

РЕШЕНИЕ

№ 11002

гр. София, 11.10.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 76 СЪСТАВ, в публично заседание на пети октомври през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: СТЕФАН ИС. ШЕКЕРДЖИЙСКИ

при участието на секретаря ЕЛИ КР. ШОКОРДОВА
като разглежда докладваното от СТЕФАН ИС. ШЕКЕРДЖИЙСКИ Гражданско дело № 20221110122018 по описа за 2022 година

искове с пр.осн. чл. 344, ал. 1, т. 1 - 3, във вр. с чл. 225, ал. 1 от КТ:

Ищецът – **Л. И. П.**, в исковата си молба и уточнение на същата от 20.05.2022г., твърди, че работила при ответника – "...", до прекратяването на договора, считано от 28.02.2022г. с Акт за прекратяване БТГ-ЕИ/ЧР - Зап.- 4/24.02.2022г. на работодателя. Уволнението било незаконно поради:

- нямало престой;
- имало злоупотреба;
- била нарушена нормата на чл. 333, ал. 1, т. 4 от КТ;

С оглед изложеното, ищецът моли:

- да се отмени уволнението;
- да се възстанови на заеманата до уволнението длъжност (*„Отговорник спомагателни дейности“*);
- да му се заплати обезщетение за оставане без работа в размер на 16 278 лева за периода от 01.03.2022г. до 01.09.2022г.

Претендира разноски.

Ответникът - "...", оспорва иска:

- признава, че страните са били в трудово правоотношение и че ищецът е заемал, посочената от него длъжност;
- имало престой и уволнението било законосъобразно;

- прави евентуално възражение за прихващане със сумата от 3 321,99 лева, изплатена по реда на чл. 220 от КТ;

Претендира разноски.

Съдът, след като прецени събраните по делото доказателства и обсъди доводите на страните, с оглед разпоредбата на чл. 12 и чл. 235, ал. 3 от ГПК, приема за установено следното:

от фактическа страна:

Страните не спорят, че ищецът е работил при ответника като „Отговорник спомагателни дейности“ (ДС към ТД от 20.03.2000г.)

Според длъжностната характеристика, задълженията на заемания длъжността са:

1. Да отговаря за „Учебен център“ при ЮЗЕР Ихтиман и да участва в организацията на всички мероприятия провеждащите в него, като ги съгласува с отдел „Сигурност на критичната инфраструктура“ и у-ие „Административно“.

2. Да познава и използва програмния продукт „Складово стопанство“ /РИС/ и модул „Каса“ /КАСИС/, предназначен за Работнически стол и да следи за безпроблемното му прилагане.

3. Следи за стриктното спазване на графика за почистване на Административната сграда и работните помещения.

4. Организира и следи за своевременното косене и обработката с пестициди на тревните площи и почистването на районите зачислени към съответните отдели на територията на КС Ихтиман.

5. Да прави заявки за нужните канцеларски и офис материали и чрез у-ие „Административно“ на ЦУ да осигурява доставката им.

Пряко е подчинен на ръководителя и заместник ръководителя на ЮЗЕР Ихтиман.

На 18.01.2022г. на ищеца е поискана информация по чл. 333 от КТ. Такава е представена – л. 39. В деня на уволнението отново е поискана аналогична информация от работника – л. 41 (*според втория свидетел, става въпрос за грешка*). Ищецът е трудоустроен.

На ищеца е издаден болничен лист № E20213242571, като той е бил в отпуск от 28.02.2022г. до 04.03.2022г. На 28.02.2022г. обаче той е бил на работа – чл. 175 от ГПК (признание за неизгоден за страната факт – л. 326; закрилата по точка 4 /*която всъщност е неприложима, съобразно посоченото в „от правна страна“*/ се отнася единствено за служители, които са започнали реално ползването на разрешения отпуск - Р. № 961 от 28.XI.1991г. по гр.д. № 789/1991г., III г.о., а работникът твърди, че е посетил работното си място). Предвид оспорването на документацията относно достъпа до административната сграда на ответника, съдът намира, че дори тя да е непълна, това не означава полагане на труд – такова не се и твърди (оспорването е само на формална основа) в исковата молба, а и с оглед показанията на съпругата на г-н П..

