

# РЕШЕНИЕ

№ 4186

гр. София, 24.11.2021 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 144 СЪСТАВ**, в публично заседание на дванадесети октомври през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател: **СВЕТЛАНА Н. РАЧЕВА ЯНЕВА**

при участието на секретаря **ПАВЛИНА П. БЕНКОВА**  
като разгледа докладваното от **СВЕТЛАНА Н. РАЧЕВА ЯНЕВА** Гражданско дело № 20211110147742 по описа за 2021 година

Производството е исково по молбата на **Ш. Г. Г., с ЕГН: \*\*\*\*\*** чрез адв. Р. спрямо **ФИРМА, с ЕИК: \*\*\*\*\***, със седалище и адрес на управление: АДРЕС, България, представлявана от Г..

Излага се, че ищцата от 02.07.2018г. по трудово правоотношение с ответника по безсрочен трудов договор от 29.06.2021г., е изпълнявала длъжността „Помощник, кухня“, с код по НКПД: 94120002. Сочи се, че за периода 2019 - 2021 г. тя е била в отпуск за бременност и майчинство като през месец юни 2021г. се е върнала на работа. Излага се, че поради усложнения в протичащата ѝ последваща на завръщането ѝ на работа бременност - считано от 18.06.2021г. е излязла в отпуск до 01.07.2021г. Твърди се, че при случайна проверка в НОИ установила, че трудовият ѝ договор е бил отразен като прекратен с дата 18.06.2021г. на основание чл. 328, ал. 1, т. 12 от КТ. Излага се, че към датата на прекратяване на ТД ѝ досега на ищцата не са ѝ били изплатени обезщетения за неползван платен годишен отпуск за периода, в който е била в отпуск по майчинство. Излага се, че така стореното нейно уволнение е незаконосъобразно тъй като към момента на прекратяването му тя е била в временна неработоспособност и не е била уведомена за заповедта с 30-дневно предизвестие. Отделно от това се сочи, че обжалваното прекратяването на трудовото правоотношение на

основание чл.328, ал.1, т.12 от КТ е незаконосъобразно и поради липса на това основание реално, с оглед на което се желае решение за установяване незаконосъобразността на уволнението Съдът е сезиран и с претенция по чл. 224 от КТ – за присъждане на обезщетение за неизползван платен годишен отпуск за 40 дни от платения ѝ годишен отпуск в периода от 2019г. до 2021г. общо в размер на **1028 лв.** Като се ангажират доказателства се желае решение на съда в този смисъл.

В срока за отговор е депозиран такъв, с който не се оспорва наличието на ТД помежду им, но се сочи, че уволнението е законосъобразно, налице е соченото в заповедта основание – обективна невъзможност за изпълнение на договора тъй като към онзи момент са били наложени със Заповед на МЗ противоепидемични мерки, което е довело до невъзможност на работодателя да осигури работа за уволнената работничка. С ангажиране на доказателства се желае решение в този смисъл, а именно за отхвърляне на заявените искове.

*Исковите са с правно основание по чл. 344, ал. 1, т.1, предл. първо от КТ и по чл.224, ал.1 от КТ – признаване на извършеното със заповед от 18.06.2021г. уволнение за незаконно и за присъждане на обезщетение за неползван платен годишен отпуск.*

След преценка поотделно и в съвкупност на събрания доказателствен материал, доводите и становищата на страните и като съобрази закона съдът намира за установено от фактическа и правна страна следното:

Страните не спорят досежно възникването на трудовото правоотношение помежду им на основание ТД от 29.06.2018г., по което ищцата е изпълнявала длъжността „помощник, кухня (без домашен) с код 94120002 в отдел ФИРМА, както и че същото е било прекратено със заповед с № 001/18.06.2021г., считано от датата 18.06.2021г. От същата заповед се установява, че ТД между тях е бил прекратен на основание чл.328, ал.1, т.12 от КТ - при обективна невъзможност за изпълнение на трудовия договор. Не се спори помежду им, че прекратяването се е случило без едномесечно предизвестие от работодателя към ищеца.

При тези релевантни за спора факти и от правна страна съдът намира следното:

Посоченото в заповедта за прекратяване на трудовия договор основание – обективна невъзможност за изпълнение на ТД е такова, което не зависи от

