

РЕШЕНИЕ

№ 4522

гр. София, 11.05.2022 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 72 СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и седми април през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: Б. СТ. Ш. СТАВРУ

при участието на секретаря Д. СТ. ЗДРАВКОВА
като разгледа докладваното от Б. СТ. Ш. СТАВРУ Гражданско дело № 20211110168395 по описа за 2021 година

Ищцата К. ЛЮБ. Г. твърди в исковата си молба, че работила при ответника „Флай2Скай“ ООД по безсрочен трудов договор като изпълнявала длъжността „старша стюардеса“ с основно трудово възнаграждение в размер на 870.75 лв. /съобразно допълнително споразумение от 01.04.2021 г./. Твърди, че на 30.09.2021 г. □ е било връчено предизвестие, а на 29.10.2021 г. заповед № 182/29.10.2021 г., с която, считано от 31.10.2021 г. трудовото □ правоотношение е било прекратено на основание чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ. Намира уволнението за незаконосъобразно. Посочва, че с уведомление № 79/24.08.2021 г. ответникът я известил, че е налице временно спиране на свидетелството му за авиационен оператор, поради което бил установен престой от 21.08.2021 г. Ищцата твърди, че 15 работни дни, съгласно хипотезата на чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ, следва да се отчитат към деня на прекратяване на трудовото правоотношение. Сочи още, че работодателят не е спирал работа чрез извършване на авиационна дейност повече от 15 работни дни към момента на прекратяване на трудовото правоотношение, нито към момента на връчване на предизвестието. Твърди, че ответникът е извършвал полети както преди връчване на предизвестието, така и след това. Ищцата посочва, че през периода 08.09.2021 г. – 21.09.2021 г., както и за времето от 04.10.2021 г. до 26.10.2021 г. ползвала платен годишен отпуск, което изключвало спирането на работа като причина за неизвършване на дейността, а през периода 21.09.2021 г. – 28.09.2021 г. ползвала отпуск поради временна неработоспособност. За периода 08.10.2021 г. – 31.10.2021 г. престой не е бил разпореждан на ищцата. Твърди се, че ако е било налице намаляване в обема на работата, работодателят е следвало да извърши подбор съгласно чл. 329 КТ, съответно да съобрази закрилата по чл. 333 КТ, но това не било извършено с цел заобикаляне на процедурата по подбор. Ищцата

посочва и че уволнението □ е поради личен мотив, за да се освободят служители на постоянен трудов договор. Излага, че след уволнението останала без работа. Моли съда да признае извършеното уволнение за незаконосъобразно и да го отмени, да я възстанови на заеманата до уволнението длъжност и да □ присъди обезщетение за оставане без работа за период от 6 месеца, считано от 31.10.2021 г. до 30.04.2022 г. по 870.75 лв. месечно, в общ размер от 5 224.50 лв., ведно със законната лихва от 31.10.2021 г. до окончателното изплащане. Моли да се осъди ответникът да □ заплати и бонус в размер на 293.37 лв. за добро изпълнение на трудовите задължения през м. март 2021 г., начислен във фиша за този месец, ведно със законната лихва от 30.04.2021 г. до окончателното изплащане. В условията на евентуалност, ако искът за отмяна на уволнението бъде отхвърлен, моли за присъждане на обезщетение за оставане без работа от 31.10.2021 г. до 30.11.2021 г. в следствие на уволнението поради спиране на работата за повече от 15 работни дни, в размер на 870.75 лв., ведно със законната лихва от 30.11.2021 г. до окончателното плащане. Претендира разноски.

В срока по чл. 131 от ГПК ответникът е депозирал писмен отговор, в който оспорва основателността на исквете. Оспорва твърдението на ищцата, че не е налице преустановяване на работата за повече от 15 работни дни. Твърди, че на 17.08.2021 г. му е била връчена Заповед № 45-01-364/17.08.2021 г., съгласно която свидетелството му за авиационен оператор било отнето до изпълняване на задължителни предписания във връзка с констатирани несъответствия, в резултат на което от 20.08.2021 г. дружеството е било лишено от възможността за упражняване на дейността си. Оспорва твърдението, че спирането на работата трябва да е непрекъснато и да продължава към датата на прекратяване на трудовото правоотношение. Релевира доводи, че ползването на друг вид отпуск не влияе върху преустановяването на работата за повече от 15 работни дни. Оспорва ответникът да е извършвал действия с цел заобикаляне на закона, както и твърдението, че прекратяването на трудовия договор на ищцата е поради личен мотив. Твърди, че на ищцата са изплатени бонуса за м. март 2021 г. /на 22.12.2021 г./ и обезщетението съгласно чл. 222, ал. 1 КТ след входиране на декларация от последната на 30.11.2021 г. Моли за отхвърляне на исквете.

