

РЕШЕНИЕ

Номер 2942 22.10.2020 г. Град Благоевград

В ИМЕТО НА НАРОДА

Окръжен съд – Благоевград Четвърти въззивен граждански състав

На 22.10.2020 година в закрито заседание в следния състав:

Председател: Николай Грънчаров
Членове: Владимир Ковачев
 Габриела Тричкова

като разгледа докладваното от Николай Грънчаров Въззивно гражданско дело № 20201200500996 по описа за 2020 година

и за да се произнесе взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 258 и сл. ГПК във връзка с чл. 317 от ГПК.

Срещу Решение № 5975/21.07.2020г., постановено по гр.д. № 708/2020г. по описа на РС Благоевград, е депозирана пред Окръжен съд Благоевград, въззивна жалба от К. Д. М. , ЕГН *****, от гр. Б*****, с която се иска от въззивния съд да отмени изцяло обжалваното решение като неправилно, необосновано и постановено в противоречие с материалния закон и при допуснати съществени нарушения на съдопроизводствените правила, като постанови ново решение с което да уважи предявените искове с правно основание чл. 344 от КТ и по чл. 225 ал.1 от КТ, като отмени Заповед № 134-ЧР-Д от 11.03.2020г. на Кмета на Община Благоевград, с която е прекратено трудовото правоотношение на К. Д. М. поради съкращаване на щата, да признае уволнението за незаконно и да възстанови жалбоподателя на заеманата от преди уволнението му длъжност- Главен инспектор „Обществен ред“ в звено „Обществена охрана и обществен ред“, да осъди Община Благоевград, да заплати на К. Д. М. , сумата 8 925.00лв., представляваща обезщетение за оставяне без работа в резултат на незаконното и уволнение, за период от шест месеца, считано от 16.03.2020г., ведно със законната лихва, считано от прекратяването на трудовото правоотношение до окончателното изплащане на дължимото, както и да бъдат присъдени на жалбоподателя, направените от него в двете съдебни инстанции разноски, включително и за адвокатски хонорар.

Във въззивната жалба се наведени доводи, за неправилност на решението, поради това че същото е необосновано от събраните доказателства и постановено в нарушение на материалния закон, както и при съществени нарушения на процесуалните правила, като е в противоречие и с установената практика на ВКС на РБ. Оспорва се извода на първоинстанционния съд, въз основа на който са отхвърлени като неоснователни исковете за отмяна на уволнението на ищеца- че прекратяването на трудовото правоотношение на жалбоподателя- К. Д. М. е основано на реално извършено съкращаване на щата. Навадени са доводи с въззивната жалба, че длъжността Главен инспектор „Обществен ред“ в звено „Обществена охрана и обществен ред“ не е съкратена, а е преместена от работодателя в друго звено с новосъздадената длъжност „Ръководител звено „Обществена охрана и обществен ред“. Поддържа се от жалбоподателя чрез пълномощника му по делото, че за да е налице реално съкращаване на щата, следва длъжността да се премахва за всички отдели на

ответната община, а не само в отделни звена от общината работодател на ответник. Наведени са доводи с жалбата, че в настоящия случай не е доказано от работодателя, че трудовата функция е престанала да съществува, като същата не е прехвърлена на други отделни длъжности от щатното разписание, в други звена на въззиваемата Община Благоевград.

Навадени са с въззивната жалба доводи за необоснованост на обжалваното решение на първоинстанционния съд, като се цитира практика на ВКС на РБ, съгласно която съдът следва да формира изводите си за изхода на делото, въз основа на съвкупна преценка на всички събрани по делото доказателства, а не да се основава само на част избрани от него такива. В този смисъл без да са посочени конкретните игнорирани от първоинстанционния съд доказателства, твърди че не са обсъждани при постановяване на обжалваното решение събраните пред първата съдебна инстанция писмени доказателства и това е довело до формиране на неправилни и необосновани правни изводи, както досежно въпроса за наличието на реално съкращаване на щата, така и по въпроса за това дали работодателят е бил длъжен да извърши подбор по чл. 329 от КТ, какъвто в настоящия случай не е бил извършен.

С въззивната жалба се поддържа, че е извършено фиктивно съкращаване на щата Главен инспектор „Обществен ред“ в звено „Обществена охрана и обществен ред“, тъй като функциите изпълнявани от служителя на съкратената длъжност, са прехвърлени на друга новосъздадена длъжност. Твърди се, че в този смисъл съкращаването на щата е било извършено само за да бъде освободен К. Д. М. от работа. Излагат се с въззивната жалба съображения, че не е извършено съкращаване на щата, тъй като реално съкращаване е налице не само когато е премахната съкратената длъжност като отделна щатна бройка, но и когато трудовата функция е престанала да съществува, като съществено съдържание на заеманата от уволнения длъжност. В подкрепа на изразеното становище, с въззивната жалба е цитирана съдебна практика на ВКС на РБ по сходни на настоящия казус.

Поддържа се с въззивната жалба от жалбоподателя чрез неговия пълномощник, че уволнението на К. Д. М. е незаконно и поради това, че работодателят не е извършил подбор по реда на чл. 329 от КТ между въззивника и други лица, заемащи сходни по задължения длъжности, макар и в други звена на ответната община, като съдът неправилно е приел че извършването на подбор не е било задължително, тъй като съкратената длъжност Главен инспектор „Обществен ред“ в звено „Обществена охрана и обществен ред“ е била единствената в звеното в което К. Д. М. е работел.

Сочи се с въззивната жалба че от представените пред първата съдебна инстанция и приети като писмени доказателства длъжностни характеристики е видно че е налице макар и непълна идентичност на задълженията, които са сходни с тези изпълнявани от К. Д. М. преди уволнението му на длъжността която е заемал- Главен инспектор „Обществен ред“ в звено „Обществена охрана и обществен ред“. Поддържа се с жалбата, че работодателят е длъжен да извърши подбор по реда на чл. 329 от КТ, само когато се съкращава еднородна длъжност или с еднакви такива в предприятието или със такива, които са сходни/Решение № 385/21.11.2011г. по гр.д. № 129/2011г. на 4 г.о. на ВКС; ТР № 3/2012г. ОСГК на ВКС/. Поддържа се с въззивната жалба, че при обстоен и задълбочен анализ на събраните писмени доказателства, съдът е следвало да стигне до единствено верния извод, че макар съкращаваната длъжност да е била единствената в това звено, работодателят е бил длъжен да проведе подбор по реда на чл. 329 от КТ с други длъжности с идентични по характер служебни задължения от другите звена на ответната община. Соци се още че кръга на лицата участващи в подбора следва да се определя не от наименованията на длъжностите, а от техните трудови функции, като определящо е не сходството, а различията между тях/Решение № 134 от 20.10.2014г. на ВКС, по гр.д. № 2344/2014г. на 4 г.о. на ВКС/ Като не е извършил подбор, работодателят е допуснал нарушение на разпоредбата на чл. 239 от КТ и само на това основание извършеното уволнение е незаконно.

