

РЕШЕНИЕ

№ 2999

гр. В., 31.08.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – В., 10 СЪСТАВ, в публично заседание на седемнадесети август през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Пламен Танев

при участието на секретаря Христина Ив. Х.а
като разгледа докладваното от Пламен Танев Гражданско дело № 20233110105305 по описа за 2023 година

за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 344 КТ.

Образувано е по искова молба от М. В. А. срещу н.к. „Д.С.“, ЕИК ***, с искане да бъде постановено решение, с което да бъде отменена Заповед за уволнение от 01.03.2023г., като незаконосъобразна, с която трудовите правоотношения между страните били прекратени. Желаете се с решението съдът да възстанови ищцата на заеманата преди уволнението длъжност - „деловодител“. Претендира се осъждане на ответника да заплати обезщетение на ищца за времето, през което е останал без работа поради незаконното уволнение, за периода от 01.04.2023г. до 01.10.2023г.

В исковата молба се излага следното: С трудов договор номер 19/30.09.2022г. ищцата била назначена на работа като деловодител при ответника. Със Заповед 1 от 01.03.2023г. на нотариус Д.С. трудовото правоотношение било прекратено, считано от 01.03.2023г. на осн. чл. 328, ал. 1, т. 3 КТ. Посоченото основание било – намаляване обема на работа в кантората. Излага се, че този факт е неверен. Уволнението е незаконосъобразно. Сочи се, че щатът на ищца не бил съкратен. Същият съществувал и имало други служители, назначени на него.

В срока по чл. 131 ГПК е постъпил отговор на исковата молба. Излага се, че исковата молба за заплащане на обезщетение за оставане без работа в периода от 01.09.2023г. до 01.10.2023г. е недопустима. Оспорва се твърдението, че работодателят е съкратил щата. След уволнението на ищца друг служител не е назначаван. Сочи се, че работодателят е извършил подбор, съобразно чл. 329 КТ. Твърди се, че причината за уволнението на ищца е намаляване обема на работа на кантората, довело до намаляване на натовареността на служителите и двукратно намаляване на приходите. Излагат се твърдения за направен подбор между трима служители на длъжност „деловодител“. Комисията е решила да освободи именно ищцата. Сочи се, че същата е била с най – малко стаж в кантората и не притежава необходимите умения и качества за длъжността. Имало и оплаквания от клиенти.

С оглед събраните по делото доказателства, съдът намира за установено от

фактическа страна следното:

Безспорно е между страните, а и от приложения по делото трудов договор с номер 19 от 30.09.2022г. се установява, че между страните по делото е съществувало трудово правоотношение, по силата на което М. А. е била назначена на длъжност „деловодител“ при работодателя – н.к. „Д.С.“. Установява се от договора, че месечното трудово възнаграждение, което било уговорено, е в размер на 710,00 лв.

На л. 5 от делото е приложена длъжностна характеристика за заеманата от ищцата длъжност.

Видно от Заповед с номер 1 от 01.03.2023г. за прекратяване на трудов договор с номер 19 от 30.09.2022г., на 01.03.2023г., на осн. чл. 328, ал. 1, т. 3 КТ трудовото правоотношение между страните е било прекратено, като е посочено, че причината за това е „намаляване обема на работа“.

На л. 25 от делото е приложен трудов договор с номер 10 от 14.01.2008г., видно от който на 14.01.2008г. Т. Н. Х. е била назначена при ответника на длъжност „деловодител“. Представени са и допълнително трудови договори, от които се установява, че през 1998г. в кантората, като „деловодител“ е назначено лицето В. Х.а Д.; на 30.09.2022г. в кантората като „отчетник“ е назначено лицето З. К.; на 18.10.2010г. в кантората, като помощник – нотариус, е назначено лицето С.С.; на 15.05.2020г. в кантората, като чистачка, е назначено лицето К.Н., а на 14.07.2017г. в кантората М.Б. е била преназначена от длъжност „деловодител“ в длъжност „юрисконсулт“.

Видно от Експертно решение с номер 2040 от 15.06.2020г. деловодителят В. Д. е била преосвидетелствана, като според ТЕЛК към УМБАЛ „С.М.“ – В. трудовата неработоспособност на лицето е 80%.

