

# РЕШЕНИЕ

№ 328

гр. Пловдив , 23.08.2021 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – ПЛОВДИВ, V СЪСТАВ** в публично заседание на седемнадесети август, през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател: Светлана Ив. Изева  
Членове: Радостина Анг. Стефанова  
Светлана Анг. Станева

при участието на секретаря Ангелинка Ил. Костадинова  
като разгледа докладваното от Радостина Анг. Стефанова Въззивно гражданско дело № 20215300501953 по описа за 2021 година

Производството е по реда на чл.258 от ГПК във вр. с чл.344 ал.1 т.1, т.2, т.3 във вр. с чл.225 ал.1 от КТ и чл.328 ал.1 т. 3 и т.12 от КТ и чл.86 от ЗЗД.

Образувано е по подадена въззивна жалба от М. ХР. Р., ЕГН-\*\*\*\*\*, против Решение № 261563/25.05.2021г., постановено по гр.д.№ 7882/2020г. по описа на Районен съд – Пловдив, XV гр.с., с което са отхвърлени изцяло предявените от него искове против „Лидер- 96“ ЕООД, ЕИК \*\*\*\*\*, за признаване за незаконно на уволнението, констатирано със Заповед № 1183/ 08.05.2020г. на управителя на „Лидер- 96“ ЕООД и неговата отмяна – правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ; за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност „\*\*\*\*\*“ – правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ; за осъждане на ответника да заплати на ищеца парично обезщетение за времето, през което ищецът е останал без работа поради уволнението, за период от шест месеца, считано от 09.05.2020г. до

08.11.2020г., възлизащо на сума в размер от 15 599, 46 лв.- правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 от КТ. Моли да бъде отменено изцяло и вместо това да се постанови друго, с което да се уважат заведените искиви претенции.

Въззиваемата страна „Лидер- 96“ ЕООД, ЕИК \*\*\*\*\*, чрез адв. Б. П., депозира писмен отговор, че жалбата е неоснователна.

Пловдивският окръжен съд, след преценка на процесуалните предпоставки за допустимост на жалбата и събраните доказателства по делото във връзка с доводите на страните, прие за установено следното:

Пред Районен съд – Пловдив от М. ХР. Р. против „Лидер- 96“ ЕООД е заведена искова молба, ведно с допълнително писмено уточнение, неразделна част към нея /на л.14/, с което посочва, че между страните е действало валидно трудово правоотношение, учредено с трудов договор № 2748/ 11.07.2018 г., по силата на което ищецът заемал длъжността „\*\*\*\*\*“. На 08.04.2020г. ищецът получил предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение от страна на работодателя, като в същото са посочени две основания за прекратяване- предвид намаляване обема на работа /чл. 328, ал. 1, т. 3 КТ/ и наличието на обективна невъзможност за изпълнение на трудовия договор /чл. 328, ал. 1, т. 12 КТ/. Впоследствие е издадена и Заповед за прекратяване на трудовото правоотношение № 1183/ 08.05.2020г. Възражава се, че уволнението е незаконно. Изтъква се, че не е налице описаното в заповедта основание за прекратяване на трудовото правоотношение. Не е налице безвиновна невъзможност за изпълняване на трудовите задължения. Посочва се, че ищецът е бил в добро здраве към момента на връчване на предизвестието и не са съществували каквито и да било обстоятелства, пречатстващи възможността му да изпълнява трудовите си функции. Поради изложеното моли се предявените искиве да бъдат уважени. Претендирани са разноски.

Към исковата молба прилага Трудов договор №2748/11-07.2018г., Предизвестие с изх.№ 127/08.04.2020г., Заповед № 1183/08.05.2020г. за прекратяване на трудово правоотношение и заверено копие от трудова книжка.

Ответникът „Лидер- 96“ ЕООД в срок депозира Писмен отговор по чл.131 от ГПК, с който оспорва предявените иски като неоснователни. В същия се посочва, че извършеното уволнение е законосъобразно, доколкото с оглед епидемичната обстановка в световен мащаб, драстично са намалели поръчките, изпълнявани от дружеството. Изтъква, че в процесния случай, правоотношението се прекратява с изтичане на срока на предизвестieto, а не с издадената заповед. Предвид това, то следва да се съобразят основанията за прекратяване на трудовия договор, посочени в предизвестieto, които са две- намаляване обема на работа и обективна невъзможност за изпълнение на трудовия договор. В конкретния случай, предвид драстичното намаляване на поръчките, ответното дружество застъпва, че е налице намаляване обема на работата. Моли се, така предявените иски да бъдат отхвърлени. Претендиращи са разноси.