Във връзка с оплакването за необоснованост, наведени са доводи с въззивната жалба, че съдът не се е произнесъл по наведеното с исковата молба оплакване- че не става ясно по какъв ред и начин е одобрено длъжностното разписание за Община Благоевград, в сила от 11.03.2020г. Акцентира се че по делото не са представени доказателства от работодателят ответник за спазване на процедурата по чл. 14 от Наредбата за прилагане на Класификатора

на длъжностите в администрацията. В тази насока наведени са доводи, че утвърдените нови длъжности в поименното разписание в сила от 11.03.2020г., са извършени изменения в длъжностното и поименното разписание на Община Благоевград, без да са настъпили съществени изменения във функциите и задачите на самата организационна структура като цяло и без да са синхронизирани с длъжностните характеристики на „новооткриваната“ и „трансформираната“ длъжност.

При изложените съображения от жалбоподателя К. Д. М. - ищец пред първоинстанционния съд, изведени с жалбата пред настоящата съдебна инстанция, иска се от съда отмяната на обжалваното решение на РС Благоевград и постановяването на ново по съществото на делото, с което исковете по чл. 344 и чл. 225 ал. 1 от КТ да бъдат уважени изцяло като основателни.

С въззивната жалба не са направени доказателствени искания.

В предвидения по чл. 263 ал.1 от ГПК двуседмичен срок, по делото е постъпил писмен отговор на подадената въззивна жалба от насрещната страна по жалбата – Община Благоевград, от Заместник кмета на общината – Я. П.. Оспорва се въззивната жалба като неоснователна, като са наведени възражения че не са налице посочените в нея пороци на обжалваното съдебно решение. Поддържа се, че първоинстанционният съд е постановил едно мотивирано решение, в резултат на правилна и обоснована преценка на събраните доказателства в тяхната съвкупност. Твърди се че съдът е стигнал до правилни изводи за извършено реално съкращаване на щата, заема от въззивника К. Д. М. , като обжалваното решение на РС Благоевград е обосновано от събраните пред първата съдебна инстанция доказателства.

Поддържа се с писмения отговор на въззивната жалба, че видно от събраните пред РС Благоевград писмени доказателства, установява се че е съкратена реално единствената щатна длъжност за длъжността Главен инспектор „Обществен ред“ в звено „Обществена охрана и обществен ред“ и не се отрича че е създадена нова щатна длъжност – „Ръководител звено „Обществена охрана и обществен ред“.

Излагат се съображения от представителя на общината ответник, че съкращаването на щата е реално и при извършването на т.нар. „трансформация“ на длъжности, извършена по преценка на работодателя, когато при запазване на числеността на персонала се закриват щатни бройки за определени длъжности и се откриват щатни бройки за длъжности, с различни трудови функции. Поддържа се че такава „трансформация“ е налице и тогава, когато с откриването на новосъздадената длъжност, нова по своята характеристика с оглед на трудовите функции, са включени изцяло или отчасти трудовите функции на закритата длъжност, но са включени/както и в настоящия казус/ нови по своята характеристика трудови функции. Сочи се с писмения отговор, че в този случай извода за идентичност не може да се изведе нито само от наименованието на длъжностите, нито от механичното сравнение на трудовите задължения и установяване на частична идентичност между закритата и новооткриваната длъжност. В този смисъл поддържат се като правилни изводите на първоинстанционния съд, изградени въз основа на обстоен анализ на събраните доказателства, че новата длъжност включва трудовите функции и задължения на заемащата от К. Д. М. съкратена длъжност, която е била с изпълнителен характер, но за разлика от нея новосъздадената длъжност е с ръководни функции, с което се опровергават наведените с въззивната жалба доводи за фиктивно съкращаване на щата.

Поддържат се с писмения отговор на въззивната жалба като правилни и обосновани, изводите на първоинстанционния съд че работодателят в конкретния случай не е бил длъжен да извърши подбор по реда на чл. 329 от КТ, тъй като установено е в съдебната практика, че тогава когато се извършва съкращаване на единствената щатна длъжност, работодателят има правото да реши дали да извърши подбор, като по своя преценка може да уволни работника или служителя и без да извърши такъв. Ако работодателят счете да не проведе подбор, то законността на извършеното уволнение не може да бъде оспорвано на това основание. Поради това правилно първоинстанционният съд е счел за безпредметно да бъде изследван въпроса за идентичност/сходност на съкратената длъжност с трудовите функции за останалите длъжности в Община Благоевград, каквото възражение е направено с въззивната жалба по делото.

При изложените правни съображения, иска се от представителят на Община Благоевград, въззивният съд да остави въззивната жалба без уважение, тъй като наведените с нея оплаквания са неоснователни, като потвърди като правилно и обосновано обжалваното решение на РС Благоевград.

С писмения отговор на въззивната жалба, не са направени доказателствени искания.

Съдът при проверката си в закрито заседание по реда на чл.267 във вр. с чл. 262 ГПК намира подадената въззивна жалба за допустима като подадена в срока за обжалване, от легитимирана страна с правен интерес за това. Същата отговарят на изискванията на закона и е редовна, като съдът дължи произнасяне по същество.

Депозирания писмен отговор от Община Благоевград, чрез нейния представител е редовен с оглед на изискванията за съдържание и депозиран в установения от закона срок, като изхожда от насрещната страна по въззивната жалба, поради което следва да бъде приет от съда и съобразен при постановяването на съдебния акт.

Страните не ангажират нови доказателства пред настоящата инстанция.

В насроченото от въззивният съд открито съдебно заседание, пълномощниците на страните по делото- адв. Б. за жалбоподателя К. Д. М. и юрисконсулт К.- за Община Благоевград, поддържат доводите си, наведени пред съда с въззивната жалба и отговора към нея.

Претендират направените пред настоящата съдебна инстанция разноски по делото.

За да се произнесе по въззивната жалба в рамките на правомощията си, настоящият състав на ОС Благоевград, съобрази следното:

РС Благоевград е бил сезиран с предявени при условието на обективно кумулативно съединяване искове с правно основание чл. 344 ал. 1 т. 1-3 КТ, във вр. с чл. 225 ал. 1, предявени от К. Д. М. , с ЕГН *****, с постоянен адрес *****, срещу ОБЩИНА БЛАГОЕВГРАД, представлявана от Временно изпълняващия длъжността кмет, с адрес за призоваване Благоевград, пл."Георги Измирлиев" № 1, с искане за: 1/Признаване на уволнението за незаконно и отмяната на Заповед № 134-ЧР-Д от 11.03.2020г. на Кмета на Община Благоевград; 2/за възстановяването на ищеца на работа, на заеманата преди уволнението длъжност- Главен инспектор „Обществен ред” в звено „Обществена охрана и обществен ред”; 3/за осъждане на работодателя ответник да заплати на ищеца обезщетение по чл. 225 ал. 1 от КТ, за времето през което е останал без работа в резултат на незаконното уволнение, за срок от шест месеца, считано от датата на прекратяване на правоотношението- 16.03.2020г., в размер на 8 925.00лв., ведно с лвихвите за забава върху претендираната сума.

