

# РЕШЕНИЕ

№ 1395

гр. София, 31.01.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 51 СЪСТАВ**, в публично заседание на седми ноември през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: ИВЕТА В. И.

при участието на секретаря ДИАНА АЛ. И.  
като разглежда докладваното от ИВЕТА В. И. Гражданско дело № 20211110157295 по описа за 2021 година

за да се произнесе, взе предвид следното:

Предявен е от Т.Х.Х. срещу К. Ж. Б. установителен иск с правно основание чл. 422, ал. 1 ГПК, вр. чл. 213, ал. 2 КТ за признаване за установено в отношенията между страните, че ответникът дължи на ищцата сумата от 5 270,85 лева, представляваща обезщетение за недопускане до работа в периода от 16.03.2020 г. до 11.05.2020 г. за изпълнение на трудови задължения по трудов договор от 31.01.2020 г., сключен между Т.Х.Х. и [фирма], за която сума по ч. гр. дело № 4919/2021 г. по описа на Софийски районен съд, ГО, 51-ви състав е издадена Заповед от 12.02.2021 г. за изпълнение на парично задължение по чл. 410 ГПК.

Ищцата Т.Х.Х. твърди, че между нея и [фирма] бил сключен трудов договор от 31.01.2020 г. с уговорено основно месечно трудово възнаграждение в размер на 2 800 лева. Към момента на сключване на трудовия договор управител на дружеството бил ответникът К. Ж. Б.. На 14.03.2020 г. Т.Х.Х. получила известие от работодателя си и управителя му, че офисът, в който престира труд, е затворен и служителите не се допускат. Същата била уведомена, че от 14.03.2020 г. е в неплатен отпуск без да е подавала молба за ползването на такъв. Твърди, че не била допусната до работното си място през времето, докато трае изпълнението на трудовото правоотношение, а именно за периода от 16.03.2020 г. до 11.05.2020 г., като уточнява, че достъпът до офиса бил ограничен от управителя на дружеството. Излага твърдения, че на 12.05.2020 г. със заповед № 5/12.05.2020 г. работодателят прекратил едностранно трудовото правоотношение, като към този момент ответникът все още бил управител на дружеството. Ищцата излага, че работодателят [фирма] и ответникът, като виновно длъжностно лице, и дължат солидарно обезщетение за незаконното недопускане до работа за периода от 16.03.2020 г. до 11.05.2020 г. Сочи, че затварянето на офиса, в който е изпълнявала трудовите си задължения, било без нормативно основание и поради това попада в обхвата на незаконно недопускане до работа. Твърди, че ответникът, в качеството си на длъжностно лице и управител на дружеството, е подписал процесната заповед за прекратяване на трудовия договор, което водело до извода, че именно той е упражнявал ръководството на трудовия процес в предприятието в рамките на процесния период. Уточнява, че доколкото електронното съобщение, че офисът, в който престира труд е затворен и служителите не се допускат, изхожда от ответника, то

последният е виновно длъжностно лице на недопускането и до работа. Ищцата навежда доводи, че обезщетението за недопускане до работа е в размер на brutното трудово възнаграждение и за периода от 16.03.2020 г. до 11.05.2020 г. възлиза на сумата от 5270,85 лева. В исковата молба се твърди, че въз основа на заявление по чл. 410 ГПК в полза на ищцата срещу ответника била издадена заповед за изпълнение за тази сума, като с разпореждане от 25.08.2021 г. съдът и указал да предяви иск за установяване на вземането си. С тези съображения ищцата Т.Х.Х. обосновава правния си интерес от търсената защита и отправя искане за уважаване на предявения иск чрез признаване за установено по отношение на К. Ж. Б., че последният и дължи обезщетение за недопускане до работа за периода от 16.03.2020 г. до 11.05.2020 г. в общ размер от 5 270,85 лева. Претендира разноски.

