

# РЕШЕНИЕ

№ 135

гр. Перник, 11.05.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – ПЕРНИК, ВТОРИ ВЪЗЗИВЕН ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ**, в публично заседание на деветнадесети април през две хиляди двадесет и втора година в следния състав:

Председател: МЕТОДИ КР. ВЕЛИЧКОВ

Членове: АНТОНИЯ АТ. АТАНАСОВА-А.  
КАМЕЛИЯ Г. НЕНКОВА

при участието на секретаря ЗЛАТКА М. СТОЯНОВА  
като разгледа докладваното от АНТОНИЯ АТ. АТАНАСОВА-А. Въззивно гражданско дело № 20221700500176 по описа за 2022 година

*Производството е по реда на чл.317 и сл. от ГПК Глава двадесет и пета „БЪРЗЗО ПРОИЗВОДСТВО”, образувано по въззивна жалба подадена*

**ОТ: „Водоснабдяване и канализация” ООД с ЕИК 823073638,**

със седалище и адрес на управление и кореспонденция в гр. Перник, п.код 2300, кв. Варош, ул. „Средец“ № 11, представлявано от Б.Л.И.,

действащо ЧРЕЗ пълномощника: Адвокатско дружество „М. и съдружници”, регистрирано в Софийска адвокатска колегия под регистрационен номер \*\*\*, с БУЛСТАТ \*\*\*, седалище и адрес на управление: \*\*\*, представлявано от адвокат Ц.Г. Т. с ЕГН \*\*\*\*\*, вписана в регистъра на Адвокатска колегия - гр. София

със съдебен адрес: \*\*\*

**ПРОТИВ: РЕШЕНИЕ № 393 от 03.12.2021 г.**

по гражданско дело № 20211720104023 по описа за 2021 г. на Районен съд - Перник, X граждански състав,

в ЧАСТТА, с което са уважени предявените от ищеца обективно съединени иски срещу „Водоснабдяване и канализация” ООД с ЕИК 823073638

Жалбоподателя е останал недоволен от така постановеното решение, с което са уважени предявените срещу ответното дружество иски:

- с което е признато за незаконно и отменено на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от КТ уволнението на В. И. А., ЕГН \*\*\*\*\*, с постоянен адрес: \*\*\*, извършено със заповед № \*\*\* на управителя на „Водоснабдяване и канализация” ООД.
- с което е възстановен основание чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ В. И. А., ЕГН \*\*\*\*\* на длъжността „\*\*\*”, в група „\*\*\*“ при „Водоснабдяване и канализация” ООД.

- с което е осъдено „Водоснабдяване и канализация” ООД, ЕИК 823073638, със седалище и адрес на управление: гр. Перник, кв. „Варош“, ул. Средец № 11, да заплати на В. И. А., ЕГН \*\*\*\*\*, на основание чл. 344, ал. 1, т. 3 във връзка с чл. 225, ал. 1 от КТ сумата 7073,13 лева, представляваща обезщетение за времето от \*\*\* до \*\*\*, през което е останал без работа поради незаконно уволнение, ведно със законната лихва от депозирание на исковата молба в съда - 30.07.2021г. до окончателното ѝ изплащане,
- с което е осъдено „Водоснабдяване и канализация” ООД, ЕИК 823073638, със седалище и адрес на управление: гр. Перник, кв. „Варош“, ул. Средец № 11 да заплати по сметка на ПРС на основание чл. 78, ал. 6 от ГПК сумата от 745,45 лв. – държавна такса и разноски за експертизи.
- с което е осъдено „Водоснабдяване и канализация” ООД, ЕИК 823073638, със седалище и адрес на управление: гр. Перник, кв. „Варош“, ул. Средец № 11 да заплати на основание чл. 38, ал.2 ЗАДв. на адв. М.А. А., с ЕГН \*\*\*\*\* сумата от 1269,65 лв.

В подадената въззивна жалба се излагат доводи, че решението е неправилно, тъй като същото е постановено при съществено нарушение на съдопроизводствените правила относно съобразяване на всички събрани по делото доказателства в тяхната съвкупност и обосноваване на мотиви в съответствие с установената по делото фактическа обстановка, вкл. мотивиране на решението в съответствие с всички противопоставени от ответника твърдения /чл. 235, ал. 2 от ГПК, чл. 236, ал. 2 от ГПК/, а освен това същото е постановено в противоречие с приложимия материален закон и е необосновано.

В случая неправилно било заключението на районният съд, че работодателят не е извършил законосъобразен подбор съгласно императивните изисквания на чл.329, ал. 1 КТ - в интерес на производството и службата да бъдат уволнени служители, за да останат на работа тези, които имат по - висока квалификация и работят по-добре. Това било така, тъй като за ответното дружество не е съществувало задължение за извършване на подбор, тъй като в предприятието нямало същите или сходни на съкратените длъжности. Дори да се приемело, че в дружеството е налице длъжност, която е сходна със съкратената длъжност, то работодателят бил изпълнил вменените му задължения, дори ги е изпълнил в по- пълен обем. За ответното дружество не съществувало задължение за извършване на подбор. От щатно разписание от 18.08.2020 г. било видно, че в т.2.7. Група „\*\*\*\*“ в т.4 на длъжност „\*\*\*и“ има налични 2 (две) щатни длъжности. На дата 01.02.2021 г. било утвърдено ново щатно разписание със Заповед 5 от дата 01.02.2021 г. на управителя на дружеството, с което било премахнати съществуващите до този момент 2 (две) щатни длъжности за „\*\*\*и“ - премахната е изцяло длъжността. Новото щатно разписание било прието на 01.02.2021 г., а процесното уволнение било извършено на дата \*\*\*, тоест приемането на щатното разписание предхождало по време прекратяването на трудовото правоотношение. Заключение на съда, че длъжност „\*\*\*\*“ и „\*\*\*\*“, са сходни, не било правилно. За да са сходни две длъжности, то те трябвало да са взаимно заменими. Това означавало, както служителът заемащ едната длъжност да може да изпълнява другата длъжност, така и другия служител да може да изпълнява насрещната длъжност. Тази хипотеза в настоящия случай не била налице. Действително \*\*\* можели да управляват лек автомобил, но \*\*\* не можел да управлява автобус, тъй като е налице нормативна пречка. В обжалваното решение липсвали мотиви, от които да е видно, че двете длъжности са сходни, именно поради тази причина се явявало необосновано. Работодаателят бил предложил на ищеца да заеме длъжност „\*\*\*\*“, което защитавало интереса и правата му в много по-пълен обем от това, да бил проведе подбор между него и служители на позицията, за която му било предложено да заеме. Работодаателят бил направил повече от изискуемото в закона, за да запази трудовото правоотношение е работника, но последният бил отказал. Счита, че строго формално не била спазена процедурата, но счита, че било важно да са защитени правата на служителите и интересите на предприятието. Счита, че в настоящата хипотеза точно това бил направил работодателя и поради тази причина уволнението било законосъобразно. Тъй като искът за признаване на уволнението бил неоснователен, то и всички останали искове следвало да бъдат отхвърлени като такива.