Към Писмения отговор прилага електронна кореспонденция /писма/ до дружеството от негови съконтрахенти /“Hermann Hartje” KG, “Hervis Sports & Fashion” SRL, “DutcheBike”/, Структура преди освобождаването на ищеца и Структура след неговото освобождаване. С писмата дружеството е уведомено, че поради създалата се епидемична обстановка във връзка с „Covid- 19” и наложените рестрикции, драстично е намаляло потреблението на велосипеди. Предвид това, посочените партньори уведомяват ответното дружество, че няма да генерират поръчки и да приемат доставки от същото.

В хода на производството е разпитан един свидетел В. М. /без родство, бивш колега/, доведен от ищеца.

Районен съд – Пловдив, за да отхвърли изцяло исковете, излага основни съображения, че на първо място намира за необходимо да акцентира върху факта, че процесното правоотношение **не се прекратява** по силата на Заповед № 1183/ 08.05.2020г., а с изтичане срока на месечното предизвестие, дадено с Предизвестие изх. № 127/ 08.04.2020г.

Когато работодателят е отправил предизвестие и правото му да прекрати трудовото правоотношение на това основание съществува, както е в процесния случай, трудовият договор се прекратява с изтичането на срока на предизвестieto, без да са необходими каквито и да било последващи

действия на страните.

Позовава се на съдебна практика –

Решение № 664 от 15.11.2010 г. на ВКС по гр. д. № 192/2009 г., IV- то г. о.;

Решение № 664 от 30.11.2010 г. на ВКС по гр. д. № 1896/2009 г., III- то г. о.

Районният съд е направил преценка, че срокът на месечното предизвестие тече от връчването му- 08.04.2020г. и изтича на 08.05.2020г. В тази връзка, издадената Заповед № 1183/ 08.05.2020г., има само констативен характер и отразеното в нея е ирелевантно за настоящия спор. Позовава се и на разпоредбата на чл. 335, ал. 2, т. 1 от КТ, съгласно която - при наличие на предизвестие, трудовият договор се прекратява с изтичането на срока на предизвестieto. Затова, посоченото основание по чл. 328, ал. 1, т. 12 от КТ в заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение не е единственото основание, което е относимо към процесния спор е това. Релевантни са и основанията за прекратяване на трудовото правоотношение, посочени в Предизвестие изх. № 127/ 08.04.2020г., а именно - **намаляване обема на работата- чл. 328, ал. 1, т. 3 от КТ и обективна невъзможност за изпълнение на трудовия договор- чл. 328, ал. 1, т. 12 от КТ**. Районният съд аргументира, че посочването в предизвестieto на повече от едно основание за прекратяване на трудовото правоотношение, не обосновава незаконосъобразност на уволнението. Работодателят следва да установи което и да било от тях, като доказването на едното от основанията е достатъчно за законността на уволнението.

Позовава се на съдебна практика –

Решение № 232 от 13.06.2011 г. на ВКС по гр. д. № 871/2010 г., IV г. о., ГК.

Районният съд обръща внимание, че с исковата молба ищецът не навежда каквито и да било възражения, касаещи намаляването на обема на работата като основание за прекратяване на трудовия договор и нещо повече -

ищецът дори не оспорва отразеното в предизвестието за прекратяване на трудовото правоотношение основание по чл. 328, ал. 1, т. 3 КТ. Не се навеждат и възражения във връзка с чл. 329, ал. 1 КТ /осъществяване на подбор/, поради което и налага извод, че в такъв случай, съдът не дължи обсъждане на този въпрос.

Позовава се на съдебна практика –

Решение № 431/ 21.11.2012 г., по гр.д. № 1100 / 2011г. на ВКС, IV-то г.о.;

Решение № 397/ 31.10.2013 г., по гр.дело № 2870/2013г. на ВКС, IV-то г.о.;

Решение № 297 от 03.10.2014 г. по гр. д. № 7528/2013 г. на ВКС;

Решение № 503 от 05.01.2012 г. по гр. д. № 77 / 2011 г. на ВКС, IV-то г.о.

Всички възражения на ищеца с исковата молба са били насочени само към оспорване на уволнителното основание по чл. 328, ал. 1, т. 12 от КТ.

