

РЕШЕНИЕ

№ 187

гр. Ямбол, 02.05.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ЯМБОЛ, XVII СЪСТАВ, в публично заседание на деветнадесети април през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Димчо Г. Димов

при участието на секретаря С.С.М.
като разгледа докладваното от Димчо Г. Димов Гражданско дело № 20232330100191 по описа за 2023 година

Производството е образувано искова молба от Т. Д. И. с ЕГН ***** чл. пълномощник адв.И. Д. от АК Я., с която против ОУ „****“ гр.Я., е предявен *** иск по чл.344, ал.1, т.1 КТ и акцесорен такъв по чл.344, ал.1, т.2 КТ.

С исковата молба ищцата твърди, че е работила в ОУ „****“ гр.Я. от *** год. до *** год. На *** год. се опитали да и връчат заповед за прекратяване на трудовия договор, но тя възразила. Прекратяването на трудовия договор било на основание чл.328, ал.1, т.2 КТ, поради съкращение на щата. Оспорва се законността на уволнението, като в тази насока се релевират възражения за липсва на мотиви в заповедта, липса на извършено реално съкращение на щата, липса на яснота дали е бил извършен подбор, не спазена от ответника процедура по чл.8, т.1, т.2, чл.14, чл.15, чл.16 и чл.17 от общински КТД за системата на предучилищното и училищното образование в гр.Я., както и че е налице злоупотреба с права от страна на работодателя с оглед разпоредбата на чл.8 КТ.

В срока по чл.131 ГПК е постъпил отговор от ответника, с който се оспорват предявените иски. Сочи се че съдържанието на заповедта ясно показва причината за прекратяване на трудовото правоотношение. Оспорва се твърдението за нарушена процедура по чл.8, т.1, т.2, чл.14, чл.15, чл.16 и чл.17 от общински КТД за системата на предучилищното и училищното образование в гр.Я.. Твърди се че ответника е извършил подбор по реда на чл.329 КТ. Твърди се че за прекратяването на трудовото правоотношение с ищцата е поискано становище от КНСБ към училището. Оспорва се и твърдението за извършено нарушение на чл.8 КТ.

В съдебно заседание ищцата се явява лично и с процесуален представител по

пълномощие адв.И. Д. от АК Я. чрез когото в хода на делото по същество и с допълнително депозирана по делото писменна защита и на подробно изложените в нея основания се поддържат исковите претенции.

В съдебно заседание за ответника се явява в качеството на процесуален представител по пълномощие адв.М. А. от АК Я. чрез когото в хода на делото по същество и с допълнително депозирано по делото писмено становище и на изложените в него основания се поддържа, че предявените икове са неоснователни и недоказани, поради което и като такива да бъдат отхвърлени.

След като взе предвид становищата на страните и събраните по делото доказателства, съдът намира за установено от фактическа страна следното:

