

# РЕШЕНИЕ

№ 150

гр. Враца, 28.03.2024 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – ВРАЦА, П-РИ ВЪЗЗИВЕН ГРАЖДАНСКИ  
СЪСТАВ**, в публично заседание на тринадесети март през две хиляди  
двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: Евгения Г. Симеонова

Членове: Калин Тр. Тодоров

Борис К. Динев

при участието на секретаря Виолета Цв. Вълкова  
като разгледа докладваното от Евгения Г. Симеонова Въззивно гражданско  
дело № 20241400500077 по описа за 2024 година

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

Образувано е по въззивна жалба на „Сарантис България“ ЕООД, ЕИК  
\*\*\*, със седалище и адрес на управление: \*\*\*, подадена чрез пълномощника  
адв.С. Д., против Решение № 707/29.11.2023 г. по гр.д.№ 1038/2023 г. по описа  
на Районен съд-Враца, с което са уважени предявените от Д. К. С.,  
ЕГН\*\*\*\*\*, с адрес: \*\*\*, против дружеството-въззивник искове с правно  
основание чл.344, ал.1, т.1-т.3 вр. чл.225, ал.1 КТ.

В жалбата се поддържа, че решението е неправилно,  
незаконосъобразно и необосновано.

На първо място въззивникът счита, че решението е постановено при  
нарушение на процесуалния закон, изразяващо се в противоречие между  
съдебния акт и доклада по делото. Навежда доводи, че изрично в доклада на  
районния съд е прието за безспорно и ненуждаещо се от доказване  
обстоятелството, че до издаването на процесната Заповед № 14/28.02.203 г.  
ищецът е изпълнявал длъжността „\*\*\*” за регион Враца, а в обжалваното  
решение съдът приема, че в трудовия договор и допълнителните  
споразумения заеманата от ищеца длъжност е описана като „\*\*\*” с  
месторабота в гр.София без други уточнения, поради което не могат да бъдат  
възприети наведените от ответника доводи, че длъжността на ищеца е  
базирана в конкретно населено място и тази длъжност отговаря за конкретна  
част от територия на България. В жалбата се посочва, че поради приетото в  
доклада за безспорно обстоятелство относно местоработата на ищеца,

ответникът не е поискал събирането на доказателства за установяване на това обстоятелство, а именно – че длъжността на ищеца е базирана в конкретно населено място – гр.Враца, респ. не е организиран правилно своята защита. Навеждат се доводи, че между страните не е имало спор, че търговските представители при ответника отговарят за конкретен географски район и че именно ищецът е изпълнявал тази длъжност за регион Враца и няма друг \*\*\* за същия регион. Посочва се, че от приетите по делото щатни разписания е видно, че действително има и други служители на длъжността „\*\*\*“, но за различни населени места, а за регион Враца е била налице само една щатна бройка, която е съкратена със заповедта от 10.02.2023 г., поради което не е било възможно извършване на подбор и сравняване с други служители, които отговарят за други региони.

На следващо място се поддържа, че обжалваното решение е необосновано и постановено в противоречие с материалния закон. Изразява се несъгласие с мотивите на районния съд, че липсват данни да са утвърдени по надлежния ред и да са били в сила промени в щатното разписание. Навеждат се доводи, че липсва правна норма, която да урежда ред за утвърждаване и влизане в сила на щатно разписание на търговски дружества. Посочва се, че по делото са представени както заповед за съкращаване на съществуващата една щатна бройка за длъжността „\*\*\*“ за регион Враца, така и за последващите промени, както и подписани щатни разписания от управителя на ответното дружество. Излагат се факти, че от есента на 2022 г. ищецът е започнал да отсъства системно от работа поради здравословни проблеми, поради което служителят за регион Видин е поел и регион Враца и това е наложило цялата дейност по обслужване на клиентите в Северозападна България да бъде реорганизирана, поради което със заповед от 10.02.2023 г. на управителя на „Сарантис България“ ЕООД е съкратена единствената щатна бройка за длъжността „\*\*\*“ за регион Враца. Сочи се също, че на 14.03.2023 г., т.е. след прекратяване на трудовия договор с ищеца, служителят Н. П. И., заемащ длъжността „\*\*\*“ и отговарящ за регионите Враца и Видин е подал заявление за прекратяване на трудовия си договор, което е наложило нова реорганизация и търсене на нов \*\*\* за северозападния регион. При така изложените факти се прави обобщение, че към момента на прекратяване на трудовия договор на ищеца е било налице реално съкращаване на щата и уволнението му е законосъобразно. Като допълнителен аргумент се посочва, че според заключението на вещото лице, към 10.02.2023 г. в щатното разписание на „Сарантис България“ ЕООД няма длъжност „\*\*\*“ за регион Враца и няма назначен служител на такава длъжност.