В депозирания в срока по чл. 131, ал. 1 ГПК писмен отговор ответникът К. Ж. Б. оспорва основателността на предявения иск. Признава, че ищцата е работела по трудово правоотношение с [фирма] въз основа на трудов договор № 1/ от 31.01.2020 г., както и, че в качеството си на управител на дружеството, е съобщил на служителите чрез вътрешна поща, че с оглед на обявеното извънредно положение в страната с Решение на Народното събрание от 13.03.2020 г. е взето решение офисът на дружеството да бъде затворен до получаване на допълнителна информация и решение на българското правителство, като поддържа, че решението е взето от съдружниците в [фирма] със Заповед от 14.03.2020 г., след като клиентите на дружеството спрели временно изпълнението на поръчките. В отговора на исковата молба се твърди, че според нормата на чл. 120 КТ при обявена извънредна епидемична обстановка в страната, работодателят има право да преустанови със заповед работата на предприятието или на отделни работници и служители за целия период, или за част от него, до отмяна на извънредното положение. С оглед на това е изложено, че Заповед от 14.03.2020 г. е в унисон със законовите изисквания. Поддържа се, че със Заповед № [№]/ 13.03.2020 г. на министъра на здравеопазването е предвидено, че всички работодатели следва да организират дистанционна форма на работа, а когато това не е възможно – да организират работния процес при засилени противоепидемични мерки, а със Заповед № [№] 20.03.2020 г. са преустановени посещенията на паркове, градски градини, спортни и детски площадки и съоръжения на открити и закрити обществени места, каквото според ответника е работното място. Поради това последният счита, че поведението му не е виновно, а е спазил всички нормативни изисквания, за да гарантира безопасни условия на труд и да предпази живота и здравето на служителите. Поддържа, че дори да се е явила на работното си място, ищцата е възпрепятствана да изпълнява задълженията си не от него, а от здравните власти. Твърди освен това, че Т.Х.Х. не се е явила на работното си място и не е изявила готовност да престава труд. С тези доводи отправя искане за отхвърляне на исковата претенция и за присъждане на сторените по делото разноски.

**Съдът, като съобрази доводите на страните и събраните по делото доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност, съгласно правилата на чл. 235, ал. 2 ГПК, намира за установено от фактическа страна следното:**

Между страните не се спори, а и писмените доказателства (съдържащи се в приложеното по делото ч. гр. дело № 11421/2020 г. по описа на РС – Пловдив, част от ч. гр. дело № 49119/2021 г. по описа на Софийски районен съд, ГО, 51-ви състав) се установява, че ищцата Т.Х.Х. е назначена като служител при дружеството [фирма] на длъжността „агент на телефонния център“ по силата на сключен между страните трудов договор № 1 от 31.01.2020 г., с място на работа – офис 1, находящ се на адрес: [адрес], при условията на пълно работно време, при осемчасов работен ден. Уговорено е основно месечно трудово възнаграждение в размер на 2 800 лева и допълнително възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит в размер от 0,6 % за всяка година трудов стаж при същия работодател/за всяка година трудов стаж, което да се изплаща на служителя ежемесечно по посочена от него банкова сметка. Съгласно отразеното в договора, към момента на сключването му служителят - ищцата Т.Х.Х. е с общ трудов стаж от 40 години, от които по

специалността – 3 години. Трудовият договор е сключен със срок на изпитване от 6 месеца, уговорен в полза на работодателя. В клаузата на т. III от договора е установено, че работникът има право на 20 дни основен платен годишен отпуск. Удостоверено е, че Т.Х.Х. следва да постъпи на работа на 31.01.2020 г. Договорът е сключен между ищцата, в качеството и на работник и [фирма], като работодател, чрез управителя му К. Ж. Б. – ответникът по делото.

Изяснява се, че така възникналото между страните трудово правоотношение е прекратено със Заповед № 005/12.05.2020 г. на управителя на [фирма] – ответника К. Ж. Б. с посочено основание чл. 71 КТ. В последната е удостоверено, че на работника следва да бъде изплатено парично обезщетение за неизползван платен годишен отпуск за 6 дни в размер от 814,40 лева.