Т. Н. Х. има диплома за висше образование на образователно-квалификационна степен бакалавър по специалност икономика на индустрията, професионална квалификация – икономист.

Приложена е справка за отчетни приходи от нотариална дейност за четири месеца, като за м.12.2022г. приходите са в размер на 60 617,28 лв., за м.01.2023г. – 34 858,33 лв., за м.02.2023г. – 33 775,05 лв. и за м.03.2023г. – 31 247,63 лв.

На М. А. е било изплатено обезщетение за неспазено предизвестие по реда на чл. 222, ал. 1 КТ в размер на 780,00 лв.

Видно от разпечатки, направени от ел. адрес „***“, нотариалната кантора е обявила, че към 10.05.2023г. търси човек за длъжност „сътрудник в Н.К.“. Длъжността изисква изготвяне на документи с правен характер, бързина и коректност при въвеждане на данни, отличен правопис и грамотност на български език, добри компютърни умения и възможност за работа в екип. Установява се, че има разминаване в длъжностната характеристика за длъжността „деловодител“ с изискването за длъжност „сътрудник“, доколкото „изготвяне на документи с правен характер“ не е основно длъжностно задължение за деловодителя.

В съдебно заседание бе разпитан св. С.С., помощник-нотариус в кантората. Същият изложи следното: „В края на 2022г. се усили работата в кантората, поради украинските бежанци. Усили се писмената работа, документите. Трудно беше на Х., едната деловодителка, да се справя с работата, затова назначихме още един човек на тази длъжност. Назначихме ищцата. Януари, февруари 2023г. работата започна да спада. Събрахме се с нотариус С. и решихме, че трябва да съкратим човек. Имахме трима деловодители. Едната деловодителка е от 1998г. при нас и е трудоустроена на 80%. Другата деловодителка е от 2001г. И тя е много квалифицирана. Така решихме да съкратим ищцата. Няма други съображения – въпрос на обема на работата. Освен стаж, обсъждахме и техните качества, квалификации. Имаше оплакване от клиенти от ищцата. Допускаше грешки. Х. е завършила математическа гимназия и икономически университет. От 20 години работи с нашите книжа. Другата е била деловодител в Държавния нотариат и от тогава върши работата безотказно.“

Видно от писмо от ТД НАП – В., Д.С. има подадена декларация по чл. 50 ЗДДФЛ за

2022г., като е деклариран брутен доход от 501 788,09 лв. от упражняване на свободна професия. Справките за 2023г. следва да се подадат през 2024г. Д.С. има подадени декларации по чл. 55 ЗДДФЛ за първото и второто тримесечие на 2023г., като в тях декларира дължим авансов данък по реда на чл. 43 и чл. 44 ЗДДФЛ в размер на 6500 лв. и 7800 лв.

В съдебно заседание бяха разпитани и свидетелите Т. Х. и З. К.. Т. Х. заяви следното: „Работя в н.к. „Д.С.“. Получих поздравления, че съм въвела добре М. в работата, че тя се справя отлично с работата си и че документите, изготвени от нея, са без допуснати грешки. Намаляване обема на работа в кантората е доста относително понятие, защото обемът е едно, а доходите са друго. Като цяло след нова година има спад и на сделките, и на посещенията, за разлика от декември да речем. М. не познаваше работата, когато започна. Налагаше се да бъде въвеждана от мен лично и от колегите също. Имаше желание за работа, но като че ли едни и същи грешки постоянно се допускаха. Ако аз отсъствам, не знам дали тя би се справила сама с тези задължения. М. не се е справяла по – добре в работата от В.. Не бих казала, че М. може да се справи и по – добре от мен в работата. Оплаквания лично към М. от клиенти в кантората не е имало, само два пъти бях свидетел, когато клиенти се върнаха с объркани документи. Документите бяха объркани от М.. Общо взето всичко е на етапи и на периоди. Но тази година не е както миналата. Миналата година беше по – силна.“

Свидетелят З. К. заяви, че в кантората няма затруднения в работата след напускането на М.. За периода от октомври до декември миналата година имало доста работа, но след това работата намаляла. Не може да каже занапред как ще са нещата. Тези деловодители, които останали на работа, определено били по – квалифицирани от М., с повече стаж. Винаги, когато свидетелката имала нужда, се обръщала към тях.