Претендират се от ищеца и направените по делото съдебни разноски.

В исковата молба са наведени доводи за незаконосъобразност на извършеното уволнение, като се поддържат няколко самостоятелни основания за отмяна на атакуваната заповед за прекратяване на трудовото правоотношение- че прекратяването на трудовото

правоотношение е извършено при неясни и противоречиви мотиви; че същото е извършено при липса на реално съкращаване на щата; че уволнението е извършено в нарушение на разпоредбата на чл. 329 ал.1 от КТ, доколкото работодателят не е упражнил надлежно правото на подбор по чл. 329 от КТ, между лица, които макар и заемат други длъжности, изпълняват идентични трудови функции с тези, предвидени с длъжностната характеристика за съкратената длъжност.

Предявен е иск с правно основание чл. 225 ал.1 от КТ за заплащане на обезщетение, тъй като се поддържа че след уволнението му/16.03.2020г./, въззивникът К. Д. М. е останал без работа и не е получавал трудово възнаграждение при друг работодател, а интересът на същия за поддържането на такъв иск пред съда се обосновава с доводите за незаконосъобразност на извършеното уволнение.

В срока за отговор по чл.131 ГПК на исковата молба пред първоинстанционния съд, предявените искове са оспорени от ответника работодател- въззиваемата Община Благоевград, като неоснователни. Възрзва се срещу твърдението че атакуваната Заповед № 134-ЧР-Д от 11.03.2020г. на Кмета на Община Благоевград, е неясна и немотивирана, тъй като работодателят е посочил в нея фактическите и правни основания на които е извършено прекратяването на трудовото правоотношение, като не е налице несъответствие между цифровата и текстовата част на оспорената заповед.

Поддържа се с писмения отговор на исковата молба, че Кмета на общината работодател е имал правомощията да извършва промени в числеността и скруткурата на отделните дейности в Община Благоевград, финансирани от бюджета на въззиваемата община. С Решение № 14, т. 10 по Протокол № 2 от заседанието на Общински съвет-Благоевград, проведено на 31.01.2020г. са му били делегирани именно такива правомощия, като именно Кмета на Община Благоевград е утвърдил длъжностното разписание по дейност 239 „Други дейности по вътрешна сигурност“, звено „Обществена охрана и обществен ред“ към Община Благоевград, което е в сила от 11.03.2020г., въз основа на което е издадена и атакуваната с исковата молба по настоящото дело заповед за уволнение. Поддържа се с писмения отговор на исковата молба, че каква структура и какви длъжности органът по назначаване да приеме, така че най- ефикасно да се изпълняват възложените им функции, е въпрос по целесъобразност, който не подлежи на съдебен контрол и не може да бъде в обхвата на проверката от съда по настоящото дело. Навадени са доводи, че съкратената длъжност, която ищецът е заемал преди уволнението му- Главен инспектор „Обществен ред“ в звено „Обществена охрана и обществен ред“, попада именно в обхвата на местните дейности, финансирани изцяло от бюджета на общината, визирани в цитираното по- горе решение на Общинския съвет на Община Благоевград.

С писмения отговор пред първоинстанционния съд, от представителя на ответната община са наведени доводи, че към момента на извършване на уволнението на ищеца К. Д. М. , заеманата от него преди това длъжност е била премахната- тя е била реално съкратена и

не е същесувала в одобреното щатно разписание- в сила от 11.03.2020г., поради което работодателят не е имал задължението да извърши подбор по реда на чл 329 ал. 1 от КТ.

Поддържа се с писмения отговор на исковата молба от представителя на общината ответник, че е налице реално съкращаване на щата, на каквото основание е извършено прекратяването на трудовото правоотношение на К. Д. М. с Община Благоевград, тъй като заеманата от него длъжност е премахната след 11.03.2020г.с одобреното ново щатно разписание, а със създадената нова щатна длъжност- „Ръководител- звено „Обществена охрана и обществен ред“, макар да са запазени част от трудовите функции, изпълнявани от ищеца преди уволнението му, са включени и нови различни трудови функции, които са различни и от трудовите функции на останалите длъжности по новото щатно разписание. Поддържа се че при преценката за идентичност на трудовите задължения по различните длъжности, определяща е не тяхната идентичност, а разликата в трудовите функции по отделните длъжности с оглед на характера и естеството на възложената работа съобразно длъжностната характеристика, като в настоящия случай е налице реално съкращаване на длъжността на ищеца, към момента на неговото уволнение.

При изложените съображения, поддържат се с писмения отговор на исковата молба доводи за законосъобразност на извършеното уволнение поради съкращаване на щата на ищеца по делото.

С обжалваното Решение № 5975/21.07.2020г., постановено по гр.д. № 708/2020г. по описа на РС Благоевград, съставът на първоинстанционния съд е отхвърлил предявените искове по чл. 344 ал.1 т. 1-3 от КТ като неоснователни, включително иска за присъждане на обезщетение на основание чл. 225 ал.1 от КТ.

Настоящият състав на ОС Благоевград, в рамките на правомощията си по чл. 269 ГПК, като съобрази оплакванията във въззивната жалба и доказателствата събрани пред първоинстанционния съд, намира за установено от фактеска страна следното:

Не е спорно между страните по делото, съществуването на трудово правоотношение между К. Д. М. и Община Благоевград, възникнало на основание Трудов договор № 201-ЧР-Д/14.06.2013г., от който е видно че въззивникът е работел на трудово правоотношение в отнветната община, като е заемал длъжността Главен инспектор „Обществен ред“, в звено „Обществена охрана и обществен ред“, при пълно работно време и за неопределен срок. С Допълнително споразумение към трудов договор № 222-ЧР-Д/25.02.2019г., е изменено основното трудово възнаграждение на въззивника, като основното му тродово възнаграждение е станало- 1 250.00лв.

От прието като доказателство по делото длъжностно разписание на дейност 239 „Други дейности по вътрешната сигурност“, Звено „Общинска охрана и обществен ред“ в Община Благоевград, считано от 25.02.2020г., утвърдено от кмета на Община Благоевград, се установява, че към 25.02.2020г. са утвърдени 13 щатни бройки, една от които- щатна

бройка главен инспектор „Обществен ред“, код по НКПД 24226043. Според поименното разписание на длъжностите на служителите от дейност 239 „Други дейности по вътрешната сигурност“, Звено „Общинска охрана и обществен ред“ в Община Благоевград, считано от 01.03.2020г., въззивникът К. Д. М. заема длъжността главен инспектор „Обществен ред“.