По делото, като писмено доказателство е приета (съдържаща и превод на български език) в заверен препис Заповед от 14.03.2020 г., изходяща от дружеството – работодател [фирма], в която е отразено, че поради извънредното положение в страните, в които дружеството предлага услуги на своите клиенти и поради обстоятелството, че към този момент и в България е обявено извънредно положение, при отправен съвет компаниите да освободят служителите си да работят от вкъщи, когато е възможно, [фирма] е взело решение офисът му да бъде затворен до получаване на допълнителна информация или решение на българското правителство, като всички служители ще работят от вкъщи. В заповедта е посочено също, че доколкото клиентите на дружеството се намират в страни, където е обявено извънредно положение заради коронавируса и същите временно са прекратили дейност по почти всички проекти и [фирма] не може да работи по тях, то всички служители на дружеството ще бъдат пуснати в неплатен отпуск от издаване на заповедта до възобновяване на услугите. Вписано е, че служителите следва да останат на разположение, както и, че при започване на дистанционната работа, същите ще бъдат предварително уведомени. Съгласно заповедта същата се съобщава на служителите чрез вътрешен имейл, като е вписано, че допълнителна информация може да бъде получена от К. де Б., на посочен e-mail адрес.

Ищцата не оспорва, че е била запозната със съдържанието на заповедта, а и този извод следва от представената от ответника и приета по делото извадка от електронна кореспонденция (електронно съобщение) от 14.03.2020 г., съгласно която същата е изпратила съобщение до ответника с отговор, че е получила имейла и е прочела същия.

За изясняване на делото от фактическа страна по реда на чл. 176 ГПК са изслушани обясненията на ответника К. Ж. Б. по въпросите, формулирани от ищцовата страна, който в отговора си посочва, че е бил управител на дружеството [фирма] до месец май 2020 г., когато е напуснал компанията. Признава, че в качеството си на управител е подписал трудов договор от 31.01.2020 г. с ищцата Т.Х.Х., а впоследствие и Заповед № 5/12.05.2020 г. за прекратяване на трудовото правоотношение с нея, която била подписана на място – в офиса на дружеството. В обясненията си ответникът изяснява, че в периода 16.03.2020 г. – 11.05.2020 г. заради пандемията от „Ковид 19“ офисът на „Одеон мск“ бил затворен, но не и физически – поради ограничен достъп, като на място били осъществявани срещи с наемодателите и акционерите на дружеството. Посочва също, че на 14.04.2021 г. е изпратил електронно съобщение до служителите на [фирма], че офисът е затворен именно заради мерките по пандемията. Уточнява, че в съобщението е указано, че дейностите на дружеството са преустановени, тъй като всички страни, с които последното е осъществявали дейност, са били възпрепятствани в това. Решението било служителите да бъдат изпратени вкъщи, като в случай на възобновяване на дейността на работодателя, на същите да бъдат осигурени преносими компютри, за да работят дистанционно от домовете си. Обяснява, че всички служители отговорили, че няма проблем и, че разбират положението. Ответникът К. Ж. Б. посочва, че през периода 16.03.2020 г. – 11.05.2020 г. ищцата Терезия не е идвала в

офиса, както и, че е в случай на обаждане от нейна страна, същият щял да и осигури достъп до офиса, тъй като ответникът всеки ден бил там, на място. Посочва, че при стандартните работни дни – преди обявяване на извънредното положение поради „Ковид“ пандемията обичайният начин на влизане в офиса бил когато служител пристигне да позвъни на вратата и да бъде пуснат да влезе.

