

РЕШЕНИЕ

№ 949

гр. Добрич, 08.12.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ДОБРИЧ, VI СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и трети ноември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Соня Т. Дженкова

при участието на секретаря К. М. Христова
като разглежда докладваното от Соня Т. Дженкова Гражданско дело № 20233230101813 по описа за 2023 година

и за да се произнесе съобрази следното :

С искова молба от 21.07.2023г., К. Р. И. с ЕГН *****, от гр. Д., ул....." №*, е предявила срещу „Български пощи" ЕАД, гр. С., *****, вписано в ТР при АВ с ЕИК *****, в условията на обективно съединяване следните искове:

- съдът да признае незаконността на уволнението на ищеца като отмени заповед № **, издадена от Директора на регионално управление „Български пощи" гр. В. като незаконосъобразна;

- съдът да възстанови ищцата на заеманата от нея длъжност преди уволнението „касиер, гише в съобщенията" (ПС I категория) в ПС Добрич Ц (Д. център) в РУ ..С**** към “Български пощи” ЕАД.

Претендират се сторените съдебно деловодни разноси и адв. възнаграждение.

В обстоятелствената част на исковата молба се излагат следните фактически твърдения:

Със заповед № 78, издадена от Директора на регионално управление „Български пощи" гр. В. е прекратено трудовото правоотношение на ищцата К. Р. И.. Същото е прекратено на основание чл. 328. ал.1. т.3 от КТ - поради намаляване обема на работа, считано от 23.05.2023г, Към момента на прекратяване на трудовото правоотношение К. И. заемала длъжността „касиер, гише в съобщенията" (ИС I категория) в ИС Д. Ц (Д. център) в РУ „*** към „Български пощи" ЕАД.

Ищцата счита уволнението за незаконно, а заповедта за незаконосъобразна, поради следните съображения:

1. реално не е налице намаляване обема на работата. Дейността се осъществява и към настоящия момент като работата на ищцата е поета от друг служител на дружеството. В заповедта не е посочено намаляването за какъв период от време е и спрямо кой момент е направена съпоставката. В този смисъл заповедта се явява и немотивирана. Последното не дава възможност на работника да прецени дали в действителност е налице соченото от работодателя основание за прекратяването на договора. След прекратяване на трудовия договор на ищцата други служители, заемащи същата длъжност в други пощенски станции в града, са били преместени да работят в ПС център, а някои от центъра в станции из града. Последното сочи, че няма намаляване обема на работата, а необходимостта всички работници да изпълняват трудовите си задължения е налице. □ Според ищцата в края на месец юни или началото на месец юли тази година е бил назначен служител на длъжността, заемана от ищцата преди уволнението, което сочи че в действителност не е имало намаляване обема на работа.

2. Работодателят не е извършил подбор съобразно разпоредбата на чл.329. ал.1 от КТ. Съгласно същата при намаляване обема на работа, работодателят има право на подбор и може в интерес на производството или службата да уволни работници и служители, длъжностите на които не се съкращават, за да останат на работа тези, които имат по-висока квалификация и работят по-добре. В настоящия случай при наличие много служители, назначени на длъжността „касиер“ както и на длъжности с идентични и/или сходни функции □ и дейности, с изпълняваните от ищцата, ответникът е бил длъжен да осъществи подбор. Дали такъв реално е извършен на ищцата не ѝ е известно. На същата ѝ е връчено писмо, че с класирана на единадесето място с комплексна оценка 38.2 точки, но при отправено запитване как е формирана оценката и на кои показатели е получила по-малко точки от колегите си, И. не е получила отговор. Това води К. И. до съмнение относно провеждането и евентуално начина на провеждането на подбора.

На ищцата не е представен протокол за извършен подбор преди прекратяване на трудовия договор, на И. не ѝ е известно какви точно критерии е използвал работодателя, какви оценки са поставяни при отделните критерии и дали тези критерии съответстват на договорените с БКТД и КТД в предприятието. Не е ясно дали тези критерии са приели /уточнени/ по принцип при процедура по съкращаване на щата в предприятието или са изготвени само за конкретния случай с оглед освобождаването на ищцата.

В случай, че подбор е извършен, то при осъществяване на същия , не са обективно отразени качествата и нивото на изпълнение на работата на служителите. Оспорва същия поради това, че не е налице обективно съответствие на поставените оценки по приетите от работодателя показатели с действителните качества на работниците и поради това, че в подбора не са включени всички служители, из между които е трябвало да се осъществи същия.

3. Съгласно подписания в предприятието колективен трудов договор и чл. 333. ал.4 от КТ работодателят може да прекрати трудовия договор на

работник или служител член на синдикална организация поради намаляване обема на работа само след предварително писмено съгласие на синдикалното ръководство. Ищцата по делото е член на синдикалната организация на КНСБ при ответника. Според И. от синдикалното ръководство не е поискано и съответно не е получено съгласие за прекратяване на трудовия ѝ договор. Последното представлява неизпълнение на изискването на чл.333 ал.4 от КТ.

