

РЕШЕНИЕ

№ 3902

гр. София, 05.03.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 180 СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и трети февруари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: АСПАРУХ ЕМ. ХРИСТОВ

при участието на секретаря ПАОЛА ЦВ. РАЧОВСКА
като разгледа докладваното от АСПАРУХ ЕМ. ХРИСТОВ Гражданско дело
№ 20231110162321 по описа за 2023 година

Производството по настоящото дело е образувано по подадена от Д. С. Д. искова молба насочена против „Е.С.О.“ ЕАД, ЕИК *****, с която са предявени обективно кумулативно съединени искиви претенции с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 във вр. с чл. 225 КТ, с искане да се постанови решение, с което уволнението, извършено със Заповед № 481/20.09.2023г., с която трудовото правоотношение между страните е прекратено от работодателя на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 2 КТ -съкращаване на щата, да бъде признато за незаконно, ищецът да бъде възстановен на заеманата преди уволнението длъжност и ответникът да бъде осъден да му заплати обезщетение за времето през което е останал без работа за периода 20.09.2023г. – 20.03.2024г. в размер на 36 294.00лв.

Ищецът извежда съдебно предявените си субективни права при твърдения, че между страните са били налични трудови правоотношения, породени от подписан Трудов договор № 493/30.03.2018г., по силата на който е престира труд в полза на ответника на длъжност „Ръководител управление Активи на преносна мрежа“. Сочи се, че на 20.09.2023г., му е връчена Заповед № 481/20.09.2023г., с която трудовото правоотношение е прекратено от работодателя на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 2 КТ -съкращаване на щата. Навеждат се доводи, че заповедта е незаконосъобразна, доколкото не е извършено реално съкращаване на щата, не е извършен подбор, налице е злоупотреба с право по смисъла на чл.8, ал. 2 КТ, като се твърди, че трудовото правоотношение е прекратено в нарушение на чл. 333, ал. 4 КТ, като са изложени подробни съображения с оглед наведените доводи за незаконосъобразното прекратяване на трудовото правоотношение. При изложените фактически и правни съображения се прави искане предявените искиви претенции да бъдат уважени.

В срока по чл. 131, ал. 1 ГПК е постъпил отговор, с който се навеждат доводи за допустимост, но неоснователност на заявените от ищеца искиви претенции, в каквато насока се излагат подробни съображения. Твърди се, че с Решение по т. 23 от Протокол № 28/19.06.2023г., на Управителния съвет на ответника, одобрено с решение на Надзорния съвет, считано от 01.07.2023г., в структурата на дружество е създадена Дирекция „Планиране, развитие и активи на преносната мрежа“ /ПРАПМ/, като в

новосъздадената дирекция попада и Дирекция „Управление активи на преносната мрежа“. Сочи се, че не е налице идентичност между длъжностите на ръководителя на управление и директора на дирекция, като се излагат подробни съображения в тази насока. Оспорва се твърдението на ищеца, че е следвало да се извърши подбор. На следващо място се релевират доводи, че не е налице твърдяното нарушение на чл. 333, ал. 4 КТ, доколкото се твърди, че ищецът не е бил член на синдикална организация към момента на прекратяване на трудовия договор. С оглед изложеното се прави искане предявените иски претенции да бъдат оставени без уважение като неоснователни. Формулирано е и възражение за прихващане между претендираното от ищеца обезщетение по чл. 225, ал. 1 КТ и изплатените от работодателя обезщетения при прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 220 КТ и чл. 222, ал. 1 КТ в общ размер на 41 556.29лв.

Съдът, като съобрази становището на страните, материалите по делото и закона, намира за установено от фактическа и правна страна следното:

Предявени са обективно кумулативно съединени иски претенции с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, т. 2 и т. 3 във вр. с чл. 225 КТ, с искане да се постанови решение, с което уволнението, извършено със Заповед № 481/20.09.2023г., с която трудовото правоотношение между страните е прекратено от работодателя на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 2 КТ -съкращаване на щата, да бъде признато за незаконно, ищецът да бъде възстановен на заеманата преди уволнението длъжност и ответникът да бъде осъден да му заплати обезщетение за времето през което е останал без работа за периода 20.09.2023г. – 20.03.2024г. в размер на 36 294.00лв.

