

# РЕШЕНИЕ

№ 512

гр. Благоевград, 18.08.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – БЛАГОЕВГРАД, ПЪРВИ ВЪЗЗИВЕН  
ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ**, в публично заседание на трети август през две  
хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Анета Илинска  
Членове: Милена Каменова  
Крум Д.

при участието на секретаря Лозена Димитрова  
като разгледа докладваното от Милена Каменова Въззивно гражданско дело  
№ 20231200500621 по описа за 2023 година

Производството е по реда на чл. 258 и сл. ГПК.

Постъпила въззивна жалба с вх. № 9532/10.05.2023г. от "К", ЕИК, със седалище и адрес на управление гр.С. ж.к. М., чрез адв. Е. Д., със съдебен адрес АС „Д., М., Б. И К., гр.С. ул. Д.Б, против Решение № 234 от 26.04.2023 г., постановено по гр.д. № 1056/2022 г. по описа на РС – Б. Соча се, че в случая действително е осъществена хипотезата на чл. 120в, ал. 1 от КТ, като спорното правоотношение се е развило при обявена извънредна епидемична обстановка, съставляваща основание работодателят да разпoredи преустановяване на работата на отделни работници или служители. Поддържа се, че естеството на длъжността на ищеца не позволява работа от вкъщи. Поддържа се, че не следва да се кредитира допълнителното заключение по допуснатата съдебно-счетовдна експертиза и че бонус за постигнати резултати не следва да се включва в обезщетението по чл.225 КТ. С въззивната жалба се иска от въззивния съд да отмени обжалваното решение на първоинстанционния съд като неправилно, незаконосъобразно, постановено при противоречие с материални закон и при допуснати процесуални нарушения. Няма искания за събиране на нови доказателства. Претендират се разноски.

Постъпил е писмен отговор по тази въззивна жалба, от другата страна. Наведени са доводи за неоснователност на развитите съображения. Отправено е искане за потвърждаване на обжалвания съдебен акт. Претендират се сторените по делото разноски.

Съдът намира, че въззивната жалба е процесуално допустима, като подадена от легитимирана страна и в срока по чл.259, ал.1 ГПК, поради което може да се разгледа по същество.

Районният съд е сезиран с искова молба, подадена от Е. Й. И. против „К Б“ АД, с ЕИК, с адрес: гр. С, ж.к. М, Б П - С №, бл./сграда, ет., с която при условията на обективно кумулативно съединяване са предявени следните искове: иск с правно основание чл. чл. 344, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда /КТ/ за отмяна на Заповед № 9/01.03.2022 г. на Изпълнителния директор на „К.Б.“ АД, с която на основание чл. 328, ал. 1, т. 4 от Кодекса на труда /КТ/, е прекратено трудовото правоотношение на Е. Й. И.; иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ - за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност - супервайзор „Работа с дистрибутори“ и иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 от КТ във вр. с чл. 225, ал. 1 от КТ - за осъждане на „К Б“ АД да заплати на ищеца обезщетение за времето, през което е останал без работа в размер на шестмесечното му брутно трудово възнаграждение - за сумата от 16 643.94 лева, ведно със законната лихва върху главницата, считано от датата на подаване на исковата молба, до окончателното изплащане на сумата.

В съдебно заседание на 12.04.2023 г. районният съд е допуснал изменение на размера на предявения иск по чл. 344, ал. 1, т. 3 от КТ във вр. с чл. 225, ал. 1 от КТ - от сума в размер на 16 643.94 лв. на сума в размер на 20 244 лв.

В исковата молба се твърди, че ищецът е работил в ответното дружество от 17.02.2009 г. на длъжност „търговски представител“, като на 01.01.2020 г. бил преназначен на длъжност Супервайзор „Работа с дистрибутори“ и преминал на директно подчинение на Регионалния търговски мениджър. Посочва се, че задълженията му, съгласно връчената му длъжностна характеристика, включвали изграждане на дългосрочни и лоялни отношения с дистрибуторите и посещаването на минимум двадесет дистрибутора на седмица, с цел подсигуряване близост с клиента. Излага се, че последните три години район „ЮГ“ е на първо място в страната по резултати, съобразно приоритетите, които поставя мениджмънта на дружеството, дефинирани в т. нар. Incentive-програма. Ищецът поддържа, че е получавал месечни бонуси за изпълнените от него месечни задачи, като за целта е имал поне деветдесет и шест посещения на дистрибутори на месец, което е задължително условие за получаване на бонус.

