

РЕШЕНИЕ

№ 707

гр. Враца, 29.11.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ВРАЦА, IV ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в публично заседание на шестнадесети ноември през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Иван Цв. И.

при участието на секретаря А. Л. М.
като разгледа докладваното от Иван Цв. И. Гражданско дело №
20231420101038 по описа за 2023 година

за да се произнесе, взе предвид следното:

Настоящото производство е бързо такова-трудова спор и се движи по реда на чл. 310 и следващите от ГПК.

Образувано е по искова молба на Д. К. С. с ЕГН ***** и адрес с. ***** срещу „Сарантис България“ ЕООД с ЕИК 831542220, седалище и адрес на управление гр. София, ж.к. „Младост 4“, Бизнес парк София, сграда 12, вх. 1, ет. 2.

В исковата молба и уточнителната такава ищецът твърди, че незаконосъобразно е бил уволнен поради съкращаване в щата, тъй като не е налице това основание за прекратяване на трудовото правоотношение. Поддържа, че в ответното дружество е изпълнявал длъжността „търговски представител“ за регион Враца, за какъвто е назначен с трудов договор от 19.08.2002 г., изменен с допълнително споразумение № 483/01.05.2021 г. по безсрочно трудово правоотношение. Поддържа, че изпълняваната от него преди уволнението в ответното дружество длъжност „търговски представител“ не е била единствената такава длъжност при работодателя, като същевременно не е извършван подбор до датата на уволнението му, в нарушение на разпоредбата на чл. 329, ал. 1 от КТ. В подкрепа на твърденията си ищецът е посочил, че не е налице действително съкращаване на заеманата от ищеца длъжност, извод за което може да се направи и от факта, че в рамките на месец март на длъжността на ищеца има назначен нов служител, изпълняващ същата длъжност; уволнителната заповед е издадена в нарушение на нормата на чл. 329, ал. 1 от Кодекса на труда (КТ); налице е и неспазване на нормата на чл. 8 от КТ от страна на работодателя.

Поддържа се също, че след прекратяването на трудовото му правоотношение с ответното дружество, ответникът не е сключвал нов трудов договор, от което е претърпял вреди.

Искането на ищеца към съда е на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда (КТ) да бъде признато за незаконно на уволнението му, извършено със за незаконно на уволнението му, извършено със заповед № 14 от 28.02.2023 г. на законния представител на „Сарантис България“ ЕООД и да бъде отменена същата заповед като незаконосъобразна; на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ ищецът да бъде възстановен на заеманата от него преди уволнението длъжност при работодателя – „търговски представител“ за регион Враца; на основание чл. 344, ал. 1, т. 3 от КТ да бъде осъден ответника да заплати на ищеца сумата 9 688,20 лева-обезщетение за оставане без работа поради уволнението за периода от 01.03.2023 г. до 01.09.2023 г., ведно със законната лихва от 27.04.2023 г. до изплащането на сумата. Претендират се деловодни разноски.

В срока по чл. 131 от ГПК ответникът „Сарантис България“ ЕООД е подал писмен отговор, с който е оспорил предявените искове по следните съображения: Правото на прекратяване на трудовото правоотношение с ищеца е извършено законосъобразно от ответника-работодател на посоченото в оспорената заповед правно основание и въз основа на предшестващо уволнението действително съкращаване на щата, за което е взето решение на компетентен орган, като не се налага подбор между служителите, изпълняващи сходни длъжности в дружеството, тъй като ищецът е единственият служител, който е изпълнявал длъжността „търговски представител“, отговорен за регион Враца. Излагат се доводи, че същността на заеманата от ищеца преди уволнението длъжност „търговски представител“, отговорен за регион Враца, е била посещаването и обслужването на клиенти на работодателя. От есента на 2022 г. ищецът започнал да отсъства от работа по здравословни причини, за които представял болнични листове, като не се явил на работа в периода от 26.10.2022 г. до 01.11.2022 г. и в периода от 16.11.2022 г. до 12.02.2023 г., което наложило цялата дейност по обслужване на клиентите на ответното дружество да бъде реорганизирана, като друг служител на същия работодател – Н.П.И., отговарящ за регион Видин, да поеме и северната част на регион Враца, а южната част на регион Враца да се поеме от търговски представител от гр. София, подпомаган от Регионален търговски мениджър, отговарящ за Западна България. Разпределянето на клиентите от регион Враца между други служители довело до отпадане на необходимостта от щатна бройка за длъжността „търговски представител“, отговорен за регион Враца, поради което със заповед от 10.02.2023 г. на законния представител на ответното дружество била съкратена единствената щатна длъжност, която се заемала от ищеца. На 14.03.2023 г., след прекратяването на трудовото правоотношение с ищеца, служителят Н.П.И. - „търговски представител“, отговорен за регион Видин и за северната част на регион Видин, подал заявление за напускане, поради което била направена нова реорганизация на работата и със заповед от 16.03.2023 г. на законния представител на ответното дружество била съкратена длъжността „търговски представител“, отговорен за гр. Видин и била открита нова щатна бройка за длъжността търговски представител“, отговорен за регион Северозападна

