

РЕШЕНИЕ

№ 6959

гр. София, 04.05.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 55 СЪСТАВ, в публично заседание на четвърти април през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: КАМЕЛИЯ ПЛ. КОЛЕВА

при участието на секретаря МОНИКА В. АСЕНОВА
като разгледа докладваното от КАМЕЛИЯ ПЛ. КОЛЕВА Гражданско дело № 20221110144315 по описа за 2022 година

за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 312 от *Гражданския процесуален кодекс*.

Подадена е искова молба от П. Н. Б. (ищец) срещу „Профилактика, рехабилитация и отдих“ ЕАД (ответник), с която са предявени следните обективно кумулативно съединени конститутивни искове (при съобразяване на молба-уточнение от 23.09.2022г.), а именно:

- 1) иск по чл.344, ал.1, т.1 от *Кодекса на труда* (КТ) за признаване уволнението за незаконно и отмяна на Заповед № 3/23.05.2022г., издадена от работодателя;
- 2) иск по чл. 344, ал.1, т.2 КТ за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност.

Ищецът твърди, че по силата на трудов договор е заемал длъжността Директор на клон с място на работа „Профилактика, рехабилитация и отдих“ ЕАД- клон Минерални бани, находящ се в с.Минерални бани. Сочи, че с Решение на СД на ответното дружество е било извършено преструктуриране в предприятието, като дейността, която той осъществявал, била прехвърлена към друг клон, поради което длъжността му Директор на клон „ПРО“ ЕАД – клон Минерални бани била съкратена. Пояснява, че със Заповед № 3/23.05.2022г. правоотношението му било прекратено на основание съкращаване на щата – чл.328, ал.1, т.2, пр.2 от КТ. Счита заповедта за незаконосъобразна с доводи, че същата е подписана от прокуриста на дружеството, който не е бил оправомощен да упражнява работодателска власт; че няма реално съкращаване на щата, тъй като основните му трудови задължения били поети от друго

лице – Валери Иванов Апостолов; че заповедта му била връчена по време на разрешен отпуск по болест; че не му е било отправено предизвестие за прекратяване на трудовия договор, както изисква закона; че не е извършен подбор, тъй като в ответното дружество има и други служители на идентични длъжности – директори на клонове на предприятието в други населени места, които е следвало да участват при подбора. Прави искане за отмяна на уволнението като незаконосъобразно и за възстановяването му на заеманата от него длъжност преди прекратяване на правоотношението. Представя доказателства. Претендира разноски.

Ответникът оспорва исковете с твърдение, че уволнението е извършено законосъобразно. Поддържа, че прокуристът, подписал заповедта за прекратяване на договора на ищеца, е бил надлежно оправомощен по силата на изрично пълномощно да упражнява работодателската власт. Твърди, че същият прокурист и на основание пълномощно е подписал трудовия договор на ищеца, поради което заявява евентуално искане, при уважаване довода на ищеца за липса на компетентност, съдът да прогласи недействителност на трудовия договор на П. Б.. Посочва, че съкращаването е реално, като основните трудови функции на съкратения служител не са били прехвърлени към друго лице по трудов договор, а са били осъществявани от Валери Иванов Апостолов по договор за управление. Заявява, че процесната заповед е била надлежно връчена на адресата на 16.06.2022г. чрез нотариус, поради което и считано от тази дата правоотношението между страните било прекратено. Оспорва твърдението ищецът да е бил в разрешен отпуск към тази дата. Изразява довод, че подбор не е бил извършван, тъй като се съкращавала единствената щатна бройка Директор на съответния клон, както и че е недопустимо подбор да се извършва измежду всички директори на клонове на предприятието от различни населени места, тъй като това евентуално би довело до недопустима промяна от страна на работодателя на мястото на работа на даден служител. Представя доказателства и прави искане за изслушване на свидетел за установяване на мястото на работа на ищеца и другите директори на клонове, както и за издаване на съдебно удостоверение до НОИ относно сключен договор с Валери Апостолов. Претендира разноски.

Прието за разглеждане в настоящото производство е направено от ответника с отговора на исковата молба, уточнен с молба от 21.02.2023г., възражение при условията на евентуалност, с правно основание чл. 74, ал. 1 във връзка с чл. 75, ал. 1 КТ за обявяване на недействителен на трудовия договор и възникналото от него правоотношение между страните по делото при условията на добросъвестност от ищеца, а в условията на евентуалност – ако е налице недобросъвестност – за обявяване на недействителен с обратна сила на основание чл. 74, ал. 1 във връзка с чл. 75, ал. 2 КТ.