По делото от страните са ангажирани като писмени доказателства: зав. копие на Заповед № *** г., зав. копие на допълнително споразумение № РД *** г. към Трудов договор № *** г., зав. копие на Общински Колективен трудов договор от *** г., зав. копие на трудова книжка серия Г № *** на Т. Д. И. от стр. 8, стр.9, стр. 10 и стр. 11, зав. копие на писмо рег. № *** г. от РУО Я. с приложено обявление изх. № *** г., зав. копие на удостоверение за деклариране данни от НАП ТД Бургас изх. № *** г.; ЛТД на ищцата; зав. копие на декларация от 14.10.2022 г., зав. копие на уведомително писмо изх. № *** г., зав. копие на заявка за свободно работно място изх. № *** г., документ за обявено свободно работно място изх. № *** г., зав. копие на трудов договор № *** г., зав. копие на заповед № *** г., зав. копие на Заповед № *** г., зав. копие на Списък-образец № *** г. зав. копие на уведомително писмо-искане изх. № *** г., зав. копие на Декларация вх. № *** г., зав. копие на уведомително писмо-искане изх. № *** г., зав. копие на Декларация вх. № *** г., зав. копие на уведомително писмо-искане изх. № *** г., зав. копие на декларация вх. № *** г., зав. копие на медицинска бележка от *** г., зав. копие на уведомително писмо-искане изх. № *** г. зав. копие на декларация по реда на чл.333 КТ вх. № *** г., зав. копие на индивидуална карта за оценка при съкращаване на щат от *** г. на Т. Д. И., зав. копие на индивидуална карта за оценка при съкращаване на щат от *** г. на С. Д. С., зав. копие на индивидуална карта за оценка при съкращаване на щат от *** г. на Н. С. Г., зав. копие на индивидуална карта за оценка при съкращаване на щат от *** г. на К. А. Н., зав. копие на Протокол от *** г., зав. копие на Заповед № ***/*** г., зав. копие на удостоверение № ***, зав. копие на удостоверение № *** г., зав. копие на становище вх. № *** г., зав. копие на молба вх. № *** г., зав. копие на Заповед № *** г., зав. копие на поименно щатно разписание към *** г. на ОУ „***“ и зав. копие на поименно щатно разписание към *** г. на ОУ „***“; зав. копие на списък-образец № *** г. за ОУ „***“ гр. Я., зав. копие на удостоверение № *** г. на МОН НЕИС за предучилищно и училищно образование, зав. копие на модул Институции- Списък – образец от *** г., зав. копие на педагогически специалисти и персонал, зав. копие на наименование на група/клас Раздел А – задължителни учебни часове, зав. копие на Модул Институции-Списък-образец от *** г., зав. копие на длъжностна характеристика за длъжност *** ГЦОУД – начален етап на основното образование при ОУ „***“ Я., зав. копие на длъжностна характеристика за

длъжност *** *** ГЦОУД – начален етап на основното образование при ОУ „****“ Я., зав. копие на длъжностна характеристика за длъжност *** *** ГЦОУД – група за целодневна организация на учебния ден в начален етап на основното образование при ОУ „****“ Я., зав. копие на длъжностна характеристика за длъжност *** ***, начален етап на основното образование при ОУ „****“ Я., зав. копие на длъжностна характеристика за длъжност *** ***, начален етап на основното образование при ОУ „****“ Я., зав. копие на длъжностна характеристика за длъжност *** *** на начален етап на основното образование при ОУ „****“.

От така представените писмени доказателства се установява следната **фактическа обстановка**:

На *** год. между ОУ „****“ гр.Я. в качеството на работодател и ищцата Т. Д. И. бил сключен трудов договор № *** год. /л.16 ЛТД на ищцата/, с който ищцата приела считано от *** год. и заела длъжността „**** ***“. По делото не е спорно, че от *** год., поради сливане на ОУ „****“ гр.Я. с ответното училище – ОУ „****“ гр.Я., ищцата продължила да изпълнява длъжността „**** ***“, с месторабота в ОУ „****“, а и това се установява от Допълнително споразумение № ***/*** год. към трудов договор № *** год. /л.123 от ЛТД на ищцата/.

Видно от представените по делото длъжностно щатно разписание и поименно щатно разписание на длъжностите в ответното училище за учебната *** год., в сила от *** год. /л.74-76 от делото/, щатните бройки на длъжността „**** *** начален етап“ са били четири, съответното са били заемани от лицата: К. Н., Н. Г., С. С. и ищцата Т. И..

Със Заповед № *** год. на *** на ОУ „****“ гр.Я. са направени промени в щатното разписание, считано от *** год., като е била съкратена една щатна бройка на длъжността „**** *** начален етап“ и е разкрита щатна бройка за длъжността „**** *** по ****“.