Размерът на brutното трудово възнаграждение на ищеца е безспорно – 2 713 лева. Ответникът дори признава такова в размер от 3 321,99 лева (л. 71).

Ищецът признава, че е получил обезщетение по чл. 220 от КТ на 08.03.2022г. (л. 194).

Представени са Регистрационна карта към БТ, заверена към 27.04.2022г. и копие от ТК, като стр. 291 е заверена с „вярно с оригинала“, но не е ясно към кой момент.

Акт за прекратяване е издаден на 24.02.2022г., като в мотивацията му са посочени Заповеди: БТГ-92-04-29/03.02.2022г.; БТГ-92-04-38/17.02.2022г. и връчено предизвестие № БТГ-ЕИ-Идх. № 71/24.02.2022г. Заповедта е получена на 28.02.2022г. Предизвестиято – 30 дена, не е спазено и също е връчено на 28.02.2022г.

Със Заповед № БТГ-92-04-29/03.02.2022г. е постановена следната организация на работния процес за служителите по т. 1 и т. 8 от Заповед БТГ 92-04-166 от 25.08.2021г., за периода от 04.02.2022г. до 17.02.2022г. в централното звено:

- освен тези, които ще осъществяват задълженията си по работните места, за останалите се спира достъпа до административната сграда;

- тези със спрян достъп да осъществяват дейността си дистанционно.

Заповед № БТГ-92-04-38/17.02.2022г. се отнася за периода от 18.02.2022г. до 04.03.2022г. В останалата си част тя е аналогична на първата.

Със Заповед № 92.04.30/03.02.2022г. е спряна дейността на РЗ ЮЗЕР Ихтиман, считано от 01.02.2022г., като поименно са посочени 7 работника, между които и ищецът (всички осъществяващи някаква техническа дейност). Със следващата Заповед № 92.04.39/17.02.2022г., дейността е спряна (т.е. спирането като период е продължено), считано от 18.02.2022г. Актовете са следствие от взети решения на ръководството на дружеството – например Протоколи от 31.01.2022г. от 15.02.2022г. (л. 96 и л. 107). Името на ищеца е посочено и в общия списък – л. 124.

Събрани са гласни доказателства. Разпитани са св.св. П.а (показанията ѝ са преценени по реда на чл. 172 от ГПК, тъй като е съпруга на ищеца), В..., и М.... (показанията им – става въпрос за втория и третия свидетел, са преценени по реда на чл. 172 от ГПК, тъй като работят в ответното дружество). От тях се установява следното:

- св. П.а: на 28.02.2022г. на съпруга ѝ била връчена Заповед за прекратяване на трудовото правоотношение. Няколко пъти му били искани медицински документи, тъй като бил инвалид, заради закрилата по чл. 333 от КТ. Той ги представил. Срокът бил 3 дена и семейството се постарало да събере цялата документация. Ищецът се опитал да ги входираща на 02.03.2022г. След това разказал на жена си, че му било отказано.

Дълго време съпругът ѝ работел в едно подземно помещение, но към Коледа му предоставили кабинет. Тази информация отново е възприета от изказания на ищеца.

Г-н П. работел от вкъщи и много често му звънели във връзка с работата. Той отговарял за поддръжка във връзка с фирми, ако има някакви повреди и други неща. В.... Д... му звънял, за да му дава задачи. Една от тях била за фирма „Нерон“, за някакви счупени врати. През месец февруари работел дистанционно – от вкъщи (*свидетелят не твърди, че е чувал разговорите – например пуснат микрофон, а последното не се предполага*).