От така приетата фактическа обстановка, съдът намира от правна страна следното:

Предявените обективно кумулативно съединени искове намират своето правно основание в чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 КТ.

С иска за признаване на уволнението за незаконно по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ ищецът отрича потестативното право на работодателя да прекрати трудовото правоотношение с едностранно изявление. Предмет на делото е съществуването на това потестативно право. Ако съдът признае, че това право е съществувало и е надлежно упражнено, уволнението е законно, а ако съдът признае, че това право не е съществувало или не е надлежно упражнено, уволнението е незаконно. Затова ищецът по иска за признаване на уволнение за незаконно трябва да посочи всички факти, които опорочават, отлагат или погасяват оспорваното право на работодателя, а ответникът – всички факти, които пораждат това право или имат значение за надлежното му упражняване. В производството по чл.344, ал. 1, т. 1 КТ доказателствената тежест винаги е на работодателя.

В настоящата хипотеза ищцата сочи, че издадената заповед за прекратяване на трудовия договор е незаконосъобразна, тъй не е налице намаляване обема на работа на работодателя.

Намаляване обема на работа по своята същност означава намаляване на обема, в който те я била осъществявана до този момент. Това води до намаляване необходимостта от трудови функции за нейното осъществяване, т.е. новият, по – малък обем на работа, ще се изпълнява обективно с по – малко на брой работници или служители, което прави излишни част от длъжностите на съответните трудови функции. Фактът на намаляване на обема на работа е състояние, за доказването на което са допустими всички доказателствени средства.

Следва да се посочи, че намаляване обема на работа изисква винаги работодателят да прави подбор при уволнение. Подборът е право на работодателя чрез подбор, в интерес на производството или службата, да уволни работници и служители, чиито длъжности не се съкращават, за да останат на работа тези, които имат по – висока квалификация и работят по – добре. Критериите за подбор са професионалната квалификация и нивото на изпълнение

на възложената работа. Двете изисквания трябва да се изследват съвкупно. Квалификацията включва притежаваното от работника или служителя образование по съответната специалност, степен на образование, както и наличие на допълнителна професионална квалификация. Качеството на работа обаче се установява по преценка на самия работодател. Законът не предписва начина и формата на извършване на подбор и това е въпрос на работодателска преценка. Доказването е допустимо с всички доказателствени средства.

За установяване на факта, че е налице намаляване на обема на работа при ответника бяха разпитани свидетелите Т. Х. и З. К.. Т. Х. заяви, че след нова година има спад и на сделките, и на посещенията, за разлика от декември 2022г. Посочи, че 2022г. била по – силна. В тази връзка бяха и показанията на св. К., която посочи, че в кантората няма затруднения в работата след напускането на М.. За периода от октомври до декември миналата година имало доста работа, но след това работата намаляла. Не може да каже занапред как ще са нещата. Следва да се посочи, че ВКС има непротиворечива практика, че с оглед спецификата на определени трудови функции, при които количественият показател е трудно определяем, свидетелските показания се явяват като единствено възможно доказателствено средство за установяване на намаления обем на трудовите функции. (Решение с номер 57 от 25.03.2019г. по гр.д. с номер 2157/2018г. на ВКС). Именно поради това и настоящият съдебен състав дава вяра на свидетелите. Като допълнение е необходимо да се спомене, че свидетелските показания на Стоянов също допълват изложеното. Същият посочи, че в края на 2022г. се усилила работата в кантората, поради украинските бежанци. Усилила се писмената работа, документите. Трудно било на Х., едната деловодителка, да се справя с работата, затова бил назначен още един човек на тази длъжност. Януари, февруари 2023г. работата започнала да спада. Беше представено и писмено доказателство - справка за отчетни приходи от нотариална дейност за четири месеца, като за м.12.2022г. приходите са в размер на 60 617,28 лв., за м.01.2023г. – 34 858,33 лв., за м.02.2023г. – 33 775,05 лв. и за м.03.2023г. – 31 247,63 лв. Наблюдава се спад на приходите през 2023г. в размер на близо 1/2 . Това писмено доказателство допълва свидетелските показания и също следва да се кредитира.