Посочва се, че на 20.01.2022 г. се провела среща между КТ „П“ и ръководството на ответното дружество, на която присъствали Изпълнителният директор и Търговският директор на „К Б“ АД, ищецът, който бил Председател на базовата синдикална организация на КТ „П“ и Председателят на Федерация „Хранителна и питейна промишленост“ към КТ „П“ - В Б., която среща била с цел да се уточни организацията на работата и сътрудничеството между синдиката и ръководния орган на ответника във връзка с пандемията, кризата с горивата и пазара на продукцията.

Ищецът твърди, че на срещата търговският директор на „К.Б.“ АД се държал изключително арогантно и обидно с него, включително стигнал до персонални атаки и заявил пред всички присъстващи, че не желае да работи с него. След срещата, на дата

31.01.2022 г., ищецът сочи, че Изпълнителният директор на ответното дружество - В.П., поискала от него писмени обяснения за налагане на дисциплинарно наказание относно поведението му на срещата, на която самата тя присъствала, като в искането били изложени неверни твърдения за некоректно и заплашително поведение от страна на И..

Ищецът посочва, че на 14.02.2022 г. му била връчена Заповед № 6528/11.02.2022 г., с която ответникът преустановил работата му, считано от 15.02.2022 г., на основание чл. 120в, ал. 1 и чл. 173, ал. 1 от КТ, във връзка с обявената извънредната епидемична обстановка и му предоставил ползването на платен годишен отпуск. Твърди се, че към онзи момент нямало наложени никакви допълнителни ограничителни мерки от правителството, свързани с естеството на извършваната от ищеца трудова дейност, като неговите колеги от другите райони продължили да изпълняват трудовите си функции и след преустановяването на работата на ищеца.

Излага се, че за периода в престой, ръководството решило трудовата функция на ищеца да бъде възложена на друг колега супервайзор, който също работил в район ЮГ, но на длъжност супервайзор „Екзекуция топъл пазар“.

Поддържа се, че след това ответникът издал Заповед № 9/01.03.2022 г., с която на основание чл. 328, ал. 1, т. 4 от КТ, трудовото правоотношение с ищеца било прекратено.

Оспорва се твърдението на ответника, че е необходимо преустановяване на работата на ищеца поради престой, като се твърди, че липсвали обективни причини, които да налагат това. Излага се, че Заповед № 6528/11.02.2022 г. била издадена единствено на база личността на ищеца, тъй като същият бил синдикален активист, неудобен за ответника, за което се излагат подробни съображения.

В подкрепа на тези си твърдения, ищецът сочи, че през 2020 и 2021 година, ответникът се опитал да го освободи заради активната му синдикална дейност на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ, но не получил разрешение от КТ „ПОДКРЕПА“. Излага се, че в този период на ищеца били наложени и две дисциплинарни наказания - предупреждение за уволнение.

Сочи се, че в случая хипотезата на чл. 120в, ал. 1 от Кодекса на труда, посочена като основание на заповедта за престой, е неприложима и е била използвана от ответника неправомерно - за да намери законово основание да го уволни, доколкото поради качеството на ищеца на синдикален лидер, работодателят е ограничен във възможностите си да прекрати трудовия му договор.

Според ищеца, процесната Заповед № 9/01.03.2022 г. на Изпълнителния директор на ответното дружество, е незаконосъобразна, тъй като работата, която ищецът извършвал, по време на престоя се е изпълнявала от друг негов колега.