В ход по същество, процесуалният представител на ищеца моли предявените

искове да бъдат уважени. Прави възражение за прекомерност на юрисконсултското възнаграждение, претендирано от насрещната страна. В срок депозира писмена защита, в която излага подробни доводи за основателност на иска. Позицията се на липса на проведено от ответника доказване на законосъобразността на уволнението, в частност извършен подбор, реално съкращаване на щата, включително такова въз основа на взето валидно решение, заповедта за уволнение да е издадена от компетентен орган. Анализирайки доказателствата по делото заключава, че реално съкращаване на щата няма, тъй като изпълнение на работата е възложено на друго лице, че заповедта за уволнение е издадена от некомпетентен орган, че при връчването □ ищецът е бил в разрешен отпуск по болест, че работодателят не е дал предизвестие при приложение на чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ. Налично е позоваване на нарушение на защитата по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ. В писмената защита се цитира съдебна практика по въпроса за пълномощията на прокуриста, необходимост от подбор и предизвестие при уволнение.

Представителя на ответника в своята съдебна реч моли предявените искове да бъдат отхвърлени. Желает да се вземе предвид, че към 16.06.2022г. болничен лист не е наличен. Представя писмена защита, в която се съдържат съображения по присъждането на разноски за юрисконсултско възнаграждение.

При проверка на материалите по делото, съдът намира от *фактическа страна* следното:

Обявено е за безспорно и ненуждаещо се от доказване по делото, че страните са били обвързани от валидно трудово правоотношение, по което ищецът е заемал длъжността Директор на клон „ПРО“ ЕАД – клон Минерални бани в предприятието на ответника. Обстоятелството се доказва от представения по делото трудов договор № 55/14.12.2017г. /л.8/. Договорът е подписан за работодателя от прокуриста Христо Рангелов. Неразделна част от договора е длъжностната характеристика за длъжността /л.10-14/ „директор“ /на клон/. В нея са отразени основните, съществени трудови функции. Според характеристиката обобщеното описание на работата е директорът да ръководи цялостната дейност на клона на дружеството съобразно изискванията на ТЗ, Устава, вътрешните правила, разработена стратегия и правилата на добрите търговски практики. Изброени са и трудовите задачи и задължения за тази длъжност, а именно: да разработва проект на бизнес план за дейността на клона; да осигурява изпълнението му; да се разпорежда с финансовите средства на клона; да насочва дейността на функционалните; медицинските и търговските звена за изпълнение на задачите от плана; периодично да докладва на прокуриста; да провежда политиката на дружеството в клона; да упражнява ежедневен контрол върху качеството на предлаганите услуги; да се разпорежда с активите на клона и упражнява контрол по поддръжката и експлоатацията на ДМА; да предлага за одобрение на прокуриста длъжностното разписание на клона и числеността на персонала; да утвърждава

поименно разписание на длъжностите и работните заплати на клон след съгласуване с прокуриста; да участва в образуването на средствата за работна заплата на клон и определя индивидуалните работни заплати на служителите и работниците; решава всички ръководни въпроси по дейността на клон, влизащи в неговата компетентност; отговаря за представянето на финансовите отчети.

Приложено е извлечение от придружително писмо по чл. 62, ал. 5 КТ и справка от НАП по чл. 62, ал. 5 КТ за вписване на трудовия договор, сключен между страните.

Наличен е протокол № 3/26.04.2022г. от заседание на Съвета на директорите на „Профилактика, рехабилитация и отдих“ ЕАД, проведено на сочената дата. От съдържанието му е видно, че по предложение на прокуриста за извършване на реструктуриране на клон Минерални бани и прехвърляне на дейността по обслужване на балнеохотел „Божур“ и хотел „Загоре“ в клон Баня и клон Павел Баня след обсъждане са взети следните решение:

