

РЕШЕНИЕ

№ 4984

гр. София, 28.09.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ ГРАДСКИ СЪД, ВЪЗЗ. II-Б СЪСТАВ, в публично заседание на осемнадесети септември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Любомир Василев

Членове: Ваня Н. Иова
Виктория Недева

при участието на секретаря Донка М. Шулева
като разгледа докладваното от Любомир Василев Въззивно гражданско дело
№ 20231100507493 по описа за 2023 година

Производството е по чл.258 – чл.273 ГПК /въззивно обжалване/.

В. гр.д. №7493/2023 г по описа на СГС е образувано по въззивна жалба на К. Л. К. ЕГН ***** от гр.София срещу решение №286 от 19.01.2023 г по гр.дело №21395/2022 г на СРС , 53 състав ; изменено в частта за разносните с определение №15036 от 25.04.2023 г по същото дело ; с което са отхвърлени искове на въззивника с правно основание чл.344 ал.1 т.1,2,3 КТ срещу „Н.Б.У.“ гр.София ул***** корпус I ет.2 офис №227 ; за отмяна на уволнението на К. със заповед №007 от 25.02.2022 г на ректора на НБУ ; за възстановяване на длъжността „Административен директор на УПИЗ „Радио-телевизионен център“ , и да се осъди НБУ гр.София да му заплати сумата от 10 404 лева обезщетение за оставане без работа за период от 6 месеца след уволнението /25.02.2022 г – 25.08.2022 г , ведно със законната лихва от 20.04.2022 г до окончателното заплащане на сумата . Решението на СРС се обжалва и в частта за разносните.

Въззивникът излага доводи за неправилност на решението на СРС . Незаконосъобразно СРС е определил , че длъжността за съкращаване може да бъде конкретизирана в заповед за подбор на кадрите №РК-137/22.02.2022 г , която не е връчвана на ищеца . Необходимо е заповедта за уволнение да съдържа като реквизит длъжността , по отношение на която се прекратява ТПО и същата не може „да се дописва“ с доказателства по делото . Следва да се вземат предвид показанията на св.М. за провеждани интервюта за същата длъжност , а не да се пренебрегват и критикуват . Комисията за подбор не е работила по щатно разписание за

съществуващите и премахваните длъжности . В заповедта за уволнение „не съществува“ щатно разписание , а СРС не е открил производство по оспорване на датите на щатното разписание . СРС коментира щатно разписание от май 2022 г , което е неотнормимо . СРС пренебрегва трудовия стаж на ищеца , а протоколът за подбор не е утвърден от ректора на НБУ и е с недостоверна дата . Въззивникът е докторант , но това не е взето предвид при подбора . Дисциплинарното наказание забележка е обжалвано и не е влязло в сила . В подбора участва професор без научна степен доктор . Не е ясно защо съдът приема , че трябва да се зачита „относимия“ трудов стаж , но не и друг стаж .

Въззиваемата страна е подала писмен отговор , в който оспорва въззивната жалба . Уволнението е законосъобразно , а заповедта за уволнение съдържа необходимите реквизити и има реално съкращаване на щата . До ищеца е достигнала електронна кореспонденция , която потвърждава , че длъжността му се съкращава . Извършен е законосъобразен подбор по критериите по чл.329 КТ .

Въззивната жалба е допустима. Решението на СРС е връчено на въззивника на 24.02.2023 г и е обжалвано в срок на 10.03.2023 г /по пощата/ .

Налице е правен интерес на въззивника за обжалване на решението на СРС.

След преценка на доводите в жалбата и на доказателствата по делото, въззивният съд приема за установено от фактическа и правна страна следното :

Във връзка с чл.269 ГПК настоящият съд извършва служебна проверка за нищожност и за недопустимост на съдебното решение в обжалваната част , като такива в случая не се констатират . Относно доводите за неправилност съдът е ограничен до изложените във въззивната жалба изрични доводи , като може да приложи и императивна норма в хипотезата на т.1 от Тълкувателно решение №1 от 09.12.2013 г по тълк.дело №1/2013 г на ОСГТК на ВКС .

