

# РЕШЕНИЕ

№ 203

гр. гр. Д., 10.12.2021 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – Д.** в публично заседание на десети ноември през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател: Галатея П. Ханджиева Милева

Членове: Диана Г. Дякова  
Галина Д. Жечева

при участието на секретаря Павлина Ж. Пенева  
като разгледа докладваното от Диана Г. Дякова Въззивно гражданско дело № 20213200500675 по описа за 2021 година

за да се произнесе съобрази следното:

Производството по делото е образувано по реда на глава XX от ГПК по жалба рег.№ 5528/23.07.2021 год. на “\*\*\*\*” АД, ЕИК \*\*\*, със седалище и адрес на управление гр.Д., \*\*\* срещу решение № 281/16.07.2021 год. по гр.д. № 20213230100761 /2021 год. на Районен съд Д.,с което е признато за незаконно и отменено на основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ, уволнението на Н. Ж. В. , ЕГН \*\*\*\*\*, от гр.Д., извършено със заповед № ЛС-7#1 /02.03.2021 год. на изпълнителния директор на дружеството ,като е отменена заповедта като незаконосъобразна и Н. Ж. В. е възстановен на осн. чл.344, ал.1, т.2 от КТ на заеманата преди уволнението длъжност- „\*\*\*” .

С доводи,че решението е неправилно по смисъла на чл. 271 от ГПК е отправено искане за неговата отмяна.Жалбата съдържа теоретичните постановки относно възможните пороци на съдебен акт,както и анализ и съпоставка на уредбата на преустановяване работата в предприятието или отделни работници :престой и спиране и правомощията в тази връзка на работодателя ,вкл. да прекрати трудовото правоотношение на работник в светлината на въведеното в страната извънредно положение и законодателни

промени, дерогиращи задължението на работодателя да доказва злоупотреба с права или дискриминационно отношение и възлагащи горното в тежест на работника.

При данни, че постановеното неизгодно за въззивника решение му е връчено на дата 21.07.2021 год., жалба рег. № 5528/23.07.2021 год. е подадена в срока по чл. 259 ал. 1 от ГПК и е процесуално допустима.

Въззиваемата страна Н. Ж. В. счита жалбата за неоснователна и настоява да не бъде уважавана, тъй като съответно на събраните по делото доказателства, подробно анализирани, Районен съд Д. точно приложил закона.

При служебната проверка на обжалвания съдебен акт не се установява, същият да страда от порок, сочещ на нищожност или недопустимост.

С въззивната жалба не се оспорват фактическите констатации в първоинстанционното решение, а произтичащите от същата правни изводи на ДРС, поради което фактите по делото не подлежат на самостоятелно изследване от въззивният съд.

Прието е за установено от първоинстанционния съд, че между страните е съществувало трудово правоотношение, като Н.В. работил на длъжността «\*\*\*». Видно от отбелязванията в трудовата книжка на ищеца, договорът помежду им е сключен на 01.06.2011 год. и прекратен на 04.03.21 год. Със Заповед № РД-03-20/03.02.2021 год. на изпълнителния директор на ответното дружество на основание чл. 120в от КТ е наредено спиране на работата и трудовите функции на следните служители, считано от 04.02.2021 год. като е посочено единствено и само неговото име. Със заповед № ЛС-7#1 /02.03.2021 год. на изпълнителния директор на ответното дружество му е прекратено трудовото правоотношение на основание чл. 328, ал. 1, т. 4 от КТ, поради „спиране на работа повече от 15 работни дни“, която му е връчена на 04.03.2021 год. Съгласно длъжностно разписание в сила от 01.11.2017 год., за длъжността \*\*\* в предприятието са заети три щата, отделно за длъжността \*\*\* още три щата. Съгласно неоспорена справка, за периода от 01.01.2020 год. - 12.05.2021 год. са прекратени трудовите правоотношения на Г. С. Д. - \*\*\* поради навършване на пенсионна възраст, на Д. А. Д. - \*\*\* поради заболяване и трайно намаляване работоспособността и това на ищеца. Правоотношенията

на Г.Д. и Д.Д. са прекратени много преди уволнението на ищеца-през есента на 2020 год.,съответно на дати 10.09.2020 год. и 12.10.2020 год.

