

# РЕШЕНИЕ

№ 628

гр. Стара Загора, 07.07.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**РАЙОНЕН СЪД – СТАРА ЗАГОРА, XIII–ТИ ГРАЖДАНСКИ  
СЪСТАВ**, в публично заседание на седми юни през две хиляди двадесет и  
втора година в следния състав:

Председател: Жения И.а

при участието на секретаря Невена И.а  
като разгледа докладваното от Жения И.а Гражданско дело №  
20225530101306 по описа за 2022 година

Предявени са кумулативно обективно съединени искове по чл. 344, ал.  
1, т.1 КТ, по чл. 344, ал. 1, т.2 КТ и по чл. 344, ал. 1, т.3 във връзка с чл.225,  
ал.1 от КТ.

В исковата молба се твърди, че ищецът работил при ответника от  
\*\*\*\*\* г., като последния му трудов договор бил от \*\*\*\*\* г.  
и бил назначен на основание чл.67, ал.1 от КТ, на длъжност „Шофьор,  
тежкотоварен автомобил“ код по НКПД: 8332 2005 „Шофьор, тежкотоварен  
автомобил – 12 и повече тона“. Поради преобразуване на търговското  
дружество „Трейс Пътно Строителство“ ЕАД, чрез вливане в „Трейс БГ“ ЕАД  
– универсален правопреемник, с него било сключено допълнително  
споразумение № \*\*\*\*\* г. към трудов договор № \*\*\*\*\* г. на  
основание чл.119, във връзка с чл.67, ал.1, т.1 от КТ, с което не се променяло  
нито мястото му на работа \*\*\*\*\* – \*\*\*\*\* , нито длъжността  
му „Шофьор, тежкотоварен автомобил“ код по НКПД: 8332 2005 „Шофьор,  
тежкотоварен автомобил – 12 и повече тона“, а само универсалния  
правопреемник на „Трейс Пътно Строителство“ ЕАД търговското дружество  
„Трейс БГ“ ЕАД, който след вливането се явявал вече негов работодател, тъй  
като бил приемник на всички права и задължения на влялото се „Трейс Пътно  
Строителство“ ЕАД. Като самото „Трейс БГ“ ЕАД било част от „Трейс груп

Холд“ АД. Ищецът бил трудоустроено лице с трайно намалена работоспособност 80%, като било известно на работодателя му това обстоятелство и то било видно от Експертно ТЕЛК решение № \*\*\*\*\*Г., същото било надлежно и своевременно предоставено на ответника по делото.

Сочи, че работил съвестно при ответника и нямал никакви дисциплинарни нарушения и наказания. Изпълнявал служебните си задължения в пълния изискуем обем и срок.

Сочи още, че на \*\*\*\*\* г. му била връчена заповед № \*\*\*\*\*Г. на основание чл.120в от КТ, с която временно била преустановена работата му, като работата на никой друг в \*\*\*\*\* – Стара Загора не била преустановена и те продължили да работят в пълен обем и на пълно работно време. На \*\*\*\*\*Г. му било връчено предизвестие № \*\*\*\*\*Г. за прекратяване на трудовите му правоотношения на основание чл.328, ал.1, т.4 от КТ „при спиране на работа за повече от 15 работни дни“, последното било в сроковете предвидени в чл.326, ал.2 от КТ, т.е. 30 дни. Нито преди това, нито по време на връчването на предизвестieto \*\*\*\*\* – Стара Загора, звеното в което работил било преустановявало работа и за 1 ден, камо ли за повече от 15 дни. Основанията предвидени в чл.120в от КТ не кореспондирали с тези по чл.328, ал.1, т.4 от КТ, тъй като разпоредбите се отнасяли за различен тип условия и факти, които трябвало да са налице, за да имало и фактически да се осъществи спиране на работа. След изтичане на предизвестieto, му била връчена заповед № \*\*\*\*\*Г. за прекратяване на трудовите му правоотношения на основание чл.328, ал.1, т.4 от КТ, която заповед била незаконна. Незаконосъобразността се изразявало в това, че никакво спиране на работата дори и за ден нямало, и нямало и до настоящия момент на \*\*\*\*\* – Стара Загора. Останалите работници, изпълняващи същата работа като него, на същите място и длъжност, продължавали да си работят и до днес. Счита цялостното поведение на работодателя си за строго субективно и насочено към него в този конкретен случай с уволнението му, това му поведение било в разрез с чл.8 от КТ. Смята, че били предприети действия за заобикаляне за законната му защита като трудоустроено лице по чл.333 от КТ и да бъде уволнен на основание, непопадащо под разпоредбите на чл.333 от КТ.