За установяване на спорни по делото въпроси, включени в предмета на доказване, е допуснато, изслушано и прието заключението на вещото лице по съдебносчетоводната експертиза, в която е изяснено, че съгласно договореното между ищцата Т.Х.Х. и [фирма] в сключения помежду им трудов договор, основното месечно трудово възнаграждение на същата възлиза на 2 800 лева, като е предвидено изплащането на допълнително такова за трудов стаж и професионален опит в размер от 0,6 % от ОМЗ за всяка пълна година отчетен трудов стаж при работодателя, при пълно работно време от 8 часа, при петдневна работна седмица. Посочено е, че ДВТСПО не е определено в трудовия договор, като общият трудов стаж на служителя е 40 години, а признатия по специалността - 3 години. Изяснява се, че е уговорен платен годишен отпуск в размер на 20 работни дни. Вещото лице уточнява, че след прекратяване на трудовото правоотношение, считано от 12.05.2020 г. на ищцата Т.Х. е изплатено обезщетение за неизползван платен годишен отпуск от 6 работни дни в размер на сумата от 814,40 лева, начислено и платено в месец май 2020 г. Изяснява се също, че brutното трудово възнаграждение на ищцата за месец февруари 2020г., явяващ се последен пълен отработен месец, преди освобождаването и от длъжност с положени 160 часа/20 работни дни при 8 часа работно време, е в размер от 2 850,40 лева., включващо основната работна заплата и допълнителното трудово възнаграждение за трудов стаж и професионален опит. За периода на процесната искова претенция – от 16.03.2020 г. до 12.05.2020 г. размерът на дължимото обезщетение по чл. 213, ал. 2 КТ възлиза на сума в общ размер от 5 135,24 лева, която е без приспадане на заплатеното на ищцата обезщетение по чл. 224 КТ за неизползван платен годишен отпуск в размер от 814,40 лева. Съдът, преценявайки заключението по реда на чл. 202 ГПК, намира същото за компетентно и обосновано, изготвено въз основа на материалите по делото, проведен разговор с главния счетоводител на дружеството – работодател през релевантния период и проверка в ТД на НАП – офис Л. относно декларираните от последното данни за периода 31.01.2020 г. – 12.05.2020 г., отговарящо на всички поставени въпроси и останало неоспорено от страните по делото, което е основание за неговото кредитиране.

**При така приетата за установена фактическа обстановка, съдът достига до следните правни изводи:**

Предявен е установителен иск с правно основание чл. 422, ал. 1 ГПК, вр. с чл. 213, ал. 2 КТ за признаване за установено съществуването в полза на ищцата на парично вземане от ответника, удостоверено в Заповед за изпълнение на парично задължение по чл. 410 ГПК, издадена по ч. гр. дело № 4919/2021 г. по описа на СРС, I-во ГО, 51-ви състав.

Съдът, като съобрази, че възражението на длъжника срещу заповедта за изпълнение съдържа оспорване на вземанията и е депозирано в срока по чл. 414 ГПК, а установителният иск е предявен в срока по чл. 415, ал. 4 ГПК, във връзка с дадени указания по реда на чл. 415, ал. 1, т. 1 ГПК, намира процесната установителна искова претенция за процесуално допустима и предявена при наличието на правен интерес от търсената защита.

В тази връзка и с оглед изричното възражение на ответника, по което съдът вече се е произнесъл с протоколното определение от 07.11.2022 г., за прецизност следва да се отбележи, че макар данните от изисканото и приложено ч. гр. дело № 43303/2020 г. по описа на Софийски районен съд, ГО, 79-ти състав да сочат, че в хода на това заповедно производство в полза на настоящата ищца Т.Х.Х. срещу [фирма], са издадени заповед за изпълнение на парично задължение по чл. 410 ГПК от 18.09.2020 г. и изпълнителен лист от 09.08.2021 г. за сума в общ размер от 5 270,85 лева, представляваща обезщетение за

незаконно недопускане до работа за времето, докато трае изпълнението на трудовото правоотношение, а именно за периода от 16.03.2020 г. до 11.05.2020 г., то между двете дела не е налице пълна идентичност, обуславяща прекратяване на настоящото производство. За да достигне до този извод, съдът съобрази, че макар да се касае за едно и също парично вземане, то двете дела са с различни ответни страни, чиято отговорност, предвидена в закона (чл. 213, ал. 2 КТ), е солидарна такава, а съгласно разпоредбата на чл. 122 ЗЗД кредиторът може да иска изпълнение на цялото задължение от когото и да е от длъжниците, като предявяването на иск срещу един солидарен длъжник не засяга правата на кредитора спрямо останалите съдлъжници. Предвид това и доколкото няма твърдения, нито данни за погасяване на задълженията към ищцата от страна на дружеството – работодател [фирма], което да освободи от отговорност към кредитора другия съдлъжник, то исковата претенция, предмет на настоящото производство се явява процесуално допустима, което обуславя разглеждането и по същество.