Със Заповед № *** год. на *** на ОУ „****“ гр.Я., във връзка със съкращаване на една щатна бройка на длъжност „**** *** в начален етап“, е била назначена комисия, която да извърши подбор на кадрите, които заемат длъжността „**** *** в начален етап“. Със същата заповед са били утвърдени критериите, по които да бъде извършен подбора, а именно: I. Професионална квалификация: 1.Образование, 2. ***ска правоспособност, Степен на ПКС, Трудов стаж по специалността и II. Ниво на изпълнение на възложената работа: 1.Принос към училището, участие на ученици в извънкласни и извънучилищни мероприятия; Водене на задължителна училищна документация;Работа по проекти и по национални програми през учебната година; Екипна работа – участие в комисии и други; Констатирани пропуски и/или нарушения на трудовата дисциплина; Постигнати резултати от работата на педагогическите специалисти през последното оценяване. На комисията е бил даден срок – *** год.

Видно от представените индивидуални карти за оценка при съкращаване на щат /л.63-65 от делото/, комисията е извършила оценка на следните ***и – К. Н., Н. Г., С. С. и ищцата Т. И., по следните критерии: Професионална квалификация: 1.Образование, 2. ***ска правоспособност, Степен на ПКС, Трудов стаж и Ниво на изпълнение на работа: Принос

към училището- резултати в учебната дейност и участие в мероприятия и Констатирани пропуски и/или нарушения на трудовата дисциплина. При тези критерии комисията оценила К. Н. с 60 точки; Н. Г. – 57 точки; С. С. – 38 точки и ищцата Т. И. – 33 точки, за което бил съставен протокол от *** год. /л.66-67 от делото/, в който комисията предлага на *** да бъде съкратена ищцата – Т. Д. И. – *** *** в начален етап.

Със заповед № *** год. на *** на ОУ „****“ гр.Я., е било изготвено и утвърдено длъжностно щатно разписание и поименно щатно разписание на длъжностите за учебната *** год., в сила от *** год., като за длъжността „**** *** начален етап“ щатни бройки от 4-ри за учебната *** год. са намалени на три за учебната *** год., като видно от поименното щатно разписание съответните щатни бройки са заети от лицата: К. Н., Н. Г. и С. С..

С уведомително писмо изх.№ *** год. от ОУ „****“ гр.Я. до Председателя на СО на СБУ и на основание чл.10, т.3 от Колективен договор за системата на предучилищното и училищното образование и поискано съгласие за прекратяването на трудовия договор на ищцата Т. Д. И. – *** *** начален етап.

В ОУ „****“ гр.Я. е депозирано становище вх.№ *** год. на Председател СБУ към КНСБ към ОУ „****“, с което се сочи, че след проведено събрание и гласуване – Не дава защита на Т. Д. И. - *** *** начален етап.

Със Заповед № *** от *** год. на *** на ОУ „****“ гр.Я., трудовото правоотношение с ищцата е било прекратено на основание чл.259, ал.1 ЗПУО и чл.328, ал.1, т.2 КТ, считано от *** год. Заповедта за прекратяване трудовия договор на ищцата и е била връчена при отказ на *** год., удостоверен от двама свидетели.

При така установената фактическа обстановка, съдът прави следните правни изводи:

Съдът намира, че е сезиран с обективно кумулативно съединени искове, както следва:

1. **По чл.344, ал.1, т.1 КТ** – за признаване за незаконно уволнението на ищцата, извършено със Заповед № ***/*** год. на *** на ОУ „****“ гр.Я., с което е прекратено трудовото правоотношение на ищцата на основание чл.328, ал.1, т.2 КТ, считано от *** год., и
2. **По чл.344, ал.1, т.2 КТ** – за възстановяване на ищцата Т. Д. И. на заеманата преди прекратяване на трудовото правоотношение длъжност в ОУ „****“ гр.Я.: *** *** начален етап, с шифър по НКПД: ***.

Настоящият съдебен състав намира предявените искове за допустими, тъй като са предявени от лице, имащо правен интерес от оспорване законосъобразността на уволнението си и от възстановяване на заеманата от него допреди уволнението длъжност срещу надлежен ответник - работодателят, при липса на отрицателни процесуални предпоставки за упражняване правото на иск на ищцата, както и в рамките на давностния срок по чл.358, ал.1, т.2, вр с ал.2, т.1, пр. последно КТ.

