

РЕШЕНИЕ

№ 460

гр. Б.град, 30.06.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – Б.ГРАД, V ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в публично заседание на шестнадесети юни през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Силвия Алексова

при участието на секретаря Елица Яв. Педова
като разгледа докладваното от Силвия Алексова Гражданско дело № 20231210100444 по описа за 2023 година

и за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството е образувано по искова молба, подадена от С. Б. П., с ЕГН *****, с адрес: гр. Б., По със съдебен адрес: гр. Б. депозирана чрез адв. Н. Б., против БД „СПОРТНИ ИМОТИ – Б.град“ със седалище и адрес на управление: гр. Б.град, пл. „Г“, представлявано от Дв – директор.

В исковата молба ищецът твърди, че е работил в ответното дружество от 13.02.2008 г. до 09.01.2023 г. на длъжност „Охрана“, съгласно Трудов Договор № 08/13.02.2008 г. на непълно работно време, като договореното му основно месечно възнаграждение било в размер на 780 лв. Посочва, че с предизвестие от 08.12.2022 г. е уведомен от Директора на ответното дружество, че поради съкращаване на длъжността „Охрана“, трудовите му правоотношения ще бъдат прекратени.

Излага, че със Заповед № 7/09.01.2023 г. на ответника, трудовото му правоотношение било прекратено, на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, считано от 09.01.2023 г. Ищецът сочи, че през цялото време, през което е работил в ответното дружество, е изпълнявал стриктно задълженията си и срещу него не са образувани дисциплинарни производства, нито са му налагани дисциплинарни наказания.

Поддържа, че е защитен като трудоустроен по силата на Експертно решение № 2420/24.11.2022 г. на МБАЛ Б.град, както и че е член на Синдикалната организация в ответното дружество. Излагат се мотиви за незаконосъобразност на цитираната по-горе заповед за прекратяване на трудовото правоотношение на ищеца. Заявява се, че и към настоящия момент за ищеца е трудно да си намери нова работа.

Прави се искане да бъде отменена Заповед № 7 от 09.01.2023 г., да бъде възстановен ищецът на заеманата от него преди уволнението длъжност, както и да бъде осъден ответникът да му заплати обезщетение за оставането му без работа в размер на шест брутни трудови възнаграждения – сумата от 4680 лв., ведно със законната лихва върху главницата, считано от датата на депозиране на исковата молба до окончателното изплащане.

Претендират се разноси.

Препис от исковата молба е връчен на ответната страна, която в срока и условията на чл. 131 от ГПК е депозирила писмен отговор.

В писмения си отговор ответникът оспорва изцяло предявените искове. Не се оспорват обстоятелствата, че ищецът е работил по трудов договор на посочената в исковата молба длъжност, на посоченото място на работа и с посочените трудови функции. Не се оспорва и това, че трудовото правоотношение с ищеца е било прекратено по силата на Заповед № 7/09.01.2023 г., считано от 09.01.2023 г.

Сочи се, че съгласно утвърдено от Кмета на Община Б.град длъжностно разписание на бюджетната дейност, считано от 01.09.2022 г., щатните бройки в ответното дружество са 43. Излага се, че съгласно утвърдено от Кмета на Община Б.град последващо длъжностно разписание, считано от 12.09.2022 г. – щатните бройки стават 37, като е предвидено всички 6 броя за длъжността „Охрана“ да бъдат съкратени. Поддържа се, че според отговор на писмо от Председателя на ТЕЛК комисия, ищецът не попада под закрила на Наредба № 5 от 20.02.1987 г., поради което не се налага изрично разрешение на Инспекцията по труда за прекратяване на трудовото му правоотношение.

Твърди се, че издадената Заповед № 7/09.01.2023 г. е правилна и законосъобразна, както и че в случая е налице действително прекратяване на щата. Сочи се, че между страните има сключен Колективен трудов договор от 10.05.2021 г., като за работодателя не съществува задължение да търси предварителното съгласие на съответния синдикален орган в предприятието. Оспорва се и дължимостта на претендираното обезщетение по чл. 225, ал. 1 от КТ.