Пред първоинстанционния съд е прието като писмено доказателство по делото копие от Протокол № 1 от заседание на Общински съвет Благоевград, проведено на 10.01.2020г., от който е видно че с Решение № 4- I) на осн. чл. 21 ал. 1 т. 2 от ЗМСМА, е променена и одобрена численост на персонала в делегирана държавна дейност „Общинска администрация“ в размер на 147 щатни бройки и II) на осн. чл. 21 ал. 1 т. 2 от ЗМСМА е одобрена числеността на персонала в Общинска администрация Благоевград дофинансирана с местни приходи, 36 щатни бройки.

Със Заповед № ОА-АК-16/21.01.2020г. на Областния управител на Областна администрация Благоевград, на осн. чл. 32 ал. 2, във връзка с чл. 31 от ЗА и във връзка с чл. 45 ал. 4 и ал. 6 от ЗМСМА, Решение № 4 по Протокол № 1 от проведено заседание на ОС Благоевград от 10.01.2020г. е върнато като незаконосъобразно за ново обсъждане на заседание на местния общински съвет.

С Решение № 15 по Протокол № 2 от заседание на ОС Благоевград от 31.01.2020г., на осн. чл. 21 ал. 1 т. 2 от ЗМСМА, Общински съвет Благоевград, на свое заседание е променил и одобрил численост на персонала в делегирана държавна дейност /Общинска администрация/ в размер на 148 щатни бройки по предложение на Кмета на Общината и на осн. чл. 21 ал. 1 т. 2 от ЗМСМА, одобрена числеността на персонала в Общинска администрация Благоевград, дофинансирана с местни приходи, 36 щатни бройки.

Установява се по делото от приетия като писмено доказателство по делото Протокол № 1 от заседание на Общински съвет Благоевград, проведено на 25.01.2019г., че с Решение № 1 е утвърдена численост на персонала в делегирана държавна дейност „Общинска администрация“, в размер на 159 щатни бройки и 33 щатни бройки в Общинска администрация Благоевград, дофинансирана с местни приходи.

На 26.02.2020г. е одобрен нов Устройствен правилник на Общинска администрация Благоевград. Съгласно същият в т. 19 на чл. 9 са разписани правомощията на Кмета на Общината да утвърждава длъжностното разписание на служителите и поименното разписание на длъжностите в Общинската администрация, а в чл. 40 е посочено Звено „Общинска охрана и обществен ред“, че е на пряко подчинение на Заместник-кмета по обществен ред, сигурност и спорт. Основна цел на звеното е организиране, контролиране и опазване на обществения ред, сигурност и охрана на територията на Община Благоевград, в съответствие с действащите закони и подзаконови нормативни актове.

От приетото като писмено доказателство пред РС Благоевград- Решение № 208 от 16.04.2019г. на Министерски съвет за приемане на стандарти за делегираните от държавата

дейности с натурални и стойностни показатели през 2020г. и Натурални и стойностни показатели за прилагане на стандартите в делегираните от държавата дейности за 2020г. на Община Благоевград е видно кои са делегираните от държавата дейности, като звено „Обществена охрана и обществен ред“ към общината, не е измежду посочените дейности за дофинансиране със средствата на държавния бюджет.

Видно от прието като доказателство по делото длъжностно разписание на дейност 239 „Други дейности по вътрешната сигурност“, Звено „Общинска охрана и обществен ред“ в Община Благоевград, утвърдено от кмета на Община Благоевград на 10.03.2020г., се установява, че считано от 11.03.2020г. са утвърдени 13 щатни бройки, една от които- щатна бройка Ръководител – звено „Общинска охрана и обществен ред“, код по НКПД 12196011. Към момента на утвърждаването на новото щатно разписание, длъжността Главен инспектор „Обществен ред“, в звено „Обществена охрана и обществен ред“, вече не съществува.

Според поименното разписание на длъжностите на служителите от дейност 239 „Други дейности по вътрешната сигурност“, Звено „Общинска охрана и обществен ред“ в Община Благоевград, утвърдено от Кмета на Общината, в сила от 01.04.2020г., новоутвърдената длъжност Ръководител– звено „Общинска охрана и обществен ред“, се заема считано от 23.03.2020г. от лицето Я. Ц. Х..

От приетото като писмено доказателство от първоинстанционния съд- предизвестие с изх. № 133-ЧР-Д/11.03.2020г. на Община Благоевград, на въззивника К. Д. М. , на осн. чл. 328 ал. 1 т. 2, пр. 2 от КТ е отправено едномесечно предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение с Община Благоевград, Звено „Общинска охрана и обществен ред“, след изтичането на срока по чл. 326 ал. 2 КТ. Предизвестието е връчено на въззивника на 13.03.2020г.

С оспорената Заповед № 134-ЧР-Д/11.03.2020г. на Кмета на Община Благоевград, на осн. чл. 328 ал. 1 т. 2, пр. 2 КТ и въз основа на утвърдено от Кмета на Община Благоевград длъжностно разписание на Звено „Общинска охрана и обществен ред“, в сила от 11.03.2020г., е прекратено считано от 16.03.2020г., трудовото правоотношение на К. Д. М. , на длъжност Главен инспектор „Обществен ред“ в Звено „Общинска охрана и обществен ред“, с код по НКПД 24226043, код от НКИД 8411, с Община Благоевград. Като причини за прекратяване на трудовия договор в процесната заповед е посочено- съкращаване в щата, а като правно основание чл. 328 ал.1 т. 2, пр. 2 от КТ. Постановено е изплащането на обезщетения на осн. чл. 220 ал.1 от КТ, чл. 222 ал.1 от КТ и чл. 224 ал. 1 от КТ. Заповедта е връчена на ищеца на 13.03.2020г.

Видно от приетото като доказателство копие от трудовата книжка на въззивника, след вписаното прекратяване на трудовото правоотношение с К. Д. М. , няма данни същият да е започнал работа при друг работодател.

От приета като писмено доказателство служебна бележка с изх. № 60-08-01-33584/25.06.2020г., издадена от Агенция по заетостта, Дирекция "Бюро по труда" Благоевград е видно, че въззивникът е регистриран след прекратяване на трудовото му правоотношение като безработен.