По иска за признаване на уволнението за незаконно и неговата отмяна – чл.334, ал.1, т.1 КТ:

Предявеният иск е основателен на следните съображения:

Съкращаването на щата представлява премахване на щатни бройки от щатното разписание на съответното предприятие. Съкращаването на щата трябва да е реално, а не фиктивно. Основанието за уволнение по чл.328, т.2, предл.2 е приложимо само когато съкращаването на щата е реално, т.е. когато не само е премахната длъжността като щатна бройка, но и когато трудовата функция е престанала да съществува, в противен случай уволнението на посоченото основание е незаконно.

В конкретния случай видно от уведомително писмо изх.№ *** год. от ОУ „***“ гр.Я. до Председателя на СО на СБУ, с което и на основание чл.10, т.3 от Колективен договор за системата на предучилищното и училищното образование е поискано съгласие за прекратяването на трудовия договор на ищцата Т. Д. И. – *** *** начален етап, изрично е било посочена като причина и необходимост - намаляване числеността на персонала, наличие на три паралелки – 1,2 и 3 клас за учебната *** год., като на щатна длъжност „*** *** начален етап“ са назначени 4 педагогически специалисти, което налага една щатна бройка, т.е. един ***, заемащ длъжността „*** *** в начален етап“ да бъде съкратен.

В съставения протокол от *** год. относно извършване на подбор на подлежащи на съкращение служители в ОУ „***“ гр.Я., на свой ред също е посочено, че подбора е извършен във връзка с намаляване паралелките в начален етап за учебната *** год., което налага необходимостта да бъде съкратен един *** *** начален етап.

В отговора си по чл.131 ГПК ответника също сам сочи и се позовава на това, че комисията по подбора е счела във връзка с намаляването на паралелките в начален етап, че налице е необходимост да бъде съкратен един *** *** начален етап, както и че работодателят е предприел съкращаване на щата, поради обективно намаляване на паралелките 1, 2 и 3 клас.

По същество установява се по делото, че е налице намаляване обема на работа в ответното училище за учебната *** год. Намаляването обема на работа обаче е изведено в разпоредбата на чл.328, т.3 КТ като самостоятелно основание за прекратяване на трудовия договор. Действително по своята същност то има прилика със съкращаването на щата, но има и съществени отлики. При намаляване обема на работа не се преустановява изцяло една или няколко конкретни стопански дейности на работодателя, а намалява обема, в който тя е била осъществявана до този момент. Поради намаления обем на работа, работодателят може да изготви и по-малък щат /което видно се е случило и в настоящия казус/, който да съответства на намаления обем на работа. Ето защо, намаляването на обема на работа и съкращаването на щата са съвместими основания и могат да се използват кумулативно от работодателя. В случая обаче работодателят е поискал предварително съгласие за уволнение на ищцата от съответния синдикален орган като по същество се е обосновал с намаляване обема на работа, получил е за това съгласие въз основа на това мотивиране, но това основание – намаляване обема на работа, не е посочено в оспорената заповед за прекратяване на трудовото правоотношение с ищцата /твърдения в тази насока се навеждат едва с отговора на исковата молба/ както цифрово, така и текстово и води до препятстване възможността за ищцата да разбере всички онези факти от обективната действителност, в тяхната съвкупност, поради които трудовото и правоотношение се прекратява с връчването

на конкретната заповед. Намаляването обема на работа е фактическо състояние, но доколкото същото не е посочено като отделно основание в заповедта за уволнение, препятства и възможността на ищцата да се защити по него, както и съда от преценка дали същото е съществувало като фактическо състояние и е обективно е предпоставило изготвянето на по-малък щат, откъдето и възможността да се произнесе по него. Не посочването на всички фактически основания за уволнението на ищцата в оспорената заповед съществено ограничава правото и на защита срещу прекратяването на трудовото и правоотношение.