Прави се искане за отхвърляне на предявените искове.

В открито съдебно заседание, проведено на 16.06.2023 г. ищецът не се явява, представлява се от надлежно упълномощен процесуален представител – адв. Б., която поддържа исковата молба по съображенията, изложени в нея.

Ответникът се представлява от адв. Г., която оспорва предявения иск по доводите, релевиращи в отговора на исковата молба, доразвити в писмени бележки.

По делото са събрани писмени и гласни доказателства, допусната е и е назначена съдебно-счетоводна експертиза, заключението от която е приобщено към доказателствения материал.

След анализ на събраните по делото доказателства и като взе предвид становищата и доводите на страните, съдът намира за установено следното от фактическа страна:

По делото са безспорни следните обстоятелства: че ищецът е работил по трудов договор в ответното дружество на длъжност „Охрана“ и че трудовото му правоотношение е прекратено по силата на Заповед № 7/09.01.2023 г., считано от 09.01.2023 г. Тези обстоятелства се установяват и от приобщените към доказателствения материал Заповед № 7/09.01.2023 г. за прекратяване на трудовото правоотношение по Договор № 8/13.02.2008 г. /л. 3 от делото/ и Трудов Договор № 8/13.02.2008 г., приложен към представеното лично трудово досие на ищеца.

Като доказателство по делото е прието Удостоверение /л. 4 от делото/, от което се установява, че ищецът е редовен синдикален член на Синдикалната организация при ответното дружество от 01.02.2021 г. до датата на прекратяване на трудовото му правоотношение и за периода редовно е заплащал членски внос.

Видно от приложеното Експертно решение № 2420/24.11.2022 г. на МБАЛ Б.град, ищецът е със 78 % трайно намалена работоспособност с водеща диагноза „травматичен осифициращ миозит“.

Като доказателство по делото е приет Колективен трудов договор от 10.05.2021 г., сключен между управителя на ответното дружество и синдикалната организация на ФНСДУО КНСБ при БД „Спортни имоти“ /л. 6 – л. 10 от делото/.

Ответникът е приложил към отговора на исковата молба 2 бр. длъжностни

разписания /л. 22 и л. 23 от делото/, като от второто разписание се установява, че считано от 12.09.2022 г. е предвидено всички 6 броя за длъжността „Охрана“ да бъдат съкратени.

По делото е разпитана като свидетел Валентина Стойчева П.а /съпруга на ищеца/, която споделя, че според ищеца, причината, поради която трудовото му правоотношение ще бъде прекратено, е, че охраната на ответното дружество „ще премине към СОТ“. Свидетелката споделя, че съпругът ѝ е бил много притеснен, след като е разбрал, че трудовото му правоотношение ще бъде прекратено, тъй като е с влошено здравословно състояние, което ще за го затрудни да си намери нова работа. Свидетелката заявява, че към настоящия момент съпругът ѝ не работи.

Съдът цени с доверие показанията на свидетелката като обективни, последователни и кореспондиращи с останалия събран доказателствен материал по делото.

Като доказателство по делото е приета служебна бележка /л. 49/, от което се установява, че след прекратяване на трудовото му правоотношение, ищецът е регистриран като безработно лице.

В заключението по допуснатата и назначена съдебно-счетоводна експертиза, вещото лице е посочило, че обезщетението по чл. 225, ал. 1 от КТ, е в общ размер на 5568 лв.

Съдът кредитира експертното заключение, доколкото същото е пълно, обосновано и не е оспорено от страните по делото.

Въз основа на така установената фактическа обстановка, съдът достига до следните правни изводи:

Предявените иски са с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 – т. 3 във вр. с чл. 225, ал. 1 от КТ. Исковите са допустими. Изхождат от работника, комуто принадлежи правото да иска отмяна на заповедта, с която е прекратено трудовото му правоотношение, при съблюдаване на формалните изисквания за надлежно упражняване правото на иск.

По конститутивния иск по чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ:

Съгласно разпоредбата на чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. 2 от КТ, работодателят може да прекрати трудовия договор, като отправи писмено предизвестие до работника или служителя в сроковете по чл. 326, ал. 2, при закриване на част от предприятието или съкращаване на щата.