За да отхвърли исквете **СРС е приел** , че безспорно страните по делото са били и страни по ТПО за длъжността Административен директор на УПИЗ „Радио-телевизионен център“ . ТПО е прекратено със заповед №007 от 25.02.2022 г на ректора на НБУ . От съдържанието на тази заповед ясно личи фактическото основание за уволнение , като е допустимо в заповедта да има и само цитиране на правна норма . На датата на заповедта /25.02.2022 г/ до ищеца е достигнала ел.кореспонденция за съкращаване на длъжността .

Според СРС със заповед №3-РК-135 от 22.02.2022 г е наредено съкращаване на длъжността на ищеца и е одобрено ново щатно разписание , в което тази длъжност липсва . Със заповед №3-РК-137 от 22.02.2022 г е наредено да се извърши подбор , назначана и комисия по подбор и са одобрени правила за работата ѝ . Комисията за подбор е изготвила протокол за подбор от 23.02.2023 г и е преклонила да се съкрати ищеца.

Според СРС показанията на св.П. разясняват защо длъжността на ищеца е съкратена . Показанията на св.М. не доказват , че длъжността на ищеца е продължила да съществува или че за нея са интервюирани кандидати след уволнението . Допустимо е работодателят да трансформира длъжности и да преразпределя трудови функции .Няма данни длъжността на

ищеца да е била запазена и според последващо щатно разписание

Според СРС извършеният подбор е законосъобразен . Поначало той не е бил задължителен , но след като е извършен подлежи на съдебен контрол . Според протокола за подбор от 23.02.2022 г , подборът е извършен между лица заемащи сходни длъжности и по заканустановените критерии . Комисията е констатирала , че служителите отговарят на изискванията за образование/научна степен . Счетено е , че ищецът не покрива изискванията за квалификация и не работи достатъчно качествено . Ищецът има нарушение на Етичния кодекс и наложено дисциплинарно наказание забележка . Вярно е , че в протокола на комисията за подбор не е отразено , че същият е докторант в НБУ , но от друга страна е прието , че той отговаря на изискванията за образование/научна степен . Ответникът е взел предвид цялостната оценка на комисията за подбор . Ответникът е зачел само относимия стаж на лицата , обект на подбор , включително и на ищеца .

Решението на СРС е правилно , при следните уточнения и изрични мотиви по доводите във въззивната жалба .

Действително в процесната заповед за уволнение №007 от 25.02.2022 г на ректора на НБУ не е посочено изрично длъжността на ищеца . Това обаче не е съществено процесуално нарушение , защото на ищеца е добре известно каква длъжност заема по ТПО и безспорно тази длъжност е била само една . Ищецът не би могъл да бъде преназначен на друга длъжност без негово писмено съгласие .

Не е нарушено правото на защита на ищеца срещу заповедта за уволнение . В заповедта за уволнение е посочено фактическото и правно основание за уволнение – съкращаване на щата – както и че е извършен подбор . КТ не съдържа формални изисквания за реквизити на предизвестieto/заповедта за уволнение и е достатъчно от тях да става ясна причината и основанието за уволнение . Следователно не е необходимо в заповедта за уволнение да се посочва щатно разписание за съществуващите и премахваните длъжности .

По отношение на показанията на св.М. правилно СРС е счел , че същите са без доказателствена стойност по отношение на доводите на ищеца за незаконосъобразност на уволнението . Нещо повече от показанията излиза , че съкращаването на щата е реално , защото са провеждани интервюта с хора „за сходни позиции“ и за „обобщаваща длъжност“ между тази на свидетелката и на ищеца . Както е посочил и СРС , евентуално става въпрос за трансформация на длъжности и то при по-малък щатен състав , което е напълно допустимо и законосъобразно .

Неоснователни са доводите на въззивника и относно съдържанието на протокола за подбор и на изготвените длъжностни и щатни разписания. Трайна е практиката на ВКС , че законът не предвижда начин и форма за извършване на подбора, от което следва, че подборът може да се извърши чрез протокол, докладни записки и други писмени форми , чрез които подборът е документиран. Документирането на подбора дори не е задължително т.е. той може да се извърши и устно и неформално . Доказването пред съда на извършен подбор може да стане на общо основание с всички доказателствени средства /В този смисъл са