Не можело да се приеме като основание, че преустановяването на работата му по чл.120в от КТ, било спиране на работата на цялото звено \*\*\*\*\* – Стара Загора. Съгласно чл.120 в от КТ работодателят със своя заповед можел да спре работата на отделен работник при наличие на извънредно положение или епидемиологична обстановка, но за периода от \*\*\*\*\* г. нямало спиране на работа на \*\*\*\*\* – Стара Загора, а само спиране на неговата работа, като единичен работник. За да било налице основанието по чл.328, ал.1, т.4 от КТ за прекратяване на трудови правоотношения трябвало да има спиране на работата поне на звеното \*\*\*\*\* – Стара Загора за повече от 15 работни дни, не календарни, а работни или на цялото предприятие за този срок. Обстоятелство, което не било настъпило, нито тогава, нито до деня на предявяване на иска.

Когато имало спиране на работата се преценявало конкретно за всеки работник дали била преустановена трудовата му функция, но не можело отнапред да се спре от работа определен работник, който след изтичане на установения в закона срок да бъде уволнен. Това би довело до заобикаляне на закона, ако действителното основание за уволнение било друго. Трябва да е било налице цялостно спиране на работата на звеното или предприятието.

Спиране на работата по смисъла на чл. 328, ал. 1, т. 4 от Кодекса на труда означавало временно преустановяване дейността на предприятието като цяло или на отделно негово поделение или звено. За да е било законно уволнението на това основание във всички случаи дейността на цялото предприятие, на негово поделение или самостоятелно звено, трябвало да е била преустановена изцяло.

Ищецът като работник отговарял на всички изисквания за заемане на длъжността „Шофьор, тежкотоварен автомобил“ код по НКПД: 8332 2005 „Шофьор, тежкотоварен автомобил – 12 и повече тона“, включително имал всички категории необходими за управление на поверената му техника по служба.

Вследствие на незаконното уволнение от работа в настоящия момент бил безработно лице регистрирано на Бюрото по труда.

Искането на ищеца до съда е да постанови съдебно решение, с което да признае уволнението му за незаконно и да постанови отмяната на заповед № \*\*\*\*\*г., да постанови възстановяването на ищеца на предишната му

работа „Шофьор, тежкотоварен автомобил“ код по НКПД: 8332 2005 „Шофьор, тежкотоварен автомобил – 12 и повече тона“, която заемал до момента на връчване на незаконосъобразната заповед за прекратяване на трудовите му правоотношения и да осъди ответника да му заплати обезщетение за времето, през което бил останал без работа, равняващо се на 6 месечни негови брутни работни заплати по 860 лв. /общо 5160 лв./ или неговата съразмерна част, за времето, което бил останал без работа. Претендира направените по делото разноски.

В срока по чл. 131 ГПК е постъпил отговор от ответника „Трейс БГ“ ЕАД, в който заявява, че предявените искиове са допустими, но неоснователни.

Излага следните съображения:

Неоснователно било твърдението на ищеца, че заповед № \*\*\*\*\* г. била незаконосъобразна, с аргумент, че било незаконно спирането на работа само на един работник и след изтичането на определен срок той да бъде уволнен на основание чл. 328, ал. 1, т. 4 от КТ.

Ноторно известен факт бил, че в последните повече от две години в световен мащаб се разразила епидемия от заболяването Корона вирус 2019 (COVID-19), причинявано от вируса SARS-CoV- 2, която не била отминала и към настоящия момент.