поведението нито от страна на работодателя, нито от страна на работника – то е безвиновно такова. Това задължава работодателя в акта си за прекратяване на трудовото правоотношение да изложи достатъчно обстоятелства, които да обуславят наличието на такава причини за уволнение. Или от съдържанието на заповедта за уволнение и за работника, и за съда в последствие при евентуална преценка за законосъобразност, следва да е ясна причината, поради която работодателят е приел, че е в обективна невъзможност да изпълнява задълженията си по ТД вкл. и да осигури работа за служителя. В този смисъл непосочването на конкретни обстоятелства, свързани с правното основание за прекратяване на трудовото правоотношение или самото посочване на чл.328, ал.1, т.12 КТ и текстовото му възпроизвеждане в акта за уволнение, не представлява надлежно мотивиране на заповедта и прави невъзможен съдебния контрол на акта за уволнение, а поставя и работника в затруднено положение с оглед защитата му. Това е така, тъй като съдът не може да извършва проверка извън данните в този акт, както и да преценява законосъобразността на уволнението чрез събиране на доказателства в съдебната фаза на спора, понеже той следи за законосъобразността му само в рамките на посочените от работодателя обстоятелства. От друга страна работникът също трябва да знае конкретните факти, които са накарали работодателя да прекрати ТП със служителя на това основание, с оглед оборването им при оспорване на законността му пред съда. Това е правило е прието в практиката на ВКС като е прието трайно, че при прекратяване на трудовото правоотношение на това основание, работодателят следва да посочи фактите и обстоятелствата, от които произтича правото му и съответния текст на закона, който го урежда /решение по гр.д. № 380/09 г. на ВКС, IV ГО, постановено по реда на чл. 290 от ГПК и определение № 1218/21.12.2015 г. по гр.д. № 5090/2015 г. на ВКС, III ГО/.

В конкретния случай атакуваното уволнение е осъществено със заповед на работодателя, в която само цифром е изписано правното основание за уволнението на ищцата като няма посочени никакви обстоятелства вкл. и тези, които са навеждат от ответника в отговора му – появата на Ковид 19 криза и налагане на противоепидемични мерки, и всъщност при проверката за това дали към датата на уволнението е било налично соченото основание – невъзможност да се изпълнява трудовия договор, съдът е изправен в хипотеза на невъзможност да осъществи каквото и да е преценка за законосъобразност

– просто не съществуват обстоятелства в заповедта, които да бъдат установявани в хода на съдебното дирене.

Само на това основание – липса на изложение мотиви от работодателя за прекратяване на ТД с ищцата на основание чл.328, ал.1, т.12, атакуваното уволнение следва да бъде признато за незаконно без да се изследва спора по същество.

По иска за присъждане на обезщетение за неползван платен годишен отпуск от страна на ищцата за периода 2019г. и 2021г. в общ размер на **1028 лева** съдът намира, че и този иск е основателен и доказан. Правото на отпуск е регламентирано в глава осма от КТ като с нормата на чл.155 от КТ императивно е постановено правото на платен годишен отпуск за всеки работник или служител.

По делото няма спор, а и това се установява от приложените болнични листи, че през периода – 2019г. и 2021г. ищцата е била в отпуск по болест, което изключва възможността за използване на платен такъв. С разпоредбата на чл.178 от КТ законодателят изрично и императивно е забранил компенсация на правото на платен отпуск с парични обезщетения с едно изключение - освен при прекратяване на трудовото правоотношение, какъвто е и конкретния случай. Тъй като претенцията не се оспорва от работодателя досежно нейния размер, то искът за присъждане на обезщетение следва да бъде уважен в пълен размер.

По правилото на чл.78, ал.1 от ГПК ответникът носи тежестта за направените в исковото производство разноси от работника, които са търсени и са в размер на 700 лева.

По реда на чл. 78, ал. 6 от ГПК ответникът следва да заплати държавна такса по водене на делото в размер на 100 лева по двата иска по чл.344, ал.1, т.1, предл. първо от КТ и чл.224, ал. 1 от КТ.

При горните съображения и на основание чл. 235 от ГПК Софийски районен съд

## **РЕШИ:**

**ПРИЗНАВА** за незаконно на основание чл.344, ал.1, т.1 предл. първо извършеното със заповед № 001/18.06.2021г. на управителя на „**ФИРМА**, с

**ЕИК: \*\*\*\*\***, със седалище и адрес на управление: АДРЕС, България, на основание на чл.328, ал.1, т.12 от КТ „уволнение“ на **Ш. Г. Г., с ЕГН: \*\*\*\*\*** от длъжността „помощник, кухня (без домашен) с код 94120002  
**и**

**ОСЪЖДА ФИРМА, с ЕИК: \*\*\*\*\***, със седалище и адрес на управление: АДРЕС, България **да заплати** на основание чл.224, ал.1 от КТ на **Ш. Г. Г., с ЕГН: \*\*\*\*\*** сумата от **1028 лв.** – обезщетение за неползван платен годишен отпуск за 40 дни през 2019г. до 2021г. **и**

**ОСЪЖДА ФИРМА, с ЕИК: \*\*\*\*\***, със седалище и адрес на управление: АДРЕС, България **да заплати** на основание чл.78, ал.1 от КТ на **Ш. Г. Г., с ЕГН: \*\*\*\*\*** чрез адв. Р. сумата от **700 лева** като разноси по гр.дело с № 47742/ 2021г.

**ОСЪЖДА ФИРМА, с ЕИК: \*\*\*\*\***, със седалище и адрес на управление: АДРЕС, България на основание чл.78, ал. 6 от ГПК **да внесе** по сметка на СРС сумата от **100 лева** държавна такса по водене на делото.

РЕШЕНИЕТО може да се обжалва пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от съобщението до страните за неговото постановяване.

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