С протоколно определение от 27.04.2022 г. е допуснато увеличение размера на иска по чл. 225, ал.1 КТ за месеците 11 и 12.2021 г. по 902.21 лв. месечно и е прекратено производството по делото относно този иск за периода след 12.3.2022 г. до 30.04.2022 г. и за разликата над 2492.38 лв. до първоначално предявения размер, както и относно исквете по чл. 128 КТ за заплащане на бонус и по чл. 221, ал. 1 КТ за заплащане на обезщетение, поради отказ от тях.

Съдът, след като обсъди доводите на страните и доказателствата по делото, намира за установено от фактическа и правна страна следното:

Предявени са обективно кумулативно съединени икове с правно основание чл. 344, ал. 1, т.1, т.2 и т. 3 КТ, вр. чл. 225, ал. 1 КТ.

Безспорно е по делото, че между страните е съществувало безсрочно трудово правоотношение, по което ищцата заемала длъжността „старша стюардеса“ с основно

трудова възнаграждение в размер на 870.75 лв.

Според връчената на ищцата длъжностна характеристика, основните задължения на длъжността ѝ са да координира и ръководи задачите на кабинния състав и работата свързана с полета в салона за пътници, да ръководи подготовката и проверката преди полета, да информира командира относно определени обстоятелства и съдейства за безопасно протичане на полета.

Според разписание на длъжностите в сила от 1.7.2021 г., в ответното дружество са създадени административни, летателни, оперативни и технически звена, включително звено Летателна експлоатация/Кабинен състав, в което са предвидени 12 щатни бройки за длъжността „старша стюардеса“.

Със заповед на прокуриста на ответното дружество № 77/20.08.2021 г. на основание чл. 173а, ал.1 КТ е разпоредено преустановяване на работата на част от персонала от отдел Летателна експлоатация /пилоти и стюарди/еси/ и използване на платен годишен отпуск на посочените служители, включително ищцата, за периода от 24.08.2021 г. до 21.09.2021 г.

С уведомление на прокуриста от 24.08.2021 г., поради временно преустановяване на полетните операции, дължащо се на временно спиране на свидетелството за авиационен оператор, е обявено спиране на работата на служителите пряко обвързани в полетните операции – пилоти, стюарди/еси, които не изпълняват допълнителни функции в компанията и не изпълняват административни задачи.

От представения болничен лист е видно, че в периода 21.9.2021 г.-28.09.2021 г. ищцата била в отпуск поради временна неработоспособност.

На 30.9.2021 г. на ищцата е връчено едномесечно предизвестие за прекратяване на трудовия ѝ договор на основание чл. 328, ал.1, т.4 КТ поради спиране на работата за повече от 15 дни.

За периода от 4.10.2021 г. до 26.10.2021 г. ищцата ползвала платен годишен отпуск.

На 29.10.2021 г. на ищцата е връчена заповед № 182/29.10.2021 г. за прекратяване на трудовото правоотношение считано от 31.10.2021г., на основание чл. 328, ал. 1, т.4 КТ поради спиране на работата за повече от 15 дни.

От представените от ответника заповеди на ГДВА се установява, че считано от 17.8.2021 г. са спрени правата на „Флай2Скай“ ООД произтичащи от свидетелство за авиационен оператор поради установени несъответствия. Със заповед от 16.9.2021 г. правата са възобновени.

Видно от представените от ответника справки и от писмо от ГДВА, за периода 1-30.09.2021 г. е проведен един полет от ответника на 9.9.2021 г. от Кайро до Пловдив, който не е търговски /видно от приложената кореспонденция към отговора/.

Не е спорно по делото, че считано от 30.09.2021 г. е възобновена дейността на ответника, като видно от справките на 30.09.2021 г. е извършен първият търговски полет.

От извършената по делото констатация на трудовата книжка на ищцата в оригинал и

представените от нея трудов договор и заповед за прекратяване, е видно, че след прекратяване на трудовия договор с ответника, ищцата е започнала работа по друг трудов договор на 12.1.2022 г. с БХМ Казино България ООД, прекратен на 12.3.2022 г.

От заключението на приетата по делото съдебно-счетоводна експертиза се установява, че обезщетението за оставане без работа за периода м.11-м.12.2021 г. и 1-11.1.2022 г. на база БТВ възлиза на по 902.21 лв. месечно, съответно на 270.66 лв. за частта от м. януари. За периода 12.1.2022 г.-12.3.2022 г. ищцата е получавала трудово възнаграждение в по-нисък размер от това при ответника /съответно за част от периода и обезщетение за временна неработоспособност/, като разликата възлиза на 592.30 лв., общо 2667.38 лв.