Най-сетне в жалбата се твърди, че решението е постановено и в противоречие с Наредбата за структурата и организацията на работната заплата /НСОРЗ/. Навеждат се доводи, че страните са договорили в чл.6 от трудовия договор, че брутната месечна заплата „включва и доплащанията по чл.3 от Наредбата за допълнителните и други трудови възнаграждения /отм./“, т.е. волята на страните е в брутната месечна заплата да се включва само допълнителното възнаграждение „за продължителна работа“, т.к. чл.3 от посочената Наредба касае само това възнаграждение. Посочва се, че в допълнение страните са уговорили, че извън договореното брутно трудово възнаграждение работодателят може по свое усмотрение да изплаща премии на служителя. Изразява се несъгласие в мотивите на районния съд по

отношение на начисления на ищеца бонус от 445 лв., изплатен заедно с месечното възнаграждение за м.03.2022 г., че работодателят е третира тази променлива част като такава от работната заплата, а не като извънредна премия. Въззивникът счита, че тези изводи не почиват на уговореното в трудовия договор или на правна норма, както и че същите са в противоречие с практиката на ВКС, според която съобразно НСОПЗ като допълнителни трудови възнаграждения с постоянен характер Наредбата определя тези, които се изплащат за образователна и научна степен и за придобит трудов стаж и професионален опит, както и тези допълнителни възнаграждения, които се изплащат постоянно заедно с полагащото се основно възнаграждение и са в зависимост единствено от отработеното време. Прави се обобщение, че в брутното трудово възнаграждение като основа за обезщетенията по чл.228 КТ се включват основното възнаграждение и допълнителните възнаграждения с постоянен характер, определени в КТД и/или във вътрешни правила за работната заплата в предприятието и в индивидуалния трудов договор, но не и целевата награда и месечната премия с оглед предназначението им да стимулират трудовото участие и да наградят показан висок трудов резултат. В тази връзка се посочва, че ако се приеме, че искът по чл.225, ал.1 КТ е основателен, то това е до размер от 7 018,20 лв., т.е. следва да бъде намален с бонуса от 445 лв., който погрешно е включен в присъденото обезщетение за всеки от месеците за периода м.03.2023 г. – м.08.2023 г.

Прави се искане обжалваното решение да бъде отменено изцяло.

В срока по чл.263, ал.1 ГПК не е постъпил отговор на въззивната жалба от въззиваемия Д. К. С.. Същият се явява лично в съдебно заседание и оспорва въззивната жалба.

Въззивната жалба е процесуално допустима като подадена от надлежна страна, в рамките на законоустановения срок по чл.259, ал.1 ГПК и срещу подлежащ на обжалване съдебен акт.

За да се произнесе по основателността на жалбата настоящият съдебен състав взе предвид следното:

Районен съд-Враца е сезиран с искова молба на Д. К. С. срещу „Сарантис България“ ЕООД.

В исковата молба, както и в допълнително подадена уточнителната такава ищецът твърди, че е изпълнявал длъжността „\*\*\*“ за регион Враца в ответното дружество по силата на трудов договор от 19.08.2002 г., изменен с допълнително споразумение № 483/01.05.2021 г. Счита, че е бил незаконосъобразно уволнен, тъй като:

- не е налице действително съкращаване на заеманата от него длъжност, извод за което може да се направи от факта, че в рамките на месец март на длъжността на ищеца има назначен нов служител, изпълняващ същата длъжност;

- уволнителната заповед е издадена в нарушение на нормата на чл. 329, ал. 1 КТ, с оглед фактът, че изпълняваната от него преди уволнението длъжност „\*\*\*“ не е била единствената такава при работодателя, но не е извършван подбор до датата на уволнението му;

- не е спазена нормата на чл. 8 от КТ от страна на работодателя.

Поддържа се също, че след прекратяването на трудовото му правоотношение с ответното дружество, ищецът не е сключвал нов трудов

договор, от което е претърпял вреди.

Ищецът отправя следните искания: 1/ На основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ да бъде признато за незаконно на уволнението му, извършено със Заповед № 14 от 28.02.2023 г. на управителя на „Сарантис България“ ЕООД и да бъде отменена същата заповед като незаконосъобразна; 2/ На основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ да бъде възстановен на заеманата преди уволнението длъжност при работодателя – „\*\*\*” за регион Враца; 3/ На основание чл. 344, ал. 1, т. 3 от КТ да бъде осъден ответника да му заплати сумата 9 688,20 лева - обезщетение за оставане без работа поради уволнението за периода от 01.03.2023 г. до 01.09.2023 г., ведно със законната лихва от 27.04.2023 г. до изплащането на сумата.