Въпреки гореизложеното, макар и ищецът да не е оспорил основанието по чл. 328, ал. 1, т. 3 от КТ, Районният съд мотивира, че работодателят-ответник следва да установи да е налице първото от посочените в предизвестието основания за прекратяване на трудовото правоотношение, а именно- намаляване обема на работата. Намаляването на обема на работа се установява като обективен факт към момента на предприетото уволнение, като за него могат да свидетелстват както писмени, така и гласни доказателства и заключения на вещи лица. Намаляването на обема на работа е въпрос на преценка на работодателя, тъй като се касае за фактическо състояние обусловено от конкретни причини, което не е необходимо да се обективира с изрично приети решения от работодателя. Работодателят е този, който преценява дали да намали броя на работниците тогава, когато има намаляване обема на работата. Правно ирелевантно е и дали управляващият орган на дружеството е съставил нарочен документ, с който уведомява работещите за намаляване обема на работата и определящ кои длъжности да бъдат съкратени. След като обемът на работата е намалял и това е свързано с

изпълняваните от определена длъжност трудови функции, работодателят разполага със законно основание да прекрати трудовия договор с изпълняващия длъжността на основание чл. 328, ал. 1, т. 3 от КТ.

Позовава се на съдебна практика –

Решение № 29/ 08.02.2011 г. по гр.д. № 265/2010 г., ВКС, IV- то Г.О.

Решение № 21/ 01.02.2010 г. по гр. д. № 5101/2008 г., ВКС, I- во Г.О.

Решение № 87/10.07.2018 г. по гр.д. № 3468/2017 г. ВКС, III -то Г.О.

Районният съд счита, че ответникът е установил, че към м. април 2020г. /когато е получено предизвестието на ищеца за прекратяване на трудовото правоотношение/, работата в дружеството е намаляла драстично. Във връзка с установената в световен мащаб епидемия от „Covid- 19”, съконтрагентите на ответното дружество са преустановили генерирането на поръчки. Посоченото обстоятелство се е изяснило, както от приетата по делото кореспонденция между дружеството и неговите клиенти, така и от показанията на св. М., чиито показания са кредитирани изцяло.

Предвид намаляването на поръчките, а оттам и редуцирането на обема на работата, целият цех „Лидер 1“ е бил затворен, като част от персонала работещ в него е бил прехвърлен към цех „Лидер 2“, а останалата част е била съкратена. Доколкото цехът, в който ищецът е работел е преустановил работа поради драстичното намаляване на поръчките, то това се отразява и на изпълняваните от ищеца трудови функции. След като работата е намаляла до степен, която обуславя необходимост от оптимизация на производството /чрез затваряне на цех „Лидер 1“ и пренасочване на част от персонала към другия цех/. След като е изтекъл срокът на предизвестие на съкратените работници, цех „Лидер 1“ е затворил врати и дейността на дружеството е продължила само в цех „Лидер 2“.

Досежно основанието по чл. 328, ал. 1, т. 12 от КТ, то

същото обуславя безвиновна фактическа невъзможност за изпълнение на трудовия договор между страните. Субективното потестативно право на уволнение е възникнало и е упражнено от работодателя законосъобразно, когато е възникнала нова обстановка, при която реалното изпълнение на трудовия договор е станало невъзможно по причини, стоящи извън волята на страните по договора.

Позовава се на съдебна практика –

Решение № 634/19.10.2010 по дело № 1330/2009 на ВКС, ГК, III г.о

Решение № 342/ 04.10.2011 г. по гр. д. № 11/2011 г. на ВКС, IV-то г. о.

При възложена тежест на ответника за доказване на правнорелевантния факт, не се е установило да е налице обективна невъзможност ищецът да изпълнява своите трудови функции. Ищецът не се е намирал във фактическа невъзможност да изпълнява трудовите си функции, нито за заеманата от него длъжност е необходимо специално разрешително, нито е налице несъвместимост по закон. Въпреки изложеното, доколкото ответното дружество е установило другото посочено в предизвестието основание за прекратяване на трудовото правоотношение, то извършеното уволнение се явява законосъобразно.

С въззивната жалба на М. ХР. Р. се поддържа, че са неправилни правните изводи в решението, с което са отхвърлени заявените от него иски претенции.

Окръжен съд – Пловдив, V гр.с., въззивна инстанция, на осн. чл.269 от ГПК, се произнася служебно по валидността на решението, а по допустимостта – в обжалваната му част. По останалите въпроси той е ограничен от посоченото в жалбата. За нарушаване на императивни правни норми съдът е длъжен да следи служебно и без да има изрично оплакване в тази насока съгласно задължителните указания, дадени с ТР № 1/2013г. на ОСГТК на ВКС.