- считано от 01.07.2022г. дейността по обслужване на БХ „Загоре“, Старозагорски минерални бани, в това число дейността по обслужване на хотелски комплекс, ресторант и балнеолечебен център от клон Минерални бани като работодател да се прехвърли в клон Павел баня като работодател. Посочено е, че трудовите правоотношения на служителите, реализиращи дейността /Приложение № 1 към протокола/ да се запазят и прехвърлят по реда на чл.123, ал. 1, т. 7 КТ от клон Минерални бани като работодател и осигурител към клон Павел баня като работодател и осигурител;
- считано от 01.07.2022г. се прехвърля дейността по обслужване на БХ „Божур“, Хасковски минерални бани, в това число дейността по обслужване на хотелски комплекс, ресторант и балнеолечебен център и поддръжка от клон Минерални бани като работодател в клон Баня като работодател. Посочено е, че трудовите правоотношения на служителите, реализиращи дейността /Приложение № 2 към протокола/ се запазват и прехвърлят по реда на чл.123, ал. 1, т. 7 КТ от клон Минерални бани като работодател и осигурител към клон Баня като работодател и осигурител;
- считано от 01.07.2022г. се прехвърля *дейността, свързана с финансовото и административното обслужване* от клон Минерални бани като работодател в клон Павел Баня като работодател. Трудовите правоотношения на служителите, реализиращи дейността /Приложение № 3 към протокола/ се запазват и прехвърлят по реда на чл. 123, ал.1, т. 7 КТ от клон Минерални бани като работодател и осигурител към клон Павел Баня като работодател и осигурител;
- считано от 02.07.2022г. се прекратява съществуването на клон Минерални бани като работодател и осигурител и се нарежда клон Минерални бани да бъде заличен като работодател и осигурител;

- считано от 27.04.2022г. се заличава една щатна бройка „директор“ в длъжностното/щатно разписание на клон Минерални бани като работодател, с което се намалява общият брой на длъжностите в Длъжностното щатно разписание на клон Минерални бани като работодател от 56.5 на 55.5 и едностранно прекратяване на трудовото правоотношение на П. Н. Б.;
- считано от 27.04.2022г. и до датата на заличаване на клон Минерални бани е възложено на Валери Иванов Апостолов в качеството му на член на Съвета на директорите на „Профилактика, рехабилитация и отдиш“ ЕАД да организира, управлява и контролира дейността на клон Минерални бани като работодател и осигурител в изпълнение на взетите от Съвета на директорите и посочени в протокола решения.

Налична е нотариална покана /л. 20/, адресирана от ответника до ищеца, с която последният е поканен да се яви в предприятието, за да получи заповед за прекратяване на трудовото му правоотношение.

Приета е заповед на работодателя № 3/23.05.2022г. /л.22/, подписана от прокуриста Христо Рангелов /упълномощен за това с пълномощно от **26.04.2022г.** на л. 71-72 от делото; трудов договор л. 159/ с която е прекратено трудовото правоотношение на ищеца П. Н. Б. на основание чл.328, ал.1, т.2, пр.2 КТ, считано от 27.04.2022г. Заповедта съдържа фактически обстоятелства, според които уволнението е съгласно решение на Съвета на директорите на предприятието № 1.7. от 26.04.2022г., заповед на прокуриста на предприятието и длъжностно щатно разписание на клон Минерални бани, с които считано от 27.04.2022г. длъжността „директор“ се заличава.

Заповедта е била връчена на ищеца лично на 16.06.2022г. /л. 23/. Уволнението е вписано в трудовата книжка.

Представени са като доказателства заповед № 24/01.04.2022г. с която е одобрено ново поименно разписание на длъжностите и работните заплати при ответника. Към заповедта е приложено поименно разписание на длъжностите и работните заплати за периода 01.04.2022г.-30.06.2022г. и такова към 27.04.2022г.-30.06.2022г., видно от които в клон Минерални бани, където е работил ищецът, е съкратена 1 позиция за длъжността, заемана от него (останалите позиции за същата длъжност остават непроменени; л.73-134).

Приложена е епикриза, според която ищецът е постъпил в УМБАЛ „Свети Георги“ на 03.05.2022г. и е изписан на 05.05.2022г.

Приети като доказателства са болничен лист /3 броя/ - № Е 2022 1769171, издаден на 05.05.2022г, № Е20211207073, издаден на 07.06.2022, и № Е20222717481, издаден на 15.08.2022г., първите два от които установяват, че ищецът е бил в отпуск за периода 03.05.2022г. – 04.06.2022г. и 07.06.2022г.-20.06.2022г., а последният предвижда отпуск за същия период на първия - 03.05.2022г. – 04.06.2022г. По повод твърденията на

страните за анулиране и повторно издаване на болничен лист по делото са приети множество документи, сред които констативен протокол, сигнал, жалба, /л. 57, 203, 208-213/. От тях се установява, че е извършена проверка във връзка с издадените болнични листове. Констатациите от проверката са обективирани в посочения протокол. От съдържанието му, а също и от останалите посочени доказателства, става ясно, че болничен лист № E20211207073 е анулиран на 12.06.2022г., а на 23.05.2022г. е анулиран и болничен лист № E20221769171 от органа на медицинската експертиза в електронния регистър на болничните листове, след което обаче и при констатиране, че не са били налице предпоставките за това съгласно чл. 54 от Наредба за медицинската експертиза е издаден нов болничен лист – болничен лист № E20231087870 от 27.03.2023г. за периода от 07.06.2022г.-20.06.2022г. /л.254/.