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.

Съдът проверява предпоставките за законосъобразност на извършеното уволнение по направените от ищеца възражения и доводи за законосъобразност на уволнението му, с оглед диспозитивното начало в процеса.

В случая твърденията на ищцата за законосъобразност на уволнението са, че не е реализирана хипотезата на „спиране на работата“ поради липсата на обективни фактори и спиране на дейността на обособено звено към момента на прекратяването на трудовия договор, че не е извършен подбор, не е преодоляна предварителната закрила по чл. 333 КТ и поради нарушение на чл. 8, ал.1 КТ.

Под „спиране на работата“, на което основание работодателят се е позовал, се разбира обективно, фактическо състояние на временно преустановяване дейността на предприятието /или на отделно поделение или звено/, при което работникът/служителят не изпълнява трудовите си задължения по независещи от него причини – напр. организационно-технически, икономически и т.н. Характерът на причините е без значение, но важното и основното е те да пречат на работодателя да осъществява съответната дейност, поради което отпада и необходимостта от работната сила на заетите с дейността работници/служители. В следствие на тези причини работодателят взема решение за спиране на работата, което е по целесъобразност и не подлежи на съдебен контрол. Необходимо е спирането да е реално и да е продължило не по-малко от 15 дни, през които работникът/служителят е бил в престой.

Общозвестно е, че поради епидемията от коронавирусна инфекция, в България е била въведена извънредна епидемична обстановка, включително през месеците август-септември 2021 г. Във връзка с това е и новоприетата разпоредба на чл. 120в КТ, която предвижда при обявено извънредно положение или обявена извънредна епидемична обстановка работодателят 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. Тази нова разпоредба /на която работодателят не се е позовал изрично в заповедта от 20.08.2021 г., макар спирането на дейността да е обосновано именно с обявената в страната извънредна епидемична обстановка/, не създава ново основание за прекратяване на трудовия договор по инициатива на работодателя. Това е нова форма на престой, който може да касае и само определени работници/служители /не както в общия случай цялото предприятие или звено/, но не и основание за прекратяване. Ето защо и в условията на извънредна епидемична обстановка прекратяването се извършва на основание чл. 328, ал.1, т.4 КТ.

Както се изложи и по-горе относно предпоставките за реализиране на това прекратително основание, спирането на дейността е предпоставено от обективни обстоятелства, които създават пречки за осъществяването ѝ. Т.е., без да са налице такива фактори, работодателят не може по свое усмотрение да вземе решение за спиране на дейността. Спирането на работата означава пълно преустановяване на дейността в съответния цех, поделение или друго обособено звено, поради което работодателят не може да реализира доходи, с които да изплаща трудовите възнаграждения. Поради спирането на работата, работникът е в престой и не може да полага труд. Именно престоят за съответния период е обективният критерий за преценка спряна ли е работата. Без правно значение е дали работникът е бил задължен да ползва платен или неплатен отпуск, дали по време на престоя му е било възложено да изпълнява друга работа, дали е получавал обезщетение за престой, дали е ползвал отпуск или поради друга причина не е могъл да полага труд /например отпуск поради временна неработоспособност/. Т.е. ползването на отпуск не влияе на продължителността на престоя и не намалява броя на дните, през които работата е била спряна. Спирането е обективен факт, като е без значение и ако при прекратяване на трудовия договор работата е вече възобновена, важно е спирането да е продължило минимум 15 дни до датата на уволнението. В разглежданата хипотеза уволнението е извършено едностранно от работодателя с предизвестие, срокът на което е едномесечен, така че към момента на изтичането му следва да се преценява и налице ли е спиране на работата за повече от 15 дни. Като доколкото законодателят не е предвидил друг срок на предизвестие в хипотезата на чл. 328, ал.1, т.4 КТ, е възможно към датата на изтичане на предизвестията, работата, макар и да е била спряна за повече от 15 дни, да е вече възобновена. Така или иначе, и актуалната съдебна практика, а и теорията /която приема, че е необходимо към момента на уволнението да е спряла работата повече от 15 дни/, приемат, че преценката за законност на уволнението на визираното основание се извършва въз основа на факта на осъществено спиране на работата за повече от 15 дни, т.е. към момента на уволнението следва да са изтекли повече от 15 дни, без да е необходимо спирането да продължава и при прекратяването на трудовия договор /в този смисъл Решение № 298/28.10.2014 г. по гр.д.№ 977/2014 г. на ВКС, Решение № 92/14.04.2016 г. по гр.д.№ 4515/2015 г. на ВКС, Определение № 60823/15.12.2021 г. по гр.д.№ 2221/21 г. на ВКС, Решение № 38/4.3.2015 г. по гр.д.№ 3695/2014 г. на ВКС, Решение № 145/1.7.2019 г. по гр.д. № 4442/18 г. на ВКС/.