4. Преди прекратяване на трудовия договор работодателят не е спазил процедурата, предвидена в КТД на ответното дружество - чл. 11. работодателят не е изпълнил и задължението си по чл.15 от КТД, съгласно който трудовото правоотношение на работник може да бъде прекратено на основание чл.328. ал.1, т.3 от КТ само след като на същия бъде предложено друго работно място /длъжност/ в дружеството. Според ищцата такива незаети работни места в дружеството има, но на нея никой не ѝ е предложил да заеме друга длъжност. В същото време друг работник, заемал същата длъжност като ищцата е бил назначен/преназначен на нова длъжност.

5. Съгласно разпоредбата на чл.333. ал.1, т.3 от КТ в случаите, когато ще бъде прекратен трудов договор на основание чл.328, ал.1. т.3 от КТ на работник или служител, боледуващ от болест, определ. в Наредба на министъра на здравеопазването, работодателят може да уволни работника само с предварително разрешение на инспекцията по труда. В конкретния случай ответникът не е поискал и съответно не е получил такова разрешение от Инспекцията по труда. Последното е необходимо с оглед на това, че ищцата по делото страда от заболявания, включени в Наредба № 5 за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл. 333. ал.1 от К Г, а именно захарен диабет и исхемична болест на сърцето.

Също така ответникът по делото преди прекратяване на трудовия договор не е взел и мнението на трудово експертната лекарска комисия, каквото е изискването на разпоредбата на чл. 333, ал.2 от КТ.

В срока по чл.131 от ГПК ответното дружество депозира отговор на исковата молба. Не се оспорва трудовоправната връзка между страните в продължение на около 26 години.

Исковите са оспорени като неоснователни. Конкретните възражения на ответника са както следва:

С писмо № *** от ***г. е възложено на Г. Н. Я. - Директор на Регионално управление „Североизточен регион” на БП ЕАД – В., в изпълнение на Заповед № РД -08-98/2Е04.2023г., издадена от Главен изпълнителен директор на „Български пощи” ЕАД, да се извърши оптимизация на персонала в дружеството при спазване на изискванията и разпоредбите на КТ и прилагане на „Система за определяне необходимата численост на персонала в пощенските станции” /СОНЧП в ПС/.

СОНЧП в ПС е приета с Решение от заседание на Съвета за социално сътрудничество /ССС/ н в изпълнение на Заповед № РД 12- 100 от 27.11.2019г. на ГИД, влиза в сила 01.04.2021г.. като се прилага, без изменение от всички пощенски станции на „Български пощи” ЕАД,

При спазване на Системата за определяне необходимата численост на

персонала в пощенските станции /”СОНЧП в ПС”/ и Правилата за осъществяване на подбор на работници и служители в „Български пощи” ЕАД на основание чл.329 от КТ във връзка с чл.19 от КТД /“Правилата”/ е издадена Заповед № 67/ 28.03.2023г. на Директор РУ „СИР” на БП ЕАД за определяне на комисия за извършване на подбор в ОПС Добрич и Заповед № 68/ 28.03.2023г, на Директор РУ „СИР” на БП ЕАД за определяне на комисия за приемане на възражения. В т.11 от Правилата е регламентиран петдневен срок от получаване на уведомлението за извършения подбор, в който ищцата К. И. е имала право на възражение относно резултата от подбора. Уведомлението е получено лично от И. на 25.04.2023г. и възражение не е постъпило в дадения срок. Подбора е извършен съгласно Правилата и обективиран в протокол № 2 от 25.04.2023г., като са взети предвид следните критерии: образование и допълнителни квалификации свързани с длъжността; трудов стаж и професионален опит; компютърни умения; технологична дисциплина; качество на работа и умения за работа в екип.

При спазване разпоредбите на чл.333, ал.4 от КТ във връзка с чл.328 от КТ и вр.чл.17 от КТД е изготвен протокол от проведено заседание на 10.03.2023г. с представител на Синдикална федерация на съобщенията към КНСБ с взето решение след прилагане на СОНЧП в ПС да се извърши подбор съгласно Правилата за длъжността „касиер-гише” в ПС Д. Ц с указания при извършване на подбора да се спазват правилата за обективност, прозрачност и справедливост.

В чл. 15 във вр. с чл.9 от КТД на „Български пощи” ЕАД -м.юни 2022г. - м.юни 2024г. е предвидена възможност трудовите правоотношения с работници и служители на дружеството, когато се прекратяват на основание чл.328, ал.1, т.2, т.3, т.4 от КТ, това да става при спазване на условията на чл.9 от КТД, където е записано, че може да се предложи на подлежащите на уволнение заемане на свободни работни места, но не и това да бъде задължение, което в случая се тълкува погрешно.

