

# РЕШЕНИЕ

№ 947

гр. Пловдив, 04.03.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – ПЛОВДИВ, I ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ**, в публично заседание на двадесет и първи февруари през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Анета Ал. Трайкова

при участието на секретаря Невена Мл. Назарева  
като разгледа докладваното от Анета Ал. Трайкова Гражданско дело № 20225330106195 по описа за 2022 година

Предявени са обективно съединени иски с правна квалификация чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 от КТ, вр. с чл. 225, ал. 1 от Кодекса на труда от А. Н. Т., ЕГН \*\*\*\*\* срещу КАРЛСБЕРГ БЪЛГАРИЯ АД, ЕИК 127015636 да бъде признато за незаконно уволнението на ищеца, извършено със Заповед № \*\*\*г., с която трудовото правоотношение между страните е прекратено на осн. чл. 328, ал. 1, т. 4 от КТ и като такова да бъде отменено, да бъде възстановен ищецът на заеманата преди уволнението длъжност “\*\*\*\*” и да му бъде присъдено обезщетение за времето, за което е останал без работа вследствие на незаконното уволнение за период от шест месеца в размер на 4 390 лева, с присъждане на разноските по делото.

В исковата молба се излага, че на основание трудов договор № \*\* от \*\*\* г., между страните е възникнало трудово правоотношение, по силата на което ищецът е назначен на длъжността „\*\*\*\*“, като с Допълнително споразумение № \*\*\* от \*\*\* г., е преназначен на длъжност „\*\*\*\*“ с брутно трудово възнаграждение от 2 195 лв. /две хиляди сто деветдесет и пет лева/.

С издадена от работодателя Заповед № \*\*\* от \*\*\* г., връчена на ищеца на \*\*\*г., на основание чл. 120в от КТ работата на ищеца била преустановена, считано от \*\*\* г., като на основание чл. 173а, ал. 1 от КТ му било наредено да ползва 17 дни платен годишен отпуск. Със следваща заповед № \*\*\* от \*\*\* г., на основание чл. 328, ал. 1, т. 4 от КТ ТПО между страните било прекратено, считано от \*\*\*г.. Като мотиви за

прекръпяване на ТПО на посоченото основание са изложени обстоятелствата като издаването на Заповед № \*\*\*\* г., каквато не била връчена на ищеца, доколкото работата на ищеца била преустановена с друг номер заповед от същата дата, като били посочени и други съображения, изразяващи се в трайния спад на продажбите в район \*\*\*, в който район ищецът не е работил, и съответно финансовите и търговските резултати на работодателя му в този район не зависели както пряко, така и косвено от работата на ищеца. Според ищеца посоченото в оспорената заповед основание - спиране на работата за повече от 15 дни се отнася към спиране на работата за всички работници или служители, осъществяващи същата като на ищеца работа, а не само за част от тях.

Счита, че ако работата продължава да се изпълнява, но в намален обем, като се налага да бъде изпълнявана от по-малък брой заети с нея, това би могло да доведе до спиране на работата за конкретен работник или служител, но тогава налице ще е хипотезата на чл. 328, ал. 1, т. 3 от КТ, която предполага извършването на подбор при условията и по реда на чл. 329 от КТ и спазване на разпоредбата на чл. 333 от КТ относно предварителната закрила на някои категории работници и служители при прекръпяване на трудовото им правоотношение, като по този начин работодателят му заобикалял спазването на разпоредбите на чл. 329 и чл. 333 от КТ, което било недопустимо и в противоречие с разпоредбата на чл. 8, ал. 1 от КТ.

Също така излага, че работата на предприятието на „КАРЛСБЕРГ БЪЛГАРИЯ“ АД никога не е спирала изцяло, нито е била преустановявана изцяло относно поделението на „регион Пловдив“, като извършваната до момента от страна на ищеца работа била възложена на друг работник/служител в „КАРЛСБЕРГ БЪЛГАРИЯ“ АД. Смята, че работодателят незаконосъобразно е упражнил правото си на едностранно прекръпяване на трудовото правоотношение с ищеца. В подкрепа на тезата му за заобикаляне на закона се посочва обстоятелството, че с Учредителен протокол от \*\*\* г., ищецът А. Н. Т. е избран за \*\*\* на \*\*\* на \*\*\* в предприятието на „КАРЛСБЕРГ БЪЛГАРИЯ“ АД - гр. Пловдив.

На следващо място, е посочено, че работата на ищеца е преустановена на основание чл. 120в от КТ със Заповед от \*\*\* г., за периода от 15.02.2022 г., до 02.03.2022 г. /датата, считано от която трудовото правоотношение е прекратено/, който период обхваща по-малко от 15 работни дни.