Съдът намира заявените доводи от ищеца за наличие на нарушение на съдопроизводствените правила при издаване на Заповед № 7/09.01.2023 г. за прекратяване на трудовото правоотношение между страните поради това, че заповедта не е била мотивирана според изискванията на КТ, за неоснователни. В случая, в заповедта за прекратяване на ТПО е посочено, че същото се прекратява поради „съкращаване на щата“, посочено е цифровото съответствие на описаното основание по КТ – чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. 2 КТ. В тази връзка, съдът намира, че не са налице допуснати нарушения относно издаването и съдържанието ѝ. Същата е подписана от компетентния за това орган, което обстоятелство не е и спорно. Спазена е необходимата писмена форма за прекратяване на трудовото правоотношение, съгласно чл. 335 КТ. Издадената заповед е мотивирана, като е посочено и въз основа на кое от предложенията на чл. 328, ал. 1, т. 2 от КТ е издадена. Допълнително мотивиране на заповедта не е необходимо за законността на уволнението, тъй като съкращаването на щата е обективно безвиновно основание за уволнение, поради което и излагането на мотиви в тази насока е ненужно. Причините за съкращаването в щата могат да бъдат различни, но те са ирелевантни при преценката на законността на уволнението. В този смисъл, неоснователен и недоказан е първият довод на ищеца за незаконосъобразност на уволнението му, поради това, че цитираната заповед е немотивирана.

Предвид изложеното, настоящият трудов спор следва да се разгледа и прецени по същество.

Тук следва да се посочи, че законността на едностранното прекратяване на трудовото правоотношение поради съкращаване в щата, се предпоставя от следния фактически състав: 1 да е налице премахване, считано от определен бъдещ момент на отделни длъжности от утвърдения общ брой на работниците или служителите в предприятието или учреждението поради преустановяване на съответстващите им трудови функции; 2 съкращението да е реално, т. е съответната трудова функция действително да се премахва, а не само да се променя наименованието на съответстващата ѝ длъжност при запазване характера на извършваната работа; 3 да е налице към момента на уволнението - датата на уволнението трябва да съвпада или да следва датата, на която е извършено реалното фактическо съкращаване; 4 да е извършено по съответния ред, от компетентен орган.

Съгласно ТР № 5/26.10.2021 г. по т. д. № 5/2019 г. на ОСГК на ВКС основанието за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 2 от 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. Съкращаването на щата означава намаление, премахване за в бъдеще на отделни бройки от утвърдения общ брой на работниците или служителите. Съгласно разпоредбата на чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 2 КТ, при съкращаване на щата, работодателят може да прекрати трудовия договор, като отправи писмено предизвестие до работника или служителя в сроковете по чл. 326, ал. 2 КТ.

В конкретния случай, видно от приложеното по делото длъжностно разписание на ответното дружество, считано от 12.09.2022 г., не са предвидени бройки за длъжността „охрана“. Тук е моментът да се отбележи и че приетият като доказателство по делото Договор № 4/09.01.2023 г., сключен между ответника и „С.И.А. С, не променя изводите на съда, че е налице действително съкращаване на щата. Реално е съкращаването на щата и когато длъжността е съкратена, а нейните функции са разпределени и поети от други работници и служители или част от тях /или изцяло/ са възложени за извършване от лица по граждански договор /който граждански договор е бил сключен към датата на вземане на решението за съкращаване на щата, в т.ч. и към момента на уволнението - в този смисъл Решение № 1266 от 06.07.2005 г. на ВКС по гр.д. № 767/2003 г. III г. о., ГК, Определение № 1428 от 14.12.2012 г. на ВКС по гр. д. № 532/2012 г., III г. о., ГК и Определение № 1039 от 26.09.2011 г. на ВКС по гр. д. № 338/2011 г., III г. о., ГК.

Неоснователен на следващо място е и доводът на ищеца, че не са спазени правилата за прекратяване на трудовия договор с работник/служител, намиращ се под закрила при уволнение.