Голяма част от информацията е получена по разказ на самия ищец, както сочи и свидетелят. Това всъщност представлява косвен разпит на самата страна. Последното представлява хипотеза на недопустимо доказателствено средство, извън изключението на чл. 175 от ГПК. Изложеното се отнася до отказа да се входи документация (това е и ирелевантен факт, който все пак е потвърден от втория свидетел) и до задачите, поставени му от колеги (*съобразно показанията на г-жа В..., те действително са били дадени, но не по време на престоя*). Съдът като цяло приема, че съпругата на ищеца в желанието си да го защити излага твърдения за факти, такива, каквито би искала да са се били случили, като в някаква степен те се разминават реално осъщественото – например момента, в който му е предоставена стая. За това обстоятелство решаващият орган кредитира показанията на третия свидетел.

- св. В...: Работела в „Б...“, район Ихтиман, като служител „човешки ресурси“. Познавала ищеца. В длъжностната му характеристика пишело, че подпомага организационната дейност в администрацията, че трябва да познава системата за отчитане на работническия стол, програмата с която работи, че трябва да се грижи за организирането на косенето на тревата и пръскането срещу паразити. Във времето когато били наложени епидемиологични мерки по време на пандемията, циклично всички служители минавали на дистанционно и престой. Дистанционно било когато била осигурена работа от вкъщи, а престой - когато не се работело, а просто били на изчакване. Този престой бил по време на пандемията. Служителите излизали по различно време. Ръководството пускало заповеди и уведомявало служителите по телефона, за да не се струпват много служители на едно място. Изисквали информация по чл. 333 от КТ служители, включително и от г-н П. (за него през м. януари). Били му възлагани дейности по поддръжка и ремонт на развалени врати, панти и прозорци. По време на престоя, тази дейност никой не я бил осъществявал. Свидетелят не знае дали В.... Д... е звънял на ищеца във връзка с повреди на панти на врати.

Поради грешка на ищеца двукратно била искана информация по чл. 333 от КТ. Той я предоставил своевременно.

- св. М....: работел в „Б...“, район Ихтиман, като Ръководител „регионално звено“. Ищецът първоначално бил счетоводител, след което му сменили длъжността – новата се водела „Отговорник спомагателни дейности“. Практически не работел нищо. Свидетелят не му бил давал трудови задачи за целия период в който бил ръководител – 01.02.2016г. В.... Д... работел като отговорник автомобилен транспорт в ЮЗЕР район Ихтиман. Не знае дали г-н Д... бил давал задачи на ищеца, но той не му бил ръководител и не следвало да му поставя такива.

Имало обявена Заповед на изпълнителния директор, на база Заповед на министъра на

здравеопазването епидемиологична обстановка, като фирмата пуснала голяма част от служителите в домашен отпуск. Това било по различен график, утвърден от изпълнителния директор на „Б...“. Нямаło конкретен служител, който да се занимава когато има счупени врати, панти, и др. Обикновено, тъй като г-н П. познавал лицата, с които нямали формален договор, но обслужвали дружеството – например една фирма от Костенец, той контактувал с тях и ги викал.

Когато свидетелят станал ръководител район, ищецът нямал стая, дори стол на който да седне. За г-н М.... било недопустимо един служител, независимо с какво се занимава и какво изпълнява, да обикаля стаите. Кабинет му бил осигурен преди две-три години.

До 2020г. нямало уволнени служители.

Съдът кредитира почти изцяло показанията на този свидетел, но приема, че обобщението, че ищецът не е работел нищо е именно това – груба констатация, че работникът е имал малко и то несъществени функции (арг. и от показанията на г-жа В..., които се кредитират изцяло). Част от функциите на „отговорника по спомагателни дейности“ е могло да се изпълняват без допълнително нареждане – например т. 2-4 (арг. и от презумпцията на чл. 8, ал. 2 от КТ; да се държи на работа служител без каквато и да е практическа функция и то в поделение на търговско дружество трудно приемливо).

от правна страна:

1. по исковите с пр. осн. чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ:

Между страните в производството е съществувало валидно трудово правоотношение, като ищецът е заемал длъжността „Отговорник спомагателни дейности“.