След приемането на Закона за мерките и действията по време на извънредното положение, обявено с решение на Народното събрание от 13 март 2020 г., в Кодекса на труда се въвели специални мерки, които да предприемели работодателите, с цел защита живота и здравето на работниците и служителите, като израз на тези нови възможности била и въведената нова разпоредба на чл. 120в от Кодекса на труда, с която се установявало право на работодателя при обявено извънредно положение, а считано от 14.05.2020 г. и при обявена извънредна епидемична обстановка, със заповед да преустанови работата на предприятието, на част от предприятието или на отделни работници и служители за целия период или за част от него до отмяната на извънредното положение. До преустановяване на дейността на предприятието можело да се стигне и не само по волята на работодателя, а да бъде резултат от мярка, постановена със заповед на държавен орган /ал. 2/. Тогава работодателят бил длъжен да не допуска по време на преустановената дейност работниците или служителите до

работните им места за периода, определен в заповедта. Според нововъведения чл. 267а КТ за времето на преустановяване на работата в случаите по чл. 120в КТ, работникът или служителят имал право на brutното си трудово възнаграждение.

Сравнението на тази мярка със завареното законодателство показвало, че се установява нова форма на престой или спиране на работата на работодателя, предвидени в завареното законодателство в чл. 120, чл. 176, ал. 4, чл. 267 и чл. 328, ал. 1, т. 4 от КТ. Особеното в нововъведената мярка било, че можело да обхване не само цялото предприятие или част от него (цех, звено, отдел, засегнат от мерките, установени при извънредното положение), но и отделен работник или служител. Работодателят можел да обяви преустановяване на работата, когато не можел да осигури възможност за работа от въщи, самото естество на работата им не позволявала или било преценено, че продължаването на работата би било неефективно, което определяло и затварянето им (например в заводи, цехове, сервизи и др.). До този момент в теорията и в съдебната практика се считало недопустимо обявяването на престой или спиране на работата само за отделен работник или служител. Само при извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка и по силата на чл. 120в КТ, работодателят можел да преустанови дейността и на отделен работник или служител, без да имал пълно преустановяване на работата на неговото предприятие или на звеното, където работи. В този смисъл, за прилагането на специалната разпоредба на чл. 120в от КТ не било необходимо работодателят да доказва наличието на причини от организационно – техническо и/или икономическо естество, като необходимо и достатъчно условие било само обявяването на извънредно положение или извънредна епидемична обстановка.

В процесния случай била осъществена конкретно хипотезата на чл. 120в, ал. 1 от КТ, като спорното правоотношение се било развило при обявена извънредна епидемична обстановка, съставляваща основание работодателят да разпорежи преустановяване на работата на отделни работници или служители.

Издаването от работодателя на Заповед № \*\*\*\*\* г., с която ищецът бил поставен в престой, било изцяло детерминирано от обективната епидемична обстановка. Видно от приложена Справка за приети и върнати

документи, представени с придружително писмо вх. № \*\*\*\*\* г. в ТП на НОИ или по електронен път, за месец януари 2022 година, в Звено „\*\*\*\*\*“ в предприятието, в болничен са били 12 работници, което се равнявало на 30 % от общия брой на работниците в звеното (общо 42 работници – съгласно приложена Справка от отдел „Човешки ресурси“). Съгласно публикувани в медиите данни към седмицата, предхождаща датата на издаването на заповед № \*\*\*\*\* г., заболяемостта в страната се била увеличила с 48 % спрямо предходната. При така описаната епидемична обстановка работодателят в кръга на своите правомощия бил издал заповед № \*\*\*\*\* г., прилагайки разпоредбата на чл.120в от КТ.

Доколкото разпоредбата на чл. 120 в. ал. 1 от КТ регламентирала нова форма на престой или спиране на работата на работодателя, то прекратяването на трудовото правоотношение се извършвало именно в хипотезата на чл. 328. ал. 1, т. 4 от КТ: „спиране на работа за повече от 15 работни дни“. Единственият обективен критерий, който трябвало да е бил налице, бил престой – спиране на работата за повече от 15 работни дни. Това на практика означавало, че на 16 – тия работен ден работодателят вече имал основание за прекратяване на трудовите правоотношения. Ищецът не оспорвал факта, че е бил в престой. Освен това, без правно значение било дали към момента на прекратяване на договора работата е била възстановена в пълен или ограничен обем или след прекратяването на трудовия договор работодателят бил предприел пълно преустановяване на дейността. В настоящия случай са били налице условията, предписани в закона – преустановяване работата на ищеца, продължило повече от 15 работни дни. Работодателят се бил възползвал от субективното си право на прекратяване на трудовото правоотношение, на основание чл. 328, ал. 1, т. 4 от КТ, което било законосъобразно извършено.