Възразява се срещу представените епикризи представляващи престой и периодичен контрол на здравословното състояние на ищцата през периода 2017 - 2023г. да бъдат приети като доказателства. В същите не се установява категорично, че лицето боледува от болест опредЕ. в Наредбата на министъра на здравеопазването и конкретно в Наредба № 5 за болестите, при които работниците боледуващи от тях имат особенна закрила съгласно чл.333, ал.1 от КТ. Задължение на работниците и служителите е своевременно да уведомяват работодателя за настъпили промени в социалното си положение и здравно състояние на основание чл.14, ал.4 от КТД. Т. не е спазила определеното и задължение и няма представено Решение на ТЕЛК, с което лицето да е определено, че попада в Наредба № 5 за болестите, при които работниците боледуващи от тях имат особенна закрила съгласно чл.333, ал.1 от КТ, който факт изключва хипотезата на чл.333, ал.2, като неотнoсима.

Работодателя има задължение съгласно чл. 17 от КТД в случаите на прекратяване на трудови договори по реда на чл.328, ал.1, т.2, т.3 и т.4 от КТ да упражни правото си на подбор в съответствие на Правилата за осъществяване на подбор на работници и служители в „Български пощи” ЕАД на основание чл.329 от КТ.

Ответната страна сочи, че е налице намаляване на обема на работа. Съгласно „Система за определяне необходимата численост на персонала в пощенските станции” /СОНЧП в ПС/ в раздел VI ясно и конкретно са описани показателите, с които се определя броя и числеността на персонала пряко ангажиран с предоставяне на услуги на гише в пощенските станции. Тези длъжности в най - голямата си степен влияят върху реализираните приходи и постигнати резултати за ПС, което се определя на база механизъм на диапазонов и/или квотен принцип, в зависимост от реализираните приходи в ПС, през предходната календарна година. Прилага се финансово обоснован показател „Общо приходи” /ОП/ за всяка отделна пощенска станция. Изходната необходима информация, необходима за формирането на диапазоните по показателя ОП за всяка ПС се черпи от отчетените данни по едноименният показател „Общо приходи” в отчета за „Ефективността на ПС” включен в ГФО за дейността на дружеството обоснован със счетоводни данни.

Районният съд, след преценка на събраните по делото доказателства и доводите на страните, намира за установено от фактическа страна следното:

Безспорно е за страните, че ищцата К. Р. И. е изпълнявала длъжността „касиер, гише в съобщенията” (ИС I категория) в ИС Д. Ц (Д. център) в РУ „Североизточен регион /ОПС Д./ към „Български пощи” ЕАД. В този смисъл е представен трудов договор №**/****г.

Със заповед № 78, издадена от Директора на регионално управление „Български пощи” гр. В. е прекратено трудовото правоотношение на ищцата К. Р. И. на основание чл. 328. ал.1. т.3 от КТ - поради намаляване обема на работа, считано от 23.05.2023г.

Съгласно извършеното отбелязване заповедта е връчена на К. И. на 22.05.2023г.

Ищцата представя Епикриза на К. Р. И. от МБАЛ – Д. АД от стационарно лечение в периода 27.04.17г.- 05.05.2017г. ; етапна епикриза от ****г. на д-р В. А.. При стационарното лечение е поставена водеща диагноза за първи път „*****“. Втората етапна епикриза свидетелства за поставена водеща диагноза –остър синусит-неуточнен. В списъка с поставени диагнози е включена в т.4.3 „*****“.

С писмо № 90-04-119 от 26.05.2023г. е възложено на Г. Н. Я. - Директор на Регионално управление „Североизточен регион” на БП ЕАД – В., в изпълнение на Заповед № РД -08-98/2Е04.2023г., издадена от Главен изпълнителен директор на „Български пощи” ЕАД, да се извърши оптимизация на персонала в дружеството при спазване на изискванията и разпоредбите на КТ и прилагане на „Система за определяне необходимата численост на персонала в пощенските станции” /СОНЧП в ПС/.

По делото е представена Система за определяне необходимата численост на персонала в пощенските станции /СОНЧП / от 01.04.2021г.

Ответната страна представя и Правилата за осъществяване на подбор на работници и служители в „Български пощи” ЕАД, утвърдени на 10.01.202г. от

главен изп. директор.

В т. III от Правилата са посочени критериите за оценяване при подбор и системата за точкуване. Оценката се осъществява на база документирана информация в трудовото досие за всеки работник или служител, на база на оценка на прекия ръководител на оценявания или ръководителя на прекия ръководител /при отсъствие на прекия ръководители

В Правилата е предвидено Комисиите за оценка и подбор в ЦУ, в СП, в РУ се определят със Заповед на Главния изпълнителен директор. Със Заповед на директора на РУ се определя състава на комисията за съответното ОПС. Членовете се запознават подробно с настоящите платила, В състава на комисията за подбор в ОПС задължително влизат: Ръководител ОПС, отговорен счетоводител или гл. специалист ОУЛ, главен специалист ЧР, представители на синдикалните организации.