В законноустановения двуседмичен срок по чл.317 вр. с чл.263, ал. 1 от ГПК насрещната страна, е подала отговор на въззивната жалба. С които оспорва подадената въззивна жалба и моли да оставена без уважение, изцяло като неоснователна. Счита за неоснователно възражението, че работодателя не бил длъжен да извърши подбор с оглед ТР 3 от 16.01.2012г. по т.д. №3/2011 на ОСГК на ВКС. Неоснователно било оплакването, че в предприятието нямало същите и сходни длъжности, което било установено със съдебно – счетоводна експертиза приета в с.з. от \*\*\*, сходството било установено и със свидетелски показания. Неоснователно било оплакването, че сходството в двете длъжности били нормативно определени, тъй като в българското законодателство нямало задължително регламентирани реквизити за длъжностна характеристика. Неоснователно било оплакването, че в обжалваното решение нямало мотиви за сходството в двете длъжности. Неоснователно било оплакването, че след като дружеството преустановило използването на автобуси, за него било опаданото основанието да има наети „\*\*\*\*“. Неоснователно било оплакването, че извършването на подбор не било задължително поради предложението за заемане на длъжността „\*\*\*\*“.

В срока и на осн. чл.317 вр. с 263, ал. 2 от ГПК е подадена НАСРЕЩНА ЖАЛБА

**ОТ:** В. И. А., с постоянен адрес: \*\*\*

ЧРЕЗ адвокат М.А. А. - пълномощник

със съдебен адрес: \*\*\*, адвокат М.А., тел.: \*\*\*,

електронен адрес за връчване при условията на чл. 38 и 38а от ГПК

\*\*\*

**ПРОТИВ:** РЕШЕНИЕ № 393 от 03.12.2021 г.

по гражданско дело № 20211720104023 по описа за 2021 г. на Районен съд - Перник, X граждански състав,

в ЧАСТТА, с което са отхвърлени предявените от ищеца обективно съединени искове срещу „Водоснабдяване и канализация“ ООД с ЕИК 823073638

Жалбоподателя по насрещната жалба е останал недоволен от така постановеното решение, с което са отхвърлени предявените срещу ответното дружество искове:

- в ЧАСТТА, в която иска по чл. 344, ал. 1 т. 3 във връзка с чл. 225, ал.1 от КТ е отхвърлен за РАЗЛИКАТА над сумата от 7073,13 лв. до предявения размер от 8700 лв. за периода от \*\*\* до \*\*\* като неоснователен
- в ЧАСТТА, в която В. И. А., ЕГН: \*\*\*\*\*, с постоянен адрес: \*\*\* е осъден да заплати на "ВОДОСНАБДЯВАНЕ И КАНАЛИЗАЦИЯ" ООД, с ЕИК 823073638 на основание чл. 78, ал. 3 от ГПК сумата от 145,35 лв.
- в ЧАСТТА, в която са приети като неоснователни възраженията на ищеца за неспазване на предвидената закрила по чл. 333, ал. 1, т. 2, т. 3 и т. 4 от КТ
- в ЧАСТТА, в която са приети като неоснователни възраженията на ищеца, че съкращаването на щата не е реално.
- в ЧАСТТА, в която са приети като неоснователни възраженията на ищеца, че решението за съкращаване на щата е взето от некомпетентен орган, както и че самата заповед е подписана от лице, което не е оправомощено за това.

В подадената насрещна въззивна жалба се излагат доводи, че обжалваното решение в посочените части било неправилно поради съществено нарушение на съдопроизводствените правила, неправилно тълкуване и прилагане на материалния закон и необоснованост.

Насрещния жалбоподател сочи, че към момента на приключване на устните състезания пред първа инстанция не бил изминал пълният шестмесечен период, визиран от КТ за присъждане на обезщетение. Понастоящем периодът бил изтекъл напълно на 30.11.2021 г. и се дължало присъждане на обезщетението за целия период. Периодът 20.11.2021 - 30.11.2021 г. следвало да бъде зачетен като правно-релевантен факт по тази претенция, настъпили до приключване на съдебното дирене пред нея - чл.235,ал.3 от ГПК. Пълният размер на обезщетението за оставане без работа от \*\*\* до \*\*\* възлизал на 7540,77

лв. Този размер бил установен и доказан с приетата по делото в открито съдебно заседание на 19.11.2021 г. допълнителна съдебно-счетоводна експертиза. На стр. 3 от нея в таблица 1 било посочено, че общото обезщетение по чл. 225, ал. 1 от КТ за 6 месеца възлизало на 7540,77 лв. Поради това за периода от \*\*\* до \*\*\* възлизало на 467,64 лв., за същото се дължала законна лихва, считано от датата на постъпване на исквата молба поради включване на това искане в иска по чл.344 ал. 1, т.2 от Исковата молба.