Уволнителната заповед била достатъчно мотивирана с посочването на правното и фактическото основание за издаването ѝ чрез посочването на законовия текст - чл. 328, ал. 1, т. 4 от КТ - и чрез изписването на съдържанието му. Кодексът на труда не съдържал изискване за съдържанието на мотивите на заповедта за уволнение. Според трайната съдебна практика достатъчно било в уволнителната заповед да било посочено конкретното фактическо основание, на което се прекратява трудовото правоотношение. Това били минимално необходимите данни, за да може работникът или

служителят да организира защитата си, съответно за да може съдът да осъществи проверка за законосъобразността на уволнението. В дадения случай уволнителната заповед съдържа необходимото посочване на конкретното фактическо основание, на което се прекратява трудовото правоотношение.

Що се касаело до твърдението на ищеца за недобросъвестност от страна на работодателя, в разрез с разпоредбата на чл. 8 от КТ, същото било необосновано и неправилно, като ищецът не формулирал конкретни факти и обстоятелства, нито бил представил каквито и да било доказателства, които да подкрепят подобно изявление. Разпоредбата на чл. 8, ал. 2 от КТ въвежда законова презумпция за добросъвестност на работодателя, която следвало да бъде оборена от работника или служителя при твърдения за недобросъвестност и злоупотреба с права от страна на работодателя. Поради това, оспорващият законосъобразността на уволнението работник или служител трябвало да докаже дискриминационно отношение по някой от белазите, посочени в чл. 8, ал. 3 от КТ.

Предвид гореизложеното, ответникът моли да бъде отхвърлен предявеният иск по чл. 344, ал. 1, т.1 от КТ като неоснователен и недоказан. Неоснователността на главния иск обуславяла и неоснователността на акцесорния иск за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност, както и на иска по чл. 225, ал. 1 от КТ за заплащане на обезщетение за оставане без работа поради уволнението. Претендира разноски.

В съдебно заседание ищецът, лично и чрез процесуалния си представител, заявява, че поддържа исковете по изложените в исковата молба доводи.

В съдебно заседание, ответното дружество, чрез процесуалния си представител, оспорва исковете по наведените в отговора възражения.

*Съдът, след като обсъди доводите на страните и събраните по делото доказателства по реда на чл.235, ал.2 ГПК във връзка с чл. 12 ГПК, намира за установено следното:*

Видно от документите от приложеното трудово досие на работника, с трудов договор № \*\*\*\*\* г. ищецът е бил назначен в „Трейс Пътно Строителство“ ЕАД, на длъжност „Шофьор, тежкотоварен автомобил“, с място на работа \*\*\*\*\* Стара Загора, считано от \*\*\*\*\* г., за

неопределено време, на 8 часов работен ден, с основно месечно възнаграждение 798 лева. По делото не е спорно между страните, че „Трейс Пътно Строителство“ ЕАД се е вляло в „Трейс БГ“ ЕАД – универсален правопреемник. В допълнително споразумение № \*\*\*\*\* г. към трудов договор № \*\*\*\*\* г., сключено между „Трейс БГ“ ЕАД и А. Д. Г. е посочено, че мястото на работа на ищеца е „Трейс БГ“ ЕАД, сектор \*\*\*\*\*. С допълнително споразумение № \*\*\*\*\* г. към трудов договор № \*\*\*\*\* г. е бил увеличен размера на допълнителното възнаграждение на работника.

Със заповед № \*\*\*\*\*г. на работодателя, на основание чл.120 в от КТ, е била преустановена работата на лицата на длъжност „Шофьор, тежкотоварен автомобил“ от звено \*\*\*\*\* съгласно Приложение 1, считано от 26.01.2022 г. за срок до 16.02.2022 г., като видно от Приложение 1 в него е посочен единствено ищецът А. Д. Г., като заповедта му е била връчена на \*\*\*\*\* г.