Сочи се и че заповедта за прекратяване на трудовия договор на ищеца била издадена и връчена преди да са изтекли петнадесет работни дни, считано от обявяване на престоя, което нарушение е достатъчно да обуслови издаването ѝ при съществено нарушение на КТ от страна на ответника. Излага се, че наличието на престой не е мотивирано, не е посочен

периодът, който работодателят приема за релевантен за прекратяване на трудовото правоотношение по реда на чл. 328, ал. 1, т. 4 от КТ.

Ищецът твърди, че единствената причина за уволнението му е че е отстоявал интересите на служителите и е отправял обосновани критики към преките му ръководители за прилагане на остарели и неефективни методи на работа.

Твърди се, че в резултат на незаконното уволнение ищецът е останал без работа, поради което и от ответника се дължи обезщетение по чл. 225, ал. 1 от КТ в размер на brutното му трудово възнаграждение за месеца, предхождащ уволнението, но не повече от шест месеца.

Препис от исковата молба е връчен на ответника, който в срока по чл. 131 от ГПК е депозирал писмен отговор, с който се оспорват предявените искове. Твърди се, че уволнението на ищеца е законосъобразно, при осъществен фактическият състав по чл. 328, ал. 1, т. 4 от КТ. Сочи се, че в случая действително е осъществена хипотезата на чл. 120в, ал. 1 от КТ, като спорното правоотношение се е развило при обявена извънредна епидемична обстановка, съставляваща основание работодателят да разпорежи преустановяване на работата на отделни работници или служители. Поддържа се, че естеството на длъжността на ищеца не позволява работа от вкъщи. Не се оспорва обстоятелството, че срещу ищеца са били инициирани дисциплинарни производства поради описаните в преписките по тях причини. Въпреки това, се твърди, че причината за прекратяването на трудовото правоотношение на ищеца е епидемиологичната обстановка в страната и негативните последици от нея, комбинирани с описания в Заповедта траен спад в продажбите и други технически и икономически затруднения на работодателя.

Поддържа се, че престоят по чл. 120в от КТ може да бъде основание за прекратяване на трудовото правоотношение, на основание чл. 328, ал. 1, т. 4 от КТ, като в случая са били налице различни законови предпоставки, а именно - ноторно известният факт, че към процесните дати в страната е била обявена и действаща извънредна епидемиологична обстановка. Излага се, че законодателят изрично е уредил, че престоят може да бъде по отношение на конкретен служител, а не единствено на предприятието като цяло, на отделно негово подразделение или звено. Оспорват се твърденията на ищеца, че престоят на служителя е продължил по-малко от 15 дни, поради ползван от него отпуск. Оспорват се твърденията на ищеца за незаконосъобразност на уволнението поради това, че работодателят се е възползвал от потестативното си право да нареди на работника да използва полагащия му се платен годишен отпуск. В подкрепа на доводите си, ответникът се позовава на съдебна практика. Посочва се, че прекратяването на трудовото правоотношение е осъществено на основание чл. 324, ал. 1, т. 4 от КТ, а именно вследствие на изминали 15 и повече дни престой. Излага се, че от значение за законосъобразността на уволнението, е единствено обстоятелството дали действително е бил налице престой, което не се оспорва от ищеца. Излага се, че развитите в заповедта подробни мотиви са верни и отговарят на действителността.

С оглед неоснователността на главния иск и законосъобразността на уволнението,

ответникът счита и предявените акцесорни искове за неоснователни.

Съобразно правомощията си на въззивна инстанция, определени в чл. 269 ГПК, при извършената служебна проверка се констатира, че обжалваното решение е валидно и допустимо.

Пред районния съд са представени писмени доказателства, назначена е и съдебно-счетоводна експертиза и допълнителна съдебно-счетоводна експертиза, от които се установява следното от фактическа страна:

Не е спорно между страните по делото, че преди уволнението ищецът е заемал длъжността супервайзор „Работа с дистрибутори“ в ответното дружество, а преди това и длъжността „търговски представител“ /трудов договор и допълнително споразумение на л. 19 - л. 22 от делото/. Не се спори, че със Заповед № 6528/11.02.2022 г. е наредено работата на Е. И. да бъде преустановена до отмяна на извънредната епидемична обстановка, на основание чл. 120в, ал. 1 от КТ, както и че със Заповед № 9/01.03.2022 г. на Изпълнителния директор на „К Б“ АД, трудовото правоотношение на Е. И. е прекратено, на основание чл. 328, ал. 1, т. 4 от Кодекса на труда /КТ/.