Прието е като доказателство писмо от ИА „Главна инспекция по труда“, Дирекция „Инспекция по труда“ гр. София от 19.05.2022г., с което и в отговор на отправено от работодателя-ответник искане е дадено предварително разрешение съгласно чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ за прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ с П. Н. Б. на длъжност „директор на клон“ /л. 214-215/. Налично по делото е също второ писмо от ИА „Главна инспекция по труда“, Дирекция „Инспекция по труда“ гр. София от 09.06.2022г. по повод на ново искане, депозирано от работодателя и във връзка с издаден на служителя болничен лист № E20211207073, с който е предоставен отпуск за периода 07.06.2022г.-20.06.2022г., с което се потвърждава първоначално даденото предварително разрешение /л. 216-218/.

Представени са документи за назначаване на директора на клон Банкя, клон Вършец, клон Павел Баня, клон Габрово, клон Боровец.

Софийският районен съд, вземайки предвид материалите по делото и доказателствата, въз основа на вътрешното си убеждение и закона, прави следните **правни изводи**:

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, поради което, ако съдът признае, че то е съществувало и е надлежно упражнено, уволнението е законно. Уважаването на иск на така предявеното основание предполага липса на проведено от ответника пълно и главно доказване на обстоятелствата, установяващи законосъобразно прекратяване на трудовия договор, разпределено в негова доказателствена тежест с доклада по делото.

В настоящия процес не е спорно, че ищецът е бил служител на ответника, като по трудов договор е заемал длъжността „директор“ – на клон Минерални бани. Това се установява и от приложените документи – трудов договор длъжностна характеристика. Не се спори също, че със Заповед от 23.05.2022г. на работодателя трудовото

правоотношение с ищеца е прекратено на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 2 КТ поради съкращаване на щата, считано от 27.04.2022г. Установява се също, че оспорената заповед е била връчена на ищеца на 16.06.2022г., от който момент е прекратено трудовото правоотношение между страните видно от записа в трудовата книжка. Обявено е за безспорно между страните също, че ищецът е полагал труд при ответника за периода 14.12.2017г.-16.06.2022г.

Спори се относно издаването на заповедта за уволнение от компетентен орган, реалното съкращаване на щата, представляващо основание за прекратяване на трудовото правоотношение, както и относно законосъобразното извършване на процедурата за уволнение по този ред с оглед възражението, че е следвало да се извърши подбор по чл.329, ал.1 КТ и да се спази закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ.

Преюдициален за разрешаването на спора обаче се явява действителността на трудовия договор по релевираните от ответника възражения. Както се посочи по-горе, ответникът е признал, че трудовото му правоотношение с ищеца е валидно. При все това, е възразил срещу действителността на трудовия договор съгласно чл. 74, ал. 1 във връзка с чл. 75, ал. 1 и ал. 2 КТ. Възражението на ответника е прието от съда, въпреки указанията към него да обоснове интерес от заявяването му с оглед липсата на оспорване валидността на трудовото правоотношение и въпреки условието, под което е предявено възражението – ако съдът прецени, че няма данни за предствителна власт на прокуриста. Приемането на възраженията на ответника се обуславя от характера на иска – иск за признаване на уволнението за незаконно, отмяна на заповедта, с която е извършено, и възстановяване на служителя на заеманата преди уволнението длъжност. Последният конститутивен иск обуславя правен интерес на ответника-работодател да релевира възражение за недействителност на трудовия договор, тъй като ще отрече възможността ищецът да бъде възстановен на заеманата преди уволнението длъжност. Изложения мотив е дал основание на този съдебен състав да приеме направеното възражение, въпреки посочените по-горе обстоятелства. Същите, според този състав, биха могли да се отнесат не до допустимостта на възражението, а до неговата основателност. Наистина, по делото няма доказателства за надлежното управомощаване на прокуриста към датата на сключване на трудовия договор на ищеца с ответника с работодателска правоспособност. Договорът за прокура по чл. 23 ТЗ обаче урежда вътрешните отношения между търговеца и прокуриста, който е доброволен представител на търговеца по пълномощие, но с императивно определена от закона представителна власт за всички действия и сделки, свързани с упражняване на търговското занятие според чл. 22, ал. 1 ТЗ (виж решение № 648 по гр. д. № 1484/2009 г., III г. о., ВКС). Представителната власт на прокуриста включва и правата и задълженията на собственика на търговското предприятие по трудови договори като част от търговското предприятие, което прокуристът е длъжен да управлява. В конкретния случай работодателят не е делегирал изрично и отделно на прокуриста