Съдът намира, че работодателят доказва наличието на обстоятелства, които са довели до спиране дейността на звеното, в чиято дейност е била заета и ищцата. В тази насока се изясни по делото, че за периода от 24.8.2021 г. до 30.09.2021 г., което е повече от 15 дни, работата на служителите от летателните звена - пилоти и стюардеси, е била спряна поради спиране на свидетелството за авиационен оператор на ответника и невъзможността да извършва полети. Фактът на преустановяване на полетните операции е безспорно установен с оглед писмото от ГДВА. Следователно за горепосочения период ищцата, както и всички останали служители от звеното, в което е била заета, са били в престой и не са изпълнявали трудовите си функции. Т.е., налице е спиране на работата на звена летателна експлоатация за повече от 15 дни. Това спиране е поради обективни за работодателя причини, а самите основания за спиране на свидетелството му са без значение по делото. Важното е, че ответникът е бил в невъзможност да осъществява дейността на предприятието, в която е била заета и ищцата. Както се посочи и по-горе, дали ищцата е ползвала отпуск по време на престоя е без правно значение за реализирането на основанието по чл. 328, ал.1, т.4 КТ. Без значение е и фактът, че към момента на изтичане на едномесечния срок на предизвестие работата е вече възстановена. От значение е единствено пълното преустановяване на дейността на звеното в установения срок от повече от 15 дни. По изложените съображения съдът приема, че е налице фактическият състав на извършеното уволнение по [чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ](#).

Неоснователен е доводът на ищцата, че работодателят е следвало да извърши подбор. Изискването за извършване на подбор не е приложимо при основанието по [чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ](#), а при закриване на предприятието, съкращаване на щата или намаляване обема на работата. В случая нито едно от тези основание фактически не е налице, за да се приеме, че квалифицирайки причината за уволнение по [чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ](#), работодателят е избегнал извършването на подбор. В тази насока следва да се има предвид, че в хипотезата на чл. 328, ал.1, т.4 КТ работодателят не е длъжен да извършва подбор и не е длъжен да прекрати договорите с всички работници и служители заети в спряната дейност.

Твърденията, че използвайки процесното основание за уволнение, ответникът е избегнал извършването на подбор, са относими към твърдението за злоупотреба с право от страна на работодателя. Злоупотребата с право ще е налице, когато работодателят сам създава привидно правно основание за прекратяване на един трудов договор, използвайки предвидени в закона механизми за това. От фактите по делото такъв извод не може да се направи, тъй като спирането на работата е обективен факт, а причините не подлежат на съдебен контрол. Относно възможностите за работодателя при престой, следва да се има предвид, че се касае именно до възможности за работодателя, а не до задължение за него да ги използва и едва след това да пристъпи към прекратяване на трудовия договор.

При прекратяване на трудовия договор на основание [чл. 328, ал. 1, т. 4 КТ](#), работникът/служителят не се ползва и с предварителната закрила при уволнение съгласно [чл. 333 КТ](#).

Изложеното сочи, че работодателят установи в процеса наличие на прекратителното

основание по чл. 328, ал.1, т.4 КТ, при което първият иск на ищцата за отмяна на уволнението е неоснователен.

Неоснователни се явяват и обусловените от него иски за възстановяване на заеманата да уволнението длъжност и за заплащане на обезщетение за оставане без работа, съответно за получаване на възнаграждение в по-нисък размер, за периода от 31.10.2021 г. до 12.3.2022 г. в размер на 2492.38 лв., които следва да се отхвърлят.

Относно разноските:

С оглед изхода на делото, ищцата няма право на разноски.

Воден от горното, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявените от К. ЛЮБ. Г., ЕГН *****, адрес гр. София, ., срещу „Флай2Скай“ ООД, ЕИК ., със седалище и адрес на управление гр. София, ., иски с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т.3 КТ, за признаване за незаконно и за отмяна на уволнението й, извършено с предизвестие и заповед № 182/29.10.2021 г. за прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 328, ал. 1, т.4 КТ, за възстановяване на заеманата до уволнението длъжност „старша стюардеса“ и за заплащане на обезщетение по чл. 225 КТ за оставане без работа е, съответно за получено възнаграждение в по-нисък размер, за периода от 31.10.2021 г. до 12.3.2022 г. в размер на 2492.38.

Решението може да се обжалва пред Софийски градски съд в двуседмичен срок от 11.05.2022 г.

Да се връчи препис на страните.

Съдия при Софийски районен съд: _____