Като доказателство по делото е прието копие от искане за даване на обяснения, адресирано до ищеца, по повод извършено от него твърдяно от работодателя нарушение на трудовата дисциплина, както и депозиран от ищеца отговор.

По делото е прието като доказателство заверено копие на Решение № 443/27.07.2022 г., постановено по гр.д. № 1867/2021 г. по описа на Районен съд - Благоевград, с което е отменена издадена от ответника Заповед № 5917/01.06.2021г., с която на ищеца е наложено дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“.

Като доказателство по делото е прието и Решение № 906771/12.09.2022 г., постановено по гр.д. № 86/2021 г. по описа на Районен съд Благоевград, с което е отменена издадена от ответника Заповед № 5572/05.01.2021 г., с която на ищеца е наложено дисциплинарно наказание „предупреждение за уволнение“.

Като доказателство по делото е представено копие на регистрационна карта, от което се установява, че към дата 09.08.2022 г. ищецът е регистриран като безработно лице.

От показанията на разпитаните по делото свидетели Г. и Б. се установява, че след като ищецът спрял да работи неговите функции се прехвърлили на дистрибутор екзекуции - Ц О.

Бумбаров сочи, че отношението на работодателя към ищеца е свързано със синдикалната дейност на последния. Свидетелят Бумбаров е категоричен, че дистрибуторите на бира в ответното дружество не са спирали да работят през месеците януари февруари и март на 2022г.

В качеството на свидетел е разпитана и В- Б. - Председател на Федерация „Хранителна и питейна промишленост“ на КТ „Подкрепа“, която сочи, че на проведени срещи с представители на ответното дружество, последните са искали да уволнят ищеца.

В показанията си свид. Лазаров /търговски директор в ответното дружество/ твърди,

че престоят на ищеца е бил наложен от „Ковид“ кризата. Сочи, че на проведена среща между ръководството на „К Б“ АД на г. ищецът е бил изнервен и се е държал грубо. Свидетелят твърди, че работата на останалите супервайзори в страната не е спирала.

От съдебно-счетоводна експертиза е видно, че последният месец, преди месец март 2022 г., през който ищецът е получил трудово възнаграждение, е месец февруари 2022 г. Размерът на месечното брутно трудово възнаграждение за месец февруари 2022 година е 2 773,99 лева. Размерът на среднодневното брутно трудово възнаграждение за месец февруари 2022 година е 138,70 лева. Общият размер на дължимото обезщетение по чл. 225, ал. 1 от КТ, е в размер на 14 844,00 лева. От приетите по делото заключения на съдебно-счетоводна експертиза и допълнителна съдебно-счетоводна експертиза, които и настоящият състав кредитира като обективни и компетентно изготвени, се установява, че сумите за бонус продажби се определят по т. нар. „бонусна схема“, която се утвърждава за всяка година поотделно. Бонус продажбите зависят и са обвързани с личното представяне и принос на всеки служител за постигане на търсените годишни и месечни обеми и фокус продажби на продуктите на компанията по региони; ниво на събираемост на дължимите от клиентите пари; точност на прогнозата и различни видове активности. В период една година преди датата на прекратяване на трудовото правоотношение - 02.03.2022 година, бонус-продажби на ищеца са начислявани редовно. При включване в БТВ на възнаграждението за получения бонус продажби за месец декември 2021 г., базата за изчисляване на обезщетението по чл. 225 от КТ е в размер на 3 374,00 лева. Обезщетението по чл. 225, ал. 1 от КТ възлиза на сумата от 20 244 лв.

Обсъждането на събрания доказателствен материал, заедно и по отделно, налага извода за правилно установена от РС фактическа обстановка. Поради това и при отсъствието на нови доказателства по см. на чл.266, ал.2 и 3 ГПК, настоящият състав намира за безпредметно подробното преповтаряне на същата и препраща към констатациите на РС.