В съдебното заседание от дата 27.05.2021 год. ,представителят на работодателя е посочил, че поради намаляване обема на работа е направена преценката ,че дружеството не се нуждае от \*\*\*,като останалите такива могат да поемат изпълнението на трудовите му функции.Твърдял е намаление на работата поради монтирани технически съоръжения ,които да следят водовземането и обслужвани дистанционно ,но доказателства за горното не са ангажирани.По делото е представена справка от „\*\*\* Д.”Ад, от която се установява, че към момента на освобождаване от работа В. има навършени \*\*\* и \*\*\* трудов стаж за клас.За пенсиониране трета категория през 2021г. се изискват навършени 64г. и 4м. и 39г. трудов стаж.

В чл. 328, ал. 1, т. 4 от КТ като основание за прекратяване на трудовото правоотношение е посочено "при спиране на работа за повече от 15 работни дни". "Спиране на работата" по смисъла на тази разпоредба означава по разпореждане на работодателя временно да се преустанови дейността - на цялото предприятие или на отделна негова част.С новоприетия чл. 120в, ал. 1 КТ се установява право на работодателя при обявено извънредно положение със заповед да преустанови работата на предприятието, на част от предприятието или на отделни работници и служители за целия период или за част от него до отмяната на извънредното положение. До преустановяване на дейността на предприятието може да се стигне и не само по волята на работодателя, а да бъде резултат от мярка, постановена със заповед на държавен орган /ал. 2/. Тогава работодателят е длъжен да не допуска по време на преустановената дейност работниците или служителите до работните им места за периода, определен в заповедта. Според нововъведения чл. 267а КТ за времето на преустановяване на работата в случаите по чл. 120в КТ работникът или служителът има право на brutното си трудово възнаграждение. Сравнението на тази мярка със завареното законодателство показва, че се установява нова форма на престой или спиране на работата на работодателя, предвидени в завареното законодателство в чл. 120, чл. 176, ал. 4, чл. 267 и чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ. Особеното в нововъведената мярка, е че може да обхване не само цялото предприятие или част от него (цех, звено, отдел, засегнат от мерките, установени при извънредното положение), но и отделен работник или

служител. Освен това може да настъпи не само по решение на работодателя, заради обективно съществуващи причини (например извършване на планов ремонт, ревизии и др.), но и да е причинено от постановена от държавен орган мярка, която изисква недопускане на работниците и служителите до работните им места. Работодателят може да обяви преустановяване на работата, когато не може да осигури възможност за работа от вкъщи, самото естество на работата им не позволява или е преценено, че продължаването на работата би било неефективно, което определя и затварянето им (например в заводи, цехове, сервиси и др.). До този момент в теорията и в съдебната практика се считаше недопустимо обявяването на престой или спиране на работата само за отделен работник или служител. Само при извънредно положение и по силата на [чл. 120в КТ](#) работодателят може да преустанови дейността и на отделен работник или служител, без да има пълно преустановяване на работата на неговото предприятие или на звеното, където работи.

В случая действително е осъществена хипотезата на [чл. 120в, ал. 1 от КТ](#), като спорното правоотношение се е развило при обявено извънредно положение, а впоследствие и при обявена извънредна епидемична обстановка, съставляваща основание работодателят да разпреди преустановяване на работата на отделни работници или служители. Доколкото разпоредбата на [чл. 120 в, ал. 1 КТ](#) регламентира нова форма на престой или спиране на работата на работодателя, то прекратяването на ТПО се извършва в хипотезата на [чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ](#) "спиране на работа за повече от 15 работни дни".