От изложеното съдът достига до извод, че обективно към момента на уволнението на ищцата е било налице намаляване на обема на работа на ответника. Следва да се обсъди дали работодателят е изпълнил задължението си в такива случаи, като осъществи подбор. За установяване на подбора бе разпитан свидетелят Стоянов, който е помощник-нотариус. Същия изложи, че поради намаляване обема на работа се събрал с нотариус С. и двамата решили, че трябва да бъде съкратен човек. Имало трима деловодители. Едната деловодителка била на работа от 1998г. и е трудоустроена на 80%. Другата деловодителка е на работа от 2001г. – също много квалифицирана. Така било взето решение да се съкрати ищцата. Освен стаж, обсъждани били и техните качества, квалификации. Имало оплакване от клиенти от ищцата. Допускала е грешки. Х. е завършила математическа гимназия и икономически университет. От 20 години работи в кантората. Другата деловодителка била деловодител в Държавния нотариат и от тогава върши работата безотказно.

Свидетелят Х., деловодител при ответника, също посочи, че ищцата е имала желание за работа, но допускала едни и същи грешки. Два пъти била свидетел, когато клиенти се върнали с объркани документи. Документите били объркани от М..

Факт е, че на длъжността „деловодител“ при ответника са работили трима служители. Факт е, че ищцата М. А. е служителят с най – малко стаж – само от няколко месеца, а останалите две служителки са със стаж от над 20 години при работодателя. Нещо повече. Здравословното състояние на служителя В. Д. предполага при морално поведение на работодателя да се даде възможност лицето да полага труд, доколкото според ТЕЛК неработоспособността ѝ е 80%. Служителят Х. пък има завършено висше образование във ВИНС. Следователно при подбора работодателят е спазил и двата критерия - професионалната квалификация и нивото на изпълнение на възложената работа. Нивото на

изпълнение на работата се установи от свидетелските показания, но освен това е и по преценка на самия работодател. Професионалната квалификация неминуемо следва да включва и придобит стаж на специалността, в който случай и двете служителки на длъжност „деловодител“ притежават по – добра професионална квалификация от ищцата.

Предявените искове са неоснователни и следва да бъдат отхвърлени.

По разноските:

Претендиращи са разноси по реда на чл. 38 ЗАдв. Законът урежда, че адвокатът или адвокатът от Европейския съюз може да оказва безплатно адвокатска помощ и съдействие на лица, които имат право на издръжка, материално затруднени лица или на роднини, близки или на друг юрист. В случая се касае за безплатна правна помощ, дадена на физическо лице, като страна в производството. Ответник в казуса не е лицето Д.С., а Н.к. „Д.С.“, която се представлява от Д.С.. Следователно адвокатско възнаграждение по този ред не се дължи.

Воден от горното, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявените искове от М. В. А., ЕГН *****, срещу н.к. „Д.С.“, ЕИК ***, със седалище и адрес на управление в гр. В., с искане да бъде постановено решение, с което:

- да бъде отменена Заповед с номер 01/01.03.2023г. за прекратяване на трудов договор с номер 19/30.09.2022г., като незаконосъобразна, с която трудовите правоотношения между страните били прекратени на основание „намаляване обема на работа“;

- да се възстанови М. В. А., ЕГН *****, на заеманата преди уволнението длъжност - „деловодител“ при работодателя н.к. „Д.С.“, ЕИК ***, със седалище и адрес на управление в гр. В.;

- да бъде осъден ответникът н.к. „Д.С.“, ЕИК ***, със седалище и адрес на управление в гр. В., да заплати обезщетение на М. В. А., ЕГН *****, за времето, през което е останала без работа поради незаконно уволнение, а именно за периода от 01.04.2023г. до 01.10.2023г.

Решението подлежи на обжалване с въззивна жалба, подадена в двуседмичен срок, който започва да тече за страните от момента на получаването му – **31.08.2023г.**, пред Окръжен съд – В..

Съдия при Районен съд – В.: _____