В срока по чл. 131 от ГПК ответникът „Сарантис България“ ЕООД е подал писмен отговор, с който оспорва предявените искове. Навежда доводи, че правото на прекратяване на трудовото правоотношение с ищеца е упражнено законосъобразно от работодателя на посоченото в заповедта правно основание и въз основа на предшестващо уволнението действително съкращаване на щата, за което е взето решение на компетентен орган. Счита, че не се налага подбор между служителите, изпълняващи сходни длъжности в дружеството, тъй като ищецът е единственият служител, който е изпълнявал длъжността „\*\*\*”, отговорен за регион Враца. Посочва се, че същността на заеманата от ищеца преди уволнението длъжност е била посещаването и обслужването на клиенти на работодателя. Твърди се, че от есента на 2022 г. ищецът е започнал да отсъства от работа по здравословни причини, за които представял болнични листове, като не се е явил на работа в периода от 26.10.2022 г. до 01.11.2022 г. и в периода от 16.11.2022 г. до 12.02.2023 г., което наложило цялата дейност по обслужване на клиентите на ответното дружество да бъде реорганизирана и друг служител на същия работодател – Н. П. И., отговарящ за регион Видин, да поеме и северната част на регион Враца, а южната част на регион Враца да се поеме от търговския представител от гр. София, подпомаган от регионален търговски мениджър, отговарящ за Западна България. Посочва се, че разпределянето на клиентите от регион Враца между други служители е довело до отпадане на необходимостта от щатна бройка за длъжността „\*\*\*”, отговорен за регион Враца, поради което със заповед от 10.02.2023 г. на законния представител на ответното дружество е била съкратена единствената щатна длъжност, която се заемала от ищеца. На 14.03.2023 г., след прекратяването на трудовото правоотношение с ищеца, служителят Н. П. И. - „\*\*\*” за регион Видин и за северната част на регион Враца, е подал заявление за напускане, поради което е била направена нова реорганизация на работата и със заповед от 16.03.2023 г. на законния представител на ответното дружество е била съкратена длъжността „\*\*\*”, отговорен за гр. Видин и била открита нова щатна бройка за длъжността „\*\*\*”, отговорен за регион Северозападна България и базиран в гр. Враца. Ответникът е започнал търсене на нов служител за регион Северозападна България, но това се случило след съкращаването на заеманата от ищеца щатна бройка и съответно след прекратяването на трудовия договор на ищеца. При тези съображения се иска отхвърляне на предявения главен иск за обявяване на незаконосъобразност на заповед № 14 от 28.02.2023 г.

Оспорват се и останалите претенции на ищеца за заплащане на обезщетение по КТ. Поддържа се също, че на 28.08.2023 г. в полза на ищеца е

било изплатено дължимото му трудово възнаграждение до датата на прекратяване на трудовия договор, обезщетение за неизползван платен годишен отпуск, обезщетение за неспазения срок на предизвестията, както и допълнително възнаграждение (бонус) в размер на 1 400,00 лева, а във връзка с постъпила на 08.05.2023 г. декларация от ищеца, че от 01.03.2023 г. до 05.05.2023 г. не е бил на работа по трудово или приравнено на трудово правоотношение, в полза на ищеца било заплатено обезщетение по чл. 222, ал. 1 от КТ в размер на 1 149,37 лева.

По делото са събрани писмени доказателства и е изслушано заключението на съдебно-счетоводна експертиза /ССЕ/.

*След като обсъди събраните доказателства, поотделно и в тяхната пълнота, във връзка с наведените от страните доводи, настоящият съдебен състав приема за установено от фактическа страна следното:*

Между страните не се спори, а и от приложеното по делото заверено копие от трудов договор от 19.08.2002 г., се установява, че ищецът Д. С. е назначен в „Сарантис България“ ЕООД на длъжност „\*\*\*“. Договорът е сключен за неопределено време със срок на изпитване от 3 месеца, уговорен в полза на работодателя. Като месторабота в договора е посочен гр. София. Съгласно уговореното в трудовия договор, brutната месечна работна заплата на служителя се определя в размер на 300,00 лева, като сумата включва и доплащанията по чл. 3 от Наредбата за допълнителните и други трудови възнаграждения и е дължима до десето число от месеца, следващ месеца, за който се отнася трудовото възнаграждение, като работодателят може по свое усмотрение да изплаща премии на служителя, съобразно извършената от него работа и постигнатите резултати.

От приложените по делото допълнителни споразумения към трудовия договор е видно, че е била изменяна основната заплата на ищеца, без да се правят други изменения в съществения елементи на трудовото правоотношение.

С оглед изложените в исковата молба и отговора на същата твърдения, с постановеното в з.з. на 14.08.2023 г. по реда на чл.312, ал.1, т.2 ГПК Разпореждане № 2947/14.08.2023 г. районният съд е изготвил писмен доклад, в който е отделил като безспорно обстоятелството, че ищецът е изпълнявал длъжността „\*\*\*“ за регион Враца.

По делото не е представена длъжностна характеристика за заеманата от ищеца преди уволнението длъжност „\*\*\*“.

