

# РЕШЕНИЕ

№ 15475

гр. София, 25.09.2023 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 76 СЪСТАВ**, в публично заседание на четиринадесети септември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: МАЯ Й. МИХАЙЛОВА

при участието на секретаря ЕЛИ КР. ШОКОРДОВА  
като разгледа докладваното от МАЯ Й. МИХАЙЛОВА Гражданско дело № 20231110123349 по описа за 2023 година

Ищцата М. Х. В. е предявила срещу ответника „П...“ АД кумулативно обективно съединени искиове, както следва: 1) за признаване за незаконно на уволнението й, извършено със Заповед № 6819/27.02.2023 г. и неговата отмяна – правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ; 2) за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „Мениджър/управление на проекти и програми за бизнес развитие“ при ответника – правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ; 3) за заплащане на парично обезщетение в размер на сумата от 23 184.96 лв. за шестте месеца, следващи уволнението, през които не е полагала труд по трудово правоотношение, а именно за периода от 07.03.2023 г. до 07.09.2023 г. ведно със законната лихва върху главницата от подаване на исковата молба до окончателното изплащане на сумата – правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 от КТ, вр. чл. 225, ал. 1 от КТ. Претендира разноски.

Ищцата твърди, че е работил при ответника на посочената по-горе длъжност, като със Заповед № 6819/27.02.2023 г. трудовото й правоотношение било прекратено на основание чл. 328, ал.1, т. 2 КТ. Поддържа, че гореописаната заповед е незаконосъобразна по подробно изложените в исковата молба съображения, а именно:

- не бил налице фактическият състав на прекратителното основание;

- нарушена била разпоредбата на чл.333, ал.1, т.2 КТ, тъй като от работодателят не било получено предварително разрешение на инспекцията по труда преди уволнението на ищцата;
- било допуснато нарушение на чл. 329 от КТ, тъй като не бил извършен законосъобразен подбор.

Ответникът „П...“ АД, в законоустановения едномесечен срок, е депозирал отговор на исковата молба, с който оспорва исковете, като излага подробни аргументи, че при прекратяване на трудовото правоотношение е спазена законовата процедура и уволнението на ищцата е законосъобразно. При условията на евентуалност прави възражение за прихващане на претендираното обезщетение по чл. 225, ал. 1 от КТ с изплатеното такова при прекратяването на трудовото правоотношение по чл. 220, ал. 1 от КТ в размер на 3 864.16 лв. и по чл. 222, ал. 1 от КТ в размер на 3 864.16 лв. Претендира разноски.

*Съдът, като прецени относимите доказателства и доводите на страните, приема за установено следното:*

Не се спори между страните, а и от представените по делото Трудов договор №7027/05.07.2017 г. и допълнителни споразумения към него се установява, че между тях е съществувало трудово правоотношение за неопределено време, по силата на което ищцата е заемала длъжността „Мениджър/управление на проекти и програми за бизнес развитие“ (считано от 01.11.2017 г.) в Дирекция „Стратегическо планиране и развитие“.

Това трудово правоотношение е било прекратено при неспазен срок на предизвестие, считано от 07.03.2023 г., като Заповед № 6819/27.02.2023 г. на Изпълнителния директор на „П...“ АД, е връчена на ищцата на 06.03.2023 г., което е удостоверено с полагането от ищцата на подпис върху заповедта.

По делото е представено Препис-извлечение от протокол №39 от заседание на Управителния съвет на „П...“ АД, проведено на 02.04.2020 г. (лист 36 от делото), видно от което е взето решение за закриване считано от 02.04.2020 г. на Дирекция „Стратегическо планиране и развитие“ с всички длъжности в дирекцията и заличаване на всички щатни бройки за тях.

По делото е представена организационна структура на „Дирекция „Стратегическо планиране и развитие“, в сила от 01.03.2018 г., видно от която преди процесното уволнение в дирекцията са били предвидени по 3 бр.

длъжности „Мениджър/управление на проекти и програми за бизнес развитие“, каквато е и длъжността, заемана от ищцата.