В случай, че в петдневен срок от получаване на уведомлението за резултата не постъпи възражение от оценяваното лице, протокола се представя на Главния изпълнителен директор за ЦУ, на Директора СП, на Директора на РУ с предложение на комисията за прекратяване на трудовото правоотношение на работника/служителя е лай-нисък резултат от оценяването.

В т. III са описани критериите за оценяване и източници на информация:

1. Критерий „Професионална квалификация и опит”:

Включва:

1.1, Образование:

* Образователно-квалификационна степен, която се изисква за заеманата длъжност;

1. 2. Трудов етаж и професионален опит.

1.3. Компютърни умения /ползва се като критерий, само ако присъства като

задължително изискване в длъжностната характеристика/:

* Източници: Оценка на прекия ръководител.

2, Критерий „Ниво на изпълнение на трудовите задължения”:

Включва: ,

2, 1. Технологична дисциплина:

* Стриктно съблюдаване на технологичните правила и процедури за работа по топ-шията, свързани е постигане на качеството в съответствие с вътрешно- дружествените нормативни документи;

* Източници: Оценка на прекия ръководител и наблюдения на ръководителя на прекия ръководител.

2. 2, Качество на работа:

* Постигане на планираните резултати във вид и срокове, отговарящи на стандартите на оптимизацията и целта на позицията;

* Източници: Оценка на прекия ръководител и документиран в трудовото доене дисциплинарни наказания.

2. 3, Умения за работа в екип:

* Ефективност при работа в екип, зачитане на екипните принципи и норми на работа, желание за екипно взаимодействие, равнище на комуникативност и принос към резултатите от екипната работа.

* Източници; Оценка на прекия ръководител.

Оценката на прекия ръководител се изготвя в писмен вид, като се аргументира по всеки от показателите и се представя на комисията. Формулярът с индивидуалната оценка на всеки от оценяваните е неразделна част от общия протокол за подбор на комисията.

В т. IV от Правилата е дадена Скала за оценка и комплексна оценка;

В т.11 от Правилата е регламентиран петдневен срок от получаване на уведомлението за извършения подбор, в който служителя има право на възражение относно резултата от подбора.

На основание на Системата за определяне необходимата численост на персонала в пощенските станции /"СОНЧП в ПС"/ и Правилата за осъществяване на подбор на работници и служители в „Български пощи“ ЕАД, на основание чл.329 от КТ във връзка с чл.19 от КТД /"Правилата"/ е издадена Заповед № 67/ 28.03.2023г. на Директор РУ „СИР“ на БП ЕАД за определяне на комисия за извършване на подбор в ОПС Добрич след прилагане на Система за определяне на необходимата численост на персонала на пощенските станции (в сила от 01.04.2021 г.), осъществявайки оценка на професионалната квалификация и компетентност, както и ниво на изпълнение на трудовите задължения на оценяваните (л. 20 и 21). В заповедта е разпоредено резултатите да се документират в протокол, в който да се отразят индивидуалните оценки на служителите. За председател на комисията е определен инж. С. Г. – ръководител ОПС.

С друга заповед № 68/28.03.2023 г., директорът на регионално управление „Български пощи“ гр. В. е определил и комисия за приемане на възражения (л. 24).

Видно от представения протокол, на 10.03.2023 г. е проведено заседание, на което са присъствали инж. С.Г. – ръководител ОПС, и представители на СС на СФС към КНСБ в ОПС Д. (л. 50). На заседанието е взето решение да се извърши подбор на служителите, заемащи

длъжностите „касиер, гише в съобщенията“ и „пощенски раздавач – дост.дейност“ в ПС Д. Център и ПС кл. 3 Д. при спазване на изискванията за обективност, прозрачност и справедливост.

Според представеното по делото длъжностно разписание на ОПС Д. Център от 01.01.2023г., в ПС Д. са предвидени двадесет щатни бройки за длъжността „касиер, гише в съобщенията“.

Според представеното по делото длъжностно разписание на ОПС Д. Център от 01.06.2023г., в ПС Д. са определени петнадесет щатни бройки за длъжността „касиер, гише в съобщенията“.

По делото е представено и длъжностно разписание на ОПС Д. включващо всички щатове за тази длъжност в регион Д., от което е видно, че в пощенските станции III, IV и V категория е налична същата длъжност.