правото да сключва, изменя и прекратява договорите с работниците и служителите, което по правило е допустимо според разясненията, дадени в ТР № 6/2012 г., ОСГК, но не е било необходимо, доколкото неговите правомощия поначало включват и да представлява работодателя като страна в трудовите правоотношения с работниците и служителите. В този смисъл решение № 137 от 21.06.2017 г. на ВКС по гр. д. № 3797/2016 г., IV г. о., ГК.

В обратен смисъл е по-старата съдебна практика, сред която решение № 886/18.12.2009г. по гр.д. №3091/2008г. по описа на ВКС, IV ГО, и която не се споделя от този състав. Според нея, качеството на прокурист не е достатъчно, за да се приеме, че лицето – в случая Христо Рангелов, разполага с работодателска правоспособност. Дори да бъде споделено това разбиране, признанието на ответника в отговора на исковата молба, че възникналото по силата на трудов договор № 55/14.12.2017г. правоотношение с ищеца, е валидно, дава основание да се приеме, че трудовото правоотношение е действително. В този смисъл би могло да се приеме решение № 33 от 28.02.2013г. по гр.д. № 1284/2012г. по описа на ВКС, IV ГО, с което е допуснато касационно обжалване по материалноправния въпрос за възможността работодателят да бъде представляван в трудовите правоотношение от пълномощник с общо пълномощно. Освен това, по делото са представени други трудови договор, сключени от прокуриста, датиращи около датата на настоящия, което дава основание да се заключи, че възражението за недействителност е формално заявено. По изложените мотиви, възраженията не се приемат за основателни.

По иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ:

Както се посочи по-горе, тежестта за доказване законосъобразността на упражненото от работодателя потестативно право да уволни работника е на самия работодател. Той е този, който следва да докаже, че са налице всички факти от сложния фактически състав на извършеното уволнение - реално съкращаване в щата, взето решение от компетентния за това орган преди предприемане на действията по уволнението и извършен подбор, когато това е необходимо.

Съобразно тежестта на релевираните пороци и по изложените по-горе мотиви досежно работодателската правоспособност на прокуриста, които няма нужда да бъдат преповтаряни, този състав приема, че оспорената заповед е издадена от компетентен орган при взето от съвета на директорите на предприятието решение за съкращаване на длъжността на ищеца.

Уволнението е извършено в хипотезата на чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. 2 КТ – „съкращаване на щата“. Извършването на подбор представлява субективно право на работодателя, което съпровожда неговото субективно потестативно право на

уволнение. Има случаи обаче, при които е необходимо и задължително работодателят да упражни правото си на подбор. По аргумент от чл. 329, ал. 1 КТ такава е хипотезата, при която извършването на подбор е задължение на работодателя само в случаите, когато се съкращават една или няколко щатни бройки измежду всички заемащи еднаква длъжност работници или служители, *а е негово право*, когато се съкращават щатни бройки измежду заемащи сходна длъжност, *като при задължителност на подбора, работодателят преценява* какъв да бъде обсега на същия - между работниците и служителите, чиито длъжности се съкращават или в по-широк кръг, чрез включването и на работници и служители, заемащи близки или сходни длъжности. В този смисъл е Тълкувателно решение № 3 от 16.01.12г. по тълк.дело № 3/2011г. на ОСГК на ВКС. Съдебната практика се развива с Тълкувателно решение № 5 от 26.10.2021 г. на ВКС по т. д. № 5/2019 г., ОСГК, в което се прави принципното разграничение между закриване на част от предприятието и вътрешната организация, както и при уволнение в двете хипотези на чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ. От постановките на акта може да се изведе, че закриване на част от предприятието по смисъла на чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 1 КТ е налице, когато от структурата на предприятието е премахнато определено негово организационно обособено звено и е прекратена дейността на това звено, докато при вътрешната реорганизация се извършват структурни промени, при които някои звена се променят чрез сливане, вливане, отделяне, разделяне и др., но дейността им се запазва; че съкращаване в щата по смисъла на КТ има, когато се заличават всички щатни бройки за определена длъжност или се намаляват част от тях; при закриване на част от предприятието работодателят има право, но не и задължение за подбор, т.е. извършването му е по негова преценка. Работодаателят може да упражни правото на подбор, когато в оставащите организационно обособени звена на предприятието в същото населено място има работници или служители на длъжности с еднакви или с несъществено отличаващи се трудови функции; че вътрешната реорганизация не е основание за прекратяване на трудовия договор, поради което няма основание да бъде извършен подбор.