На \*\*\*\*\*г. на ищеца е било връчено предизвестие № \*\*\*\*\*г. за прекратяване на трудовото му правоотношение на основание чл.328, ал.1, т.4 от КТ „при спиране на работа за повече от 15 работни дни“ .

Със заповед № \*\*\*\*\*г. (л.13) е било прекратено трудовото правоотношение на ищеца, считано от 20.03.2022г., на основание чл.328, ал.1, т.4 от КТ – спиране на работата за повече от 15 работни дни.

От Експертно решение на ТЕЛК № \*\*\*\*\*г. се установява, че ищецът е трудоустроено лице с трайно намалена работоспособност 80%.

От записванията в представеното копие на страници от трудовата книжка на ищеца се установява още, че ищецът е работил при същия работодател и преди дата 19.06.2020 г. (когато е сключен последния му трудов договор), а именно, считано от \*\*\*\*\*г. до \*\*\*\*\* г., когато, на основание чл. 138а, ал. 2 КТ, е било въведено непълно работно време поради обявеното извънредното положение в страната и така от \*\*\*\*\*г. до \*\*\*\*\* г., когато трудовото му правоотношение е било прекратено, на основание чл. 328, ал.1, т. 3 КТ – поради намаляване на обема на работа.



По делото е представен списък на лицата на длъжност „Шофьор, тежкотоварен автомобил“ в звено „\*\*\*\*\*“ за м.януари 2022 г., от който се установява, че работниците са били 42 – ма на брой, а от справка за приети и върнати документи, представени с придружително писмо вх. № \*\*\*\*\* г. в ТП на НОИ или по електронен път, за месец януари 2022 година, се установява, че в отпуск поради времена неработоспособност (в болничен) са били 12 от тези работници от звено „\*\*\*\*\*“.

*При така установеното от фактическа страна, съдът, от правна страна, намира следното:*

В производството по съдебен ред за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна доказателствената тежест е върху работодателя, който като носител на субективното преобразуващо право да прекрати чрез едностранно волеизявление трудовото правоотношение с работника или служителя, следва да установи, че законосъобразно го е упражнил.

В случая твърденията на ищеца за незаконосъобразност на уволнението са, че не е реализирана хипотезата на "спиране на работата" поради липса на спиране на дейността на обособеното звено, в което работи, че не е преодоляна предварителната закрила по [чл. 333 КТ](#) и поради нарушение на [чл. 8, ал. 1 КТ](#). А работодателят се позовава на разпоредбата на [чл. 120 в КТ](#).

С новоприетия [чл. 120в, ал. 1 КТ](#) се установява право на работодателя при обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка със заповед да преустанови работата на предприятието, на част от предприятието или на отделни работници и служители за целия период или за част от него до отмяната на извънредното положение. До преустановяване на дейността на предприятието може да се стигне и не само по волята на работодателя, а да бъде резултат от мярка, постановена със заповед на държавен орган /ал. 2/. Тогава работодателят е длъжен да не допуска по време на преустановената дейност работниците или служителите до работните им места за периода, определен в заповедта. Според нововъведения [чл. 267а КТ](#) за времето на преустановяване на работата в случаите по [чл. 120в КТ](#) работникът или служителят има право на brutното си трудово възнаграждение. Сравнението на тази мярка със завареното законодателство показва, че се установява нова форма на престой /спиране на работата на

работодателя, предвидени в завареното законодателство. Особено в нововъведената мярка, е че може да обхване не само цялото предприятие или част от него (цех, звено, отдел), но и отделен работник или служител. До този момент в теорията и в съдебната практика се считаше недопустимо обявяването на престой или спиране на работата само за отделен работник или служител, в който смисъл е и цитираната от процесуалния представител на ищеца съдебна практика. Само при извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка по силата на [чл. 120в КТ](#) работодателят може да преустанови дейността и на отделен работник или служител, без да има пълно преустановяване на работата на неговото предприятие или на звеното, където работи и то без да е нужно да доказва наличието на причини от организационно-техническо и/или икономическо естество на престоя. Единственият обективен критерий, който трябва да е налице в случая, е престой – спиране на работата за повече от 15 работни дни. Това на практика означава, че на 16-тия работен ден работодателят вече има право да прекрати трудовите правоотношения. Освен това, без правно значение е дали към момента на прекратяване на трудовия договор работата е била възстановена в пълен или ограничен обем или след прекратяването на трудовия договор работодателят е предприел пълно преустановяване на дейността.