Насрещния жалбоподател счита, че съдът неправилно е стигнал до извода, че Дружеството е преодоляло закрилата на Ищеца по чл. 333, ал. 1, т. 2 и т.3 от КТ. Ищецът се ползва от закрилата на чл. 333, ал. 1, т. 2 от КТ, тъй като има качеството трудоустроен работник на основание приетото като писмено доказателство Експертно Решение на ТЕЛК № \*\*\* Той се ползва и от закрилата и на чл. 333, чл. 1, т. 3 от КТ. Видно от представеното с ИМ и прието по делото Експертно Решение на ТЕЛК № \*\*\* В. И. А. бил под закрила по чл. 333, ал. 1 г. 2 и т. 3 - по Наредба № 5 за заболяване влизащо в списъка от заболявания закриляни от съкращаване. Процесното уволнение на основание чл. 328, ал. 1, 1. 2, предл. 2 от КТ поради съкращаване в щата, което попадало в приложеното поле на закрилата на чл. 333, ал. 1, т. 2 и т. 3 от КТ. Предварително разрешение на основание чл. 323, ал.1, т.2 КТ поради трудоустройство не било поискано, не било и получено от Инспекцията по труда. Работодателят бил поискал предварително разрешение на инспекцията за уволнение на Ищеца само по чл.333, ал.1, т.3КТ като боледуващ от болест по Наредба № 5/20.02.1987 г. за болестите. Това е видно от представеното от Ответното дружество искане до Инспекцията по труда с изх. № \*\*\* Предварително разрешение на основание чл. 332, ал.1, т.2 КТ поради трудоустройство не било поискано, не било и получено от Инспекцията по труда. В противоречие с това, в процесната заповед за уволнение (II абзац от мотивите й) било посочено, че е получено предварително разрешение от Инспекцията именно по чл. 333, ал.1, т.2 КТ, което не отговаря на действителността. Сочи, че съгласно трайно установената практика на ВКС, когато един работник се ползва от закрила на повече от едно основание, за всяко от тях трябва да бъде преодоляна поотделно. Не била преодоляна и закрилата на ищеца по чл. 333, ал. 1, т. 4 от КТ, тъй като В.А. бил започнал ползването на отпуск за временна работоспособност преди процесната Заповед за уволнение от \*\*\* С приетия като писмено доказателство Болничен лист № \*\*\*, издаден на \*\*\*, било започнало ползването на разрешен отпуск за временна нетрудоспособност считано от \*\*\* Болничният лист бил описан в Личната амбулаторна карта (на стр. 25) на датата на издаването му, а именно \*\*\* С приетото по делото Решение на Лекарска Консултативна Комисия № \*\*\* Болничният лист бил потвърден след проведено обжалване от Ответното дружество. По делото не било установено, че на \*\*\* ищеца е бил на работното си място и бил започнал да полага труд. Следователно бил от категорията работници ползващи се от закрилата на чл. 333, ал. 1, т.4 от КТ.

Счита, че съдът неправилно приел, че било извършено реално съкращаване на щата. Броят на служителите в група \*\*\* след уволнението не бил променен. Според двете представени длъжностни разписания от 18.08.2020 и от 01.02.2021 общият брой работници в звеното преди и след уволнението е константен, а именно 24. Премахнати били 2 щатни бройки за длъжността \*\*\*, а също с две щатни бройки били увеличени бройките за длъжността \*\*\*. Общият брой на работниците в това звено не бил променен след уволнението на ищеца. Трудовата функция на длъжността, която Ищецът е заемал преди уволнението, не била престанала да съществува. Длъжността продължава да се изпълнява. Не било налице реално премахване на трудовите задължения на Ищеца. Това се доказвало от приетата по делото в открито съдебно заседание на 19.11.2021 г. допълнителна съдебно-счетоводна експертиза. В отговора на въпрос 2 на стр. 9 - 10 от нея било посочено, че „след 01.07.2021 г. курсовете и превозите с автомобил „Дачия“ рег. № \*\*\*, съгласие данните от пътни листове продължавало да се изпълняват от И.Б., И.Ж. и Д.Ц. с маршрути аналогични на описаните маршрути изпълнявани от В.И., начален и краен час.“. Като работникът Д.Ц. бил преназначен от друг отдел.

Поддържа възраженията си за некомпетентност на органа, издал заповедите за

уволнение и за съкращаване на щата, тъй като в процесната Заповед № \*\*\* се твърдяло, че подписана от Управителя на Ответното дружество. Според текста на същата, изменението на длъжностното разписание, считано от 01.02.2021 г., било извършено със Заповед също на Управителя. Според Дружествения Договор на Ответното дружество от 10.08.1999 г., актуален към 01.06.2021 съгласно Търговски регистър, в правомощията на Управителя не били включени задължения по прекратяване на ТПО, както и Съкращаване в щата. Видно от чл. 22, ал. 2 б Б от договора, Управителят има правомощието само да сключва трудови договори с работещите в дружество, но не и да ги прекратява.

В съдебно заседание жалбоподателя, редовно призован, чрез процесуалния си представител моли да бъде уважена подадената въззивна жалба и бъде отменено първоинстанционното решение по подробно изложените съображения по съществото на спора.

Претендира присъждане на разноски по представения списък по чл. 80 от ГПК.

В съдебно заседание въззиваемата страна, чрез процесуалния си представител, при подробно изложени съображения по съществото на спора моли да бъде оставена без уважение въззивната жалба. На първо място моли да се вземе предвид ТР постановено на 26.10.2021г. по ТД № 5 / 2019.

Претендира за присъждане на адвокатско възнаграждение по чл. 38, ал.1, т.3, предл. 2 от Закона за адвокатурата.

Възразява за прекомерност на адвокатското възнаграждение на ответната страна.

*Въззивният съд, като съобрази доводите на страните и събраните по делото доказателства, съгласно правилата на чл.317 вр. с чл.273 и чл.235, ал.2 от ГПК, подлагайки на самостоятелна преценка всички релевантни доказателства, прие за установено от фактическа страна следното:*

Производството пред районния съд е било образувано по искова молба депозирана от В. И. А. срещу ответника „Водоснабдяване и канализация” ООД, кумулативно обективно съединени искове, както следва:

1) за признаване за незаконно на уволнението му, извършено със Заповед № \*\*\* и неговата отмяна – правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ;

2) за възстановяване на заеманата преди уволнението длъжност „\*\*\*” в ответното дружество – правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ; и

3) за заплащане на парично обезщетение за шестте месеца, следващи уволнението, през които не е полагал труд по трудово правоотношение в размер на 8700 лв. за периода от \*\*\* до \*\*\*, ведно със законната лихва от депозиране на исковата молба в съда - 30.07.2021г. до окончателното ѝ изплащане.