От показанията на разпитания по делото свидетел С. Х. Д., които съдът намира за последователни, непротиворечиви и кредитира с доверие, се установява, че свидетелят е заемал длъжността „специалист управление на проекти“ в „Дирекция „Стратегическо планиране и развитие“ при ответника в периода от 2019 г. до 03.04.2020 г., когато трудовото му правоотношение било прекратено. Сочи, че на 03.04.2020 г. били организирана среща на целия екип от дирекцията, на която ищцата не присъствала, и на която на служителите били обяснено, че е взето решение за закриване на дирекцията и на всеки от тях бил връчен комплект документи. Свидетелства, че на Владимир Икономов бил връчен и допълнителен комплект документи, след което служителите били помолени да напуснат залата. Сочи, че две седмици преди закриване на дирекцията колежката му Т. била преместена на длъжност в друго звено на банката.

Не е спорно между страните по делото, а същото се установява и от представените по делото писмени доказателства (болнични листи за временна нетрудоспособност, медицински протоколи на ЛКК и заповеди на ответното дружество – на лист 37 – 56 от делото), че в периода от 03.04.2020 г. до 12.09.2022 г. ищцата е била в отпуск – поради временна неработоспособност и платен и неплатен такъв.

От представеното по делото Експертно решение №543/18.02.2022 г. на ТЕЛК за ІІ МБАЛ се установява, че на ищцата е определена 80 % трайно намалена работоспособност за срок от 3 години.

Видно от представеното по делото писмо с изх.№23010995/22.02.2023 г. на директора на Дирекция „Инспекция по труда“ – гр. София, от Дирекция „Инспекция по труда“ – гр. София е дадено предварително разрешение съгласно чл. 333, ал.1, т. 3 от КТ за прекратяване на трудовото правоотношение с ищцата на основание чл. 328, ал.1, т.2 КТ.

В съдебно заседание от 14.09.2023 г. съдът е извършил констатация от трудовата книжка на ищцата и е констатирал, че след прекратяване на трудовото правоотношение с ответното дружество липсва отбелязване ищцата да е започвала работа по друго трудово правоотношение.

При така установената фактическа обстановка съдът намира от правна

страна следното:

**Относно иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ**

На първо място съгласно разпоредбата на чл. 333, ал.1, т.3 КТ, в случаите по чл. 328, ал.1, точки 2, 3, 5 и 11 и чл. 330, ал.2, т.6 работодателят може да уволни само с предварително разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай работник или служител, боледуващ от болест, определена в наредба на министъра на здравеопазването.

Правната норма изисква по категоричен начин разрешението на инспекцията по труда да бъде дадено предварително. Във времево отношение това означава към момента на прекратяване на трудовото правоотношение работодателят да разполага с документ, който да удостоверява по категоричен начин разрешение на инспекцията по труда за уволнението на точно определен работник или служител.

Предварителната закрила при уволнение по чл. 333 от КТ има обективен характер и цели да запази работника или служителя от неблагоприятните последици на уволнението по социални и хуманни критерии. В хипотезата по чл. 333, ал.1, т.3 от КТ тази закрила се прилага поначало във всички случаи, когато към момента на връчването на заповедта (или друг писмен акт на работодателя) за уволнението (чл. 333, ал.7, във вр. с 335, ал.1 от КТ) работникът или служителят страда от някое от заболяванията, посочени в чл. 1, ал.1 от Наредба № 5/1987 г. При тази хипотеза работодателят може да уволни работника или служителя само с предварително (дадено преди връчването на писмения акт за уволнението) разрешение на инспекцията по труда за всеки отделен случай, като следва (също преди връчването на писмения акт за уволнението) да е взето и мнение на ТЕЛК (чл. 333, ал.2 от КТ).

Не

основателно е оплакването на ищцата, че процесната Заповед № 6819/27.02.2023 г. на Изпълнителния директор на „П...“ АД е издадена в нарушение на чл. 333, ал. 1, т.3 от КТ, тъй като конкретиката на случая сочи, че ищцата страда от заболяване, обхванато от закрила по смисъла на чл. 1, т.3 Наредба № 5 от 20.02.1987 г. за болестите, при които работниците, боледуващи от тях, имат особена закрила съгласно чл. 333, ал.1 от Кодекса на труда, а видно от представеното по делото писмо с изх.№23010995/22.02.2023 г. на директора на Дирекция „Инспекция по труда“ – гр. София, от Дирекция „Инспекция по труда“ – гр. София е дадено предварително разрешение съгласно чл. 333, ал.1, т. 3 от КТ за прекратяване на трудовото правоотношение с ищцата на основание чл. 328, ал.1, т.2 КТ.