В случая действително е осъществена хипотезата на [чл. 120в, ал. 1 от КТ](#), като спорното правоотношение се е развило при обявена извънредна епидемична обстановка, даваща право на работодателя да разпреди преустановяване на работата на отделни работници или служители (виж решение № 826 на МС от 25 ноември 2021 година, с което срокът на извънредна епидемична обстановка на територията на Република България, свързана с епидемичното разпространение на COVID-19 и съществуващата непосредствена опасност за живота и здравето на гражданите, е удължен считано от 1 декември 2021 г. до 31 март 2022 г.)

Разпоредбата на [чл. 120 в, ал. 1 КТ](#), обаче, не е основание за прекратяване на трудовото правоотношение. Основанията за прекратяване на ТПО са изрично и изчерпателно посочени в Глава шестнадесета, Раздел I. Както бе посочено и по – горе разпоредбата на [чл. 120 в, ал. 1 КТ](#) урежда нова форма на престой или спиране на работата на работодателя, поради което прекратяването на трудовото правоотношение е на основание [чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ](#) "спиране на работа за повече от 15 работни дни".

Не е спорно по делото, че работата на ищеца е била преустановена за повече от 15 работни дни на основание чл. 120 в, ал.1 КТ, по – конкретно за 16 работни дни, след което му е било връчено предизвестие за прекратяване на трудовия договор на основание чл. 328, ал.1, т.4 КТ, като до прекратяването на трудовото правоотношение, на това основание, считано от 20.03.2022г., той е бил в платен отпуск.

Под "спиране на работата", на което основание работодателят се е позовал, през призмата на новата разпоредба на чл. 120 в, ал.1 КТ, следва да се разбира обективно, фактическо състояние на временно преустановяване на работата на конкретния работник, при което работникът не изпълнява трудовите си задължения по независещи от него причини за периода или за част от него, докато трае извънредното положение или извънредната обстановка в страната. Спирането на работата е обективен факт, а причините могат да бъдат от най – различно естество - организационнотехнически, икономически или пък с цел опазване здравето на работниците (видно от отговора и от представените доказателства от работодателя за процесния период заболяемостта на служителите му е била увеличена) и т. н., но това няма значение, защото тези причини, мотивирали работодателя за това му решение, не подлежат на съдебен контрол, нито подлежи на съдебен контрол преценката на работодателя на кой работник да преустанови работата. Това са решения на работодателя по целесъобразност, позовавайки на разпоредбата на чл. 120 в КТ.

По отношение на наведения довод за заобикаляне на закона от страна на работодателя по този начин, като се преустанови работата само на един работник, съдът намира същия за неоснователен. В [чл. 8, ал. 1 КТ](#) е изрично разписана забрана за злоупотреба с права - трудовите права и задължения се осъществяват добросъвестно от страните по трудовото правоотношение, съобразно изискванията на законите. Както е изяснено в [решение № 71/24.07.2013 г., постановено по гр. дело № 284/2012](#) от IV г. о. на ВКС, едни и същи обстоятелства в различни казуси могат да установяват или не злоупотреба с права. Съдебната практика е дала разяснение, че злоупотреба с права от работодателя при уволнение на работник или служител е налице, когато се установи, че единственото му желание, ползвайки се от законово допустимо средство, е постигне на една-единствена цел: прекратяване на

трудова договор с конкретен/конкретни служители, която цел не би могъл да постигне по друг начин, или резултатът би се забавил, оскъпил или предполага събдяване и на друго условие, което работодателят не желае или не може да изпълни. Злоупотребата с право е упражняване на правото в противоречие с неговото предназначение, противопоставяне на духа и буквата на закона. В случая не се събраха доказателства за това. Дори точно обратното, от събраните такива /представеното копие на страници от трудовата книжка на ищеца/ може да се направи извод, че действително извънредното положение в страната и впоследствие обявената извънредна обстановка е довело до това работодателят да установи намалено работно време на ищеца като негов работник още през 2020г. и да му прекрати и тогава трудовото правоотношение поради намаляване на работата, а впоследствие отново да го назначи на работа. Голословно остана и възражението на ищеца за заобикаляне на закрилата по чл. 333 КТ, която не важи при прекратяване на трудовото правоотношение, на основание чл. 328, ал.1, т.4 КТ.