От приложените по делото заверени копия от болнични листове се установява, че в периода от 26.10.2022 г. до 12.02.2023 г. ищецът Д. С. е бил в отпуск по болест общо 97 календарни дни.

Със Заповед № 79/19.12.2022 г. на управителя на ответното дружество е променена структурата на работа с клиенти в регион Западна България, както следва: търговският представител гр.Видин в допълнение да отговаря и за северната част на регион Враца, т.е. новият регион на \*\*\* регион Видин е: Видин-Монтана-Враца, а търговският представител гр.София да отговаря и за южната част от регион Враца, т.е. новият регион на \*\*\* регион София е: София-Ботевград-Правец, като търговският мениджър Западна България да оказва подкрепа на \*\*\* София за покриване на новия район. Тази заповед е мотивирана с дългосрочното отсъствие по болест на \*\*\*, позициониран в гр.Враца.

Със Заповед от 10.02.2023 г. на управителя на ответното дружество е наредено съкращаването на една щатна бройка за длъжността „\*\*\*“, отговорен за регион Враца. Заповедта е мотивирана с нуждата от оптимизация на работния процес.

С предизвестие, връчено лично на ищеца на 14.02.2023 г., същият е уведомен, че по силата на заповед от 10.02.2023 г. се съкращава заеманата от него една щатна длъжност „\*\*\*“ за регион Враца, поради което трудовото му правоотношение се прекратява, считано от изтичане на едномесечния срок на предизвестieto, поради съкращаване на щата.

Със Заповед № 14 от 28.02.2023 г. на законния представител на „Сарантис България“ ЕООД, връчена лично на ищеца на 28.02.2023 г., същият е уведомен, че трудовото му правоотношение се прекратява, считано от 01.03.2023 г., на основание чл.328, ал.1, т.2, пр.2 КТ, поради съкращаване на щата.

От приложените уведомления по чл.62, ал.5 КТ и справка за актуално състояние на трудовите договори на Д. К. С. се установява, че работодателят е заявил и в НАП е регистрирано прекратяването на трудовия му договор със "Сарантис" ЕООД, считано от 01.03.2023 г.

Ответникът е представил доказателства, от които е видно, че на 13.03.2023 г. лицето Н. П. И., което видно от трудов договор № 381806.01.2023 г. и длъжностна характеристика към същия, е изпълнявало длъжността „\*\*\*“ за регион Видин, е подало молба за напускане. Във връзка с тази молба е издадена Заповед № 11/16.03.2023 г., с която е съкратена съществуващата една щатна бройка за длъжността „\*\*\*“ гр.Видин и е открита позиция „\*\*\*“ за регион Северозападна България, базиран в гр.Враца. В заповедта е посочено, че новото щатно разписание и промените в структурата влизат в сила от 01.04.2023 г. Със Заповед № 415/23.03.2023 г. е прекратено трудовото правоотношение с Н. П. И. на основание чл.325, ал.1, т.1 КТ – по взаимно съгласие, считано от 01.04.2023 г.

От приложената извадка от сайта [www.jobs.bg](http://www.jobs.bg) е видно, че е публикувана обява на "Сарантис" ЕООД за търсене на „\*\*\*“ в регион Северозападен, с месторабота Враца.

По делото са представени 3 бр. щатни разписания, подписани от управителя на ответното дружество, от които е видно, че в ответното дружество е имало и други щатни бройки за длъжността „\*\*\*“, които са разпределени по райони – Западна България, централна Северна и Североизточна България и Централна Южна и Югоизточна България.

От щатното разписание към 01.01.2023 г. е видно, че са предвидени 8 щ.бр. „\*\*\*“ за Западен район, локирани, както следва: 1 щ.бр. в гр.Видин, отговаряща за регион Видин-Монтана (временно Видин-Монтана-Враца); 1 щ.бр. във Враца, отговаряща за регион Правец-Враца (временно с преустановена дейност поради болничен); 2 щ.бр. в гр.Плевен, отговарящи за регион Плевен-Козлодуй; 3 щ.бр. за гр.София, отговарящи за регион София, Перник, Дупница, Самоков (временно и Ботевград, Правец) и 1 щ.бр. за гр.Благоевград, отговаряща за регион Благоевград-Петрич.

От щатното разписание към 10.02.2023 г. е видно, че са предвидени 7 щ.бр. „\*\*\*“ за Западен район, локирани, както следва: 1 щ.бр. в гр. Видин, отговаряща за регион Видин,Монтана, Враца; 2 щ.бр. в гр.Плевен, отговарящи за регион Плевен-Козлодуй; 3 щ.бр. за гр.София, отговарящи за

регион София, Перник, Дупница, Самоков, Ботевград, Правец и 1 щ.бр. за гр.Благоевград, отговаряща за регион Благоевград-Петрич.