Изложените принципни разбирания дават основание на съда да приеме за неоснователно релевираното възражение, че работодателят е следвало да извърши подбор. В случая е съкратена една единствена щатна длъжност - „директор“, клон Минерални бани, заемана от ищеца, поради което за работодателя не е съществувало задължение за подбор. Задължение за подбор на работодателя не е съществувало, макар в другите клонове на предприятието да съществува длъжността „директор“, която е идентична със съкратената. Това е така, защото при полагане на труд в различни населени места работодателят не може да упражни правото си подбор, тъй като той не може едностранно да променя мястото и характера на работа, определени в сключения трудов договор – по аргумент от чл. 118, ал. 2 и чл. 120 КТ. В този смисъл

са постановките на цитираното по-горе тълкувателно решение.

Едно от изискванията за законност на уволнението поради съкращаване на щата е съкращението да е реално. В конкретния случай от данните по делото се установява категорично, че е налице реално съкращаване на заеманата от ищеца длъжност. Това се доказва, от приетите по делото щатни длъжностни разписания на „Профилактика, рехабилитация и отдых“ ЕАД, в сила, респ. от 27.04.2022г. /л.104-134/. С новото щатно разписание е била съкратена щатната бройка за заеманата от ищеца длъжност "директор" клон Минерални бани. Доколкото не се установява да е създадена нова длъжност, която, макар и с различно наименование, да включва единствено трудовите функции на съкратената длъжност, то следва да се приеме, че функциите, включени в нея, са или разпределени между останалите служители в отдела, наред с техните съществуващи до този момент задължения, или изпълнението им е преустановено, като и в двата случая съкращението е реално. Промяната на щатните бройки е въпрос на целесъобразност за работодателя и не подлежи на съдебен контрол, като суверенно негово право е да променя щата, както прецени.

Неоснователно е възражението на ищеца, че към момента на прекратяване на неговото трудово правоотношение в „Профилактика, рехабилитация и отдых“ ЕАД същите трудови функции са били изпълнявани от Валери Иванов Апостолов, който продължил да ги изпълнява и след този момент, поради което и съкращаването на щата не било реално. От събраните по делото доказателства се установява, че Валери Иванов Апостолов е назначен в „Профилактика, рехабилитация и отдых“ ЕАД като член на Съвета на директорите по договор за възлагане на управление /л. 142-146/. Възложените му с този договор функции не са идентични с тези на длъжността „директор“. С решение на Съвета на директорите /л. 67-69/ допълнително е възложено на това лице в качеството му на член на Съвета на директорите и считано от 27.04.2022г. и до датата на заличаване на клон Минерални бани да организира, управлява и контролира дейността на клон Минерални бани като работодател и осигурител в изпълнение на взетите от Съвета на директорите и посочени в протокола решения. По естеството си тези трудови функции не са възложени с трудов договор и не са идентични или преобладаващо сходни с тези на ищеца. Възложените функции по ръководство и контрол се ограничават само до работодателската и осигурителната дейност на клона и то до закриването му. Трудовите функции на ищеца съгласно длъжностната му характеристика обхващат различни от тези дейности, сред които попада и задължението да назначава и освобождава кадрите в клона, да предлага за одобрение щатно разписание на клона, определя числеността /виж т. 10, 11 и 12 от длъжностна характеристика на л. 10-14/. Възложените функции на това лице имат за цел ръководене тази дейност на клона до закриването му. Същите са ограничени със срок. По изложените мотиви се приема, че е налице реално съкращаване на щата.

За да се приеме за законно процесното уволнение, следва съкращаването на щата да е налице към момента на уволнението – датата на уволнението трябва да съвпада или да следва датата, на която е извършено реалното фактическо съкращаване. В настоящия случай трудовият договор с ищеца е прекратен на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ - съкращаване в щата. Обстоятелството, че съкращаването на щата е извършено на 01.04.2013 г., е установено по делото, но от това не следва незаконност на извършеното на 16.06.2022г. уволнение. Основанието по чл. 328, ал. 1, т. 2 пр. 1 КТ предполага установяване на реално извършване на съкращаването, без законът да поставя изискване в какъв срок след това може да бъде упражнено правото на работодателя да прекрати едностранно трудовото правоотношение. Работодателят сам преценява до кой момент може да формира фонд работна заплата за длъжност, която вече не съществува в щата му и кога да освободи работника, заемал тази длъжност.