Освен това със Заповед от \*\*\* г., на ищеца едностранно било наредено да ползва остатъка от полагащия му се платен годишен отпуск в размер на 17 работни дни. Според ищеца ползването на платен годишен отпуск за част от периода, прекъсва теченето на срока по член 328, ал. 1, т. 4 КТ. На следващо място не били верни посочените от работодателя данни на траен спад на продажбите в регион \*\*\*, което било абсолютно неотносимо към трудовото правоотношение на А. Н. Т., който

отговарял за регион \*\*\*, като се изтъква, че в регионите \*\*\* и \*\*\*, бил отчетен ръст на продажбите, в сравнение със същия период за предходната календарна година.

Твърди се, че след уволнението ищецът е останал без работа и се претендира обезщетение в размер на 4390 лева.

От ответника е постъпил писмен отговор, с който счита предявените искове за неоснователни.

Смята, че работодателят законосъобразно е спрял работата на ищеца със Заповед №\*\*\* г., поради наличието на обективни обстоятелства за това. Според ответника "спиране на работата" по смисъла на чл. 120в от КТ означавало, че с разпореждане на работодателя временно е преустановена дейността - на цялото предприятие или на отделна негова част, а в хипотезата на чл. 120в, ал. 1 от КТ и на отделен служител. С оглед естеството на длъжността на ищеца - \*\*\* в регион \*\*\*, същото не позволявало работа от вкъщи, като наред с това, продължаването на работата, с оглед обстоятелствата, било неефективно. По време на престоя ищецът не се е явявал на работа, спазвайки заповедта на Работодателя за престой, и реално и фактически не бил полагал труд. Счита за неоснователни твърденията на ищеца, че времето, през което служителят е ползвал отпуск не следва да се включват в 15-те дни престой, като това било без значение, тъй като както престоят по чл. 120в от КТ, така и престоят по чл. 120 от КТ, са основания за прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 328, ал. 1, т. 4 от КТ. Освен това в заповедта за уволнение били изложени подробни мотиви за прекратяване на ТПО, верни били и констатациите за спад в продажбите и другите очертани негативни тенденции. Също така в Заповедта била допусната техническа грешка, изразяваща се в грешно посочване на гр. \*\*\*, вместо на гр. \*\*\*, като тези технически грешки не могли да служат за основание за отмяна на Заповедта. Претендират се разноси.

Съдът, като взе предвид становищата на страните и като обсъди събраните по делото доказателства поотделно и в тяхната съвкупност, намери за установено от фактическа и правна страна следното:

За да бъде уважен искът по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ да се признае уволнението за незаконно, и като такова да бъде отменено, е необходимо ответникът да установи законосъобразността на уволнението – че оспорената заповед е била издадена от лице, носител на работодателската власт, че същата притежава изискуемите от закона реквизити, че е било налице посоченото в същата основание за прекратяване на трудовото правоотношение, че работата е спряна за повече от 15 работни дни, както и че са спазени всички императивни разпоредби, от които зависи законосъобразността на уволнението.

В настоящия случай между страните не се спори, и от събраните по делото доказателства – трудов договор от \*\*\* г., ДС № \*\*\* от \*\*\*г. към трудов договор и

заповед за прекратяване на ТПО № \*\*\* г. се установява, че ищецът е работил по ТПО с ответника, възникнало на основание сключен безсрочен трудов договор от \*\*\*г. на длъжност „\*\*\*\*“.

Със Заповед № 1\*\*\* ТПО между страните е прекратено на посочено основание - чл. 328, ал. 1, т. 4 от КТ, поради преустановяване работата на служителя за повече от 15 работни дни. Като фактически обстоятелства, установяващи спирането на работата на конкретния служител са посочени издадената от работодателя заповед № \*\*\* от \*\*\*г. за преустановяване работата на ищеца, считано от \*\*\*г., на осн. член 120в, ал. 1 от КТ до отмяна на извънредната епидемична обстановка или до отмяна на настоящата заповед от работодателя, което от двете настъпи по-рано, както и негативните тенденции при продажбата на изделията, изразяващи се в спад на продажбите за региона, в който работи ищецът.

Издадената от работодателя заповед, с която е постановен персонален престой на ищеца във връзка с обявената извънредна епидемиологична обстановка, не е достатъчно, за да се приеме, че трудовото правоотношение може да бъде прекратено законосъобразно на основание чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ. Не е достатъчно и работникът да бездейства. Бездействието трябва да е в резултат от реално спиране на работата. Престоят трябва да е реален, т. е. работникът да не изпълнява трудовите си функции вследствие спиране на работата. В заповедта на работодателя никъде не е посочено, че е налице спиране на работата, нито пък е посочено, че е преустановена трудовата функция на ищеца, като наведените съображения са за намаляване обема на работа, което представлява друго самостоятелно основание за прекратяване ТПО. От показанията на разпитаните свидетели също не е установен обективният факт на спиране на работата, установява се намален обем от работа. Разликата в двете основания е съществена и се изразява в това, че при намаляване обема на работа не се спира работата за повече от 15 календарни дни, а само се намалява нейния обем, в който тя е била осъществявана до този момент, които обективно води до изпълнението ѝ с по-малко на брой работници или служители.