Съгласно разпоредбата на чл. 213, ал. 2 КТ работодателят и виновните длъжностни лица дължат солидарно обезщетение на работника или служителя, когото незаконно не са допуснали на работа през времето, докато трае изпълнението на трудовото правоотношение. Това обезщетение е в размер на brutното трудово възнаграждение на работника или служителя за времето на незаконното недопускане на работа.

С оглед изложеното, възникването в полза на ищцата на процесното вземане за обезщетение за недопускане до работа за изпълнение на трудови задължения, е обусловено от установяване от ищцата, при условията на пълно и главно доказване, на следните обстоятелства: 1). съществуването през процесния период на валидно трудово правоотношение между ищцата, като служител и дружеството [фирма], като работодател; 2). ищцата да се е явила на работа или да е изявила готовност да престои труд съгласно сключения трудов договор, манифестирана пред работодателя; 3). ответникът, като служител на [фирма], незаконно да не я е допуснал до работа; 4). размера на обезщетението, обусловено от размера на полученото последно brutно трудово възнаграждение.

При установяване на горните обстоятелства, в тежест на ответника е да докаже, че е допуснал ищцата до работа, респ., че е и е била осигурена възможност за това, съответно, че е налице правно основание последната да не бъде допусната, поради което същата законосъобразно да е била възпрепятствана да изпълнява трудовите си задължения.

С проекта за доклад по делото, обективиран в определението от 23.02.2022 г. и обявен за окончателен такъв, предвид липсата на проведено оспорване от страните, като безспорно и ненуждаещо се от доказване е отделено обстоятелството, че през релевантния период от 16.03.2020 г. до 11.05.2020 г. между ищцата Т.Х.Х. и дружеството [фирма] е съществувало валидно трудово правоотношение. Този факт се установи и от приобщените писмени доказателства, сочещи, че последното е възникнало по силата на сключен между страните трудов договор от 31.01.2020 г. и е прекратено на 12.05.2020 г. с нарочна заповед на работодателя.

С това, за всяка от страните по трудовото правоотношение, са възникнали основните задължения, предвидени и в разпоредбата на чл. 124 КТ, съответно за ищцата Т.Х., като служител, да изпълнява работата, за която се е уговорила – в случая „агент на телефонния център“ и да спазва установената трудова дисциплина, а за работодателя да осигури на служителя условия за изпълнение на работата и да му заплаща възнаграждение за положения труд.

Съдът приема за установено по делото, че в рамките на процесния период от време управител и съответно представляващ дружеството [фирма] е бил ответникът К. Ж. Б.. Този извод следва на първо място от данните, че именно същият, като представител на дружеството, е сключил трудовия договор с ищцата, а на 12.05.2020 г. и заповедта, с която правоотношението е прекратено. Наред с това, той е посочен и като изпращащ съобщението

и като лице за комуникация със служителите, в заповедта от 14.03.2020 г., издадена във връзка с обявеното в страната извънредно положение заради разпространението на COVID-19 и въведените противоепидемични мерки. Горният извод се подкрепя и от обясненията, дадени от ответника в настоящото производство по реда на чл. 176 ГПК, в които той изрично заявява, че е бил управител на [фирма] до месец май 2020 г., както и, че в това си качество е подписал трудовия договор с ищцата Т.Х. и заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение от 12.05.2020 г., и е изпратил електронното съобщение до служителите на [фирма] за преустановяване на работния процес. В допълнение следва да се посочи, че за изпълняваната от ответника функция на управител на дружеството – работодател през процесния период сочат и данните от справка в публично достъпния Търговския регистър и регистъра на юридическите лица с нестопанска цел, съгласно които К. Ж. Б. е бил вписан като управител на 14.10.2019 г. и, че това вписване е заличено на 18.06.2020 г.

