. 78, ал. 6 ГПК.

Решението не подлежи на обжалване.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

ЧЛЕНОВЕ: 1.

2.