При така установеното от фактическа страна, настоящият въззивен състав на ОС Благоевград, въз основа на самостоятелен анализ на релевантните факти, обвързан от оплакванията направени с въззивната жалба, при преценката си за съответствие с нормите на материалния и процесуалния закон, излага следните доводи от правна страна:

Заявената с исковата молба претенция, основана на доводи за незаконосъобразност на извършеното уволнение, при навадени твърдения за липса на реално извършено съкращаване на щата, заеман от въззивника К. Д. М. от преди прекратяването на трудовото му правоотношение, както и за неупражнен от работодателя задължителен подбор по чл. 329 от КТ, сочи на предявени за разглеждане пред съда при условията на обективно кумулативно съединяване, искове с правно основание чл. 344 ал.1 т. 1- 3, във връзка с чл. 225 ал. 1 от КТ, като първоинстанционният съд правилно е приел същите за разглеждане, след като е счел че исковата молба е редовна.

Исковете, предмет на производството по делото, са процесуално допустими, като предявени от лице с активна процесуална легитимация - уволнения работник, срещу пасивно легитимиран ответник- оспорващия работодател, като са спазени изискванията за надлежно упражняване правото на иск и липсват процесуални пречки за разглеждането им.

Обжалваното решение на РС Благоевград е валидно постановено, по искове основани на КТ, даващи правото на защита на уволненото лице срещу наложеното му от работодателя най- тежко наказание «уволнение», на основание чл. 328 ал.1 т. 2 пр. 2 от КТ, като производството се е развило между надлежните страни. Обжалваният съдебен акт е обявен от съдебният състав разглеждал делото и дал ход на устните състезания на първата съдебна инстанция, като е постановен в изискуемата от закона писмена форма и със съдържание съгласно изискванията на чл. 236 ал. 1 от ГПК. Същото е постановено в рамките на правораздавателната власт на решаващия съд- РС Благоевград, местно компетентен като първа съдебна инстанция.

Предявените искове са правилно квалифицирани от съда като такива предявени по чл. 344 от КТ, тъй като безспорно е, че между страните по делото преди въззивника К. Д. М. да бъде уволнен от работодателя си- Кмета на Община Благоевград, поради съкращаване на щатната длъжност която е заемал- Главен инспектор „Обществен ред“ в звено „Обществена охрана и обществен ред“, е съществувало валидно възникнало трудово правоотношение, което е било прекратено въз основа на оспорената от ищеца с исковата молба Заповед № 134-ЧР-Д от 11.03.2020г. на Кмета на Община Благоевград.

Установява се по безспорен и несъмнен начин въз основа на писмените доказателства

приобщени по делото от първоинстанционния съд, че след одобряването на новото щатно разписание и утвърждаването на нована организационна структура на Община Благоевград, считано от 11.03.2020г., е премахната длъжността Главен инспектор „Обществен ред”, в звено „Обществена охрана и обществен ред”, която въззивника К. Д. М. е заемал от преди прекратяването на трудовото правоотношение. Поради изложението въззивният съд счита, че правилно трудовото правоотношение на К. Д. М. с Община Благоевград, е било повторно прекратено на основание чл. 328 ал.1 т. 2, пр. 2 от КТ.

При преценката си за законосъобразност на обжалваното решение, въззивният съд в съответствие с разпоредбата на чл. 269 от ГПК е обвързан от оплакванията наведени с жалбата по настоящото дело. В рамките на правомощията си на въззивна инстанция, настоящият състав на ОС Благоевград следва при самостоятелен анализ на установената фактическа обстановка, да изгради собствени правни изводи, като отговори по същество на оплакванията с жалбата за липсата на реално съкращаване на щата като основание за извършеното уволнение, както и дали работодателят е следвало да упражни задължително правото на подбор, съобразно разпоредбата на чл. 329 от КТ. Навадено е с въззивната жалба и оплакване за необоснованост на обжалвания съдебен акт, доколкото се твърди че не е проведено успешно прякото и главно доказване от страна на работодателя, съобразно задължението си по чл. 154 ал.1 от ГПК, на законността на извършеното уволнение, доколкото не се установява от доказателствената съвкупност, че извършеното съкращаване на щата е реално.

Съобразно установената съдебна практика, при производството по оспорване на законосъобразността на извършеното уволнение, съдът е ограничен от заявените с исковата молба от ищеца основания за незаконосъобразност, като не може да излага правни съображения, извън доводите навадени с предявените искове по чл. 344 ал. 1 от КТ. Така установилото се разбираше е в съответствие с принципа на диспозитивното начало/по аргумент на чл. 9 от ГПК/. Съдът не може да основе решението си по иск за признаване на уволнението за незаконно по чл. 344 ал. 1 т. 1 КТ на факти, които опорочават, отлагат или погасяват оспорваното потестативно право, но не са посочени от ищеца в исковата молба. Още по-малко това може да направи въззивният съд, ако новите факти се посочват за първи път във въззивната жалба или по-късно във въззивното производство. След предявяването на иска ищецът може да допълва исковата си молба, като посочи нови факти само ако е направил съответното възражение срещу оспорваното потестативно право на работодателя, но е пропуснал да посочи някои от фактите, на които то се основава. /Решение № 19 от 18.02.2014 г. на ВКС по гр. д. № 4322/2013 г., IV г. о., ГК/. Поради изложените съображения, преценката за законосъобразност по настоящото дело следва да бъде извършена в рамките на заявеното с исковата молба основание за незаконосъобразност- фиктивно извършване на съкращаването на щата, който е заеман от въззивника преди прекратяването на трудовото правоотношение, както и твърдението за неупражнено право на подбор по чл. 329 от КТ, при хипотеза при която упражняването на същото е било задължително.

Неоснователно е наведеното още с исковата молба като основание за незаконосъобразност на извършеното уволнение и изведено като оплакване с въззивната жалба- твърдение за немотивираност на заповедта за уволнение поради липса на яснота и мотиви относно основанието на което е извършено прекратяването на трудовото правоотношение, както и поради наличието на противоречие между посоченото във връченото предизвестие и заповед за уволнение на въззивника, основание за прекратяване на трудовото правоотношение.