В горепосочения смисъл е преобладаващата съдебна практика по тълкуването на разпоредбата на чл. 328, ал.1, т.4 КТ през призмата на нововъдената форма на престой /спиране на работата, на основание чл. 120в КТ, цитирана и в отговора на исковата молба.

За пълнота на изложението, съдът намира за нужно да отбележи, че предстои обявяване на съдебно решение по гр.дело 2271/2021г. на 4 – то гр.о. на ВКС, като допуснатият до касационно обжалване въпрос е именно поради причина, че е свързан с тълкуване на нова правна норма – чл. 120в КТ, по която няма формирана съдебна практика на ВКС и този въпрос е „може ли да се приеме, че преустановяването на работа на предприятието, на част от предприятието или на отделни работници и служители, за повече от 15 работни дни със заповед по чл. 120в КТ, при обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка, за целия период или за част от него до отмяната на извънредното положение, съставлява спиране на работа по см. чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ и съответно може ли да е основание за прекратяване на трудовото правоотношение в посочената хипотеза.“

В заключение, съдът намира, че извършеното уволнение на ищеца не е незаконно на посочените от него основания в исковата молба, тъй като те не

държат сметка за разпоредбата на чл. 120в, ал.1 КТ, на основание която е била преустановена работата на работника.

Предвид гореизложеното предявеният иск по чл. 344, ал.1, т.1 КТ следва да бъде отхвърлен като неоснователен. Неоснователността на иска по чл. 344, ал.1, т. 1 КТ обуславя и неоснователността на исковете по чл. 344, ал. 1, т.2 и т. 3 КТ – за възстановяване на работника на длъжността преди прекратяването на трудовото му правоотношение и за присъждане на обезщетение по чл.225, ал.1 КТ.

С оглед изхода на делото и на основание чл. 78, ал. 3 ГПК ищецът дължи заплащане на разноски на ответника. Съдът, като изходи от фактическата и правна сложност на делото, определя възнаграждение на юрисконсулта на ответното дружество в размер на 100 лева, на основание чл. 25, ал.1 от НЗПП (арг. чл. 78, ал.8 ГПК).

Водим от горното, съдът

## **РЕШИ:**

**Отхвърля предявените от А. Д. Г., ЕГН: \*\*\*\*\*, с постоянен адрес \*\*\*\*\*, против „ТРЕЙС БГ“ ЕАД, ЕИК 175254451, със седалище и адрес на управление гр. София, район Лозенец, бул. Джеймс Баучер 71, искове с правни основания чл.344, ал.1, т.1 КТ, чл.344, ал.1, т.2 КТ и чл.344, ал.1, т.3 във връзка с чл.225, ал.1 от КТ, за признаване за незаконно прекратяването на трудовото му правоотношение, извършено със заповед № \*\*\*\*\*Г. на „ТРЕЙС БГ“ ЕАД, с която е прекратен трудовия му договор, по силата на който е заемал длъжността „Шофьор, тежкотоварен автомобил“, на основание чл.328, ал.1, т.4 КТ, да бъде възстановен на заеманата преди уволнението длъжност „Шофьор, тежкотоварен автомобил“ и да му бъде присъдено обезщетение за принудителна безработица, поради незаконно уволнение, равняващо се на шест брутни заплати по 860 лева месечно за времето, през което е останал без работа, като неоснователни.**

**Осъжда А. Д. Г., ЕГН: \*\*\*\*\*, с постоянен адрес \*\*\*\*\*, да заплати на „ТРЕЙС БГ“ ЕАД, ЕИК 175254451, със седалище и адрес на**

управление гр. София, район Лозенец, бул. Джеймс Баучер 71, **сумата в размер на 100 лева, представляваща разноси за процесуално представителство на дружеството по делото.**

Решението може да бъде обжалвано от страните пред ОС – Стара Загора **в двуседмичен срок от връчването му.**

**Съдия при Районен съд – Стара Загора:** \_\_\_\_\_