При наличието на съществуващо трудово правоотношение, за ангажиране на отговорността на ответника, като длъжностно лице – управител на дружеството – работодател за заплащане на обезщетение за недопускане до работа, е необходимо и достатъчно ищцата, като служител да е изявила готовност да престира труд по трудовото правоотношение, която воля да е доведена до знанието на работодателя.

По делото, от ищцовата страна, въпреки разпредЕ.та доказателствена тежест и изричните указания с проекта за доклад, съответно дадената възможност за това чрез допускане разпита на поискания свидетел, не са ангажирани доказателства, от които да се установи положителният факт, че същата е проявила активност, за да изпълни едно от основните си трудови задължения – за явяване на работа, за да възникне за работодателя, чрез съответното длъжностно лице, насрещното задължение да я допусне да изпълнява трудовите си функции, като и осигури условия за изпълнение на работата – арг. чл. 127 КТ.

Съдебната практика е еднопосочна, че за изпълнение на това задължение от служителя е напълно достатъчно същият дори и един единствен път да е посетил предприятието и да е манифестирал готовността си за престиране на труд, за да възникне в правната му сфера правото на обезщетение, респ., за да се ангажира отговорността на ответника, в случай на незаконосъобразно недопускане до работа от работодателя – в т. см. Решение № 191 от 04.05.2011 г. по гр. дело № 656/2010 г., Г.К., IV Г.О. на ВКС, Решение № 105 от 12.04.2011 г. по гр. дело № 1897/2009 г., Г. К., IV Г. О. на ВКС.

По делото не е спорно, че през процесния период 16.03.2020 г. – 11.05.2020 г. върху цялата територия на Република България и във връзка с разрастващата се пандемия от COVID-19 с Решение на Народното събрание от 13 март 2020 г. е обявено извънредно положение до 13 април 2020 г., който срок впоследствие е продължен до 13 май 2020 г. – съгласно т. 1 от Решение на Народното събрание от 03.04.2020 г. за удължаване на срока на обявеното извънредно положение, което обстоятелство представлява и общоизвестен факт по см. на чл. 155 ГПК, неподлежат на изрично доказване.

Изясни се, че именно във връзка с обявеното извънредно положение, със заповед от 14.03.2020 г. дружеството – работодател [фирма] е приело, че неговият офис ще бъде затворен, а служителите ще бъдат пуснати в неплатен отпуск – до получаване на допълнителна информация, респ. решение на българското правителство. Установи се също, че съгласно заповедта служителите следва да останат на разположение, с оглед планираната възможност за започване на дистанционна работа – от вкъщи, в случай на възобновяване на услугите, възлагани от клиенти, за което служителите ще бъдат допълнително информирани. Предвид съдържанието на заповедта и последвалата я електронна кореспонденция, съдът приема, че през разглеждания период именно това е и основната форма на комуникация между работодателя, чрез ответника К. Ж. Б. и служителите.

По делото обаче не се установи за времето от 16.03.2020 г. до 11.05.2020 г. ищцата да е

изразила готовност да полага труд пред работодателя си, чрез изпращане дори на едно електронно съобщение до ответника или до друг служител, като представител на работодателя, със заявено искане в този смисъл, респ. да е манифестирала под друга форма воля за това, за да се приеме, че е изпълнила основното си задължение за явяване на работа, съотв. готовност за престоиране на труда си. Няма данни, нито твърдения, същата да е посещавала офиса на дружеството, достъпът до който физически е бил възможен, предвид съдържанието на заповедта (за отпуск/работа от вкъщи по преценка на работодателя), подкрепящо се от обясненията на ответника, с искане в тази насока.