В процесната Заповед № 134-ЧР-Д от 11.03.2020г. на Кмета на Община Благоевград, ясно и точно е посочено както цифрово, така и текстово правното основание за извършеното уволнение. Трудовото правоотношение на К. Д. М. с Община Благоевград е прекратено на основание чл. 328 ал.1 т. 2 пр. 2 от КТ, поради „съкращаване в щата“. Следователно в уволнителната заповед са изложени мотиви защо се прекратява трудовото правоотношение. Съобразно установеното в закона и в съдебната практика, не е необходимо излагането на нищо повече от посоченото от работодателя в оспорената с исковата молба заповед за уволнение. Съображенията на работодателя за извършеното съкращаване в щата и прекратяването на трудовото правоотношение с работника, заемал съкратената длъжност, не е наложително да бъдат посочвани в заповедта за уволнение, тъй като същите са свързани с преценка по целесъобразност, която не подложи на съдебен контрол в рамките на съдебното производство по оспорване законността на извършеното уволнение. Както правилно е посочено в мотивите на първоинстанционния съд в обжалваното съдебно решение-заповедта е мотивирана, тъй като с оглед на визираното основание за уволнение е достатъчно само посочване в заповедта на основанието за издаването ѝ – поради съкращаване на щата, на основание чл. 328 ал. 1 т. 2 от КТ/Решение № 390 от 20.01.2012г. на ВКС по гр.д.№ 139 от 2011г.- III г.о., Решение № 846 от 08.12.2010г. на ВКС по гр.д.№ 21 от 2010г.- IV г.о. и мн. др./, което е напълно достатъчно и без да е необходимо цитиране актовете на Общинския съвет или кмета. Субективното преобразуващо право на уволнение в настоящия случай е надлежно и законно упражнено, като издадената заповед за уволнение не страда от пороци обуславяща извода за нейната немотивираност и незаконосъобразност. Оплакването в тази насока, изведено с въззивната жалба по делото е неоснователно и следва да бъде оставено без уважение от съда.

Правото на работодателя да прецени, с оглед дейността на предприятието и оптимизиране на производствения процес, дали да премахне едно или друго звено и дейността, извършвана с него, е суверенно. То не е нарушение на закона и като решение по целесъобразност не подлежи на съдебен контрол /Решение № 75/10.02.2011г. по гр.д. № 619/2010г., IV г.о., постановено по реда на чл.290 ГПК/. За възникване на потестативното право на работодателя да прекрати трудовия договор с работник или служител по реда на чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. 2 КТ е необходимо валидното вземане на решение за съкращаване на щата, преди извършване на уволнението, а изготвянето на щатно разписание въз основа на вече взетото решение за промяна на щата е последваща техническа дейност, която няма

отношение към законността на уволнението (вж. Решение № 306 от 09.10.2013 г. по гр. д. № 1851/2013 г., IV г. о. на ВКС).

Настоящият състав на ОС Благоевград въз основа на събраните по делото доказателства намира, че в правомощията на кмета на Община Благоевград е да утвърждава ново щатно разписание на длъжностите в звено „Обществена охрана и обществен ред” към община която представлява. Правото на работодателя да премахва длъжности или да намалява щатните бройки за тях поради отпадане на нуждата, не подлежи на съдебен контрол. Преценка на работодателя по целесъобразност е какви длъжности са му необходими за осъществяване предмета на дейност на ръководената от него структура. Съгласно чл. 9 т. 19 от Устройствен правилник на Общинска администрация– Благоевград, одобрен на 26.02.2020г. е уредено изрично правомощието на кмета на общината да утвърждава длъжностното разписание на служителите и поименното разписание на длъжностите в Общинската администрация.

Установява се по безспорен и несъмнен начин от събраните по делото писмени доказателства/решения по протоколи на Общинският съвет- Благоевград и Решение № 208 от 16.04.2020г. на МС за приемане на стандарти за делегираните от държавата дейности с натурални и стойностни показатели за 2020г. на Община Благоевград, че длъжността заемана от въззивника К. Д. М. от преди прекратяването на трудовото му правоотношение- Главен инспектор „Обществен ред” в звено „Обществена охрана и обществен ред”, е извън обхвата на щатните бройки, които са дофинансирани с местни приходи и извън обхвата на делегираната държавна дейност, поради което безспорно е длъжността заемана от въззивника е в обхвата на местните дейности, финансирани изцяло от бюджета на Община Благоевград. Изложеното води на извода, че именно Кмета на въззиваемата община е компетентен по целесъобразност и с оглед на делегираните му правомощия- да утвърждава числеността на служителите по длъжностно разписание за съответните длъжности и поименното щатно разписание за съответното звено.

Неоснователни са доводите изведени с въззивната жалба за нарушение на 21 ал. 1 т. 2 ЗМСМА и за липса на реално съкращаване на щата, поради ненадлежащия ред и начин за взимане на решения, по който е одобрено длъжностното разписание на Община Благоевград, в сила от 11.03.2020г.

С Решение № 436/28.12.2012г. по гр.д. № 1086/2011г. по описа на ВКС, е допуснато касационно обжалване по материалноправния въпрос за правомощието на кмета на общината да определя щатното разписание на служителите в общината и за кръга на лицата, между които работодателят е длъжен да извърши подбор. По първия правен въпрос ВКС в цитираното решение се е произнесъл, че уреденото в чл. 21 ал. 1 т. 2 ЗМСМА правомощие на общинския съвет да одобрява общата численост и структурата на общинската администрация в общината, района и кметството по предложение на кмета на общинатаq няма отношение към правомощието на кмета, като изпълнителен орган на общината по чл.

44 ал. 1 т. 1 ЗМСМА да ръководи цялата изпълнителна дейност на общината, в т.ч. да извършва промени в щатното разписание. Структурата на общинската администрация включва различни отдели, дирекции, сектори, общински предприятия и др. подразделения. Тяхното откриване, закриване, обособяване, сливане, разделяне и др. е от компетентност на общинския съвет. Това може, но не е задължително да бъде свързано с увеличаване или намаляване на заетия персонал. *Промяната на щатното разписание е компетентност на кмета*, като няма пречка той да възприеме и изпълни решението на общинския съвет или на друг орган. Без правно значение е броят и вида на съкратените щатни бройки и дали това е свързано, или не със структурни промени. Съответствието на промените на щатното разписание с приетата структура на общинската администрация няма отношение към законността на уволнението. Това съответствие има значение единствено в отношенията между кмета и общинския съвет, като пряко избрани органи на местното самоуправление.

Съгласно чл. 21 ал. 1 т. 2 ЗМСМА общинският съвет одобрява общата численост на персонала и структурата на общинската администрация в общината, района и кметството, по предложение на кмета на общината: численост е общият брой на длъжностите, а структурата се определя от броя и вида (функциите) на съществуващите дирекции, отдели, сектори и пр. обособени звена на администрацията. Всички останали промени извън тези в числеността и структурата се извършват от кмета на общината (Решение № 812 от 14.05.2010 г. по гр. дело 3823/2008 г. на V г.о. на ВКС, Решение № 231 от 20.02.2004 г. по гр.д. 1267/2002 г. на III г.о. на ВКС). По силата на чл. 1 ал. 1 и ал. 3 и чл. 4 и следващите от ЗА, структурата на администрацията е нейното устройство, изразяващо се в организирането ѝ в дирекции, отдели и сектори, като според дейностите, извършвани при подпомагане на органа на държавна власт, те се разпределят в обща и специализирана администрация. Съгласно чл. 19 ал. 3 т. 2 ЗА кметът на община е териториален орган на изпълнителната власт. При осъществяване на своите правомощия той се подпомага от общинска администрация (чл. 34, чл. 36 и чл. 38 ЗА).