От щатното разписание към 01.04.2023 г. е видно, че са предвидени 7 щ.бр. „\*\*\*” за Западен район, локирани, както следва: 1 щ.бр. без уточнено населено място, отговаряща за Северозападна България (регион Видин, Монтана, Враца, Ботевград, Правец); 2 щ.бр. в гр.Плевен, отговарящи за регион Плевен-Козлодуй; 3 щ.бр. за гр.София, отговарящи за регион София, Перник, Дупница, Самоков и 1 щ.бр. за гр.Благоевград, отговаряща за регион Благоевград-Петрич.

По делото е назначена и изслушана ССЕ, вещото лице по която дава заключение, че последният пълен отработен месец на ищеца Д. С. е м.март 2022 г, като полученото през този месец БТВ е в размер на 1 614,70 лв., в т.ч. основна заплата – 1 050,00 лв., допълнително възнаграждение за трудов стаж 119,70 лв. и бонус – 445,00 лв. На тази база вещото лице е изчислило, че общият размер на дължимото и неизплатено на ищеца обезщетение по чл. 344, ал. 1, т. 3, във вр. с чл. 225, ал. 1 от КТ (включващо основна заплата, възнаграждение за трудов стаж и професионален опит и бонус и изчислено по правилото на чл. 228, ал. 1 от КТ) за периода от 01.03.2023 г. до 01.09.2023 г. е в размер на 9 688,20 лева.

*При така възприетото от фактическа страна, настоящият съдебен състав прави следните правни изводи:*

Предявените иски са с правно основание чл.344, ал.1, т.1, 2 и 3 вр. чл.225, ал.1 КТ.

Безпротиворечива и последователна е практиката на ВКС, в която се приема, че в производството по иск с правно основание чл.344, ал.1, т.1 КТ, съдът се произнася само по въведените от ищеца с исковата молба доводи за незаконност на уволнението, предявеният иск не може да бъде разгледан на основание, което не е посочено от ищеца, а основание на предявения иск са фактите и обстоятелствата, от които произтича претендираното право. Затова ищецът следва да посочи всички факти, които опорочават, отлагат или погасяват оспорваното потестативно право, а ответникът-всички факти, които пораждат това право или имат значение за надлежното му упражняване.

В конкретния случай първият въведен от ищеца довод за незаконност на уволнението е, че не е налице действително (реално) съкращаване на щата.

Съгласно разясненията, дадени в мотивите на Тълкувателно решение № 5 от 26.10.2021 г. на ВКС по тълк. д. № 5/2019 г., ОСГК, основаниято за уволнение по чл.328, ал.1, т.2, пр.2 КТ е налице винаги, когато е извършено съкращаване на щата, независимо от обусловилите го причини, и в този случай, при оспорване на законността на уволнението, извършено на това основание, предмет на установяване по делото е извършено ли е реално съкращаване на щата.

Трайната и непротиворечива практика на ВКС – напр. Решение № 168 от 10.06.2014 г. по гр.д.№ 5342/2013 г., IV г.о., ГК, Решение № 42 от 15.07.2021 г. на ВКС по гр. д. № 203/2020 г., III г. о., ГК, Решение № 50041 от 07.07.2023 г. по гр.д.№ 1785/2022 г., III г.о., ГК и др., приема, че основаниято по чл.328, ал.1, т.2 КТ "съкращение в щата" се преценява винаги с оглед изпълняваната от уволнения работник или служител конкретна трудова функция. То е приложимо не само когато е премахната длъжността като щатна бройка, но и при наличието на трансформация – когато трудовата

функция на съкратената длъжност се прехвърля към друга длъжност със съществено различаваща се трудова функция, както и когато тя се преразпределя между други длъжности със съществено различаващи се трудови функции.

Следователно, за да се приеме, че извършеното на основание чл.328, ал.1, т.2, пр.2 КТ уволнение е законосъобразно, следва да бъде установено, че се премахва самата длъжност, т.е. трудовите задължения, които тя включва, а не броят на заемащите я по щатно разписание, а в случай, че към датата на уволнението трудовите функции на премахнатата длъжност са преминали към друга – да се докаже, че последната наред с тези функции съдържа и други съществено различни такива.

В конкретния случай работодателят – ответник, който носи тежестта за установяване законосъобразността на уволнението, не е провел такова доказване. От събраните доказателства се установи, че със щатното разписание от 10.02.2023 г. е съкратена една щатна бройка за длъжността "\*\*\*\*", отговаряща за регион Правец-Враца, която е съществувала в предходното щатно разписание към 01.01.2023 г. Не се спори, че това е заеманата длъжност от ищеца Д. С. към момента на уволнението му. Между страните не се спори, а и от щатното разписание от 10.02.2023 г. е видно, че трудовите функции на ищеца са преминали към други длъжности "\*\*\*\*", локирани в гр.Видин и гр.София.