Ето защо, съдът намира, че в случая не е налице една от основаните предпоставки, включени във фактическия състав на чл. 213, ал. 2 КТ, за ангажиране отговорността на ответника, като длъжностно лице при работодателя, за заплащане на обезщетение в случай на незаконно недопускане на служителя за изпълнение на трудовите му функции, изразяваща се в отсъствието на реално изразена готовност от ищцата – чрез изпращане на съобщение със средствата за електронна комуникация, чрез посещение на място в офиса на дружеството, или под друга форма, с която да манифестира пред работодателя си своята готовност да изпълнява трудовите си функции, произтичащи от длъжността „агент на телефонния център“.

В допълнение съдът намира за необходимо да отбележи, че в настоящата хипотеза не е налице и незаконно недопускане до работа, като основание за ангажиране отговорността на ответника.

Изясни се, че дейността на дружеството – работодател [фирма] е била преустановена със заповед от 14.03.2020 г. във връзка с въведеното в страната и в държавите, в които се намират клиентите на дружеството, извънредно положение. Съдът, вземайки предвид съдържанието на заповедта – затваряне офиса на дружеството, пускане на всички служители в неплатен отпуск, с възможност за последващо възлагане на дистанционна работа и изложените в същата мотиви за това решение, обосновано със спиране на работата по проектите от клиентите на дружеството именно заради коронавирусната инфекция, приема, че в случая е налице хипотезата на упражнено от [фирма] преустановяване на работата съгласно разпоредбата на чл. 120в, ал. 1 КТ. Касае се за хипотеза на преустановяване на работния процес при обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка, въз основа на заповед, издадена по преценка на работодателя, при която не се полага труд, а на работниците/служителите не се възлагат за изпълнение други задачи, вкл. надомно или от разстояние. Посочената хипотеза е възможност, а не задължение за работодателя и той може да я обяви, както за цялото или за част от предприятието, така и само за отделни работници или служители. Без в настоящия процес (доколкото тези обстоятелства не са част от предмета на делото, образувано по искова претенция по чл. 213, ал. 2 КТ) съдът да обсъжда възприетата мярка при преустановяване на работата в някоя от хипотезите на чл. 120в КТ сред възможните такива, като: предоставяне ползването на платените годишни отпуски и без съгласие на работника/служителя; едностранна промяна в характера и мястото и на работата, вкл. възлагане на надомна работа и/или работа от разстояние; установяване на непълно работно време за работниците и служителите, които работят на пълно работно време; кандидатстване и получаване помощ от държавата по ПМС № 55/2020 г. и т.н., както и съблюдаване правото на работника на трудово възнаграждение съгласно чл. 267а КТ (нов - ДВ, бр. 28 от 2020 г., в сила от 13.03.2020 г.) за времето на преустановяване на работата в случаите по чл. 120в КТ, както и без да обсъжда причината, поради която работодателят е преустановил работата, доколкото последното е от компетентността на последния и не подлежи на съдебен контрол за целесъобразност (в т. см. Решение № 109 от 7.07.2022 г. по гр. дело № 2271/2021 г., IV г. о., ГК на ВКС), то съдът приема, че в рамките на процесния период недопускането до работа на ищцата не се явява незаконосъобразно. Последното е резултат от предприетата от работодателя мярка във връзка с преустановяване на работния процес заради извънредното положение, поради което

не може да обоснове извод за наличието на незаконосъобразно възпрепятстване на служителя да изпълнява задълженията си.

С оглед всичко изложено дотук, съдът намира предявената искова претенция по чл. 422, ал. 1 ГПК, вр. чл. 213, ал. 2 КТ за недоказана по основание, поради което същата подлежи на отхвърляне, без по същество да се обсъждат доказателствата и релевантните норми относно определяне размера на обезщетението.