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ.

В тежест на ответника е да докаже по делото пълно и главно, че към момента на прекратяване на трудовото правоотношение заеманата от ищеца длъжност е съкратена въз основа на решение на компетентен орган, като са спазени формалните изисквания за уволнение на основание съкращаване на щата, свързани с извършване на подбор съобразно изискванията на чл. 329 КТ, в случай че такъв е бил задължителен /ако не са съкратени всички щатни бройки за заеманата от ищеца длъжност и е съществувала/и друга/и длъжност/и с еднородни, близки или сходни трудови функции, в която хипотеза подборът е задължителен - Тълкувателно решение № 5 от 26.10.2021 г. на ВКС по тълк. д. № 5/2019 г., ОСГК /.

С доклада по делото, неоспорен от страните, съдът е обявил за безспорни и ненуждаещи се от доказване следните факти и обстоятелства, а именно: че между страните са били налични трудови правоотношения, породени от подписан Трудов договор № 493/30.03.2018г., по силата на който ищецът е престира труд в полза на ответника на длъжност „Ръководител управление Активи на преносна мрежа“, че на 20.09.2023г. на ищеца е връчена Заповед № 481/20.09.2023г., с която трудовото правоотношение е прекратено от работодателя на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 2 КТ -съкращаване на щата.

Обявените за безспорни и ненуждаещи се от доказване факти и обстоятелства намират опора в приобщената по делото доказателствена съвкупност, в частност от приложеното на л. 12 по делото копие на трудов договор № 493/30.03.2018г., се установява, че между страните са възникнали трудови правоотношения, по силата на които ищецът е престира труд в полза на ответника на длъжност „Ръководител управление Активи на преносна мрежа“.

От приложеното на л. 75 по делото копие на доклад, изготвен от Изпълнителния директор на ответното дружество се установява, че е предложена промяна в структурата на дружеството, в частност създаване на нова Дирекция „Планиране, развитие и активи на преносната мрежа“, като видно от доклада към тази дирекция се прехвърля управлението на АПМ /активи на преносната мрежа/.

Видно от приложеното на л. 74 копие на препис извлечение от Протокол 28/19.06.2023г., промяната на организационната и управленска структура е одобрена, съгласно предложението, обективизирано в процесния доклад вх. № 464/16.06.2023г.

Във връзка с промяна на структурата на 08.09.2023г. на ищеца е връчено предизвестие /л.7/ за прекратяване на трудовото правоотношение на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ, а на 20.09.2023г. и Заповед № 481/20.09.2023г. /л.6/

Съгласно практиката на ВКС преценката извършено ли е реално съкращаване на щата се извършва не само с оглед доказателствата за общите щатни бройки преди и след съкращаването, а предвид това дали е премахната щатна бройка за изпълнение на определени трудови функции. Реално съкращаване на щата може да бъде извършено при съкращаване на щатна бройка за определена длъжност при едновременно разкриване на нови или увеличаване на щатните места за съществуващи други длъжности с различни трудови функции, т.е. при запазване или увеличаване общия брой на работниците. Съкращаване на щата е налице и когато трудовите функции за една или няколко длъжности бъдат обединени в една при премахване на щатни бройки. Основанието за прекратяване на трудовото правоотношение поради съкращаване на щата по смисъла на чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ е налице и в случаите на т.нар. "трансформиране" на длъжности, което съставлява закриване по щатното разписание на определена длъжност и същевременно създаване на мястото на закритата нова длъжност в щатното разписание - нова по трудови функции или когато са включени изцяло или част от трудовите функции на закритата длъжност, но са предвидени и включени съществено нови по своята характеристика трудови функции в този смисъл / *Решение № 189 от 24.07.2013 г. на ВКС по гр. д. № 919/2012 г., IV г. о., ГК, Решение № 154 от 18.04.2011 г. по гр. д. № 1279/2010 г., с Решение № 275 от 04.06.2012 г. по гр. д. № 1369/2010 г./*