След анализ на приложените по делото писмени доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност и съобразявайки доводите на страните въззивният съд намира за правилни изводите на първата инстанция обосновавали отхвърляне на предявената искова претенция.

В чл. 120в КТ са уредени две хипотези на преустановяване на работа при обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка. Общото е, че за времето, упоменато в заповедта, съответно издадена от работодателя или от държавен орган, което време може да обхваща целия или част от периода на обявеното извънредно положение или обявената извънредна епидемична обстановка, не се полага труд. Работниците не се допускат до работните места и на тях не се възлагат за изпълнение други задачи, вкл. надомно или от разстояние. Различното е, че в хипотезата на ал. 1 преустановяването на работата 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. В хипотезата на ал. 2 работодателят не разполага с право на преценка, а е длъжен, при издадена заповед на държавен орган, да не допуска работниците до работните

им места за периода, определен със заповедта, като е възможно преустановяването на работата да се обяви за предприятието или част от предприятието, но не и за отделни работници или служители.

Работодателят разполага с няколко мерки при преустановяване на работата в някоя от хипотезите на чл. 120в КТ: 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 № 55/20020 г., при положение, че не прекратява трудовите договори по чл. 328, ал. 1, т. 2, т. 3 и т. 4 КТ за периода, за който се изплащат компенсации (чл. 2, т. 6 от Постановлението). Работодателят може да вземе и решение да прекрати трудовите правоотношения с работниците и служителите поради преустановяването на работата, като изчерпването на гореизброените други възможности не е условие за това.

И двете хипотези, уредени в чл. 120в КТ, не създават ново основание за прекратяване на трудовото правоотношение, а могат да послужат като причина, довела до уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 1, т. 2, т. 3 и т. 4 КТ, което значи, 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.

Когато, в резултат на заповеди по чл. 120в КТ, работата в цялото предприятие или в обособена негова част пълно и обективно не се извършва за повече от 15 дни, налице е форма на спиране на работата по смисъла на чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ. Пълно и обективно дейността не се извършва, ако това се отнася до всички работници и служители, съответно в цялото предприятие или в обособената негова част.

Това разбиране по приложението на чл. 344, ал. 1, т. 4 КТ е в пълно съответствие с тълкуването, застъпвано в доктрината и съдебната практика. За да е налице основанието за прекратяване на трудовото правоотношение на посоченото основание с работник/служител нужно е само фактическо състояние на престой на работниците и служителите в цялото предприятие или в обособено негово звено, което състояние да е резултат от спирането на работата, и да е продължило повече от срока, упоменат в правната норма. Няма значение дали спирането на работа е предвидимо или непредвидимо; може и да е отрано планирано. Причината, поради която работодателят е преустановил работата, е от негова компетентност и не подлежи на съдебен контрол за целесъобразност, следователно може да се дължи и на заповеди по чл. 120в КТ. Определяща е невъзможността на работодателя да генерира продукция и от там – доходи, с които да заплаща трудово възнаграждение на работниците си. Смисълът на това основание за прекратяване на трудовия договор е работникът да не стои в бездействие, предприятието да не плаща трудово възнаграждение, без да може да използва работната сила на работника.