Доколкото не е спорно между страните по делото обстоятелството, че ищцата не е била трудоустроена, и в представеното по делото Експертно решение №543/18.02.2022 г. на ТЕЛК за ІІ МБАЛ изрично е посочено, че „лицето може да изпълнява длъжността си мениджър проекти“, то за работодателят не е било налице нито задължение да осъществи по отношение на ищцата процедурата по трудоустрояване, нито да иска от Дирекция „Инспекция по труда“ – гр. София, предварително разрешение съгласно чл. 333, ал.1, т. 2 от КТ.

Поради изложеното съдът намира, че с процесната уволнителна заповед не са нарушени разпоредбите на чл. 333, ал.1 и 2 КТ и следва да се разгледа трудовия спор по същество.

Процесното трудово правоотношение е било прекратено на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, изр. 1 КТ поради закриване на част от предприятието. Твърденията за незаконност на уволнението, очертаващи основанията на предявения иск и в чиито рамки е ограничена търсената съдебна защита съобразно диспозитивното начало в гражданския процес, съдът намира за неоснователни.

„Закриване на част от предприятието“ по смисъла на чл. 328, ал. 1, т. 2, изр. 1 КТ означава да е налице пълно преустановяване на дейността на едно

обособено звено от предприятието, с което отпада необходимостта от осъществяване на съответната дейност и това налага освобождаването от работа на работниците и служителите, заети в осъществяването на закриваната част от дейността. Поради отпадане на трудовите функции запазването на трудовото правоотношение е невъзможно и законодателят е предвидил неговото прекратяване на посоченото безвиновно основание.

За да е законно уволнението, то трябва да е предшествано от решение на работодателя за закриване на съответното структурно звено, както и закриването да бъде реално, а не да е налице единствено вътрешноорганизационно преустройство, при което дейността на съответното звено, продължава да съществува, но се разпределя между други звена или се слива с някои съществуващи звена, т. е. дейността продължава да се осъществява, но под друга или други организационни форми.

Закриването на част от предприятието е въпрос на преценка по целесъобразност от работодателя или от орган, компетентен за утвърждаване на структурата и щатното му разписание. В този случай уволнението трябва да засегне толкова работници и служители, колкото са били заети в осъществяването на закритите дейности в съответните звена на предприятието- цех, отдел, служба или др., в случая - сектор.

Доколкото работодателят основава правото си на едностранно прекратяване на трудовото правоотношение на обстоятелството, че е закрита част от предприятието, в негова тежест, за да установи законността на уволнението, е да докаже, че сочените предпоставки са налице. Поради тази причина в тежест на ответника е да установи, че към датата на процесното уволнение е закрита част от предприятието като обособено негово звено, в която част е полагала труд ищцата, като след закриването ѝ осъществяваната от нея дейност е прекратена и не се осъществява занапред.

С Тълкувателно решение № 5 от 26.10.2021 г. на ВКС по тълк. д. № 5/2019 г., ОСГК е прието следното – „Закриване на част от предприятието по смисъла на чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 1 от Кодекса на труда е налице, когато от структурата на предприятието е премахнато определено негово организационно обособено звено и е прекратена дейността на това звено“.

Основанието по чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 1 от КТ е налице при преустановяване на дейността на определено организационно обособено

звено от предприятието, но което няма признаците на работодател. Същественото е закриваното звено да е било обособено в състава на предприятието и неговата структура. Със закриването на съответната част от предприятието отпада необходимостта от осъществяване на съответната дейност, което налага прекратяването на трудовите договори на работниците и служителите, заети в осъществяването на закритата част от дейността.

Закриване на част от предприятието и съкращаване в щата са отделни основания за уволнение, макар и да се включени в една законова разпоредба – чл. 328, ал. 1, т. 2 от Кодекса на труда . Основанието за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 2 от Кодекса на труда 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.

В конкретния случай по делото е установено, че ищцата е полагала труд в относително обособено звено на ответното дружество – Дирекция „Стратегическо планиране и развитие“, като работодателят е реализирал правото да реши да закрие това звено, видно от представеното по делото Препис-извлечение от протокол №39 от заседание на Управителния съвет на „П...“ АД, проведено на 02.04.2020 г. (лист 36 от делото).