Подбора е извършен между 15 лица, в т. ищцата, видно от протокол № * от ****г., като са взети предвид следните критерии: образование и допълнителни квалификации свързани с длъжността; трудов стаж и професионален опит; компютърни умения; технологична дисциплина; качество на работа и умения за работа в екип. Не се спори между страните, че подбора е извършен само между служителите на ПС Център.

К. И. е получила комплексна оценка 38,2 и класирана на единадесета позиция.

С писмо до ищцата, връчено и на 25.04.2023 година, последната е уведомена за проведения подбор, получените точки и резултата от класирането.

По делото е представен КТД на „Български пощи“ ЕАД, действащ за периода м.юни 2022г.- м.юни 2024г.

В чл. 15 във вр. с чл.9 от КТД на „Български пощи“ ЕАД -м.юни 2022г. - м.юни 2024г. е предвидена възможност трудовите правоотношения с работници и служители на дружеството, когато се прекратяват на основание чл.328, ал.1, т.2, т.3, т.4 от КТ, да става при спазване на условията на чл.9 от КТД, където е записано, че може да се предложи на подлежащите на уволнение заемане на свободни работни места, за което работниците притежават нужната квалификация и образование.

В чл.18 ал.2 от КТД е предвидено, че при прекратяване трудово правоотношение по реда на чл.328 ал.1, т.3 от КТ се осъществява след предварително съгласуване между работодатели и синдикати в ОПС, СП и ЦУ за всеки конкретен случай, което съгласуване приключва със съставяне на протокол , в който са отразени постигнатите договорености за всеки отделен случай.

По делото е представена съдебно- счетоводна експертиза със задачи, както следва: 1.Вещото лице като прегледа годишните финансови отчети на „ Български пощи „ ЕАД и на база докладите от 2020,2021 и 2022 г., до проследи има ли изменение в приходната и разходната част ?

2. Каква е тенденцията ?

3. Може ли да се направи обоснован икономически извод за намаляне на работата в предприятието на „ Български пощи „ ЕАД и конкретно има ли данни за намаляване в ОПС Д. от информацията в годишните финансови доклади на дружеството и конкретните счетоводни документи за ОПС Д. ?

В заключението си в.л. Е. Й. приема, че на база годишни финансови отчети на „ Български пощи „ ЕАД и докладите от 2020,2021 и 2022 г., има изменения в приходната и разходната част - описани подробно в констативната част на заключението.

Увеличението на приходите през 2021 г. със 16,159 хил. лв. спрямо 2020г. при оперативни разходи изпреварващи това увеличение - оперативната загуба от 4,698 хил. лв. през 2020 г. и 11,653 хил. лв. през 2021 г., е нараснала през 2022г.□ до 55,368 хил. лв. в следствие на нарастващите разходи едновременно с намаление на приходите.

Експертизата не може да изведе извод за трайно намаление и/или увеличени на работата в предприятието на „Български пощи“, ЕАД, в т.ч. от дейността в ОПС Д., тъй като в годишните отчети и доклади за дейността няма конкретни данни за приходите и разходите за всяка ПС, в т.ч. и за ОПС Д.. Все пак експертизата дава и точните цифри, въз основа на които да се направи извод, както следва: Така, за 2020 година предприятието завършва на загуба с 4 698 лв./таблица 1, колона 2/, за 2021 година със загуба 11 653 лв./таблица 1, колона 3/, а през 2022 година, със загуба 55,368 хил. лв.

Измененията от съпоставка между оперативните приходи и разходи за 2022 г. спрямо 2021 г. показват занижени показатели, както следва:

- общият размер на приходите за 2022 г. от 206,327 хил. лв., са намалели с 27,221 хил. лв., или с 11,66 % спрямо 2021 г. в размер на 233,548 хил. лв.
- общият размер на разходите за 2022 г. в размер на 261,695 хил. лв., са се увеличили със 16,494 хил. лв., или със 6.73 % спрямо 2021 г. в размер на 245,201 хил. лв.

По приложени на л.84-85 по делото от ответника в табличен вид - счетоводни отчетни данни за 2020,2021 и 2022 г. за пощенска станция ПС Д., е видно, че:

- приходите от дейността през 2021 г. в размер на 499 310 лв. са се увеличили с 14 542 лв. спрямо 2020 г.
- приходите от дейността през 2022 г. в размер на 496 100 лв. са намалели с 3210 лв. спрямо 2021 г.,
- общите приходи включващи - приходи от дейността и финансираня, през 2021 г. спрямо 2020 г. и 2022 г. спрямо 2021 г. са в увеличение.

Видно от счетоводните справки, въпреки завишаващите се приходи, разходите през трите преценявани години превишават приходите и са отразени отрицателни числа като финансов резултат.