По-различно е положението при преустановяване работата само на определен

работник или служител по чл. 120в, ал. 1 КТ, защото в тази хипотеза обективно дейността, която осъществява този работник или служител е възможно да не е спряна дори в обособена част от предприятието – да се изпълнява от другите работници или служители, заемащи същата длъжност, да е поета от лица, заемащи други длъжности и пр. Възможно е работодателят да прекрати трудовото правоотношение по чл. 328, ал. 1, т. 1, 2 или 3 КТ, щом преустановяването на работата, в резултат на извънредното положение и възникнали от това икономически или организационни затруднения, е довело до закриване на предприятието, до закриване на част от предприятието, до съкращаване на щата до намаляване на обема на работа. Възможно е, също така, работодателят след изтичане на 15 дни от преустановяване на работата на конкретния работник или служител 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. Противното, да се изключи съдебният контрол на заповедта по чл. 120в, ал. 1 КТ, с която се прекратява дейността на конкретен работник или служител, при преценка законосъобразността на уволнението по чл. 344, ал. 1, т. 4 КТ, би означавало признаване право на работодателя своеволно да избира работник или служител, с когото желае да прекрати трудовия договор, обявявайки персонално, че преустановява работата му, т.е. уволнението да е основание за прекратяване на работата му, а не обратното. Така, би могло в предприятие, което не преустановява дейността си, а запазва обема на работа и дори го разширява, работодателят по време на обявено извънредно положение, само с издаване на персонална заповед по чл. 120в, ал. 1 КТ и преустановяване работата за 15 дни, да прекрати трудовото правоотношение само с избрания работник/служител. Със създаването на чл. 120в, ал. 1 КТ законодателят не е създал облекчен ред за прекратяване на трудовото правоотношение от работодателя или възможност за заобикаляне на предвидените в закона основания за това. Една от легалните цели на уредбата в КТ е осигуряване закрилата на труда (чл. 1, ал. 3), израз на конституционната защитата на труда от държавата (чл. 13 от Конституцията) и проява на социалния характер на държавата (преамбюла на Конституцията). Закрилническата и икономическата функции на трудовото право взаимно се допълват, а не се противопоставят; законодателният подход е балансираното прилагане и на двете.

В заключение, при издадена заповед по чл. 120в КТ, по време на обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка, преустановяването на работата е временно спиране на работата по см. 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 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 случая действително са изтекли повече от 15 последователни дни. От приложената Заповед № 6528/11.02.2022г. е видно, че е наредено работата на ищеца Е. И. да бъде преустановена, считано от 15.02.2022г. до отмяна на извънредната епидемична обстановка или до отмяна на заповедта от работодателя. Със Заповед № 9/01.03.2022 г. на Изпълнителния директор на „К. Б“ АД, трудовото правоотношение на И. е прекратено, на основание чл. 328, ал. 1, т. 4 от Кодекса на труда /КТ/, считано от 02.03.2022г. Както бе посочено по-горе без значение е дали ищецът е бил в платен отпуск, тъй като работодателят разполага с такава възможност да предостави такъв отпуск и без съгласието на работника или служителя.

По делото е въведен от ищеца довод за недобросъвестност от страна на работодателя. От показанията на свидетелите Георгиева и Бумбаров се установява, че след прекратяване трудовото правоотношение на ищеца, работата като супервайзор е била поета от Ц. О. Задълженията на ищеца са изпълнявани и след 15.02.2022г. без прекъсване от друг работник – О. Още преди издаване на персоналната заповед по чл.120 в от КТ през 2020 и 2021 година, ответникът се опитал да освободи ищеца на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ, но не получил разрешение от КТ „П“. В този период на ищеца били наложени и две дисциплинарни наказания - предупреждение за уволнение. Горното сочи ,че преди издаването на процесната заповед работодателят е търсел начин и полагал усилия за прекратяване на трудовия договор с ищеца. Поради което и съдът приема за доказано, че работодателят е злоупотребил с предоставената му законна възможност за уволнение на служител и е заобиколил предвидено законно основание за уволнение –съкращаване на щата, което предоставя засилена защита на служителя и необходимост от провеждане на подбор. Предявените искове са основателни и следва да бъдат уважени, като бъде постановена отмяна на незаконното уволнение и възстановяване на служителя на предишната работа.

Що се касае до възражението на въззивника, че бонус продажби не следва да се включва в обезщетението, то съдът намира същото за неоснователно.

Съгласно чл.17 ал.1 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата (НСОРЗ), в брутното трудово възнаграждение за определяне на обезщетенията по чл. 228 КТ се включват: 1. основната работна заплата за отработеното време; 2. възнаграждението над основната работна заплата, определено според прилаганите системи за заплащане на труда; 3. допълнителните трудови възнаграждения, определени с наредбата, с друг нормативен акт, с колективен или с индивидуален трудов договор или с вътрешен акт на работодателя, които имат постоянен характер; 4. допълнителното трудово възнаграждение по чл. 259 КТ; 5. възнаграждението по реда на чл. 266, ал. 1 КТ; 6. възнаграждението, заплатено при престой или поради производствена необходимост, по чл. 267, ал. 1 и 3 от КТ; 7. възнаграждението по реда на чл. 268, ал. 2 и 3 от КТ.