Неоснователен е и доводът, че уволнението е извършено без връчване на предизвестие. От фактическа страна се установява, че оспорената заповед е издадена на 23.05.2022г., а в нея е посочено, че договорът се прекратява считано от 27.04.2022г., откогато действа и новото щатно разписание /т.е. налице е период от един месец/. Установява се също от съдържанието на заповедта, че за срока на предизвестието ще бъде платено обезщетение.

В принципен план, предизвестieto представлява уведомление, което се отправя от едната страна в трудовото правоотношение към другата, и което съдържа решението на първата да упражни потестативното си право за едностранно прекратяване на трудовото правоотношение, като уведомлението съдържа и посочване на срок - датата, от която трудовият договор ще бъде прекратен. В случаите, когато по силата на закона страната може да прекрати трудово правоотношение с отправяне на предизвестие, трудовият договор се прекратява с изтичане на срока на предизвестieto, а при неспазването на срока на предизвестieto - с изтичане на съответната част от срока на предизвестieto. Неспазването на срока на предизвестieto означава, че някоя от страните по трудовото правоотношение решава да не изчака неговото изтичане, а то да бъде прекратено преди този момент. Ако страната в трудовото правоотношение реши да се възползва от тази законова възможност, то трудовият договор се прекратява в деня на изтичане на тази част от срока на предизвестieto, който страната, поискала прекратяването на договора преди изтичането на срока на предизвестieto, е посочила. Следователно, меродавен е моментът на прекратяването на трудовото правоотношение, посочен от страната, която е поискала прекратяването му чрез неспазване срока на предизвестieto. В случай, че предизвестие по силата на закона се дължи, но страната заяви, че не желае срокът да бъде спазен изобщо, то трудовото правоотношение се прекратява в момента на достигане на изявлението до другата страна, или в момента, който страната е определила като дата на прекратяване на трудовото правоотношение и страната дължи заплащане на обезщетение по.

Неспазването на срока на предизвестие има значение единствено относно дължимостта на обезщетението за неспазен срок за предизвестие /така решение № 873 от 18.01.2011 г. на ВКС по гр. д. № 1757/2009 г., IV г. о., ГК, решение № 94/01.07.2013 г. по гр. д. № 1301/2012 г., III г. о., ВКС /.

Изложените принципни разбирания дават основание да се заключи, че дори да се приеме, че предизвестие няма, то същото не рефлектира върху законността на уволнението, а само върху възможността ищецът да се ползва от предвиденото в закона обезщетение.

Последното релевирано от ищеца основание за незаконност на уволнението е неспазване на закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ.

Предварителната закрила по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ е приложима в случаите, когато служителят **е започнал** ползването на разрешен отпуск. Закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 4 КТ, се отнася към момента на връчване на заповедта за уволнение. Ако служителят се е явил на работа и не е съобщил за заболяване или разрешен отпуск по болест, работодателят няма задължение да вземе предварително разрешение за уволнението. Работникът следва да е уведомил работодателя за разрешения му отпуск и да е показал ясно, че го ползва, като не се явява на работа, за да изпълнява служебните си задължения.

Доказателства кога работодателят е бил уведомен за ползвания от ищеца отпуск по болест не са налични по делото, въпреки разпределената на ищеца доказателствена тежест. При все това, от депозираните сигнали до контролните органи може да се заключи, че работодателят е бил наясно за ползвания отпуск по болест, без това знание да се свързва с конкретна начална дата. Видно от представените доказателства е, че ищецът е бил в отпуск за периода 03.05.2022г. – 04.06.2022г. и 07.06.2022г.-20.06.2022г. Представеният трети болничен лист касае същият период като първия, поради което не променя фактическите изводи. В рамките на този период е издадена и връчена оспорената заповед. Преди обаче да бъде издадена и връчена тази заповед, ответникът е спазил повелята на закона. Изискал е предварително разрешение от ИА „Главна инспекция по труда“ за уволнението на ищеца от заеманата длъжност. От агенцията е дадено разрешение /виж л. 214-2018/, поради което релевираното възражение от ищеца остава несподделено. Обстоятелството, че по-късно два от болничните листове са анулирани, след което повторно е издаде болничен лист за периода 07.06.2022г.-20.06.2022г. /л.254/ не променя направения извод. Анулирането на болничните листове е станало по-късно от датата на издаване на заповедта, но преди същата да бъде връчена на ищеца – болничен лист № E20211207073 е анулиран на 12.06.2022г., а на 23.05.2022г. е анулиран и болничен лист № E20221769171 от органа на медицинската експертиза в електронния регистър на болничните листове. Независимо от това, за работодателя се допитал до инспекцията по труда, което е