С обжалваното решение първоинстанционният съд е уважил така предявените искове, като приел, че заповедта била достатъчно мотивирана и от съдържанието ѝ ищецът можел да разбере основанието за уволнението си. Незаконосъобразно било да се приеме, че въпрос от организационно естество е извън компетентността на управителя, както и че взетото от него решение в тази насока е нищожно. / Решение № 1391 от 20.12.1999 г. на ВКС по гр. д. № 340/99 г., III г. о./ Работодателят бил изпълнил задължението си да поиска мнение на трудово-експертна лекарска комисия и предварително разрешение на Инспекция по труда и преди извършване на уволнението – на \*\*\* и за двете качества на служителя – като трудоустроен и като страдащ от заболяване, посочено в Наредбата, с оглед на което е спазено изискването на чл. 333, ал. 1 от КТ. Щом работникът или служителят бил на работа и на работното му място е връчена заповедта за уволнение, той не се ползвал от предварителна закрила, макар и за същия ден да имал болничен лист за временна неработоспособност. /Решение № 492 от 21.01.2013 г. на ВКС по гр. д. № 1696/2011 г., IV г. о./.

Първоинстанционният съд посочил, че съобразно практиката на ВКС / решение № 275/ 04.06.2012 г. по гр.д.№ 1369/ 2010 г., IV г.о., ВКС, решение № 13 от 04.04.2017 г. по гр. д. № 2239/2016 г., III г. о., ВКС и решение № 654 от 01.11.2010 г. по гр. д. № 1880/2009 г., IV г. о., решение № 126 от 02.05.2011 г. по гр. д. № 1227/2010 г., III г. о., ВКС., решение № 498 от 13.01.2012 г. по гр. д. № 1561/2010 г., IV г. о., ВКС/ Реално е съкращаването на щата и когато се премахва щатна бройка за определена длъжност, без да отпаднат трудовите й функции - когато част от тях се запазват и преминават към друга длъжност или трудовите функции изцяло се разпределят между други длъжности. Съкращаване на щата е налице и когато трудовите функции за една или няколко длъжности бъдат обединени в едно при премахване на щатни бройки. В настоящия случай от събраните по делото доказателства се установявало, че компетентен орган на работодателя е утвърдил промяната в длъжностното щатно разписание на „ВиК” ООД. Въз основа на съпоставка между длъжностните характеристики на отпадналата длъжност "\*\*\*\*" и на длъжността "\*\*\*\*", първоинстанционният съд приел, че съкращаването е реално - функциите на заеманата от ищеца длъжност са били прехвърлени, но същевременно в длъжността „\*\*\*\*“ имало и други различни и съществени функции – касаещи и превозването на стоки, поради което за работодателя било възникнало правото за уволнение по чл. 328, ал. 1, пр. II КТ.

Въпреки осъществяването на този юридически факт, процесното уволнение било незаконно, тъй като ответникът не установил по правилата на чл.154, ал. 1 ГПК – чрез пълно и главно доказване, че е извършил законосъобразен подбор съгласно императивните изисквания на чл. 329, ал. 1 КТ - в интерес на производството и службата да бъдат уволнени служители, за да останат на работа тези, които имат по- висока квалификация и работят по-добре./ решение № 75/27.03.2012 г. по гр. дело № 924/2011 г. на III-то гр. отд. на ВКС, решение № 436/28.12.2012 г. по гр. дело № 1086/2011 г. на IV-то гр. отд. на ВКС, решение № 37/20.02.2013 г. по гр. дело № 724/2012 г. на III-то гр. отд. на ВКС, решение № 492/21.01.2013 г. по гр. дело № 1696/2011 г. на IV-то гр. отд. на ВКС, както и в цитираното в тях, решение № 282/01.09.2011 г. по гр. дело № 110/2010 г. на IV-то гр. отд. на ВКС/. Съобразявайки практика на Върховния касационен съд районният съд приел, че макар формално за заеманата длъжност „\*\*\*\*“ да са премахнати всички щатни бройки, което само по себе си не предполага извършване на подбор, то поради сходство между тази длъжност с длъжността „\*\*\*\*“, работодателят е следвало да извърши подбор между служителите от двете длъжности, какъвто не е извършил, което обуславяло незаконност на уволнението.

По иска за обезщетение по чл. 344, ал. 1, т. 3 от КТ, първоинстанционния съд приел, че иска е основателен за периода от \*\*\* до \*\*\* – края на съдебното дирене пред настоящата инстанция. периода от \*\*\* до \*\*\* – края на съдебното дирене. Видно от служебно извършената констатация от оригинала на трудовата книжка на ищеца, същият е останал без работа по друго трудово правоотношение през процесния период. Размер на неполученото брутно трудово възнаграждение за същия период, в което именно се състояли подлежащите на репарирание пропуснати ползи, които възлизали на 7 073,13 лв. /основно тр. възнаграждение x 37,8 % доп. тр. възнаграждение за придобит трудов стаж и професионален опит и пари за храна /.

От събраните в хода на първоинстанционното производство доказателства, които настоящата инстанция подлага на самостоятелна проверка се установя, а и между страните не се спори, че ищецът заемал длъжността "\*\*\*\*" считано от \*\*\* до \*\*\*, по силата допълнително споразумение от \*\*\*, длъжността „\*\*\*\*“, като трудовото правоотношение е било прекратено със заповед № \*\*\* на управителя на ответното дружество, връчена на ищеца при отказ на 01.06.2021г. удостоверено с подписите на двата свидетели, поради съкращаване на щата, считано от датата на връчването - \*\*\*

Със заповед № \*\*\*, работодателя, чрез компетентните си органи взел решение да се заличат 2 броя щатни бройки „\*\*\*\*“ в група „\*\*\*\*“, изменено е длъжностното разписание като в група „\*\*\*\*“ са определени нула щатни бройки за длъжността „\*\*\*\*“ и са открити две щатни бройки „\*\*\*\*“, като е утвърдено ново щатно разписание.