Процесуалната тежест да установи законосъобразността на уволнението лежи върху работодателя (Решение № 432 от 20.04.2000г. по гр. д. № 1358/1999г., 3 г.о.) – чл. 154, ал. 1 от ГПК. В случая на преценка подлежат само въведените от ищеца основания (Р. № 149 от 13.06.2012г. на ВКС, IV г.о., по гр.д. № 475/2011г.; също Решение № 1640 от 28.01.2008г. по гр.д. № 350/2007г. на ВКС; Решение № 459 от 27.10.2011г. по гр.д. № 1532/2010г., г.к., IV г.о. на ВКС; решение № 665/01.11.2010 г. по гр. д. № 242/2009 г. на ВКС, IV г.о., ГК).

"Спирането на работата" трябва реално да е продължило повече от 15 работни дни. То трябва да засяга работата, която работникът или служителът изпълнява по трудовото правоотношение. Т.е., не до спиране на работата в предприятието въобще, а до звеното в което той е зает, или до възложената му трудова функция. Затова спирането на работата в предприятието не се отнася до работата на общия работник по озеленяването, който е продължил да работи по поддържане на зелените площи на територията на предприятието през времето на спирането на работата в предприятието (р. 676-02-III г.о. по гр.д. 422/01г.). В случая идеята на престоя е обратната – да се ограничи до максимум движението на работниците и физическото им общуване, с оглед ограничаване на заразата; а и следствието от нея /тъй като ограничението бе масово/ - съществения спад на оборота на търговските дружества, съконтрахенти на ищеца (общоизвестен факт).

Спирането на работата е фактическо състояние, независимо, от причините за това (авария, липса на суровини, поръчки и др.), което може да се доказва с всички доказателствени средства от работодателя, а не от работника или служителя. Това е въпрос на работодателска целесъобразност. За спирането на работата не е необходимо издаването на писмена заповед от работодателя (р. 444-02-III г.о., по гр.д. 788/01г., р. 1469-02-III г.о. по гр.д. 1731/01г., р. 1470-02-III г.о. по гр.д. 1732/01г., р. 1576-02-III г. о. по гр: д. 1905/01 г).

Уволнението по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ трябва да бъде извършено през времето, докато то трае, а не след като престоят е завършил и работата в предприятието или в съответното негово звено е възстановена (р. 19-02-III г.о. по гр.д. 462/01г.), но при обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка работодателят може (*не става дума за задължение, а за възможност, която е осъществена*) 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 (чл. 120в от КТ). Извънредната епидемиологична обстановка бе отменена (Закона за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г., и за преодоляване на последиците), считано от 01.04.2022г.

Според Определение № 621 от 12.07.2022 г. на ВКС по гр. д. № 692/2022 г., III г. о., ГК, докладчик председателят ..., Освен това, по поставените от касатора въпроси вече има създадена практика на ВКС (вж. – решение № 109/07.07.2022 г. по гр. д. № 2271/2021 г. на ВКС, IV г. о.), която се споделя от настоящия състав и която изключва поддържаното основание за селекция по чл. 280, ал. 1, т. 3 ГПК. Приема се, че и двете хипотези, уредени в чл. 120в КТ, не създават ново основание за прекратяване на трудовото правоотношение, а могат да послужат като причина за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 1, т. 2, т. 3 и т. 4 КТ, което означава, че работодателят отправя писмено предизвестие до работника или служителя в сроковете по чл. 326, ал. 2 КТ и спазва допълнителните условия и закрила при уволнение, доколкото такива са предвидени за съответния състав. При издадена заповед по чл. 120в КТ по време на обявени извънредно положение или извънредна епидемична обстановка, преустановяването на работата е временно спиране на работата по смисъла на чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ. Трудовото правоотношение с работник или служител може да бъде прекратено по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ при преустановяване работата на предприятието или на част от предприятието, вкл. по силата на заповед по чл. 120в, ал. 1 или ал. 2 КТ, **щом обективно фактически работа не е полагана (спряна е) за срок по-дълъг от 15 последователни дни.** Когато със заповед по чл. 120в, ал. 1 КТ е преустановена работата на определен работник или служител, трудовото правоотношение с него може да бъде прекратено на основание по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ след изтичане на повече от 15 последователни дни, ако преустановяването на работата е действително основано на причини, произтичащи от обявеното извънредно положение. В цитираното по-горе решение на ВКС е разяснено, че със създаването на чл. 120в, ал. 1 ГПК законодателят не е създал облекчен ред за прекратяване на трудовото правоотношение от работодателя или възможност за заобикаляне на предвидените в закона основания за това. Възможно е, след изтичане на 15 дни от