сторил – първо на 12.05.2022г., а после на 09.06.2022г., в отговор на което му искане е получил разрешение съответно на 19.05.2022г. и на 09.06.2022г.

Предвид изложените съображения и като взе предвид, че заповедта за прекратяване на трудовия договор на ищеца е издадена от надлежно упълномощено лице и съдържа задължителните реквизити, вкл. посочване на фактическото и правно основание за прекратяване на договора, съдът намери за неоснователна исковата претенция на ищеца за отмяна на Заповед № 3/23.05.2022г. на работодателя като незаконосъобразна. Като последица от направения извод, неоснователен се явява акцесорния иск по чл.344, ал.1, т.2 КТ за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност в предприятието на ответника.

По разноските

Съгласно чл.83, ал.1, т.1 КТ в производства по спорове, произтичащи от трудови правоотношения, ищите – работници и служители, са освободени от заплащането на държавни такси и разноски към съда. Същите обаче носят отговорност за направените от ответната страна разходи в процеса, ако исковете бъдат отхвърлени. Ето защо, ищецът следва да заплати на ответника разходите му за юрисконсултско възнаграждение. Съгласно текста на чл. 78, ал. 8 ГПК в полза на юридически лица или еднолични търговци се присъжда и възнаграждение в размер, определен от съда, ако те са били защитавани от юрисконсулт. В случая, ответникът е бил защитаван в съда от юрисконсулт и своевременно е направил искане за присъждането на това възнаграждение. В този случай и съгласно посоченият текст, размерът на присъденото възнаграждение не може да надхвърля максималния размер за съответния вид дело, определен по реда на чл. 37 от Закона за правната помощ. Разпоредбата на чл. 37 ЗПП препраща досежно определянето на конкретен размер на възнаграждението съобразно вида и количеството на извършената дейност към наредба на Министерския съвет по предложение на НБПП. В чл. 23, т. 1 от Наредбата за заплащането на правната помощ възнаграждението по трудови дела за отмяна на уволнение или за възстановяване на работа, когато искът е предявен самостоятелно е указано да се определя в рамките от 50 до 180 лева. Има се предвид за всеки от двата иска самостоятелно, в който смисъл се определят адвокатските възнаграждение по реда на Наредба за минималните размери на адвокатските възнаграждение. С оглед фактическата и правна сложност на делото, обема от доказателства и провеждането му в две заседания, съдът намира, че възнаграждението следва да бъде определено за всеки иск поотделно в размер на по 90.00 лева. По изложените мотиви остават несподелени пространните възражения на ответника за определяне на възнаграждението по реда на Наредба за минималните размери на адвокатските възнаграждение.

Мотивиран от гореизложеното, Софийският районен съд, Второ гражданско отделение, 55^{-ти} състав,

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ, предявените от П. Н. Б., ЕГН *****, с адрес: с. Скобелево, община Павел баня, област Стара Загора, ул. „Акация“ № 7, срещу „Профилактика, рехабилитация и отдих“ ЕАД, с ЕИК 121577013, със седалище и адрес на управление: гр. София, район „Средец“, ул. „Ангел Кънчев“ № 2, искове по чл.344, ал.1, т.1 КТ за признаване на уволнението му за незаконно и отмяна на Заповед № 3/23.05.2022г. на работодателя-ответник за прекратяване на трудовото правоотношение и по чл.344, ал.1, т.2 КТ за възстановяване на заеманата преди прекратяването длъжност при ответника, като неоснователни и недоказани.

ОСЪЖДА, на основание чл. 78, ал. 3 КТ, П. Н. Б., ЕГН *****, да заплати на „Профилактика, рехабилитация и отдих“ ЕАД, с ЕИК 121577013, сумата от **180.00 лева** – разноси по делото.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване пред Софийския градски съд с въззивна жалба в двуседмичен срок от датата на съобщаването му на страните.

***ПРЕПИС** от решението да се връчи на страните.*

Съдия при Софийски районен съд: _____