Касателно извършения подбор следва да се посочи, че в чл.329, ал.1 е уредено правото на работодателя чрез подбор, в интерес на производството или службата, да уволни работници или служители, чиито длъжности не се съкращават, за да останат на работа тези, които имат по-висока квалификация и работят по-добре. Това право работодателя може да прилага само при уволнение поради закриване на част от предприятието, при съкращаване на щата и при намаляване обема на работа. За да се осъществи това право длъжностите трябва да съдържат сходни трудови функции. Това е така, тъй като сравнение и съпоставка може да се извършва само между работници и служители, които заемат близки и сходни длъжности. Когато работодателят се е възползвал от правото си на подбор, той подлежи на съдебен контрол за законност. По аргумент от чл.329, ал.1 КТ следва, че когато се извършва уволнение поради съкращаване в щата и съкращаването на щата засяга една или повече, но не всички щатни бройки за длъжността, подборът е задължителен. Критериите за подбор са два – професионална квалификация, включваща образованието, следдипломна квалификация, допълнителна професионална квалификация – завършени курсове и школи, владение на езици и други, както и ниво на изпълнение на работата.

В случая със Заповед № *** год. на *** на ОУ „***“ гр.Я. са определени изрично показателите включващи се в двата критерия по които следва да бъде извършен подбора между ***ите заемащи длъжност *** *** начален етап, а именно: Професионална квалификация: 1.Образование, 2. ***ска правоспособност, Степен на ПКС, Трудов стаж по специалността и II. Ниво на изпълнение на възложената работа: 1.Принос към училището, участие на ученици в извънкласни и извънучилищни мероприятия; Водене на задължителна училищна документация;Работа по проекти и по национални програми през учебната година; Екипна работа – участие в комисии и други; Констатирани пропуски и/или нарушения на трудовата дисциплина; Постигнати резултати от работата на педагогическите специалисти през последното оценяване.

В критерия ниво на изпълнение на работата *** на ответното училище е включил като елемент от оценката - 1.Принос към училището, участие на ученици в извънкласни и извънучилищни мероприятия; Водене на задължителна училищна документация; Работа по проекти и по национални програми през учебната година; Екипна работа – участие в комисии и други; Констатирани пропуски и/или нарушения на трудовата дисциплина; Постигнати резултати от работата на педагогическите специалисти през последното оценяване. На комисията е бил даден срок – *** год.

Комисията обаче е разгледала и дала оценка единствено по два показателя: Принос към училището, участие на ученици в извънкласни и извънучилищни мероприятия и Констатиран пропуск и/или нарушения на трудовата дисциплина. Участващите в подбора ***и не са били оценени от комисията въпреки изричната заповед на *** на училището по останалите критерии: Водене на задължителна училищна документация; Работа по проекти и по национални програми през учебната година; Екипна работа – участие в комисии и други и постигнати резултати от работата на педагогическите специалисти през последното оценяване, последния от който - постигнати резултати от работата на педагогическите специалисти през последното оценяване - е обективен /така както е поставен/ т.к. би следвало да се съдържа в атестационна оценка на съответния ***.

Неоценяването на всички участници в подбора по всички зададени от *** показатели, а само върху част от тях, води до възможност от изкривяване на крайния резултат от извършения подбор и обоснова извод за неговата незаконосъобразност, доколкото заповедта на *** е била изпълнена само частично.

Подборът може да бъде извършен и преди утвърждаване на новото щатно разписание, поради което съдът не споделя изложените в тази насока от ищцата с писмената си защита по делото възражения. Утвърждаването на новото щатно разписание трябва да е влязло в сила единствено към момента на прекратяване на трудовото правоотношение, какъвто е настоящия случай. Същевременно обаче когато подборът е проведен известно време преди уволнението за законността на последното е необходимо между акта на подбора /*** год./ и момента на прекратяване на трудовото правоотношение /*** год./ да е изтекъл разумен срок. Този срок се определя според обстоятелствата на конкретния случай и се характеризира с липса на промяна в правно значимите факти.