Видно от длъжностно разписание в сила от 18.08.2020 г. за длъжността „\*\*\*и“, в

Група „ \*\*\*\*“ са предвидени 2 щатни бройки, а за „\*\*\*\*“ 1 щатна бройка, в новото длъжностно щатно разписание в сила от 01.02.2021 г., за „\*\*\*и“ нула щатни бройки, а за „\*\*\*\*“ 3 щатни бройки.

От заключението на вещото лице от 11.11.2021 г. се установява, че по представените пътни листа има данни за извършени превозни курсове от ищеца за периода от \*\*\* до \*\*\* с автомобил /автобус“ „Ивеко“, рег. № \*\*\* и автомобил „Дачия Logan“ с рег. № \*\*\*, като е управлявал и двата автомобила. След \*\*\* курсовете и превозите с автомобил „Дачия Logan“ с рег. № \*\*\*, се изпълнявали от И.Б., И.Ж. и Д.Ц. с маршрути, аналогични на описаните маршрути, изпълнявани от В.И. с начален и краен част.

Разпитаният в съдебно заседание свидетел О.Л. работил в „ВиК“ ООД - Перник близо \*\* години, като \*\*\*, \*\*\* и \*\*\*, посочва, че заеманите от него длъжности са включени в група „\*\*\*\*“. По време на работа се е случвало докато заема едната длъжност, да замества колега – \*\*\*, \*\*, ако не дойде, на друго превозно средство.

От свидетелските показания на св. Г.З. работил съм за „ВиК“ ООД – Перник - \*\* години на длъжност „\*\*\*\*“ в група \*\*\*\*“, че се установява, че колеги от тази група на една длъжност замествали други колеги на друга длъжност в същата група, в случай че някой отсъства.

От разпита на свидетелят А.Ж. – заема длъжността „\*\*\* „\*\*\*\*“ в „ВиК“ ООД – Перник и пряк ръководител на ищеца, се установява, че е удостоверил отказа на ищеца да получи заповедта за уволнение на \*\*\*. Ищецът се появил на работа в деня, в който е бил уволнен и си взел документите в същия ден. Изяснява, че за да се шофира автобус, е необходимо да има „Д“ категория, компетентност, психотест, който не били задължителен за \*\*\*. Разяснява, че когато служители от този отдел били в болничен или отпуск, отсъстващите се замествали от \*\*\*, които имали категория да заместват отсъстващия колега. Сочи, че след първи юни автомобил „Дачия“ № \*\*\* се управлява от И.Ж. и И.Б., които били преназначени след \*\*\* от длъжности „\*\*\*\*“, на „\*\*\*\*“.

От представеното по делото решение на ТЕЛК № \*\*\* (влязло в сила на \*\*\*) се установява, че работоспособността на ищеца В.А. е определена като 50 % ТНР, за срок от 3 год. до \*\*\*, с водеща диагноза е „\*\*\*\*“. Съгласно предписанието на стр. 3от документа – противопоказни условия на труд са „големи натоварвания на гр. стълб, неблагоприятен микроклимат“, Ищецът „може да упражнява досега заеманата длъжност, без допълнителни натоварвания спрямо посочените ППУТ“, която към момента на влизане в сила на това ЕР на ТЕЛК (\*\*\*), била „\*\*\*\*“.

От представено Експертно Решение на ТЕЛК № \*\*\*, в отговор на писмо от ответника с изх. № \*\*\* се установява, че лицето В. И. А. с определени 50 ТНР (по ЕР№ \*\*\*) е под закрила по чл. 333, ал. 1 т.2 и т. 3 - по Наредба № 5 за заболяване влизащо в списъка от заболявания закриляни от съкращаване.

Видно от болничен лист № \*\*\*, издаден на \*\*\*, на ищеца е бил разрешен отпуск за временна нетрудоспособност, считано от \*\*\* до \*\*\* с диагноза „\*\*\*\*“. Болничният лист е описан на датата на издаването му, а именно \*\*\*, на стр. 25 в представена Личната амбулаторна карта на В.А.. Видно от стр. 26 на амбулаторната карта, на ищеца е разрешен отпуск за временна неработоспособност с болничен лист \*\*\*, считано от \*\*\* за 20 дни. С ЕР на ЛКК № \*\*\* болничният лист е потвърден.

Видно от писмо с изх.№ \*\*\*/\*\*\* ИА „Главна инспекция по труда“ е дала предварително разрешение за уволнение на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 от КТ на В.А. на длъжност „\*\*\*\*“.

От приетото и не оспорено от страните заключение на вещото лице по допуснатата съдебно – икономическа експертиза се установява, че за последният месец, предхождащ месеца на прекратяване на трудовото правоотношение, в който са начислени не по-малко от 10 работни дни е месец април 2021 г., брутното трудово възнаграждение на ищеца било в

размер на 1313,96 лв., а БТВ, върху което се начислявали обезщетения бил в размер на 1129,96 лв., без начислени социални разходи. Среднодневният размер на обезщетението е 54,46 лв., обезщетението по чл. 225, ал.1 КТ за периода от \*\*\* до \*\*\* било 6915,87 лв. Видно от допълнителното заключение обезщетението за периода от \*\*\* до \*\*\* е в размер на сумата от 6589, 13 лв. Ако се включили и сумите за храна за този период от 484 лв. общият размер на възнаграждението възлизал на сумата от 7073, 13 лв. до \*\*\* Въз основа на представен от ответното дружество Колективен трудов договор от \*\*\*, подписан между „ВиК“ ООД и СС на федерация „Строителство, индустрия и водоснабдяване“ – „Подкрепа“ и СС на Национален браншови синдикат „Водоснабдител“-КНСБ, с който в раздел Седми „Социално-битово и културно обслужване“ е постигната договореност работодателя за осигуряване на финансови средства и материални условия за социално-битово и културно обслужване, чл. 45, ал.1 КТД „При постигнати положителни финансови резултати и наличие на оборотни средства работниците и служителите получават за Коледни и Великденски празници не по-малко от 50 лева.“, била издадена на заповед от работодателя и за м. май 2021 г. били изплатени на всички работници и служители по 100 лева и по 50 лева на тези с продължителност на работното време повече от 4 часа за Великденските празници. В заключението си вещото лице посочва, че в дружеството се изплащали по 4 лева за храна за всеки отработен ден и за дните при ползване на платен годишен отпуск, без дните на неплатен отпуск или при временна неработоспособност.