България и базиран в гр. Враца. Ответникът започнал търсене на нов служител за регион Северозападна България, но това се случило след съкращаването на заеманата от ищеца щатна бройка и съответно след прекратяването на трудовия договор на ищеца, поради което се иска отхвърляне на предявения главен иск за обявяване на незаконосъобразност на заповед № 14 от 28.02.2023 г. Оспорват се и останалите претенции на ищеца за заплащане на обезщетения по КТ поради незаконосъобразност на предявения главен иск. Поддържа се също, че на 28.08.2023 г. в полза на ищеца било изплатено дължимото му трудово възнаграждение до датата на прекратяване на трудовия договор, обезщетение за неизползван платен годишен отпуск, обезщетение за неспазения срок на предизвестieto, както и допълнително възнаграждение (бонус) в размер на 1 400,00 лева, а във връзка с постъпила на 08.05.2023 г. декларация от ищеца, че от 01.03.2023 г. до 05.05.2023 г. не е бил на работа по трудово или приравнено на трудово правоотношение, в полза на ищеца било заплатено обезщетение по чл. 222, ал. 1 от КТ в размер на 1 149,37 лева. Претендират се деловодни разноски.

Със становище с вх. № 10297/25.08.2023 г., подадено преди провеждането на първото по делото съдебно заседание, ищецът изрично е оспорил следните писмени доказателства относно тяхното времее съставяне, като е навел възражение, че нямат достоверна дата: заповед от 10.02.2023 г. за съкращаване на една щатна бройка за длъжността „Търговски представител“, отговорен за регион Враца, предизвестие за прекратяване на трудовото правоотношение на ищеца и уведомление до ищеца, и двете връчени му на 14.02.2023 г., а и се сочи, че същите нямат изходящ номер, съответно подпис и/или печат.

В съдебно заседание ищецът Д. С. се явява лично, поддържа иска така, както е предявен и доразвива посочените в исковата молба доводи.

Процесуалният представител на ответника адв. С. С. в съдебно заседание оспорва изцяло исковите по съображенията, изложени в отговора на исковата молба, като доразвива същите в съдебно заседание.

Като обсъди доказателствата по делото поотделно и в тяхната съвкупност, във връзка с доводите и възраженията на страните, съдът приема за установено следното:

Видно от трудов договор, сключен на 19.08.2002 г., приложен на л. 44 от делото, ищецът Д. С. е назначен в ответното „Сарантис България“ ЕООД на длъжност „търговски представител“, без други уточнения (чл. 1), за неопределено време (чл. 2), на пълен работен ден (чл. 5), с тримесечен срок за изпитване в полза на работодателя (чл. 3) и с месторабота в гр. София (чл. 4). Съгласно уговореното в чл. 6 от трудовия договор brutната месечна работна заплата на служителя се определя в размер на 300,00 лева, като сумата включва и доплащанията по чл. 3 от Наредбата за допълнителните и други трудови възнаграждения и е дължима до десето число от месеца, следващ месеца, за който се отнася трудовото възнаграждение. Работодателят може по свое усмотрение да изплаща премии на служителя, съобразно извършената от него работа и постигнатите резултати.

С допълнителни споразумения (л. 105-110) ищецът е бил преназначаван от длъжност „търговски представител“ на длъжност „търговски представител“, без да се променя

местоработата в гр. София, предвидена в чл. 4 от трудовия договор.

По делото не е представена длъжностна характеристика за длъжността „търговски представител“, без други уточнения, каквато длъжност ищецът е заемал преди уволнението.

Установява се от приложените на л. 45-49 от делото болнични листове, че ищецът Д. С. в периода от 26.10.2022 г. до 12.02.2023 г. е бил в отпуск по болест общо 97 календарни дни.

С приложените на л. 49-50 заповеди на законния представител на ответното ЕООД, считано от 01.01.2023 г. е променена структурата на работа с клиенти в регион Западна България, като търговски представител гр. Видин да отговаря и за северната част от регион Враца, т.е. новият регион на търговски представител регион Видин е Видин-Монтана-Враца, търговски представител гр. София да отговаря и за южната част на регион Враца, т.е. новият регион на търговски представител гр. София е София-Ботевград-Правец, както и считано от 01.04.2023 г. едновременно е съкратена съществуващата една щатна бройка за длъжността „Търговски представител“ гр. Видин и е разкрита една щатна бройка за Търговски представител за регион Северозападна България, базиран в гр. Враца.