преустановяване на работата на конкретния работник или служител, работодателят да го уволни по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ, но в този случай е нужно още персоналната заповед по чл. 120в, ал. 1 КТ действително да е резултат на икономически, организационни, технологически и др. причини, породени именно от обявеното извънредно положение, предвид спецификата на длъжността, организацията на работата, предмета на основната дейност на работодателя, както и обезпечаването ѝ.

В случая, въззивният съд е приел, че основанието по чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ не е осъществено, тъй като по делото не е установено издадената заповед по чл. 120в, ал. 1 КТ спрямо ищеца да е в действителност породена от обявената извънредна епидемиологична обстановка и свързаните с това затруднения за предприятието, предвид длъжността на уволнения служител, още повече, че не е преустановена нито изпълняваната от него работа, нито тази на предприятието или отделно негово звено. Длъжността, която е заемал ищецът и по отношение, на която е наредено преустановяване на работа, по естеството си е такава, че е съществена за поддръжката и изправността на ВиК мрежата, респ. при изпълнението ѝ не се поставя в риск общественото здраве, а обявената извънредна обстановка не влияе върху обема на работата.

Налице е Заповед за спиране, като, дори съобразно показанията на съпругата му, ищецът е бил у дома си за спорния период (със сигурност не е бил допускан до административната сграда). Предвид изложеното в исковата молба (л. 7, стр. 6) е много вероятно ищецът да не е бил наясно (или въобще те да са достигнали до знанието му) със съдържанието на заповедите на работодателя, но това е ирелевантно. От значение е само дали той е, с оглед цитираната съдебна практика, е полагал или не дистанционен труд.

Задълженията на длъжността са свързани с дейността на „Учебния център“ при ЮЗЕР Ихтиман. Такива за процесния период безспорно не са провеждани. Общо известно е че такива дейности за целия период на извънредното положение бяха спрени, а и предвид показанията на последния свидетел – такива мероприятия не са се случвали в регионалния център поне от 2016г. Не е следено за прилагането на програмния продукт за стола (това по-скоро /в случая/ е невъзможно дистанционно, а и помещението едва ли е функционирало); същото се отнася и до почистването на административната сграда и до обработката на тревните площи. Ищецът дори и не твърди, че е поръчвал канцеларски материали. По време на трудов процес се предполага добросъвестно изпълнение – арг. от чл. 8, ал. 2 от КТ, но в конкретната хипотеза, с оглед особеностите на дистанционния труд, се преценява какво въобще е било възможно и то на базата на изложеното пълно описание на дейностите, които според г-н П., са извършавани от него.

Работодателят може при обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка да възлага на работника или служителя без негово съгласие да извършва временно надомна работа и/или работа от разстояние. В този случай се изменя само мястото на работа, без да се променят другите условия по трудовия договор (чл. 120б, ал. 1 от КТ – нормата е специална по отношение на тази на чл. 120 /*друга работа*/ от КТ /дерогира я; ако все пак е възложена друга функция, то тя изключва епидемиологичния

престой/). Дори ищецът да е бил търсен за организиране на връзка с трети ФЛ или ЮЛ-а относно счупени врати и панти, което точно в този период е малко вероятно, то това не е било част от трудовите му функции, а по-скоро искане за услуга.

Работодателят може да прекрати трудовия договор, като отправи писмено предизвестие до работника или служителя в сроковете по чл. 326, ал. 2 в следните случаи: 4. при спиране на работа за повече от 15 работни дни (чл. 328, ал. 1, т. 4 от КТ).