Съдът кредитира изцяло, като обективно, безпристрастно и компетентно изготвено заключението на вещото лице по допуснатата съдебно икономическа експертиза и въз основа на него формира фактическите си изводи.

*Въззивният съд, като взе предвид изложените в жалбата оплаквания и правомощията си по реда на чл.269 от ГПК, за да се произнесе взе предвид следното:*

*Въззивната жалба се явява редовна и процесуално допустима – подадена е от активно легитимирана страна, имаща правен интерес от обжалването, в преклузивния срок за обжалване и подлежи на разглеждане по същество.*

*Извършвайки служебно проверка за валидността на обжалваното решение, Въззивният съд намира, че обжалваното решение се явява валидно, тъй като е постановено от местнокомпетентния първоинстанционен, в рамките на неговата родова подсъдност, в е предвидената от закона форма.*

*Съгласно правомощията си по реда на чл. 269 от ГПК, по въпросите за незаконосъобразност на обжалваното решение, въззивният съд е ограничен от изложеното в жалбата. Преценявайки изложените доводи, становището на насрещната страна, както и събраните по делото доказателства Въззивният съд намира следното:*

Процесното първоинстанционно решение е валидно и допустимо, като предявените пред районния съд обективно и субективно съединени иски са с правно основание чл.344 ал.1 т.1, 2 и 3 от КТ.

Едностранното прекратяване на трудовото правоотношение по инициатива на работодателя поради „съкращаване в щата“, на основание чл.328, ал.1, т.2 от КТ предполага премахване за в бъдеще на отделни щатни бройки от утвърдения общ брой на работниците и служителите, поради преустановяване на съответстващите на заеманите от тях длъжности трудови функции. С премахването им съществуването и запазването на трудовия договор би било невъзможно, което води до прекратяването му на посоченото основание. За да е законно уволнението е необходимо съкращаването в щата да е извършено по законоустановения ред и от орган, който има право да извършва промени в щата, същото да е реално - съответната длъжност като конкретна трудова функция действително да е съкратена или съществено променена.

По тези съображения, наведените твърдения, както пред първата, така и пред настоящата инстанция, за липса на реално съкращаване в щата и същото да е извършено от некомпетентен орган, не се подкрепят от анализа на събраните по делото доказателства. В случая, заповедта за извършване промяна в щата е издадена от компетентен орган –



управителя на „Водоснабдяване и канализация - Перник“ ООД, разполагащ с работодателска власт по смисъла на §1 т.1 от ДР на КТ, а съгласно представеното утвърдено щатно разписание и приетата по делото съдебно-счетоводна експертиза и Заповед № \*\*\*, бройката заема на от ищеца е била съкратена - 2 броя заемат длъжността „\*\*\*“ са заличени, открити са 2 щатни бройки „\*\*\*\*“ намалена броя, като след 18.08.2020 г., в щатното разписание е отразено „\*\*\*“ 0 бр.; „\*\*\*\*“ 3 бр. Следователно, съкращаването на щата е реално - съответната длъжност като конкретна трудова функция действително е съкратена.

По развитите във въззивната жалба и в насрещната жалба доводи, настоящата инстанция приема, че спорно по делото е законосъобразното прекратяване на трудовото правоотношение с работника на осн. чл. 328, ал.1, т.2, предл. 2 от КТ – „съкращаване на щата“.

С Тълкувателно решение № 5/2019 г. от 26.10.2021г. по тълк. дело № 5 / 2019г. на ОСГК на ВКС се даде разрешение на спорен в практиката въпрос и се прие, че *„Съкращаване в щата по смисъла на чл.328 ал.1 т.2 пр.2 от Кодекса на труда има, когато се заличават всички щатни бройки за определена длъжност или се намаляват част от тях; При закриване на част от предприятието работодателят има право, но не и задължение за подбор, т.е. извършването му е по негова преценка. Работодаателят може да упражни правото на подбор, когато в оставащите организационно обособени звена на предприятието в същото населено място има работници или служители на длъжности с еднакви или с несъществено отличаващи се трудови функции. Правото на подбор по смисъла на чл.329 от Кодекса на труда е субективно право на работодателя, което съпровожда неговото право на уволнение. То може да се прилага само когато уволнението на работника или служителя се извършва на следните три основания: при закриване на част от предприятието, при съкращаване в щата и намаляване обема на работата.“*. В мотивите на постановеното тълкувателно решение задължително за настоящата инстанция се посочва, че *„Същността на субективното право на подбор означава, че работодателят може да го упражнява, ако и когато сметне за необходимо, при уволнение на някое от посочените основания. Но има случаи, при които упражняването на правото на подбор от работодателя е задължително. Те се отнасят до някои хипотези на основание „съкращаване в щата“, когато то засяга една или повече от множество еднородни, близки или сходни трудови функции, при които неизбежно работодателят извършва преценка измежду всичките работници и служителите кои да бъдат уволнени и кои да останат на работа. При съкращаване на единствена щатна длъжност, прекратяването на трудовия договор с работника и служителя, който я заема, се предхожда от подбор по преценка на работодателя. В тази насока са дадените разяснения в Тълкувателно решение № 3 от 16.01.12г. по тълк. дело № 3/2011г. на ОСГК на ВКС“*.