Недоказани останаха твърденията на ищцата, че след закриването на Дирекция „Стратегическо планиране и развитие“ нейната дейност е продължила да се осъществява по идентичен начин от служители в други звена на ответното дружество, поради което и по преценка на настоящия състав е налице и втората предпоставка за упражняване на правото по чл. 328, ал. 1, т. 2, изр. 1 КТ, а именно осъществяването на дейността да е преустановено занапред.

Съгласно разпоредбата на чл. 329 КТ при закриване на част от предприятието, както и при съкращаване в щата или намаляване на обема на работата, работодателят има право на подбор и може в интерес на службата да уволни служители, длъжностите на които не се съкращават, за да останат на работа тези, които имат по-висока квалификация и работят по-добре.

Обратно – винаги има задължение за подбор, когато при съкращаване на щата или намаляване обема на работа премахва част от бройките за една длъжност, както и когато се възползва от правото си на подбор. Предвид гореизложените съображения и след преценка на събраните по делото доказателства, се налага извод, че не е налице твърдяното от ищцата фиктивно съкращаване на щата на заеманата от нея длъжност. Следователно в случая се касае именно за съкращаване на всички щатни бройки за съответната длъжност, поради което се налага извод, че не е било налице задължение за работодателя да извършва подбор, съответно неизвършването на такъв не обуславя извод за незаконосъобразност на уволнението.

С оглед на изложените съображения съдът приема, че е налице основанието по чл. 328, ал. 1, т. 2, изр. 1 КТ за прекратяване на трудовия договор между страните в настоящото производство, поради което предявеният иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ е неоснователен и като такъв следва да бъде отхвърлен.

#### **Относно исковете с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 и т. 3 от КТ**

Уважаването на иска за възстановяване на заемана преди уволнението работа е обусловено от уважаването на иска за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна. След като съдът приема, че искът за признаване на процесното уволнение за незаконно и неговата отмяна е неоснователен, неоснователен се явяват и обективно съединеният с него иск за възстановяването на предишната работа, както и този за присъждане на обезщетение по чл. 225, ал. 1 от КТ в размер 23 184.96 лв. за процесния период.

#### **Относно разноските по производството**

При този изход на спора на ответника на основание чл. 78, ал. 3 ГПК следва да се присъдят своевременно поисканите разноски за производството в размер на 900.00 лв. (за юрисконсултско възнаграждение).

Така мотивиран, *съдът*

### **РЕШИ:**

**ОТХВЪРЛЯ** предявените от **М. Х. В.**, ЕГН **\*\*\*\*\***, с адрес: гр.



София, ж.к. ..., против „П...“ АД, ЕИК .., със седалище и адрес на управление: гр. София, .., иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ за признаване за незаконно и отмяна на уволнението от длъжността „Мениджър/управление на проекти и програми за бизнес развитие“ при „П...“ АД, извършено със Заповед № 6819/27.02.2023 г. на изпълнителния директор на „П...“ АД, иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „Мениджър/управление на проекти и програми за бизнес развитие“ при „П...“ АД и иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3, вр. чл. 225, ал. 1 от КТ за заплащане на парично обезщетение за шестте месеца, следващи уволнението, през които не е полагала труд по трудово правоотношение в размер на 23 184.96 лв. считано от 07.03.2023 г. до 07.09.2023 г., ведно със законната лихва върху главницата от подаване на исковата молба до окончателното изплащане на сумата – правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 от КТ, вр. чл. 225, ал. 1 от КТ.

**ОСЪЖДА М. Х. В.**, ЕГН \*\*\*\*\*, с адрес: гр. София, ж.к. ..., да заплати на „П...“ АД, ЕИК .., със седалище и адрес на управление: гр. София, .., сумата от **900.00 лева** – разноси по делото.

**РЕШЕНИЕТО** подлежи на обжалване пред Софийския градски съд в двуседмичен срок от 28.09.2023 г. (чл. 315, ал. 2, във вр. с чл. 259, ал. 1 от ГПК).

**ПРЕПИС** от настоящото решение да се връчи на страните (чл. 7, ал. 2 от ГПК).

Съдия при Софийски районен съд: \_\_\_\_\_