Основната работна заплата е възнаграждение за изпълнението на определените трудови задачи, задължения и отговорности, присъщи за съответното работно място или длъжност, в съответствие с приетите стандарти за количество и качество на труда и времетраенето на извършваната работа. Тя се определя от трудовия договор или в споразумението по чл. 107 КТ, според прилаганата система на заплащане на труда. Допълнителните трудови възнаграждения са различни плащания: за трудов стаж и професионален опит, за по-висока лична квалификация, за нощен труд, за положен извънреден труд, за работа през почивни дни и дните на официални празници, за времето, през което работникът или служителът е на разположение на работодателя извън територията на предприятието и др. Допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер са тези по чл. 11 НСОПЗ – за по-висока професионална квалификация (работник или служител, притежаващ образователна и научна степен „доктор” или научна степен „доктор на науките”) и по чл. 12 НСОПЗ – за придобит трудов стаж и професионален опит. Те са задължителни за изплащане (вж. 6, ал. 1, т. 1 НСОПЗ), когато са налице предпоставките за придобиване на правото да се получават от конкретния работник или служител. Тях има предвид чл. 17, ал.1, т. 3 НСОПЗ. Премияното възнаграждение (бонус) за постигнати резултати – индивидуални или общи, е включено в заплата над основното трудово възнаграждение. Когато заплащането на премията е регламентирано от правилата за работна заплата в предприятието и критерий за получаването ѝ е извършената работа (постигнати резултати), а не само времето, през което работникът е предоставил работната си сила, то се касае за възнаграждение над основната работна заплата по системата за заплащане на труда според изработеното – по чл. 17, ал. 1, т. 2 НСОПЗ, и също се включва в брутното трудово възнаграждение, което е база за изчисление на обезщетението по чл. 225, ал. 1 КТ. В случая заплащането на премията е регламентирано от вътрешни правила за организация на работната заплата /л.193-208/ и критерий за получаването ѝ е извършената работа, а не само времето, през което работникът е предоставил работната си сила, то същата следва да се включи в брутното възнаграждение. /Решение № 181 от 22.07.2015г. по гр.дело № 4554/2014 г. ВКС./

Неоснователни са оплакванията на жалбоподателя пред въззивната инстанция за неправилност на съдебното решение, тъй като не намират опора в закона и материалите по делото. РС е анализирал в цялост събрания доказателствен материал, въз основа на което е направил обосновани изводи, обусловили постановяването на обжалваното решение. Поради неоснователността на доводите и обосноваността и законосъобразността на мотивите на РС, към които настоящият състав препраща на основание чл. 272 ГПК, първоинстанционното решение следва да се потвърди.

На въззиваемата страна следва да се присъдят разноски за въззивно производство в размер на 1200 лева адвокатско възнаграждение.

Воден от горното , Съдът

## **РЕШИ:**

**ПОТВЪРЖДАВА** Решение № 234 от 26.04.2023г., постановено по гр.д. № 1056/2022 г. по описа на РС – Благоевград, като правилно и законосъобразно.

**ОСЪЖДА** „КАРЛСБЕРГ БЪЛГАРИЯ” АД, с ЕИК , с адрес: гр. С., ж.к. М, Б П- С. №, бл./сграда, ет. , представлявано от Главния Изпълнителен директор В.Т.Ж. - самостоятелно или от Изпълнителните директори - заедно и поотделно - Т.Т.Ч. и В. С. П., да заплати на Е. Й. И., с ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес за призоваване: гр. Б, ул. „А. К.“ №, сумата от 1200 лева – разноси адв.възнаграждение.

Решението подлежи на обжалване пред ВКС в едномесечен срок от съобщението на страните.

**Председател:** \_\_\_\_\_

**Членове:**

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

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