С оглед очертания предмет по делото, настоящия съдебен състав, за да се произнесе съобрази трайната съдебна практика по приложението на разпоредбата чл. 328, ал. 1, т. 2 пред. 2 от КТ, а именно, че целта на подбора по чл.329 КТ е в интерес на работата да бъде запазено трудовото правоотношение с работниците, имащи по-висока квалификация и изпълняващи трудовите си функции по-добре. Когато подборът се извършва поради намаляване на обема на работата или съкращаване на щата, работодателят е задължен да извърши преценка на трудовите качества на работниците, изпълняващи идентични трудови функции. Преценката дали трудовите функции са идентични се извършва с оглед естеството на възложената работа, поради което 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; възможно е и работодателят да е променил наименованието на длъжността, запазвайки естеството на основната трудова функция. В длъжностната характеристика работодателят определя трудовите задължения за съответната длъжност, но съдържанието на тези трудови задължения следва от естеството на работата. Едни и същи трудови задължения могат да имат различно съдържание,

отнесени към различни трудови функции - така задължението за изготвяне на документи; за ремонт на поверените машини и инструменти; за спазване на правилата за безопасност на труда и пр., могат да съдържат съществени различия в зависимост от съответната длъжност; от предмет на дейност и организацията на предприятието. Именно поради това 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.

В обжалваното първоинстанционно решение е прието, че работодателят е прекратил трудовия договор с ищеца В. И. А. на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ поради съкращаване на щата - съкратена е била една от съществуващите шест щатни бройки за длъжността "\*\*\*\*". Прието е, че трудовият договор с ищеца е прекратен в нарушение на закона, тъй не е бил извършен подбор по смисъла на чл. 329 КТ между изпълняващите длъжността „\*\*\*\*“ и „\*\*\*\*“, тъй като двете длъжности, макар и различно наименовани са сходни, тъй като за изпълнението им се изисква еднаква квалификация, а и трудовите функции са сходни.

Във въззивната жалба против първоинстанционното решение, подадена от „ВиК“ ООД – Перник се поддържа, че изводите на съда по приложението на чл.329, ал. 1 КТ са неправилни, тъй работодателят не е бил длъжен да извършва подбор между всички работници, изпълняващи еднородни трудови функции, тъй като длъжностите "\*\*\*\*" и "\*\*\*\*" са различни предвид естеството на възложената работа, независимо от еднородните права и задължения, включени в трудовите им характеристики.

Настоящия съдебен състав счита, че формираният във първоинстанционното решение извод за сходство в трудовите функции между длъжностите "\*\*\*\*" и "\*\*\*\*", налагащо извършване на подбор по чл. 329 КТ между всички \*\*\* на дружеството, е правилен. Действително, за заемане на двете длъжности се изисква еднаква квалификация, а трудовите задължения по длъжностна характеристика са еднакви в основната им част. Това сходство определя извод за идентичност на трудовите функции, предвид еднородното им съдържание с оглед естеството на изпълняваната работа. Така проверката на изправността на системите и уредбите на повереното превозно средство не е различна в зависимост от това дали е лек или автобус – и не предполага различни познания и умения с оглед различията в двата типа автомобили. Не са различни и специфичните изисквания и свързаните с това познания и умения при превоз на хора, макар за превоза на хора с автобус да са завишени изискванията за категория на правоуправление. Изложеното налага преценка за нивото на справяне с работата между \*\*\*, тъй като трудовите им функции са идентични, за изпълнението на които не се изискват различни познания, умения и сръчности, поради което работодателят е бил задължен да извърши подбор по чл. 329, ал. 1 КТ между всички \*\*\* на дружеството. В този смисъл е била и преценката на работодателя. По делото са събрани доказателства, че при невъзможност за изпълнение на трудовите функции на лице заемащо длъжността „\*\*\*\*“ такива са изпълнявани от работник заемащ длъжността „\*\*\*\*“. Ищецът В. И. А., видно от допълнителното заключение по допусната СИЕ за периода от \*\*\* до \*\*\* по данни от пътните листа е управлявал автомобил /автобус/ „Иевко“ с рег. № \*\*\* и лек автомобил „Дачия Логан“ с рег. № \*\*\*. В Заповед № \*\*\*, с която работодателят е обективизирал волята си за изменение на длъжностното разписание на дружеството в група „\*\*\*\*“ и е посочил, че определя нула щатни бройки за „\*\*\*\*“ и открива две щатни бройки „\*\*\*\*“, ясно е изразено разбирането му, че двете длъжности за взаимно заменяеми.

В конкретния случай основанието за прекратяване на трудовото правоотношение е посочено цифром и словом конкретно, посочен е и актът, въз основа на който е съкратена длъжността. Не съществува изискване в заповедта да се посочи колко щатни бройки са съкратени и дали е извършен подбор.

По отношение на твърдението, че ответникът е предложил на ищеца да заеме длъжността „\*\*\*\*“, което защитава интереса и правата му в много по-пълнен обем от това да проведе подбор между него и служители на позицията, настоящият съдебен състав намира, че макар и формално да е връчено предложение до работника на 13.01.2021 г., по делото няма данни за писмен отговор от същият, не е изразено писмено съгласие или несъгласие за

заемане на предложената длъжност, както правилно е установил и първоинстанционният съд.

Относно наведените твърдения в насрещната въззивна жалба относно иска по чл.344, ал.1, т.3 КТ, настоящият съдебен състав намира, че правилно и обосновано първоинстанционният съд е намерил основателен иска за присъждане на обезщетение по чл.225, ал.1 КТ. Налице е фактически състав на вземането за обезвреда по чл.225, ал.1 КТ – ищецът е понесъл вреди от оставането си без работа вследствие осуетено от незаконното уволнение приращение в имуществото му в размер на неполученото брутно трудово възнаграждение за процесния период, изчислено въз основа на брутно трудово възнаграждение за месеца, предхождащ месеца, в който е възникнало основанието за съответното обезщетение. В хода на въззивното производство от извършената констатация в открито съдебно заседание по безспорен начин се установи, че В. И. А. е бил безработен за периода от \*\*\* до \*\*\* Поради което на чл.235, ал.3 ГПК този факт следва да бъдат съобразени от съда като в полза на ищеца следва да бъде присъдена и сумата в размер от 467.64 лв. представляваща разликата от пълния размер от 7 540.77 лв. до присъдения от 7073.13 лв. за периода от \*\*\* до \*\*\*, тъй като съгласно чл. 228 КТ размера на дължимото обезщетение се определя въз основа на полученото от работника или служителя брутно трудово възнаграждение за месеца, предхождащ месеца, в който е възникнало основанието за съответното обезщетение, или последното получено от работника или служителя месечно брутно трудово възнаграждение – основно трудово възнаграждение в размер на 1198.02 + надбавката за храна от 88.00 лв., която представлява специфична добавка към трудовото възнаграждение и се дължи по силата на чл.269, ал.2 КТ. /в този смисъл Решение № 206 от 09.06.2011 г. по гр.д. № 718/2010г., IV г.о. и Решение № 1086/2012 г. на IV г.о. ВКС/.