решение №525 от 21.06.2010 г. по гр. д. № 1446/2009 г., ВКС, IV ГО , решение №616 от 15.10.2010 г по гр.д. № 1327/2009 г, ГК , III ГО на ВКС, решение №287/16.07.2010 г. по гр. д. № 90/2009 г., ВКС, IV ГО. Работодателят може да извърши преценка като използва различни способи, включително и ползване на помощни комисии и не е длъжен да оформя в писмен вид нито техните заключения, нито процеса на оценка. Въпрос на доказване е дали работодателят ще успее да установи в процеса действителното извършване на подбор, лицата, между които го е сторил, по какви показатели, както и че трудовите отношения са запазени с тези работници и служители, които по-пълно отговарят на критериите на закона. Поначало работодателят не е длъжен да изготвя щатни разписания към определени дати и може и въобще да не се съставят такива /така или иначе информацията в тях може и често е само вторична - следва от други вътрешни актове на работодателя / . Допустимо е да се вземе от работодателя решение за съкращаване на определена длъжност – както в случая е направено със заповед №3-РК-135 от 22.02.2022 г , с която е наредено съкращаване на длъжността на ищеца. Следователно без значение са оспорвания на дати на конкретни щатни разписания . По делото е безспорно установено , включително и чрез показанията на свидетеля на ищеца М. , че длъжността на ищеца е била реално съкратена и дори и след уволнението не е назначено лице на въпросната длъжност .

Неоснователни са доводите на въззивника срещу извършения подбор и в частност , че е нарушен чл.329 КТ . Както се посочи , подборът не е уреден в КТ като формална процедура , от което следва , че не е необходимо протоколът за подбор да се „утвърждава“ от ректора на НБУ . Комисията по подбор е само един помощен орган , който с нищо не ангажира работодателя . Последният може въобще да не се съобрази с протокола за подбор , и неформално и сам да извърши подбор с друг краен изход , стига само да спазва критериите по чл.329 КТ . В случая очевидно е бил извършен подбор и същият и протоколът за подбор са посочени в мотивите на заповедта за уволнение .

В самия подбор са съобразени критериите по чл.329 КТ - да останат на работа тези, които имат по-висока квалификация и работят по-добре. Комисията , а след това и работодателят , са обсъдили относими критерии като образование , академична длъжност , професионален опит , трудов стаж в НБУ , контакти и разпознаваемост , умение за работа в екип , отношения с колеги , изпълнение на работата , съчетание на административната с щатната академична длъжност .

Неоснователни са оплакванията на въззивника , че не е съобразен трудовия му стаж и фактът , че е докторант . Комисията е приела , че въззивникът отговаря на изискванията за образование , както и другите участници в подбора , включително „професор без научна степен доктор“ , ако такъв има . Работодателят е сравнявал относимия трудов стаж , което е допустимо . Поначало общият или относимият трудов стаж /по контретената специалност/ не са императивно изискване и самостоятелен критерий по чл.329 КТ , а имат косвено значение по отношение на по-голям опит респ.по-добра работа на участниците в подбора . Според показанията на св.Постаджиян /член на комисията за подбор/ ищецът е бил с най-лоши сумарни показатели като професионален опит и знания , а комисията е посочила и че работи

по-лошо от останалите участници в подбора .

По отношение на дисциплинарното наказание „забележка“ – същото няма решаващо значение за законосъобразността на подбора . Отделно въззивникът не е представил доказателства , че същото е обжалвано по съдебен ред и е било отменено . Ищецът не е представил и доказателства , с които да обори констатациите в протокола за подбор , че има най-лоши крайни показатели от всички участници в подбора .

Налага се изводът , че процесното уволнение е законосъобразно , а решението на СРС трябва да бъде потвърдено . С оглед изхода на делото в тежест на въззивника са разносните на въззиваемата страна – 100 лева юрисконсултско възнаграждение .

Водим от горното , СЪДЪТ

РЕШИ:

ПОТВЪРЖДАВА решение №286 от 19.01.2023 г по гр.дело №21395/2022 г на СРС , 53 състав ; изменено в частта за разносните с определение №15036 от 25.04.2023 г по същото дело .

ОСЪЖДА К. Л. К. ЕГН ***** от гр.София да заплати на „Н.Б.У.“ гр.София ул***** корпус I ет.2 офис №227 сумата от 100 лева разноси пред СГС .

Решението подлежи на обжалване пред ВКС в едномесечен срок от 29.09.2023 г .

Председател: _____

Членове:

1. _____

2. _____