Първоинстанционното решение е валидно и допустимо.

С въззивната жалба на М. ХР. Р. се възразява, че Районният съд неправилно е приел по делото, че работодателят бил установил, че е намалял обема на работа в предприятието му. Счита, че приложените писма не доказват това обстоятелство, тъй като са адресирани до различни физически лица, за които няма данни да заемат ръководни или каквито и да било други длъжности в ответното дружество. Не се е установило и дали подателите са клиенти на дружеството и дали въобще някога са поръчвали нещо от него. Също така не са били събрани доказателства за понижение на приходите на ответника в този период. Тези обстоятелства е следвало да се докажат чрез експертиза. На следващо място, жалбоподателят изтъква, че дори и да се приеме, че има спад в обема на работата в дружеството, то това би било неотнормосимо към спора, защото уволнението е на друго основание, именно по чл.328 ал.1 т.12 от КТ. По делото обаче се е установило, че той е бил в състояние да изпълнява трудовия си договор, защото е бил физически и психически здрав. Работил е и по време на предизвестие, дори е полагал и извънреден труд. Възразява също, че няма данни да са се променили изискванията /нормативни или от страна на работодателя/ или в длъжностната характеристика за заемане на длъжността „\*\*\*\*\*“.

Въззивната инстанция намира, че възраженията са неоснователни. Съгласно чл.335 ал.1 от КТ – Трудовият договор се прекратява писмено. Съобразно алинея 2– Трудовият договор се прекратява: т.1 – при прекратяване с предизвестие – с изтичането на предизвестие. Ето защо, релевантни към прекратяването на процесното трудово правоотношение са двете основания, описани в представеното Предизвестие № 127/08.04.2020г. - намаляване обема на работата и обективна невъзможност за изпълнение на трудовия договор. Издадената впоследствие Заповед № 1183/08.05.2020г. има само констативен характер. В тази насока, за доказване на законосъобразността на уволнението е достатъчно да бъде установено поне едно от изброените основания в Предизвестие. В случая е изпълнен фактическият състав на чл.328 ал. 1, т. 3 от КТ, защото както от писмените доказателства -електронна кореспонденция до дружеството, така от свидетелското показание на В. М. се установява намаление на обема на работа. Правилно Районният съд е кредитирал показанието на свидетеля,



защото той бивш колега на ищеца, работил е в същия производствен цех. Посочил е, че и неговият договор бил прекратен на същото основание; всъщност така било и при другите, които ги съкратили от цеха „Лидер 1“. След като ги освободили, цехът го затворили, а тези работници, които останали, започнали работа в другия цех на фабриката “Лидер 2“. И на него също обяснили, че намалели поръчките във връзка с пандемията. По-голямата част от работниците били освободени. Въззивният съд намира, че електронните писма също кореспондират на това свидетелско показание. Те са адресирани до имейла до дружеството и са от чуждестранни партньори. Съдържанието им касае същия предмет на дейност и взетите ограничителни мерки в съответните държави по повод на разпространението на коронавируса. Районният съд е отграничил изрично, че ищецът не е въвел с исковата молба възражения евентуално свързани с осъществяване на подбор. Правилен е изводът, че след като е намаляла работата в цеха, обуславя се неминуемо и намаление на обема на трудовите функции, които по принцип изпълнява работникът в предприятието. По отношение на второто основание по чл.328 ал.1 т.12 от КТ /обективна невъзможност ищецът да изпълнява трудовите си функции/ по делото не са събрани доказателства да е налице, но въпреки това този факт не рефлектира върху крайната преценка за неоснователност на исковите, тъй като основанията са самостоятелни и независими едно от друго.

Решението се явява законосъобразно и подлежи на потвърждаване.

Разноски.

Разноски не се претендират от въззиваемата страна, а и по делото няма данни да са направени такива.

Обжалваемост.

На осн. чл.280 ал.3 т.3 от ГПК решението е обжалваемо с касационна жалба пред ВКС на РБ.

По мотивите, Окръжен съд – Пловдив, V възз.гр.с.

## **РЕШИ:**

**Потвърждава** Решение № 261563/25.05.2021г., постановено по гр.д.№ 7882/2020г. по описа на Районен съд – Пловдив, XV гр.с.

**Решението може да се обжалва с касационна жалба пред ВКС на РБ в едномесечен срок от връчването.**

**Председател:** \_\_\_\_\_

**Членове:**

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

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