По аргументи от цитираните разпоредби кметът е ръководител на общинската администрация, а по силата на чл. 44 ал. 1 т. 3 ЗМСМА той е и орган по назначаването на служителите в нея. Дейността на администрацията се осъществява от държавни служители и лица, работещи по трудово правоотношение, чрез заемането на длъжности, чиито наименования се определят в Единния класификатор на длъжностите в администрацията. В класификатора се посочват и разпределението на длъжностите в длъжностни нива, минималните изисквания за заемането на длъжност и видът на правоотношението, по което тя се заема - чл. 12 и чл. 13 ЗА. В правомощията на кмета е утвърждаването и изменението на длъжностното разписание, включително на вида и броя на необходимите длъжности за изпълнение на определена работа и на вида на правоотношението, по което те се заемат, в рамките на определените от Общинския съвет структура на общинската администрация и обща численост на персонала в нея. Нещо повече- в настоящия случай това правомощие на Кмета на Община Благоевград е изрично визирано и в чл. 9 т. 19 от утвърдения Устройствен правилник на общинската администрация- Благоевград, с което е на същия е признато

правото по компетентност да утвърждава длъжностното разписание на служителите и да определя поименното разписание на длъжностите в общинската администрация, като не се касае за въпрос от изключителната компетентност на Общинския съвет на общината, поради което това правомощия може да бъде и делегирано, с приемането на новия Устройствен правилник./ТР № 6 от 11.01.2013г. по т.д. № 6/2012г. на ОСГК на ВКС/. По делот липсват данни при изменение на длъжностното разписание на общинската администрация на Община Благоевград, да е засегната утвърдената с решенията на Общинския съвет на общината структура на общинската администрация и минималната численост на персонала, поради което въззивният съд в настоящия си състав намира, че кмета на Община Благоевград е действал в рамките на делегираните му правомощия и на своята компетентност./Решение № 204 от 29.03.2010г. на ВКС по гр.д. № 229/2009г. на IV г.о. на ГК и Решение № 231 от 20.02.2004г. на ВКС по гр.д. № 1267/2002г. на III г.о. на ВКС/.Оплакването с въззивната жалба за невалидно взето решение за промяна на структурата на общинската администрация и съкращаване на щата, съставът на ОС Благоевград разглеждащ настоящото дело счита за неоснователно.

Към момента на прекратяване на трудовоправната връзка на въззивника К. Д. М. с Община Благоевград (16.03.2020г.) е налице валидно взето решение за съкращаване на щата на длъжността Главен инспектор „Обществен ред” в звено „Обществена охрана и обществен ред”, по утвърденото щатно разписание от 11.03.2020г.

Основанието за уволнение по чл. 328 ал. 1 т. 2 от КТ е приложимо само когато съкращаването на щата е реално— т.е. когато не само е премахната длъжността като щатна бройка, но и когато основната трудовата функция е престанала да съществува като съдържание на отделна длъжност, независимо от наименованието ѝ.

Съкращаване на щата може да е налице при запазване или дори при увеличаване на бройки по щатното разписание, т. е. при т. нар. *трансформиране на длъжности*. Тази хипотеза е налице, когато се съкращават отделни длъжности по щата, но на тяхно място се създават нови длъжности, нови не само по наименование, но и по същността на извършваната работа, т. е. с друг различен предмет на трудовата дейност. Уволнението в този случай ще бъде законно, ако извършеното съкращаване в щата е реално, т. е. ако съответната длъжност, като конкретна трудова функция действително е съкратена или съществено променена и промяната в щата е извършена по законоустановения ред. Наличието на съкращаване на щата не е обусловено от намаляването на числеността на персонала, защото при трансформиране на длъжности е възможно дори нейното увеличаване, но зависи от съществуването на длъжността с техните трудови функции - като съвкупност от трудови права и задължения. В този смисъл е задължителната за първоинстанционните и въззивните съдилища практика на ВКС, формирана по реда на чл. 290 ГПК - напр. Решение № 154 от 18.04.2011 г. по гр. д. № 1279/2010 г. на III г. о.; Решение № 498 от 13.01.2012 г. на ВКС по гр. д. № 1561/2010 г., IV г. о., ГК.

Настоящият въззивен състав намира, че обуславящо за преценката за реално съкращаване на щата е обстоятелството дали са запазени основни и съществени трудови функции на заеманата от ищеца длъжност, които са определящи за длъжността, които я характеризират и индивидуализират, доколкото не всички трудови функции са основни и съществени /в този смисъл решение на ВКС, IV г.о. по гр.д.№ 803/2010г., гр.д.№ 1119/2010г., гр.д.№ 1168/2012г./. Наименованието на длъжността не е определящо за наличието на сходство.

Съществено е според настоящия състав на въззивния съд да се отбележи, че в съдебната практика е възприето становището, че преценката за идентичност на трудовите функции се извършва *с оглед естеството на възложената работа*. Изводът за идентичност не може да се изведе нито само от наименованието на длъжността, нито от механично сравнение на трудовите задължения по длъжностна характеристика. Една и съща длъжност, в зависимост от предмета на дейност на работодателя може да има различни трудови функции. Едни и същи трудови задължения по длъжностна характеристика могат да съдържат същностни различия в зависимост от съответната длъжност; от йерархичното и място в структурата на предприятието; от предмета на дейност и организацията на предприятието. При преценката за идентичност на трудовите задължения следва да се изхожда от естеството на работата; от собствените задължения за длъжността- от това има ли съществена разлика в трудовите функции с оглед характера и естеството на възложената работа за длъжността. /Решение № 7 от 01.04.2011г. по гр.д. № 954/2009г. на IV г.о. на ГК/

Въззивният съд достига до извода, *че е извършено реално съкращаване на длъжността на ищеца*. Реалното съкращаване на щата предполага фактическото премахване на щатната бройка за съответната длъжност по утвърденото щатно разписание. То е налице и при запазване на всички задълженията на трансформираната длъжност, но при промяна на начина на тяхното осъществяване- чрез осъществяване на цялостна промяна на организацията на работата във връзка с трудовите задължения, възложени от работодателя за съответната длъжност. Съкращаването на щата за съответната длъжност, не винаги съответства и на премахването на дейностите за закритата щатна длъжност. Възможно е по преценка за целесъобразност на работодателя, която не подлежи на съдебен контрол да бъде извършено преобразуване на щатното разписание, при което трудовите функции на закритата щатна бройка да бъдат разпределени между други служители, заемащи други щатни длъжности по утвърдено ново щатно разписание. Допустимо е трудовите функции на премахнатата щатна бройка, да бъдат обединени с други трудови задължения, при създаване на нова обща длъжност при съществено изменение на организацията на работа на съответното звено.