Така, работникът, съобразно разбиранията на СРС, не е имал функции, които да се осъществяват дистанционно (а дори и за някоя от тях това да е била в някаква частична степен мислимо, не се е случило). Част от задълженията му никога не са били и осъществявани от него – нещо което не е хипотеза на престой (работодателят не го е изисквал от него с нарочна заповед), но в случая е ирелевантно. Последното означава, че след ограничаването на достъпа на ищеца до сградата и формалното разпореждане за престой, такъв е бил налице, съобразно изискванията на чл. 120в във вр. с чл. 328, ал. 1, т. 4 от КТ.

Работникът е бил уволнен след 15-ия работен ден и спирането на работата все още не е било преустановено.

В случаите по чл. 328, ал. 1, точки 2, 3, 5 и 11 и чл. 330, ал. 2, т. 6 работодателят може да уволни само с предварително разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай: 4. работник или служител, който е започнал ползуването на разрешения му отпуск. Т. 4 е пропусната – доводът за обратното е неоснователен.

Не се констатира каквато и да е злоупотреба. Цялата реорганизация и спиране на работния процес обхващат относително дълъг период и множество длъжности.

Работодателят може и да е имал намерение да прекрати правоотношението (трудова-правната връзка) на друго основание и затова да е искал разрешение от ИТ, съответно да е изискал данни от самия работник за здравословното му състояние. Това само по себе си не е нарушение. Договорът може да се прекрати на различни основания, като например: взаимно съгласие – чл. 325, ал. 1, т. 1 от КТ / или чл. 331 от КТ; съкращение в щата и т.н. Стига конкретно избраното основание да бъде законосъобразно осъществено, то то не би могло да се приеме като каквато и да е форма на злоупотреба – доводът за обратното изложен в писмената защита на работника, е неоснователен.

Искът е неоснователен.

2-3. по иска с пр. осн. чл. 344, ал. 1, т. 2-3 от КТ:

Тъй като обуславящата претенция - т. 1, е неоснователна, това се отнася и до обусловените.

по разноските:

На ответника се дължи юрисконсултско възнаграждение – **360 лева** (чл. 78, ал. 3, във вр. с ал. 8 от ГПК и чл. 23 от Наредбата за заплащането на правната помощ).

Воден от гореизложеното, СЪДЪТ

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявения от **Л. И. П.**, ЕГН *****, гр. София,, съд.адр.: гр. София,, чрез Адвокатско дружество „.....“, чрез адв. Ц. М., САК, e-mail, срещу "...., ЕИК, със седалище и адрес на управление: гр. София,, представлявано от Изпълнителния директор В.... .., e-mail:, иск с пр.осн. чл. 344, ал. 1, т. 1 - 3, във вр. с чл. 225, ал. 1 от КТ

- да се отмени уволнението, извършено с **Акт за прекратяване БТГ-ЕИ/ЧР - Зап.- 4/24.02.2022г.**;

- да се възстанови на заеманата до уволнението длъжност (*„Отговорник спомагателни дейности“*); и

- да за заплащане на сумата от **16 278 (шестнадесет хиляди двеста седемдесет и осем) лева**, обезщетение за оставане без работа **периода от 01.03.2022г. до 01.09.2022г.**,

като **НЕОСНОВАТЕЛЕН**

ОСЪЖДА на основание чл. 78, ал. 3 и ал. 8 от ГПК, **Л. И. П.**, ЕГН *****, гр. София,, съд.адр.: гр. София,, чрез Адвокатско дружество „.....“, чрез адв. Ц. М., САК, e-mail да заплати на "...., ЕИК, със седалище и адрес на управление: гр. София,, представлявано от Изпълнителния директор В.... .., e-mail: сумата от **360 (триста и шестдесет) лева**, юрисконсултско възнаграждение.

Решението може да се обжалва пред СГС с въззивна жалба в двуседмичен срок, считано от 14.10.2022г.

Съдия при Софийски районен съд: _____