С оглед изложеното настоящия съдебен състав счита, че уволнението на В. И. А. е незаконосъобразно. Искът по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ се явява основателен като първоинстанционното решение следва да бъде потвърдено, както и обусловените от него претенции по чл. 344, ал.1, т. 2 и т. 3 КТ.

По тези съображения, настоящия съдебен състав счита подадената от ответника въззивна жалба за неоснователна., като достигайки до същите правни изводи първоинстанционният съд е постановил правилно и законосъобразно решение, което следва да бъде потвърдено.

*По исканията за присъждане на направени в хода на производството разноски, Въззивният съд, след като прецени приложимото право, за да се произнесе взе предвид следното:*

С оглед изхода от спора и направеното искане за присъждане на разноски на осн. чл.273 във връз. с чл.78 от ГПК право на разноски има въззиваемия В. И. А.. От представения по делото договор за правна защита и съдействие от 07.02.2022г. се установява, че страните са договорили предоставяне на безплатна адвокатска помощ. Съгласно трайната практика на ВКС изявленията за наличие на конкретно основание за оказване на безплатна помощ по чл.38,ал.1 ЗА, обвързват съда и той не дължи проверка за съществуването на конкретната хипотеза. Достатъчно за уважаване на искането по чл.38,ал.2 ЗА е: правна помощ по делото да е осъществена без данни за договорен в тежест на доверителя размер на възнаграждението по чл.36,ал.2 ЗА; заявление, че предоставената правна помощ е договорена като безвъзмездна и липса на данни, които да го опровергават; отговорност на насрещната страна за разноски, съобразно правилата на чл.78 ГПК. В този смисъл уговорката за „безплатна правна помощ“ е искане за упражняване на правото по чл.38,ал.2 ЗА, тъй като принципът на чл.36,ал.1 ЗА е че адвокатът има право на възнаграждение за своя труд, а размерът му, за разлика от хипотезата на чл.36, ал.3 ЗА, се определя от съда по императивната разпоредба на чл.38, ал.2 в рамките на предвидения в Наредба № 1 за минималните размери на адвокатските възнаграждения. Изложеното обуславя извода за възлагане в тежест на жалбоподателя „ВиК“ Перник ЕООД да заплати на адвоката на въззиваемия – М. А. възнаграждение за оказаната в настоящото производство безплатна адвокатска помощ, изчислено по реда на чл. 7, ал. 2, т. 3 от посочената Наредба №

1 от 9 юли 2004 г., адвокатското възнаграждение и възлизащо в размер на сумата от **765.00** лв. / седемстотин шестдесет и пет лева /.

Водим от изложеното СЪДЪТ

## РЕШИ:

**ОТМЕНЯ** Решение № 393 от 03.12.2021., постановено по гр.д.№ 4023 / 2021г. по описа на Районен съд Перник, **В ЧАСТА** в която исковата претенция на В. И. А., ЕГН \*\*\*\*\*, с осн. чл. 344, ал. 1, т. 3 във връзка с чл.225, ал. 1 от КТ е отхвърлена за сумата над 7073,13 лева до размер от 7 540.77лв. за периода от \*\*\* до \*\*\*, като **ВМЕСТО ТОВА ПОСТАНОВЯВА:**

**ОСЪЖДА** „Водоснабдяване и канализация” ООД, ЕИК 823073638, със седалище и адрес на управление: гр. Перник, кв. „Варош“, ул. Средец № 11, **ДА ЗАПЛАТИ** на В. И. А., ЕГН \*\*\*\*\*, на основание чл. 344, ал. 1, т. 3 във връзка с чл. 225, ал. 1 от КТ и сумата от **467.64** лв., / четиристотин шестдесет и седем лева и 64ст./ представляваща разликата между пълния дължим размер от 7 540.77 лв. за периода от \*\*\* до \*\*\* и присъдения от 7073.13 лв. за периода от \*\*\* до \*\*\* – дължимо обезщетение за времето през което е останал без работа поради незаконно уволнение, ведно със законната лихва от депозирание на исковата молба в съда - 30.07.2021г. до окончателното ѝ изплащане.

**ПОТВЪРЖДАВА** Решение № 393 от 03.12.2021., постановено по гр.д.№ 4023 / 2021г. по описа на Районен съд Перник в останалата му обжалвана част.

**ОСЪЖДА** „Водоснабдяване и канализация” ООД с ЕИК 823073638, със седалище и адрес на управление и кореспонденция в гр. Перник, п.код 2300, кв. Варош, ул. „Средец“ № 11, представлявано от Б.Л.И., **ДА ЗАПЛАТИ** на основание чл. 38, ал.2 ЗАдв. на адв. М.А. А. с ЕГН: \*\*\*\*\* сумата в размер на **765.00** лв. / седемстотин шестдесет и пет лева/ представляваща възнаграждение за оказаната на осн. чл. 38, ал.2 от ЗА, вр. с чл. 36, ал.2 от ЗАдв. в настоящото производство безплатна адвокатска помощ.

**РЕШЕНИЕТО** на осн. чл. 280, ал.3, т.3 от ГПК подлежи на обжалване пред ВКС, в **едномесечен** срок от връчването му на страните.

Председател: \_\_\_\_\_

Членове:

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_