На следващо място, дори и да се приеме, че е налице спиране на работата, каквото безспорно не е установено, не е налице и престой в продължение на 15 работни дни, тъй като към момента на издаване на заповедта ищецът не е бил в престой за повече от 15 работни дни.

Така, доколкото се установи по безспорен начин, че към момента на уволнението

на ищеца от обективна страна не е било налице реално спиране на работата за повече от 15 работни дни, то заповедта, с която работодателят е прекратил трудовото правоотношение с ищеца е незаконосъобразна и като такава ще се отмени, като искът по чл.344, ал.1, т.1 КТ е основателен и като такъв ще се уважи.

С оглед изхода на спора по главния иск основателен се явява и искът по чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност – „\*\*\*\*” при ответника.

По основателността на иска по чл. 225, ал. 1 от КТ вр. с чл. 344, ал. 1, т. 3 от КТ за присъждане на обезщетение за оставане без работа поради незаконното уволнение съдът намира следното:

За присъждане на обезщетение поради оставане без работа следва да бъде уважен искът за признаване уволнението за незаконно и неговата отмяна, ищецът да докаже, че е останал без работа за периода, за който претендира обезщетение, но не повече от 6 месеца.

Фактът на оставане без работа за периода 2.03.2022г. – 20.06.2022г. е установен с трудовата книжка на ищеца, която представлява официален документ.

Видно от заключението на вещото лице дължимото за този период обезщетение възлиза на 7682,51 лева. Ето защо този иск като изцяло основателен следва да бъде уважен.

С оглед изхода на спора ищцовата страна има право на присъждане на разноските по делото. Същите са претендирани, като се доказват извършени такива в размер на 4500 лева – платено адв. възнаграждение.

С оглед изхода на спора ответникът няма право на присъждане на разноските, доколкото същите са направени само по иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ, който е изцяло уважен.

На основание чл. 78, ал. 6 от ГПК, вр. с чл. 3 от Тарифата за държавните такси, които се събират от съдилищата по ГПК ответникът следва да бъде осъден да заплати в полза на държавата, по бюджета на съдебната власт, по сметка на ПРС държавна такса върху уважените искове в общ размер на 467,30 лева, от които ДТ в размер на 80 лева за иска по чл. 344, ал. 1, т. 1, 80 лева за иска по чл. 344, ал. 1, т. 2 от ГПК; 307,30 лева ДТ по иска по чл. 225, ал. 1 от КТ, сумата от 200 лева – разноски за ССЕ от бюджета на съда.

Така мотивиран, съдът

## **РЕШИ:**

**ПРИЗНАВА** уволнението на А. Н. Т., ЕГН \*\*\*\*\*, извършено със Заповед

№ \*\*\*г. на \*\*\* на КАРЛСБЕРГ БЪЛГАРИЯ АД, ЕИК 127015636 за прекратяване на трудово правоотношение на осн. чл. 328, ал. 1, т. 4 от КТ поради спиране на работа повече от 15 календарни дни, считано от \*\*\*г., **ЗА НЕЗАКОННО И ГО ОТМЕНЯ.**

**ВЪЗСТАНОВЯВА** А. Н. Т., ЕГН \*\*\*\*\* на заеманата преди уволнението длъжност „\*\*\*\*“ в КАРЛСБЕРГ БЪЛГАРИЯ АД, ЕИК 127015636.

**ОСЪЖДА** КАРЛСБЕРГ БЪЛГАРИЯ АД, ЕИК 127015636 да заплати на А. Н. Т., ЕГН \*\*\*\*\* сумата от 7682,51 представляваща обезщетение на осн. чл. 225, ал. 1 от КТ за това, че в периода 2.02.2022г. – 20.06.2022г. ищецът е останал без работа вследствие на незаконното уволнение, както и сумата от 4500 лева разноски за адвокатско възнаграждение.

**ОСЪЖДА** КАРЛСБЕРГ БЪЛГАРИЯ АД, ЕИК 127015636 да заплати в полза на държавата, по бюджета на съдебната власт, по сметка на ПРС следните суми: сумата от 467,30 лева държавна такса върху уважените искове, сумата от 200 лева разноски за съдебно-счетоводна експертиза от бюджета на съда.

Решението може да се обжалва с въззивна жалба пред ПОС в двуседмичен срок от датата на която е обявено – 7.03.2023г. на осн. чл. 315, ал. 2 от ГПК.

**Съдия при Районен съд – Пловдив:** \_\_\_\_\_/п/\_\_\_\_\_