В Решение № 498 от 13.01.2012 г. на ВКС по гр. д. № 1561/2010 г., IV г. о., ГК е прието, че *правото на работодателя да прекрати трудовия договор с работника на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ възниква след валидно взето решение за съкращаване на щата - решение за реално съкращаване на щатната бройка за определена длъжност. Реално съкращаване на щатна бройка за определена длъжност е налице не само при отпадане на трудовите ѝ функции, но и когато част от тях се запазват и преминават към друга длъжност или трудовите функции изцяло се разпределят между други длъжности.*

Настоящият съдебен състав намира, че в процесния случай е налице именно тази хипотеза – трудовите функции, изпълнявани от ищеца на длъжност „Ръководител управление Активи на преносна мрежа“ са преминали към длъжността „Директор Дирекция планиране и развитие на АПМ“ и към част от ръководителите на отдели в тази дирекция.

От приложените на л. 16 и л. 81 копия на длъжностни характеристики се установява, че не е налице идентитет между основните функции и задължения на заеманата от ищеца длъжност „Ръководител управление Активи на преносна мрежа“ и тези систематизирани в длъжностната характеристика за длъжността „Директор Дирекция планиране и развитие на АПМ“.

Така видно от длъжностната характеристика за заеманата от ищеца длъжност „Ръководител управление Активи на преносна мрежа“ се установява, че основните функции и задължения са свързани с ръководство, организация и контрол на процеса по проучване и предоставяне на преносна електрическа мрежа относно присъединяване на потребители, производители и обекти към електроразпределителните дружества., техническо обслужване на база данни и архив, изготвяне на стандартни и типови проекти, контрол и ръководство по изготвянето и изпълнението на становищата и договорите за присъединяване на обекти, координиране организирането и участие в технически и експертни съвети и предлагане на становища за нови или модернизация на съществуващи обекти, осъществяване на

координация между различните отдели в ЕСО и т.н.

От длъжностната характеристика за длъжността „Директор Дирекция планиране и развитие на АПМ“ /л. 81/ се установяват функции, съществено различаващи се от изпълняваните от ищеца такива за заеманата от него длъжност, а именно Директорът на Дирекция планиране и развитие на АПМ ръководи и контролира дейността на Дирекцията, разпределя възложените на дирекцията задачи между отделните звена в съответствие с тяхната компетентност, контролира срочното и качествено изпълнение на възложените задачи, координира вътрешните отношения между отделите в Дирекцията, прави предложения за включване на конкретни дейности в 10 годишния план за развитие, участва в изготвяне на проекти за изменение и допълнение на нормативните актове, предлага инициативи и мерки за повишаване ефективността на Дирекцията, подпомага органите на управление на дружеството при вземането на решения, чрез становища, предложения и др.

От съпоставката на двете длъжностни характеристики се установява съществена разлика в основните трудови функции на лицата, заемащи длъжността „Ръководител управление Активи на преносна мрежа“ и тези, заемащи длъжността „Директор Дирекция планиране и развитие на АПМ“

Действително налице е съвпадение в индивидуализираните „допълнителни функции и задължения“ и „отговорности за длъжността“, но както се посочи по-горе в мотивите *реално съкращаване на щатна бройка за определена длъжност е налице не само при отпадане на трудовите ѝ функции, но и когато част от тях се запазват и преминават към друга длъжност или трудовите функции изцяло се разпределят между други длъжности / в този смисъл Решение № 498 от 13.01.2012 г. на ВКС по гр. д. № 1561/2010 г., IV г. о/.*

На следващо място за пълнота следва да се отбележи, че трудовите функции на заеманата от ищеца длъжност „Ръководител управление Активи на преносна мрежа“ са разпределение между други длъжности, видно от приложените на л. 83 и сл. длъжностни характеристики за длъжностите Ръководители на отдели, попадащи в процесната „Дирекция планиране и развитие на АПМ“, в частност част от функциите се припокриват с тези, възложени на лицата заемащи длъжност Ръководител отдел „Проучване и развитие на преносната мрежа“ /л. 83/, а друга част се припокриват с тези, възложени на лицата заемащи длъжност „Ръководител управление АПМ“ /л. 87/

Неоснователно е и възражението на ищеца, че не е извършен подбор по реда на чл. 329, ал. 1 КТ. Съгласно материалноправната разпоредба 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 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.*

Работодателят няма задължение за подбор когато **премахва единствена щатна бройка или всички щатни бройки за една длъжност и не се е възползвал от правото си на подбор по чл. 329, ал. 1 КТ.** Задължение за подбор възниква когато при съкращаване на щата или намаляване обема на работа се премахват част от бройките за една длъжност или работникът/служителят изпълнява идентични или сходни длъжностни задължения с лица, които заемат други длъжности.