При така установените фактически обстоятелства се налагат следните правни изводи:

При условията на кумулативно обективно съединяване с исковата молба са предявени иски с правно основание чл.344, ал.1, т.1 КТ – за установяване на незаконност и отмяна на уволнение, по чл.344, ал.1, т.2 КТ- за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „касиер, гише в съобщенията" (ИС I категория) в ИС Добрич Ц (Д. център) в РУ „Североизточен регион /ОПС Д./ към „Български пощи" ЕАД.

С оглед нормата на чл.335, ал.2, т.3 КТ съдът намира, че трудовото правоотношение с ищеца в настоящото производство, е било прекратено на 22.05.2023г., тъй като не е спазен едномесечния срок на предизвестие от връчването на прекратителната заповед. В рамките на определения в чл.358, ал.1, т.3 КТ срок работникът е упражнил правото си да оспори законността на уволнението си пред съда /исковата молба е подадена на 21.07.2023г./.

В това съдебно производство съдът е длъжен да се произнесе по всички наведени основания, започвайки с преценка за спазване на законовите

изисквания за формата, реда и предпоставките за неговото извършване. За да е законосъобразно уволнението от формална страна, то следва да е извършено от лице – носител на работодателската власт, заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение следва да съдържа всички необходими реквизити, а ако тези изисквания са изпълнени следва да се провери дали са били изискуемите в закона предпоставки за извършването му в конкретния случай.

При това, в тежест на ответната страна е да докаже, че е било лице посоченото в заповедта основание за прекратяване на трудовото правоотношение – че е било лице реално намаляване на обема на работа при работодателя и че е извършен подбор при спазване изискванията на чл. 329 от КТ. Ищцата-работник или служител е достатъчно само да твърди незаконосъобразност на уволнението, като посочи съществуващите според нея пороци на същото, т.е., при исковете по чл.344 ал.1 т.т. 1 и 2 КТ тежестта на доказване по чл.154 ал.1 ГПК е разменена.

Между страните не се спори, а от представените по делото писмени доказателства – трудов договор №**/****г., заповед № 78, издадена от Директора на регионално управление „Български пощи“ гр. В., се установява, че ищцата е работила по безсрочно трудово правоотношение с ответника, като към момента на прекратяването на правоотношението е заемала длъжността « касиер, гише в съобщенията».

С оспорената заповед от 22.05.2023г. трудовото правоотношение между страните е прекратено на осн. чл. 328, ал. 1, т. 3, поради намаляване на обема на работа. Заповедта е връчена на ищцата в деня на издаването ѝ на служителя. От формална страна същата съдържа всички изискуеми реквизити, вписани са основанията за предприетото прекратяване със законовия текст и с думи.

В този случай, на обследване подлежи въпроса дали са твърдените от ищцата процедурни нарушения, конкретно на чл. 333. ал.4 от КТ, чл.333. ал.1, т.3 от КТ и чл. 11 и по чл.15 от КТД.

Спорно по делото е дали ищеца се е ползвал от закрилата на разпоредбата на чл.333, ал.1 и ал.2 от КТ, като лице, боледуващо от болест, опред. в Наредба на министъра на здравеопазването. В производството по така предявените искове във връзка с доводите на ищеца относно нарушена от работодателя закрила срещу уволнение по чл.333, ал.1 от КТ основен елемент на доказване е дали към момента на връчване на заповедта от 22.05.2023год. на ищеца, последния се е намирал под закрилата на посочената разпоредба. За да се установи това обстоятелство бе необходимо ищецът да докаже, че уволнението му е извършено на някое от изчерпателно посочените в чл.333, ал.1 от КТ основания за уволнение и че към момента на уволнението е боледувал от някоя от болестите, посочени в чл.1, ал.1, т.1-6 от Наредба №5 от 20.02.1987год. за болестите. Доказването на този елемент е от съществено значение за предмета на делото с оглед задължението на съда директно да отмени оспорената заповед, без да разглежда спора по същество, ако не е било спазено изискването за мнение на ТЕЛК и разрешение от инспекцията по труда при уволнение на боледуващ от такава болест. Съгласно разпоредбата на чл.333, ал.7 от КТ закрилата по нея се отнася към момента на връчването на заповедта за уволнение. Към този момент следва да се прецени

и наличието на такова заболяване на ищеца.

С оглед приложеното от работодателя основание за уволнение, посочено в чл.333, ал.1 от КТ, съдът намира, че предварителната закрила намира приложение в настоящия случай. В оспорваната заповед като основания за прекратяване на трудовото правоотношение с ищеца са посочени чл.328, ал.1, т.3 от КТ, което попада в приложното поле на предварителната закрила при уволнение.

В чл. 1, ал. 1 от Наредба № 5 от 20.02.1987 г. за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл. 333, ал. 1 от КТ е предвидено, че закрила при уволнение имат работници или служители, боледуващи от някоя от следните болести: 1. исхемична болест на сърцето; 2. активна форма на туберкулоза; 3. онкологично заболяване; 4. професионално заболяване; 5. психично заболяване; 6. захарна болест. Алинея втора на този текст предвижда задължение предприятието да събира предварителна информация от работниците, които са определени за уволнение, страдат ли от болести, изброени в чл. 1, ал. 1 от Наредба № 5 от 20.02.1987 г.