При това положение съдът приема, че е налице трансформация, при която трудовите функции на закритата длъжност на ищеца изцяло са разпределени между същите като наименование длъжности. За извършването на преценка дали между старата и новите длъжности има различие, без значение от наименованието им, е естеството на възложената работа и същностните определящи трудови функции. Ако между тях има съвпадение, тогава и между старата и нова длъжност по щата няма същностна разлика. Разминаването в несъщинските и несъществени функции не е определящо и в подобен случай няма съкращаване на щата. Както бе посочено, реално съкращаване е налице при наличието на трансформация, при която трудовата функция на съкратената длъжност се прехвърля на друга длъжност със съществено различаваща се трудова функция, както и когато тя се преразпределя между други длъжности, със съществено различаващи се трудови функции. Следователно преценката дали е налице реално /а не фиктивно/ съкращение на щата се предпоставя от съпоставянето между трудовите функции на процесната длъжност, заемана от ищеца, и друга или други конкретно установени по делото щатни длъжности при ответника-работодател, за които ищецът твърди, че се осъществяват трудови функции, несъществено отличаващи се от тези на заеманата от него длъжност.

В случая работодателят не е представил длъжностна характеристика на ищеца, от която да се установят съществените за длъжността му трудови функции. Приложена е длъжностната характеристика за същата по наименование длъжност на служителя, отговарящ за регион Видин, на когото са прехвърлени част от трудовите функции на Д. С., но при липсата на длъжностна характеристика на ищеца, както и на другото лице, на което също са били възложени другата част от трудовите функции на ищеца, не може да се направи извод относно правата и задълженията, определящи съдържанието на трудовите функции на тези лица.

При наличните доказателства, а именно – щатните разписания към 01.01.2023 г. и към 10.02.2023 г., и с оглед наведените от страните твърдения, съдът приема, че по делото е установено единствено, че към момента на уволнението на ищеца е увеличен обема на функциите на длъжностите "\*\*\*\*" за регионите Видин София чрез прибавяне на нови региони – съответно Враца и Плевен, за които до този момент е отговарял ищеца. Такива са твърденията и на самия ответник. При това положение настоящият съдебен състав приема, че трудовите функции на ищеца са преразпределени между длъжности със същите трудови функции, като са им възложени допълнителни задължения, които обаче касаят единствено обема на работата, но не и характера и съдържанието ѝ. Иначе казано, естеството и характера на работата и собствените задължения за длъжността на ищеца са запазени в новите длъжности.

При тези съображения въззивният съд приема, че работодателят не е доказал наличието на действително съкращаване на щата по смисъла на чл.328, ал.1, т.2, пр.2 КТ.

Предвид липсата на установено реално съкращение в щата, въпросът дали е следвало да бъде извършван подбор по реда на чл.329 ГПК, което е второто въведено от ищеца основание за незаконосъобразност на уволнението, не следва да бъде обсъждан.

Що се касае до следващото въведено основание за незаконосъобразност, а именно – нарушение на чл.8, ал.1 КТ, съдът намира същото за основателно. Посочената законова разпоредба предвижда, че трудовите права и задължения се осъществяват добросъвестно съобразно изискванията на законите. Презумпцията за добросъвестност по ал.2 на чл.8 КТ следва да се счита оборена, когато по делото се установи, че чрез предоставените му от закона средства работодателят е целял прекратяване на трудовия договор с конкретен служител. От събраните по делото доказателства може да бъде направен извод, че в случая чрез предприетите действия за съкращаване на щата работодателят е целял именно отстраняването на ищеца от работа. Както бе посочено по-горе в мотивите, преди уволнението Д. С. е отсъствал от работа в продължителен период от време, поради отпуск по болест. Именно във връзка с това негово отсъствие първоначално временно трудовите му функции са възложени по заместване на други служители. Впоследствие е издадена заповедта, с която е наредено съкращаване на една щатна бройка за длъжността "\*\*\*\*" за регион Враца. Тази заповед е мотивирана с нуждата от оптимизация на работния процес, без обаче да се излагат конкретни обстоятелства, обосноваващи тази нужда, без да е проведено доказване в процеса относно тази нужда и без да е налице разлика в организацията на работния процес с вече предприетите временни мерки. Следователно работодателят не е целял действително съкращаване на щата, а единствено прекратяване на трудовото правоотношение с конкретен служител – ищеца Д. С., което сочи на недобросъвестно осъществяване на права в трудовото правоотношение.

В обобщение на изложеното, настоящият съдебен състав намира, че уволнението на ищеца е незаконосъобразно и предявеният иск с правно основание чл.344, ал.1, т.1 КТ е основателен. При това положение основателен се явява и обусловения от него иск с правно основание чл.344, ал.1, т.2 КТ.