#### **По отговорността за разноски:**

В съответствие със задължителните разяснения, дадени с т. 12 на ТР № 4/18.06.2014 г. по тълк. дело № 4/2013 г., ОСГТК, ВКС, съдът следва да се произнесе по разпределението на отговорността за разноски в заповедното и в исковото производство. При този изход на спора – неоснователност на предявения иск, право на разноски има само ответникът. На основание чл. 78, ал. 3 ГПК в полза на същия следва да бъде присъдена сумата от 800 лева, представляваща сторени разноски в настоящото исково производство за адвокатско възнаграждение, чието уговаряне и заплащане следва от удостовереното в чл. 2 от договор № 1 от 13.01.2022 г. за правно – юридическо съдействие, консултации и представителство (л. 50 – л. 53 от делото) и платежни нареждания за кредитен превод от 15.02.2022 г. и от 08.04.2022 г. в общ размер на сумата от 800 лева. С оглед така представените доказателства съдът намира за неоснователно искането на ответника за присъждане на сума в общ размер от 960 лева, тъй като, макар в договора от 13.01.2022 г. да е уговорено, че тази сума представлява дължимото адвокатско възнаграждение без вкл. ДДС, то по делото не са ангажирани доказателства, от които да се установи, че разликата над тази сума до исканата такава от 960 лева или сумата от 160 лева реално е била заплатена от ответника на представляващия го пълномощник, от което да се направи извод, че представлява действително извършен разход, само каквито подлежат на присъждане по делото – арг. т. 1 от Тълкувателно решение № 6 от 06 ноември 2013 г. по тълк. дело № 6/2012 г. ОСГТК на ВКС. Същевременно, ищцата не е възразила срещу претендирания размер по реда на чл. 78, ал. 5 ГПК, поради което съдът не следва да обсъжда последния. Ответникът не е претендирал и не е доказал извършването на разноски в хода на заповедното производство, поради което такива не следва да му бъдат присъждани. Сторените от ищцата разноски следва да останат за нейна сметка. Разноските по настоящото дело за държавна такса в размер от 105,42 лева, за платен депозит за преводач и за платен депозит по съдебносчетоводната експертиза, както и за държавна такса в производството по ч. гр. дело № 4919/2021 г. по описа на СРС, ГО, 51-ви състав в размер от 105,42 лева, на основание чл. 78, ал. 6, вр. чл. 83, ал. 1, т. 1 ГПК, следва да останат за сметка на бюджета на съда.

Така мотивиран, съдът

### **РЕШИ:**

**ОТХВЪРЛЯ** предявения от Т.Х.Х., родена на 04.07.1995 г., с ЛНЧ [№], с регистриран адрес: [адрес], Столична община, обл. София срещу К. Ж. Б., с ЛНЧ \*\*\*\*\*, с адрес: [адрес], установителен иск с правно основание чл. 422, ал. 1 ГПК, вр. чл. 213, ал. 2 КТ за признаване за установено, че К. Ж. Б. дължи на Т.Х.Х. сумата от **5 270,85 лева**, представляваща обезщетение за недопускане до работа в периода от 16.03.2020 г. до 11.05.2020 г. за изпълнение на трудови задължения по трудов договор от 31.01.2020 г., сключен между Т.Х.Х. и [фирма], за която сума по ч. гр. дело № 4919/2021 г. по описа на Софийски районен съд, ГО, 51-ви състав е издадена Заповед от 12.02.2021 г. за изпълнение на парично задължение по чл. 410 ГПК.

**ОСЪЖДА** Т.Х.Х., родена на 04.07.1995 г., с ЛНЧ [№], с регистриран адрес: [адрес], Столична община, обл. София, на основание чл. 78, ал. 3 ГПК, да заплати на К. Ж. Б., с ЛНЧ



\*\*\*\*\*, с адрес: [адрес], сумата от **800 лева**, представляваща сторени разноси по настоящото дело.

**РЕШЕНИЕТО** подлежи на обжалване с въззивна жалба, пред Софийски градски съд, в двуседмичен срок от връчване на препис на страните.

Съдия при Софийски районен съд: \_\_\_\_\_