В настоящото производство работодателят не представи доказателства тази процедура по предварителна проверка да е осъществена. Оттук следва, че работодателят не е изпълнил точно задължението си по чл. 1, ал. 2 от Наредба № 5/87 г. Неспазването на това изискване и наличието на заболяване при ищцата е самостоятелно основание за отмяна на заповедта за прекратяването на трудовото правоотношение, без да се разглежда спора по същество.

Отделно от това, самата ищца представя с исковата молба две епикризи, в които са отразени заболявания, в това число «*****». Епикризата по принцип е медицински документ, удостоверяващ съответното заболяване. Документите са официални удостоверителни такива, издадени са от длъжностно лице в кръга на службата му по установените форма и ред и съгласно чл.179, ал.1 от ГПК, съставляват доказателство за отразените в тях факти. В чл. 2 от Наредбата сред медицинските документи, с които работникът може да удостовери заболяванията си са посочени и епикризите. От друга страна документите са представени от ищцата с исковата молба, препис от същите е изпратен на ответника, който не ги е оспорил с отговора по реда на чл.193 от ГПК и не е ангажирал доказателства (като напр. съдебно-медицинска експертиза) за оборване на истинността им, поради което обвързващата доказателствена сила на тези документи не бе оборена в процеса. В този смисъл, уволненият служител е имал основания да се ползва от специалната закрила, като страдащ от заболяване, посочено в Наредба № 5/20.02.1987 г. към датата на уволнението.

Съгласно чл. 333, ал. 4 от КТ, когато това е предвидено в колективния трудов договор, работодателят може да уволни работник или служител поради съкращаване на щата или при намаляване на обема на работа след предварително съгласие на съответния синдикален орган в предприятието. За да има закрила по чл. 333, ал. 4 от КТ, е необходимо: действащ колективен трудов договор, в който изрично да е предвидена тази закрила и който се прилага за работниците или служителите – членове на синдикалната

организация – страна по договора, или такива, които са се присъединили към договора по реда на чл. 57, ал. 2 от КТ.

В случая такава договореност е постигната в чл.18 ал.2 от КТД, като за всеки отделен случай следва да има конкретна преценка, обективирана в протокол подписан от представител на работодателя и на синдикатите.

Представени са и доказателства, че ищцата е член на синдикална организация.

Въпреки изричните указания на съда в доклада по делото работодателят не е представил доказателства за спазване процедурата по чл. 333, ал. 4 от КТ. Това нарушение е самостоятелно основание за незаконосъобразност на прекратяване на трудовото правоотношение.

Доколкото се установиха процедурни нарушения по предварителна закрила на служителя, налице е абсолютно отменително основание на процесната заповед. В този случай, съгласно разпоредбата на чл.344 ал.3 от КТ съдът следва да отмени атакуваната заповед само на процесуално основание, без да е необходимо да се изследва наличието на останалите основания за законосъобразност на уволнението.

Все пак, за пълнота на изложението следва да се посочи, че по същество, приетата по делото експертиза доказва тенденция за увеличаване на разходната част в съпоставка между последните три години и намаляване на приходната част за същия период. Така, за 2020година предприятието завършва на загуба с 4 698 лв./таблица 1, колона 2/, за 2021година със загуба 11 653 лв./таблица 1, колона 3/, а през 2022година , със загуба 55,368 хил. лв.

Измененията от съпоставка между оперативните приходи и разходи за 2022 г. спрямо 2021 г. показват занижени показатели, както следва:

- общият размер на приходите за 2022 г. от 206,327 хил. лв., са намалели с 27,221 хил. лв., или с 11,66 % спрямо 2021 г. в размер на 233,548 хил. лв.
- общият размер на разходите за 2022 г. в размер на 261,695 хил. лв., са се увеличили със 16,494 хил. лв., или със 6.73 % спрямо 2021 г. в размер на 245,201 хил. лв.

Тази тенденция в предприятието е стабилна и проследена обхваща последните три финансови години. При тези финансови резултати са обосновани предприетите действия за оптимизация на персонала. В случая, обаче не се установи, че намаляването на обема на работа в предприятието засяга трудовите функции на уволнения служител. Затова работодателят трябва да докаже връзката между намаления обем на работата и трудовата функция на уволнения работник. Това становище е застъпено в Решение № 50294/04.01.2023 г. по гр.

дело № 1616/2022 г. на IV г.о. на ВКС.