В случая се премахва единствената щатна бройка за длъжността „Ръководител управление Активи на преносна мрежа“, респективно за ответника работодател не е имало задължение да извършва подбор по реда на чл. 329, ал. 1 КТ.

За пълнота следва да се отбележи, че 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. За да е възможно упражняването на правото

на подбор трудовата функция трябва да има сходство между трудовите функции на съкращаваната и несъкращаваните длъжности. Извършеният подбор с лице, заемащо длъжност, която не се съкращава **е право на работодателя, а не негово задължение** /Решение № 436/28.12.2012 г. по гр. дело № 1086/2011 г. на ВКС, Четвърто гражданско отделение/.

Настоящият съдебен състав намира за неоснователно и възражението на ищеца, че трудовото правоотношение е прекратено при нарушаване материалноправната разпоредба на чл. 333, ал. 4 КТ.

В цитираната разпоредба е законоустановено, че *„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 работата след предварителното съгласие на съответния синдикален орган в предприятието.“*

На л. 21 по делото е приложено копие от процесния Колективен трудов договор /КТД/. В чл. 15, ал. 4 от същия, действително е уговорено между страните, че *работодателят и синдикатите – страна по този КТД се договарят, че във връзка с чл. 333, ал. 4 КТ, трудовото правоотношение поради съкращаване на щата или намаляване обема на работа с работник или служител, член на синдикална организация – страна по този договор се прекратява след предварително писмено становище на съответния колективен синдикален орган.*

На първо място ищецът в исковата молба сочи, че не е член на синдикална организация, страна по КТД, респективно чл. 15, ал. 4 от КТД не намира приложение за него.

На следващо място логическото и граматическо тълкуване на чл. 15, ал. 4 КТД обуславя извода, че се изисква единствени писмено становище на съответния колективен синдикален орган, а не съгласие за прекратяване на трудовото правоотношение.

Въпреки че ищецът както сам сочи, не е бил член на синдикална организация, становище по смисъла на чл. 15, ал. 4 КТД е изискано от ответника работодател и депозирано от синдикатите, видно от приложените на л. 8 и л. 9 копия на искане и становище.

Съдът намира за неоснователно и възражението на ищеца, че трудовото правоотношение е прекратено при злоупотреба с право по смисъла на чл. 8, ал. 2 КТ, поради необходимост да се назначи друг служител ръководещ управление „Активи на преносната мрежа“

В материалноправната разпоредба на чл. 8, ал. 1 КТ е законоустановено, че *„Трудовите права и задължения се осъществяват добросъвестно съобразно изискванията на законите.“* В ал. 2 е предвидено, че *„Добросъвестността при осъществяване на трудовите права и задължения се предполага до установяване на противното.“*

Съгласно константната практика на ВКС добросъвестността се предполага, на основание чл. 8, ал. 2 КТ, поради това страната която я оборва носи тежестта на доказване. Съдът изследва наличие на проявни форми на недобросъвестност от работодателя, когато такива факти, съответно възражения, са въведени от страните по надлежен ред и в преклузивните срокове по ГПК / в този смисъл Решение № 115 от 21.02.2024 г. на ВКС по к. гр. д. № 4362/2022 г., Решение № 65 от 30.06.2023 г. на ВКС по к. гр. д. № 3701/2022 г. Решение № 292 от 17.12.2018 г. на ВКС по гр. д. № 2250/2018 г., IV г. о., ГК./ За да е налице такава злоупотреба с права, е необходимо да бъде установено, че действията на работодателя са напълно произволни от обективна страна и съвсем целенасочени от субективна страна, за да се приеме, че работодателят е действал недобросъвестно - с позволени от закона средства е целял единствено уволнението на служителя. Според Решение № 239 от 21.05.2012 г. по гр. д. № 799/2011 г., г. к., IV г. о. на ВКС, когато работник или служител твърди, че заповедта за

уволнението му е незаконосъобразна, той трябва да обоснове иска на твърдения за злоупотреба, като в исковата молба изложи конкретни факти и обстоятелства, от които могат да се направят подобни изводи. Наведените от ищеца в исковата молба факти, че целта на работодателя е била да назначи друг служител, останала недоказана по делото, респективно не се установена недобросъвестността у работодателя при уволнението.