В настоящия казус новото щатно разписание с намалени щатни бройки на длъжността *** *** в начален етап е в сила от *** год., подбора е извършен на *** год., а прекратяването на трудовото правоотношение е считано от *** год. В този период между ответното училище и ищцата е било сключено допълнително споразумение № РД *** год. към трудов договор № *** год., с което страните са се споразумели считано от 01.09.2022 год. ищцата да изпълнява в ответното училище длъжността *** *** в начален етап с код по НКПД ***, за срок – неопределено време. Тоест допълнителното трудово споразумение е било сключено между страните след извършеното съкращение на щата и извършения подбор и само два дни преди връчване заповедта за уволнение считано от *** год. Сключването на това допълнително споразумение в периода от акта на подбора /*** год./ до момента на прекратяване на трудовото правоотношение /*** год./ следва и се възприема от съда като съществено изменение в правно значимите факти настъпило след извършване на подбора и доколкото сключването му е извършено след предприетото съкращение на щата.

На следващо място за да е законосъобразен подбора следва в него да са включени всички необходими участници. Видно от представените по делото /л.116-134/ длъжностни характеристики, длъжността „*** *** начален етап“ включва функциите и задълженията на длъжностите „*** ****“ и „*** *** ****“, извод за което макар и косвено може да се изведе и

от представената по делото писмена декларация от *** на училището /л.37/, че до 14.10.2022 год. не е постъпило заявление от ищцата за преназначаване на длъжност „*** *** в група за целодневна организация на учебния ден в начален етап“. Постъпването или не на нарочно заявление от ищцата за преназначаването и на друга еднородна длъжност не освобождава от задължение работодателя да включи в подбора всички служители заемащи еднородни длъжности. Ето защо и съдът намери, че в подбора извършен поради съкращение на щата не са взели участие и всички необходими участници.

Съдът намира за неустановено по делото релевираното от ищцата възражение за наличие на злоупотреба с право по смисъла на чл.8, ал.1 КТ. За да е налице злоупотреба с право, следва предприетите промени да са произволни, не свързани с характера на работата и нуждите на производството. В случая от доказателствената съвкупност по делото не се установява предприетото съкращение на щата да е извършено произволно, за да се релевира от съда.

По иска за възстановяване на предишната работа – чл.334, ал.1, т.2 КТ :

Предвид основателността на главния иск по чл.344, ал.1 т.1 от КТ, основателен се явява и иска по чл.344, ал.1 т.2 КТ, поради което той също следва да бъде уважен, като ищцата бъде възстановена на заеманата от нея допреди уволнението и в предприятието на ответника длъжност съгласно допълнително споразумение № РД *** год. към трудов договор № *** год.

По разноските:

При този изход на делото ищцата има право на разноски в пълен обем за заплатеното от нея адвокатско възнаграждение за един адвокат в размер на 710 лева, видно от представения по делото договор за правна защита и съдействие от 15.12.2022 год.

Водим от изложените мотиви и на основание чл.235 ГПК съдът,

РЕШИ:

ПРИЗНАВА, на основание чл.344, ал.1, т.1 КТ, **уволнението** на Т. Д. И. с ЕГН *****, с адрес: с.М., общ.Т., обл.Я., ул.“***”, извършено на основание чл.328, ал.1, т.2 КТ, със Заповед № *** от *** год. считано от *** год., на *** на ОУ „****“ гр.Я., ул.“***”, **за незаконно и го отменя**.

ВЪЗСТАНОВЯВА, на основание чл.344, ал.1, т.2 КТ, Т. Д. И. с ЕГН *****, с адрес: с.М., общ.Т., обл.Я., ул.“***” на заеманата от нея до уволнението длъжност в ОУ „****“ гр.Я. – „*** *** в начален етап“ с код по НКПД: ***, категория персонал: педагогически специалисти.

ОСЪЖДА, на основание чл.78, ал.1 ГПК, ОУ „****“ гр.Я., ул.“****” **да заплати на Т. Д. И. с ЕГН ***** сумата от 710,00 лева** – разноски по делото за заплатено адвокатско възнаграждение за един адвокат.

Решението подлежи на въззивно обжалване пред Окръжен съд Ямбол в двуседмичен

срок считано от 03.05.2022 год.

Съдия при Районен съд – Ямбол: _____