На това място следва да се отбележи, че закрилата при уволнение има социален характер. Предназначението ѝ е да постигне социална справедливост при уволнението. Тя е уредена основно в чл. 333 КТ. В изброените в чл. 333 КТ случаи уволнението е поставено в зависимост от получаване на предварително разрешение от определен държавен орган или синдикален орган. Само след получаване на такова предварително разрешение, уволнението може да бъде извършено. Закрилата е предварителна, тъй като предхожда извършването на уволнението. Закрилата е относителна или абсолютна. Предпоставки за валидност на разрешението от законово определения орган са: разрешението трябва да се даде в писмена форма. Изискването за писмена форма следва от писмената форма за прекратяване на трудовия договор /чл. 335, ал. 1 КТ/. Писменият отговор /разрешение или отказ/ на съответния държавен или синдикален орган не е необходимо да бъде мотивиран, дори и това да е предвидено в КТД. Разрешението се дава от съответния Синдикален орган - в случаите по чл. 333, ал. 3 и ал. 4 КТ. Разпоредбата на чл. 333, ал. 7 КТ определя момента, към който трябва да бъде осъществена предварителната закрила при уволнение - това е моментът на връчване на Заповедта за уволнение. Следователно, меродавен е моментът на връчване на Заповедта за уволнение и към този момент се преценява дали работникът се е ползвал от

предварителна зарила при уволнение и доколко работодателят е спазил законовите предпоставки, при които тази зарила се счита преодоляна. В процесния случай ищецът твърди, че е закрилян като член на синдикална организация - зарила по чл. 333, ал. 4 КТ. Съгласно разпоредбата на чл. 333, ал. 4 КТ, когато това е предвидено в Колективен трудов договор /КТД/, работодателят може да уволни работник или служител поради съкращаване на щата или при намаляване на обема на работата след предварителното съгласие на съответния Синдикална организация в предприятието. Следователно, закрилата по чл. 333, ал. 4 КТ трябва да бъде изрично предвидена в КТД и се отнася за работниците и служителите, спрямо които действа КТД - членовете на синдикалната организация, страна по договора, и тези които са се присъединили към него по реда на чл. 57, ал. 2 КТ. КТД, за да породи действие е необходимо и достатъчно сключването му в писмена форма и подписването му от представителите на страните - чл. 53, ал. 1 КТ. Закрилата по чл. 333, ал. 4 КТ се отнася само до уволнение на две основания: 1) съкращаване на щата и 2) намаляване обема на работата. В настоящия случай страните не спорят, а и от доказателствата по делото еднозначно се установява, че ищецът е член на синдикалната организация при „БД Спортни имоти“.

В чл. 17, ал. 1 от КТД от 01.07.2021 г. е предвидено, че съгласно чл. 333, ал. 4 от КТ, работодателят може да уволни работник или служител поради съкращаване в щата след предварителна консултация със синдикалната организация. че е осъществена и предвидената в КТД зарила по чл. 333, ал. 4 КТ. Съгласно приетото в ТР № 4/17.12.2013 г. по т.д. № 4/2013 г. на ОСГК на ВКС, ако в клауза на КТД е предвидено работодателят да съгласува уволнението или да вземе становището, мнението или да информира синдикалния орган, а не да вземе неговото предварително съгласие, не е налице предварителна зарила при уволнение по чл. 333, ал. 3 от КТ. Предвид това и настоящият съдебен състав намира възраженията в тази насока за неоснователни.

На следващо място, съгласно текста на чл. 333, ал. 1, т. 2 и 3 от КТ, в случаите по чл. 328, ал. 1, точки 2, 3, 5 и 11 и чл. 330, ал. 2, т. 6 от КТ, работодателят може да уволни само с предварително разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай трудоустроен работник или служител (т. 2) или работник или служител, боледуващ от болест, определена в наредба на министъра на здравеопазването (т. 3). В ал. 2 на чл. 333 е предвидено, че в случаите на т. 2 и 3 на предходната алинея, преди уволнението се вземе мнението и на трудово-експертната лекарска комисия. От изложеното следва, че за да възникване правото на особената зарила, законодателят е визирал в чл. 333, ал. 1, т. 2 и 3 от КТ сложен фактически състав, елемент от който е наличието на едно от изчерпателно изброените в препращащата разпоредба на чл. 333, ал. 1 от КТ основания за уволнение, както и наличието на трудоустройство или заболяване към момента на уволнението.