По изложената аргументация настоящият съдебен състав намира, че трудовото правоотношение е прекратено законосъобразно от работодателя, респективно претенцията с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ се явява неоснователна и като такава следва да бъде отхвърлена.

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ.

В тежест на ищеца е да докаже, че при наличие на предпоставки за уважаване на иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ трудовото правоотношение между страните няма срочен характер.

Доколкото основателността на претенцията с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ е обусловена от уважаване на иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, а същия в случая се явява неоснователен, като неоснователна следва да бъде отхвърлена и претенцията за възстановяване на ищеца на длъжността, заемана преди прекратяване на трудовото правоотношение.

По иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ.

В тежест на ищеца е да докаже по делото пълно и главно, че след прекратяване на трудовото правоотношение между страните за периода от 20.09.2023г. – 20.03.2024г., е останал без работа и не е получавал трудово възнаграждение, че оставането без работа е в причинна връзка с уволнението /Тълкувателно решение № 6 от 15.07.2014 г. на ВКС по т. д. № 6/2013 г., ОСГК/, както и размера на brutното трудово възнаграждение, получено за последния пълен отработен месец преди уволнението, както и че размерът на дължимото се обезщетение за процесните 6 месеца е 36 294.00лв.

Основателността на исковата претенция е обусловена от уважаване на иска за признаване на уволнението за незаконно. С оглед неоснователността на иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, като неоснователна следва да бъде отхвърлена и претенцията за осъждане на ответника да заплати на ищеца обезщетение за времето през което е останала без работа след незаконното прекратяване на трудовото правоотношение.

По отношение исковата претенция за обезщетението за оставане без работа съдът дължи произнасяне за периода и размера до приключване на съдебното дирене в случая искът следва да бъде отхвърлен за периода 20.09.2023г. – 23.02.2024г. за сумата от 31 469.58лв., при съобразяване заключението на вещото лице по допуснатата ССЧЕ.

По разноските.

При този изход на спора, на основание чл. 78, ал. 3 вр. ал. 8 ГПК, ищецът следва да бъде осъден да заплати на ответното дружество разноски в общ размер на **300.00лв.**, от които 200.00лв. – внесен депозит за вещо лице и 100.00лв. – юрисконсултско възнаграждение в минимален размер.

Водим от гореизложеното, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ предявените от Д. С. Д., ЕГН *****, срещу „Е.С.О.“ ЕАД, ЕИК *****, **искови претенции с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ** за признаване на уволнението извършено със Заповед № 481/20.09.2023г., с която трудовото правоотношение между страните е прекратено от работодателя на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 2 КТ -съкращаване на щата, за незаконно и отмяна на заповедта, **чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ** - за възстановяване на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност „Ръководител управление Активи на преносната мрежа“ и **чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. чл. 225 КТ** за заплащане на обезщетение за оставане без работа поради **незаконно уволнение в размер на 31 469.58лв.** за периода 20.09.2023г. – 23.02.2024г. / датата на приключване на съдебното дирене/, **като неоснователни.**

ОСЪЖДА Д. С. Д., ЕГН *****, на основание чл. 78, ал. 3 вр. ал. 8 ГПК, да заплати на „Е.С.О.“ ЕАД, ЕИК *****, **сумата от 300.00лв.** – разноски.

Решението, по аргумент от чл. 315, ал. 2 ГПК, подлежи на обжалване от страните, в двуседмичен срок от датата на която съдът е посочил, че ще го обяви - **08.03.2024г.,** пред Софийски градски съд.

Съдия при Софийски районен съд: _____