Р Е Ш Е Н И Е

№ 261

София 07.11.2014 г.

В И М Е Т О НА Н А Р О Д А

Върховният касационен съд на Република България, Четвърто гражданско отделение, в съдебно заседание на седемнадесети септември, две хиляди и четиринадесета година в състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ: БОРИСЛАВ БЕЛАЗЕЛКОВ

ЧЛЕНОВЕ: МАРИО ПЪРВАНОВ

БОРИС ИЛИЕВ

при секретаря Райна Пенкова

изслуша докладваното от съдията Марио Първанов гр. дело № 1477/2014 г.

Производството е по чл. 290 ГПК.

Образувано е по касационна жалба на В. Х. А., [населено място], приподписана от пълномощника му адвокат Д. В., срещу въззивно решение от 05.12.2013 г. по гр.д. №9122/2013 г. на Софийския градски съд, с което е отменено решение №II-70-236 от 20.01.2012 г. на Софийския районен съд по гр.д. №2375/2011 г. и са отхвърлени предявените от В. Х. А. срещу [фирма] искове с правно основание чл.74, ал.4 КТ за прогласяване недействителност на клауза от трудов договор относно срок за изпитване и чл.344, ал.1,т.1, т.2 и т.3 КТ за признаване за незаконно и отмяна на уволнението на ищеца от длъжността „Ръководител, отдел „М.,транспорт и складове” в отдел М., транспорт и складове към ППП С.; за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност и за заплащане на сумата 5 167.92 лв. – обезщетение за оставане без работа поради незаконното уволнение. Въззивният съд е приел, че макар и действително ищецът да е работил при ответника на същата длъжност, то трудовото правоотношение по този договор е прекратено на основание чл.325, ал.1, т.1 КТ. С последващ трудов договор, сключен няколко месеца след прекратяване на предишното Т., между същите страни и за същата длъжност е възникнало ново и различно Т.. Ето защо уговорената клауза за срок за изпитване не противоречи на разпоредбата на чл.70, ал.5 КТ и не е недействителна. Забраната за последващо изпитване се отнася само до случаите на непрекъснато трудово правоотношение. По тези причини и прекратяването на трудовия договор от работодателя на основание чл.71, ал.1 КТ е законно и исковете с правно основание чл.344, ал.1,т.1, т.2 и т.3 КТ са неоснователни.

Жалбоподателят е изложил твърдения за допуснати нарушения на материалния закон, необоснованост и съществени нарушения на съдопроизводствените правила – основания за отмяна по чл.281, т.3 ГПК. Според него въззивният съд неправилно е приел, че забраната за последващо изпитване се отнася само до случаите на непрекъснато трудово правоотношение.

Ответникът по касационната жалба [фирма], [населено място], оспорва жалбата.

С определение №600 от 30.04.2014 г. на основание чл.280, ал.1, т.2 ГПК е допуснато касационно обжалване на въззивно решение от 05.12.2013 г. по гр.д. №9122/2013 г. на Софийския градски съд. Обжалването е допуснато по материалноправния въпрос за това дали ограничението по чл.70, ал.5 КТ се отнася и за случаите, при които след прекратяване на трудовия договор се сключва нов трудов договор за същата длъжност.

По въпроса, обусловил допускане на касационното обжалване, Върховният касационен съд, състав на Четвърто гражданско отделение, намира следното: Според разпоредбата на 70, ал.1 КТ, когато работата изисква да се провери годността на работника или служителя да я изпълнява, окончателното приемане на работа може да се предшества от договор със срок за изпитване до 6 месеца. Такъв договор може да се сключи и когато работникът или служителят желае да провери дали работата е подходяща за него. С включването на клаузата за изпитване страните по трудовото правоотношение имат възможност да преценяват в определен срок доколко е целесъобразно окончателното им обвързване от трудов договор. Уговорката за изпитване може да има само веднъж при първоначалното сключване на трудовия договор. Свободата на страните по трудовото правоотношение да уговарят срок за изпитване е ограничена с разпоредбата на чл.70, ал.5 КТ, според която за една и съща работа, с един и същ работник или служител, в едно и също предприятие трудов договор със срок за изпитване може да се сключва само веднъж. **Това ограничение произтича от смисъла на клаузата за изпитване – да се провери годността на работника или служителя да изпълнява точно определена трудова функция и съответно последният да провери дали работата е подходяща за него. Изменение на трудов договор в такъв с уговорка за изпитване е допустимо само ако едновременно с това се промени и трудовата функция на работника или служителя. Няма възможност за сключване на втори и въобще последващ трудов договор със срок за изпитване със същия работник или служител за същата работа. 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, тъй като годността на работника да изпълнява работата вече е проверена.**