От събраните по делото доказателства безспорно се установи, че ищеца, към момента на уволнението му, е трудоустроен и това не само, че не е спорно между страните, но и се установява от описаното по-горе Експертно решение.

Като доказателство по делото е приложено писмо, видно от което работодателят е изискал от ИТ - Б.град, предварително разрешение за прекратяване на трудовото правоотношение на ищеца, като с Писмо изх. № 22094439/02.12.2022 г. на Директора на дирекция „Инспекция по труда“ Б.град, такова не е дадено. Установява се и че е поискано и мнение от ТЕЛК-Б.град относно прекратяване на трудовото правоотношение с ищеца, като в отговор, ТЕЛК е изразила становище, че посоченото заболяване на ищеца не попада под зарила на Наредба 5/20.02.1987 г. Важно е да се отбележи, че поисканото мнение на ТЕЛК Б.град, предхожда поисканото разрешение от ИТ Б.град. Поради това, съдът приема, че работодателят е изпълнил нормативно регламентирания задължения и възраженията и в тази насока се явяват неоснователни.

С оглед всичко гореизложено, съдът счита, че процесното прекратяване на трудовото

правоотношение на ищеца е законосъобразно, поради което искът за отмяна на Заповед № 7/09.01.2023 г. на Директора на БД „Спортни имоти“ - Б.град, се явява неоснователен и като такъв следва да бъде отхвърлен.

С оглед изхода от спора по главния иск, неоснователни са и исковете за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност по чл. 344, ал. 1 т. 2 от КТ и за заплащане на обезщетение за оставане без работа по чл. 344, ал. 1, т. 3 от КТ във вр. с чл. 225, ал. 1 от КТ, поради зависимостта им от отмяната на уволнението.

Предвид изхода от спора и направеното в тази посока искане, ищецът следва да заплати на ответника сторените от последния в производството разноски /за извършването на които са представени доказателства по делото/, в размер на 780 лв. – за заплатено адвокатско възнаграждение.

По смисъла на чл. 359 от КТ, производството по трудови дела е безплатно за работниците и служителите, независимо от тяхното процесуално качество на ищец или ответник. Затова, дължимите по предявените от П. искове държавни такси, следва да останат за сметка на бюджета на съда.

По изложените мотиви и на основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 от КТ във вр. с чл. 225, ал. 1 от КТ, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ, като НЕОСНОВАТЕЛНИ, предявените от С. Б. П., с ЕГН *****, с адрес: гр. Б.г3, със съдебен адрес: гр. Б.г, срещу БД „С със седалище и адрес на управление: гр. Б представлявано от Д – директор, искове, както следва:

- иск за отмяна на Заповед № 7/09.01.2023 г. на Директора на БД „С, с която е прекратено трудовото правоотношение на ищеца, като незаконосъобразна – чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ;

- иск за възстановяването му на заеманата преди уволнението длъжност „О“ – чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ и

- иск за осъждане на БД „С“ да заплати на ищеца обезщетение за времето, през което е останал без работа – в размер на 4680 лева – шест брутни работни заплати, считано от 09.01.2023 г., ведно със законната лихва върху тази сума, считано от датата на подаване на исковата молба, до окончателното изплащане на сумата - чл. 344, ал. 1, т. 3 от КТ във вр. с чл. 225, ал. 1 от КТ.

ОСЪЖДА С. Б. П., с ЕГН *****, с адрес: гр. Б.с със съдебен адрес: гр. Б, да заплати на БД „С“ със седалище и адрес на управление: гр. Б, представлявано от Д – директор, сумата в размер на 780 /седемстотин и осемдесет/ лева, представляваща сторени в производството разноски.

Решението подлежи на обжалване пред Окръжен съд – Б.град в двуседмичен срок, считано от днес – 30.06.2023 г.

Препис от Решението да се връчи на страните.

Съдия при Районен съд – Б.град: _____