Реално съкращаване на щата съгласно установената съдебна практика е налице и при т. нар. „трансформиране“ на длъжности, при което при запазване на числеността на персонала се закриват щатни бройки за определени длъжности, с различни трудови функции/Решение № 154/18.04.2011г. по гр.д. № 1279/2010г. на ВКС, постановено по реда

на чл. 291 ал.1 т. 1 от ГПК/. Такава „трансформация“ на длъжности безспорно е налице и тогава когато трудовите задължения на няколко различни длъжности да бъдат обединени в една нова длъжност или на мястото на една длъжност да се създаде друга с частично променени функции и задължения. /Решение № 28 от 10.05.2012 г. на ВКС по гр. д. № 407/2012 г., III г. о., ГК, докладчик съдията Жива Декова/. Когато в комплекса на трудовите функции са включени изцяло или част от трудовите функции на съкратената длъжност, но са предвидени и включени нови по своята характеристика трудови функции, то е налице реално съкращаване на щата, а не фиктивно такова. Преценката в този случай следва да се основава на анализ на естеството на трудовите функции по закритата и новосъздадена длъжност./ Р – 498 от 13.01.2012г. на IV г.о. на ВКС на РБ по гр.д. № 1561/2010г./.

В настоящия казус безспорно е че след премахването на длъжността Главен инспектор „Обществен ред“, в звено „Обществена охрана и обществен ред“, с утвърждаването на новото щатно разписание, създадена е нова щатна длъжност- „Ръководител- звено „Обществена охрана и обществен ред“. При внимателния анализ на длъжностните характеристики за закритата и новосъздадената длъжност, видно е че част от трудовите задължения за закритата щатна длъжност са включени в задълженията за новата длъжностна характеристика, но същевременно безспорно е че наред с тях са въведени и нови трудови функции, при това налице е съществено изменение, тъй като съкратената длъжност е била с изпълнителен характер, а новосъздадената длъжност е вече с ръководни функции. На заемащия длъжността- „Ръководител- звено „Обществена охрана и обществен ред“, са възложени трудови функции и по ръководството, организацията, координацията и контрола на цялостната дейност на звеното. Безспорно се налага извода, че не е променено само наименованието на закритата длъжност, но с новосъздадената длъжност е въведено качествено изменение на трудовите задължения, като е налице разлика както в отговорността, така и в йерархичното ниво на заемащия новата длъжност.

При така изложените правни съображения и анализа на събраните по делото писмени доказателства, безспорно се налага за състава на въззивния съд извода, че не е налице фиктивно, а реално съкращаване на щата, доколкото е извършено „трансформиране“ на длъжности чрез закриването на една длъжност и създаването на нова такава, при запазване на част от трудовите функции, но и с комбинирането на същите с нови *съществени* за тази длъжност трудови задължения, с което са променени качествено трудовите задължения, включително и чрез въвеждането на ръководни трудови функции за новата длъжност. Ето защо оплакването с въззивната жалба за фиктивно съкращаване на щата е неоснователно и следва да бъде оставено без уважение.

Извършеното съкращение на щата Главен инспектор „Обществен ред“ в звено „Обществена охрана и обществен ред“ е реално. Заеманата от ищцата длъжност е била и единствена при работодателя, тъй като в новото щатно разписание тя не е запазена, а трансформирана в длъжност, натоварена с нови отговорности и изисквания за същата трудова функция и с нови качествени изисквания към основните трудови задължения за

новата щатна длъжност- „Ръководител- звено „Обществена охрана и обществен ред“. Поради това работодателят не е бил длъжен да извърши подбор и е спазил закона, като е прекратил правоотношението на основание чл. 328 ал. 1 т. 2 от КТ, без да упражни правото си на подбор по чл. 329 от КТ. При съкращаване на щата под формата на премахване на единствена трудова функция и разпределяне на задълженията ѝ между други длъжности съгласно разпоредбата на чл. 329 ал. 1 от КТ работодателят разполага с правото да извърши подбор между изпълняващия съкратената длъжност и тези, на които се разпределят трудовите функции, но в този случай се касае за право, а не за задължение на работодателя, защото липсва идентичност между съкратената длъжност и тези, към които са преминали трудовите ѝ функции /така решение № 238 от 09.07.2012 г. по гр. д. № 1458/2010 г., IV г. о., ГК на ВКС/. В тази насока е и установената съдебна практика.

Неоснователно е оплакването изведено с въззивната жалба, че работодателят- Кмета на Община Благоевград е бил адресат на задължение за подбор по чл. 329 от КТ, какъвто в случая не е проведен. Само наличието на длъжност със същите функции като съкратената към момента на уволнението обуславя възникване на задължение за подбор на работодателя. Подборът е последица от прилагането на съкращаването на щата (чл. 329 КТ). Правото на подбор се превръща в задължение за извършването му, когато съкращаваната длъжност се заема от повече от едно лица и се съкращават не всички щатни бройки. Тогава работодателят е задължен да извърши подбор и да реши кое от лицата, заемащи тази длъжност, да уволни. В този случай правото на подбор е част от правото на уволнение, което не може да бъде упражнено без да се извърши подбор.

По горните съображения, тъй като длъжността на ищеца- Главен инспектор „Обществен ред“; в звено „Обществена охрана и обществен ред“, се е заемала само от него преди да бъде премахната, ответникът- Кмета на Община Благоевград не е бил длъжен да извърши подбор. Доводът за неизвършване на подбор с участници, заемали длъжности, изпълнявали сходни с жалбоподателката трудови функции, е неоснователен. При задължителност на подбора, работодателят преценява какъв да бъде обсега му- 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 (вж. ТР № 3 от 16.01.2012 г. по тълк. д. № 3/2011 г., ОСГК на ВКС), а в разглеждания случай, както се посочи, съдът приема, че работодателят не е бил адресат на задължение за подбор и като е преценил да не извършва такъв не е нарушил чл. 329 ал. 1 КТ. /Решение № 267 от 03.12.2014г. на ВКС по гр.д. № 2738/2014г. на III г.о. на ГК/.

Поради изложените съображения от фактическа и правна страна и на основание чл. 271 ал. 1 от ГПК, поради съвпадение изводите на въззивната инстанция с тези, изложени от първоинстанционния съд в обжалваното решение, като краен правен изход- обжалваното решение следва да бъде потвърдено като правилно и обосновано от събраните доказателства по делото.

Разноски пред настоящата въззивна инстанция не се дължат.

Водим от горното, съдът

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА Решение № 5975/21.07.2020г., постановено по гр.д. № 708/2020г. по описа на РС Благоевград, като ПРАВИЛНО И ОБОСНОВАНО.

Решението подлежи на обжалване с касационна жалба, в едномесечен срок от деня на обявяването му на страните/22.10.2020г./, пред ВКС на РБ.

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____