Ищецът не е работил повече от 15 работни дни, но само по себе си, това не осъществява предвиденото в [чл. 328, ал. 1, т. 4 от КТ](#) основание за прекратяване на трудовото правоотношение, защото "спиране на работата" по смисъла на разпоредбата означава по разпореждане на работодателя временно да се преустанови дейността – на цялото предприятие или на отделна негова част, а в хипотезата на [чл. 120в ал. 1 от КТ](#) и на отделен работник или служител. В случая спорното правоотношение се е развило при обявена извънредна епидемична обстановка, съставляваща основание работодателят да разпреди преустановяване на работата на отделни работници или служители. Под преустановяване на работата обаче се има предвид

преустановяване на самата работа като такава , а не работенето на конкретния служител и същевременно продължаване осъществяването на неговите трудови функции от друг работник.Съобразно направените от работодателя изявления в съдебно заседание,налице е липса на пълно преустановяване дейността,съставляваща съдържание на трудовите функции на ищеца ,съответно налице е поемане на неговите задължения от други работници на предприятието.

Със заповедта от 03.02.2021 год. на изпълнителния директор не е преустановена самата дейност, възложена на ищеца, а е преустановено изпълнението ѝ именно от него. В този смисъл, макар по разпореждане на работодателя ищецът фактически да не е работил повече от 15 работни дни, не е налице предвиденото в чл. 328, ал. 1, т. 4 от КТ основание за прекратяване на трудовото правоотношение.

Освен това, при обявената в страната извънредна епидемична обстановка работодателят има правото по чл. 120в, ал. 1 от КТ по своя преценка да разпреди спиране на работата на предприятието, на част от него или на отделен работник и служител, но в съответствие с чл. 8, ал. 1 от КТ това свое право той трябва да упражнява добросъвестно. Смыслът на предвидената в закона възможност за преустановяване на цялата или на част от дейността на предприятието в ситуацията на риск от разпространение на зараза е за справяне с породените от извънредната епидемична обстановка затруднения за осъществяване на работата /цялостната на предприятието, на част от него, на отделен служител/, както и за намаляване разпространението на заразата. Работникът е ангажиран с дейността по водовземане,която е непрекъснат процес и изобщо не е била спирана,не е от естество да се засяга от обстоятелствата при извънредна епидемична обстановка и не е рискова за разпространяване на заразата. Вярно е, че причините, които са мотивирали работодателя да спре работата в предприятието или в негово звено, имат автономен характер и не подлежат на съдебен контрол за целесъобразност, но те подлежат на преценка във връзка с наведените от ищеца твърдения за недобросъвестно упражняване на права от страна на работодателя. Като се има предвид характера на работата на ищеца /нерискова за разпространение на заразата/ и това, че нейното извършване всъщност не е спряно, работодателят е допуснал нарушение на чл. 8, ал. 1 от КТ при издаване на заповедите от 03.02.2021 год. и 02.03.2021 год.

Уволнението е незаконно и като такова следва да бъде отменено на основание чл.344 ал.1 т.1 от КТ и съответно по реда на чл.344 ал.1 т.2 от КТ ,ищецът да бъде възстановен на заеманата до момента на уволнението длъжност.

Тези изводи обжалваното решение съдържа,поради което на основание чл.271 ал.1 от ГПК въззивният съд го потвърждава.

По тия съображения,съдът

## **РЕШИ:**

ПОТВЪРЖДАВА решение № 281/16.07.2021 год. по гр.д.№ 20213230100761 /2021 год. на Районен съд Д..

ОСЪЖДА “\*\*\*\*” АД, ЕИК \*\*\*, със седалище и адрес на управление гр.Д., \*\*\* ДА ЗАПЛАТИ на Н.Ж. В., ЕГН \*\*\*\*\*, от гр.Д. сумата от 1000 лв.,сторени съдебно-деловодни разноси във въззивното производство.

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

Председател: \_\_\_\_\_

Членове:

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

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