Във въззивното производство страните спорят по отношение размера на третия иск с правно основание чл.344, ал.1, т.3 вр. чл.225, ал.1 КТ и по-конкретно на каква база следва да бъде определено обезщетението за оставане без работа, поради уволнението. Според въззивника, в БТВ на ищеца, като основа за определяне размера на обезщетенията по чл.228 КТ, следва да бъдат включени само основното трудово възнаграждение и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер, определени в КТД, във вътрешни правила за работната заплата или в индивидуалния трудов договор, но не и бонуса.

Съгласно чл.17, ал.1 от Наредбата за структурата и организацията на работната заплата /НСОРЗ/, в брутно 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.226, ал.1 КТ; 6. възнаграждението, заплатено при престой или поради производствена необходимост, по чл.267, ал.1 и 3 КТ; 7. възнаграждението по реда на чл.268, ал.2 и 3 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 (чл.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 заплатата над основното трудово възнаграждение. Когато заплащането на премията е регламентирано от правилата за работна заплата в предприятието, 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 брутно трудово възнаграждение, което е база за изчисление на обезщетението по чл.225, ал.1 КТ. Когато обаче заплащането на това допълнително възнаграждение е по преценка на работодателя и зависи от качеството на положения труд, то същото не е с постоянен характер по

смисъла на чл.15, ал.2 НСОПЗ. В този смисъл – напр. Решение № 55/12.03.2014 г. на ВКС по гр.д.№ 4256/2013 г. гр. д. № 4256/2013 г., ГК, IV г. о. и др.

Следователно основното, което трябва да бъде установено е дали допълнителното възнаграждение се дължи постоянно и сигурно или е периодично и поставено в зависимост от преценката на работодателя. В този смисъл – вж. Определение № 50304 от 7.08.2023 г. на ВКС по гр. д. № 2712/2022 г., IV г. о., ГК; Определение № 2475 от 17.08.2023 г. на ВКС по гр. д. № 647/2023 г., IV г. о., ГК и др.

Работникът е този, който черпи права от включване на посоченото премиално възнаграждение в базата за определяне на обезщетението по чл.225, ал.1 КТ и негова е тежестта да установи обстоятелствата, от които да се направи безспорно заключение, че бонусът е действително ежемесечна добавка към основното трудово възнаграждение, регламентирано е в правилата за работна заплата в предприятието и получаването и размерът му зависят от конкретните резултати на работника. Такива доказателства не са представени по делото. Тъкмо напротив, от самия трудов договор е видно, че е уговорено, че работодателят може по свое усмотрение да изплаща премии на служителя, съобразно извършената от него работа и постигнатите от дружеството резултати. При така договореното може да бъде направен обоснован извод, че заплащането на премиалното възнаграждение (т.нар. бонус) е поставено в зависимост от преценката на работодателя.

При тези съображения настоящият съдебен състав намира, че бонусът в размер на 445,00 лв., получен от ищеца през м.03.2022 г., не следва да бъде включван в brutното трудово възнаграждение, което ще послужи като база за изчисляване на обезщетението по чл.225, ал.1 КТ.

От заключението на ССЕ е видно, че извън това премиално плащане, през м.03.2022 г. ищецът е получил основна заплата в размер на 1 050,00 лв. и възнаграждение за трудов стаж и професионален опит в размер на 119,70 лв. Следователно размерът на brutното трудово възнаграждение, което ще послужи за изчисляване на обезщетението по чл.225, ал.1 КТ е в размер на 1 169,70 лв., а общият размер на обезщетението за периода от м.01.03.2023 г. до 01.09.2023 г. възлиза на 7 018,20 лв. Решението на районният съд е незаконосъобразно - постановено в нарушение на материалния закон в частта, в която е присъдено обезщетение по чл.225, ал.1 КТ над посочения размер до уважения размер от 9 688,20 лв., поради което следва да бъде отменено в тази част и вместо това да бъде постановено решение, с което искът се отхвърля за сумата над 7 018,20 лв. до пълния предявен размер.

*По разностите:*

С оглед изхода на спора пред въззивната инстанция обжалваното първоинстанционно решение следва да бъде коригирано в частта относно разностите, като същите бъдат присъдени съразмерно с уважената и отхвърлената част от исковите претенции, както следва: да бъде отменено в частта, в която "Сарантис България" ЕООД е осъдено да заплати държавна такса по сметка на РС-Враца над размер от 380,73 лв. до присъдения размер от 487,53 лв., както и в частта, в която е осъдено да заплати изплатено от бюджета на съда възнаграждение за вещо лице над размер от 181,10 лв. до присъдения размер от 250,00 лв.

На основание чл.78, ал.1 ГПК ищецът има право да му бъдат

присъдени разноси, съразмерно с уважената част от исковите претенции. По делото обаче няма данни ищецът да е направил разноси както пред първата, така и пред въззивната инстанция, нито е заявил претенция за присъждането на такива.