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

Въззивният съд правилно е приел, че след прекратяване на трудовия договор между страните по делото за изпълнение на определена длъжност и изтичане на период от около пет месеца е сключен нов трудов договор с клауза за изпитване за същата по естеството си трудова функция. Неправилен е изводът съобразно изложеното по-горе, че макар и действително ищецът да е работил при ответника на същата длъжност, то след като трудовото правоотношение по предишния договор е прекратено, с последващ трудов договор, сключен само няколко месеца след прекратяване на предишното Т., между същите страни и за същата длъжност може отново да се уговори клауза за изпитване, защото е възникнало ново и различно Т. и тази клауза не противоречи на разпоредбата на чл.70, ал.5 КТ и не е недействителна. Забраната за последващо изпитване не се отнася само до случаите на непрекъснато трудово правоотношение, а и до всички последващи трудови правоотношения между същите страни стига да може да се направи обоснован извод за идентична по съществото си трудова функция, както е в разглеждания случай. Ето защо при тази безспорно установена фактическа обстановка неправилно въззивният съд е приел, че уволнението е законно.

Посоченото основание за материална незаконосъобразност налага касиране на въззивното решение и произнасяне по съществото на спора. Искът с правно основание чл.74, ал.4 КТ за прогласяване недействителността на клаузата от трудовия договор относно срока за изпитване е основателен. Недействителността на клаузата за изпитване води до незаконност на прекратяването на трудовото правоотношение от работодателя на основание чл.71, ал.1 КТ. Съобразно изложеното за незаконността на уволнението трябва да се уважат предявените искове с правно основание чл.344, ал.1,т.1 и т.2 КТ за отмяна на уволнението на ищеца от длъжността „Ръководител, отдел „М.,транспорт и складове” в отдел М., транспорт и складове към ППП С. и за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност. Последното брутно трудово възнаграждение, получено от ищеца за месец, през който е работил през всичките работни дни и предхожда месеца на уволнението, е в размер на 861.32 лв. Оттук следва, че размерът на обезщетението по чл.225, ал.1 КТ за срок от шест месеца, през които ищецът е бил без работа възлиза на 5167.92 лв.

Съобразно изхода на спора на ищеца трябва да се присъдят 730 лв. деловодни разноски, а ответникът трябва да бъде осъден да плати държавна такса 700.08 лв.

По изложените съображения и на основание чл.293, ал.1 ГПК, Върховният касационен съд, състав на ІV г.о.

Р Е Ш И :

ОТМЕНЯ решение от 05.12.2013 г. по гр.д. №9122/2013 г. на Софийския градски съд и вместо това ПОСТАНОВЯВА:

ПРОГЛАСЯВА ЗА НЕДЕЙСТВИТЕЛНА на основание чл.74, ал.4 КТ клаузата от трудов договор №59/05.08.2010 год. относно срока за изпитване по иска на В. Х. А., [населено място], срещу [фирма].

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО И ОТМЕНЯ уволнението на В. Х. А., [населено място], извършено със заповед №139 от 23.11.2010 г., издадена на основание чл.71, ал.1 КТ.

ВЪЗСТАНОВЯВА В. Х. А., [населено място], на длъжност „Ръководител, отдел „М.,транспорт и складове” в отдел М., транспорт и складове към ППП С. при [фирма].

ОСЪЖДА [фирма], [населено място], да заплати на В. Х. А., [населено място], на основание чл.225, ал.1 КТ 5167.92 лв. – обезщетение за оставане без работа поради незаконното уволнение за периода 23.11.2010 г. – 23.05.2011 год. заедно със законната лихва от 09.01.2011 г. до окончателното изплащане на сумата, както и 730 лв. деловодни разноски.

ОСЪЖДА [фирма], [населено място], да заплати по сметка на ВКС на РБ държавна такса 700.08 лв.

ПРЕДСЕДАТЕЛ:

ЧЛЕНОВЕ: 1.

2.