В контекста на настоящия спор такова намаляване на обема на работа би имало при спад на приходите от услуги по извършени пощенски, телеграфни и пенсионни записи (с извършването на тези услуги пряко е ангажирана ищцата). Този спад на приходите следва да бъде значителен и да

отразява финансово-икономическите показатели на пощенската станция за продължителен период от време. В такъв случай действително обемът на работа би бил намален и е свързан с трудовите функции на ищцата. При това положение извършената реорганизация в работата на пощенската станция би била оправдана.

От представените на л.84 и 85 от делото счетоводни справки, неоспорени от ищцовата страна, се установява, че в ОПС Добрич, въпреки завишаващите се приходи, разходите през трите преценявани години превишават приходите и са отразени отрицателни числа като финансов резултат.

Намаляването на обема на работа е обективен факт. При настъпването му, въпрос на работодателска преценка е дали да намали персонала в цялото предприятие или в отделни негови звена. Негова е и преценката да прецени кои длъжности според спецификата на работата следва да редуцира за да може да постигне целения резултат- ефективност и рентабилност на предприятието.

При това положение, настоящия състав все пак приема, че за работодателя е възникнало основаниято по чл.328 ал.1 т.3 от КТ.

Представените доказателства не установяват законосъобразно провеждане на предприятият подбор. Доколкото последния е оспорен от служителя, съдебният контрол за законосъобразност на уволнителната заповед включва и преценка за правилността на подбора и то не само по отношение на неговото формално извършване, но и относно съобразяването му с критериите по чл. 329, ал. 1 от КТ, като в този смисъл са задължителните за съдилищата указания, съдържащи се в Тълкувателно решение № 3 от 16.01.2012 г. на ВКС, по тълк.д.№ 3/2011 г. на ОСГК.

Въпреки разпредЕ.та доказателствена тежест ответното дружество представи две заповеди за сформирание на комисиите за подбор и възражения и Протокол № 2/25.04.2023 г. с резултатите от подбора.

Липсват доказателства, от които да се установи въз основа на какви обективни данни са поставяни оценки на служителите (какъв е трудовият стаж и професионален опит на всеки от тях; какво е нивото на компютърните умения на всеки от тях; при преценка на какви критерии е оценена трудовата дисциплина, качеството на работа, уменията за работа в екип на всеки служител поотделно).

В този случай ответникът следва да понесе неблагоприятните последици на доказателствената тежест относно релевантните факти, като съдът следва да приеме за недоказано законосъобразното провеждане на подбора.

Ответникът не доказва в условията на пълно и главно доказване правопораждащия фактически състав на потестативното право за уволнение на работника по чл. 328, ал. 1, т. 3 КТ, поради което уволнението на К. Р. И., завършено със заповед № 78 на Директора на регионално управление „Български пощи“ гр. В. следва да бъде отменено, като незаконно.

Ищцата следва да бъде възстановена на длъжността „касиер, гише

всобщенията“ (ПС I категория) в ПС Д. Център в РУ „Североизточен регион“ (ОПС Д.) към „Български пощи“ ЕАД, която е заемала към момента на уволнението.

В съответствие с правилото на чл. 78, ал. 1 от ГПК в тежест на ответника следва да бъде възложена за плащане сумата от 936, 00 лева – адвокатско възнаграждение в първоинстанционното производство.

На основание чл. 78, ал. 6 от ГПК, ответникът следва да заплати държавна такса по сметка на съда в размер на 100, 00 лева (по 50 лева за всеки иск), определ. съгласно чл. 3 от Тарифата за държавните такси, които се събират от съдилищата по ГПК.

С оглед изложеното, Районния съд

РЕШИ:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО уволнението на К. Р. И. с ЕГН *****, от гр. Д., ул. “***” № *, извършено със Заповед №78 издадена от Директора на регионално управление „Български пощи“ гр. В. и **ОТМЕНЯ** като незаконосъобразна заповедта.

ВЪЗСТАНОВЯВА К. Р. И. с ЕГН *****, от гр. Д., ул. “***” № * на заеманата от нея преди уволнението длъжност „касиер, гише в съобщенията“ (ПС I категория) в ПС Д. Център в РУ „Североизточен регион“ (ОПС Д.) към „Български пощи“ ЕАД .

ОСЪЖДА „Български пощи“ ЕАД, гр. С., *****, вписано в ТР при АВ с ЕИК *****, да заплати на К. Р. И. с ЕГН *****, от гр. Д., ул. “***” № 6, сторените разноски в размер на 936лв.

ОСЪЖДА „Български пощи“ ЕАД, гр. С., *****, вписано в ТР при АВ с ЕИК *****, да заплати по сметка на РС Добрич държавна такса в размер на 100лева.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване пред Добрички окръжен съд в двуседмичен срок от връчването му на страните.

Решението да се връчи на страните, като обстоятелството се удостовери в съобщенията.

Съдия при Районен съд – Добрич: _____