На основание чл.78, ал.3 ГПК ответникът има право да му бъдат присъдени разноси, съразмерно с уважената част от исковите претенции. Пред първата инстанция ответникът е направил разноси за адвокатско възнаграждение в размер на 1 644,00 лв. с вкл. ДДС за осъществено представителство и пътни разходи. Пред въззивната инстанция е направил разноси в общ размер от 1 767,77 лв., в т.ч. 243,77 лв. – заплатена държавна такса и 1 524,00 лв. – заплатено адвокатско възнаграждение за изготвяне на въззивната жалба и процесуално представителство пред въззивната инстанция с вкл.ДДС. Липсва конкретизация каква част от посочените адвокатски възнаграждения е договорена за всеки от трите обективно съединени иска. Ето защо съдът приема, че пред районния съд за всеки от исковите възнаграждения се равнява на 548,00 лв., а пред въззивната инстанция – на 508,00 лв. С оглед изхода от спора и съгласно чл.78, ал.3 ГПК ответникът има право на разноси само за отхвърлената част от иска по чл.344, ал.1, т.3 вр. чл.225, ал.1 КТ, но не и за уважената част от същия иск и за уважените икове по чл.344, ал.1, т.1 и т.2 КТ. При това положение за първата инстанция следва да му бъде присъдено адвокатско възнаграждение в размер на 151,02 лв., а за въззивната инстанция – в размер на 140,00 лв., изчислени съразмерно с цената на отхвърлената част от третия иск. От заплатената държавна такса следва да му бъде присъдена част в размер на 53,40 лв., съразмерно с отхвърлената част от исковите претенции.

Водим от горното, Врачанският окръжен съд

## **РЕШИ:**

**ПОТВЪРЖДАВА** Решение № 707/29.11.2023 г. по гр.д.№ 1038/2023 г. по описа на Районен съд-Враца В ЧАСТТА, в която е признато за незаконно уволнението на Д. К. С., извършено със Заповед № 14/28.02.2023 г. на законния представител на "Сарантис България" ЕООД, и е отменена същата заповед като незаконосъобразна; В ЧАСТТА, в която е възстановен Д. К. С. на заеманата преди уволнението длъжност "\*\*\*\*" в "Сарантис България" ЕООД; В ЧАСТТА, в която е осъдено "Сарантис България" ЕООД да заплати на Д. К. С. обезщетение за оставане без работа, поради уволнението за периода 01.03.2023 г.-01.09.2023 г., до размер от 7 018,20 лв., ведно със законната лихва върху тази сума от 27.04.2023 г. до изплащането ѝ; В ЧАСТТА, в която "Сарантис България" ЕООД е осъдено да заплати държавна такса в полза на бюджета на съдебната власт по сметка на РС-Враца до размер от 380,73 лв., както и изплатено от бюджета на съда възнаграждение за вещо лице до размер от 181,10 лв.

**ОТМЕНЯ** Решение № 707/29.11.2023 г. по гр.д.№ 1038/2023 г. по описа на Районен съд-Враца В ЧАСТТА, в която е осъдено "Сарантис България" ЕООД да заплати на Д. К. С. обезщетение за оставане без работа, поради уволнението за периода 01.03.2023 г.-01.09.2023 г., над размер от 7 018,20 лв. до присъдения размер от 9 688,20 лв., както и В ЧАСТТА, в която

"Сарантис България" ЕООД е осъдено да заплати държавна такса в полза на бюджета на съдебната власт по сметка на РС-Враца над размер от 380,73 лв. до присъдения размер от 487,53 лв. и изплатеното от бюджета на съда възнаграждение за вещо лице над размер от 181,10 лв. до присъдения размер от 250,00 лв., като вместо това ПОСТАНОВЯВА:

**ОТХВЪРЛЯ** предявеният от Д. К. С. против "Сарантис България" ЕООД иск с правно основание чл.344, ал.1, т.3 вр. чл.225, ал.1 КТ за присъждане на обезщетение за оставане без работа, поради уволнението за периода 01.03.2023 г.-01.09.2023 г. над размер от 7 018,20 лв. до пълния предявен размер от 9 688,20 лв.

**ОСЪЖДА** на основание чл.78, ал.3 ГПК Д. К. С. с ЕГН \*\*\*\*\* и настоящ адрес: \*\*\*, ДА ЗАПЛАТИ на „Сарантис България“ ЕООД с ЕИК \*\*\*, седалище и адрес на управление \*\*\*, сумата 151,02 лв., представляваща част от заплатеното адвокатско възнаграждение за първата инстанция с вкл.ДДС; сумата 140,00 лв., представляваща част от заплатеното адвокатско възнаграждение за въззивната инстанция с вкл.ДДС, и сумата 53,40 лв., представляваща част от внесената държавна такса по въззивната жалба, изчислени съразмерно с отхвърлената част от исковите претенции.

Решението подлежи на обжалване пред ВКС на РБ в едномесечен срок от връчването на преписи от същото на страните.

Председател: \_\_\_\_\_

Членове:

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

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