Представено е длъжностно щатно разписание на ответното дружество (л. 57-62, където за длъжностите „търговски представител“ е предвидено всяка от тях да е локирана в определен град и да отговаря за определена част от България, например за тази локирана във Враца е предвидено да отговаря за Правец-Враца.

По делото липсват данни за извършен подбор по чл. 329, ал. 1 от КТ.

С предизвестие (л. 4), връчено лично на ищеца срещу подпис на 14.02.2023 г., същият е уведомен, че трудовото му правоотношение се прекратява, считано от изтичане на едномесечния срок на предизвестията, поради съкращаване на щата.

Със заповед № 14 от 28.02.2023 г. на законния представител на „Сарантис България“ ЕООД, връчена лична на ищеца срещу подпис на 28.02.2023 г., същият е уведомен, че трудовото му правоотношение се прекратява, считано от 01.03.2023 г., поради съкращаване на щата.

По делото е назначена и изслушана съдебно-счетоводна експертиза, вещото лице по която дава заключение, че общият размер на дължимото и неизплатено на ищеца (изрично е посочено, че липсват данни на ищеца да е изплащано обезщетение по чл. 225, ал. 1 от КТ, но на същия са изплатени обезщетения по чл. 220, чл. 222 и чл. 224 от КТ) обезщетение по чл. 344, ал. 1, т. 3, във вр. с чл. 225, ал. 1 от КТ (включващо основна заплата, в възнаграждение за трудов стаж и професионален опит и бонус и изчислено по правилото на чл. 228, ал. 1 от КТ) за периода от 01.03.2023 г. до 01.09.2023 г. е в размер на 9 688,20 лева.

При така установеното съдът достига до следните правни изводи:

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

Трудовото правоотношение с ищеца Д. С. е прекратено на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, хипотеза втора от КТ – поради съкращаване на щата с една длъжност „търговски представител“, отговорен за регион Враца (последното уточнение е съгласно изложеното в

отговора по чл. 131 от ГПК), без твърдения и представени доказателства да е извършен подбор.

За да е налице горецитираното основание за упражняване на субективното потестативно право на работодателя за прекратяване на трудовото правоотношение с работник или служител, следва да са налице едновременно следните предпоставки: да е налице фактическо (реално) премахване на трудовите задължения, които включват съкратената длъжност по щатното разписание на работодателя, да е взето решение по надлежния ред и от компетентен орган за съкращаването на длъжността преди извършване на уволнението, уволнението да е обусловено именно от съкращаването на щата и да е извършен подбор, който да се основава на обективни и проверими критерии относно качеството на работата на всички работници и служители, чиято трудова функция съвпада с тази на съкратената длъжност.

За да е налице реално съкращаване в щат, или трябва фактически да се премахне бройка от съществуващите такива за дадена длъжност (трудова функция), или фактически да се премахне трудовата функция (да се премахнат всички трудови задължения, които тя включва). При спор за законността на уволнението, в тежест на работодателя е да докаже или че е съкратена единствената щатна бройка и единствената трудова функция, която е изпълнявал съкратеният работник или служител, за да не е задължен да извърши подбор, или, че е извършен подбор, и неговата законосъобразност. Неустановяването, че е съкратена единствената щатна бройка и единствената трудова функция, която е изпълнявал работникът, както и неустановяването, че е извършен подбор съгласно критериите, уредени в чл. 329, ал. 1 от КТ навеждат на извод за незаконно уволнение.

Не могат да се споделят доводите на ответника-работодател, че не е бил длъжен да извърши подбор, тъй като в трудовия договор и допълнителните споразумения към него заемащата от ищца-служител длъжност е описана като „търговски представител“ с месторабота в гр. София без други уточнения, т.е. липсват следните обстоятелства, на които ответникът се позовава в отговора на исковата молба: длъжността на ищца да е базирана в конкретно населено място и тази длъжност да отговаря за конкретна част от територията на България.

Основанието по чл. 328, ал. 1, т. 2, хипотеза втора от КТ – „съкращаване на щата“ възниква тогава, когато премахването на трудовата функция е реално – преустановява се съществуването ѝ в единствената бройка (длъжност), чрез която се е реализирала или в няколко от определен брой еднородни длъжности, посредством които се е осъществявала. За да настъпи този резултат са необходими съответни промени в щатното разписание, които засягат не само съдържанието му, формирано от всички трудови функции (длъжности), с чието изпълнение се извършва дейността на предприятието, но още и времето, от което промените се считат настъпили. Следователно възникването на фактическия състав на чл. 328, ал. 1, т. 2, хипотеза втора от КТ към определен момент преди уволнението е обусловено от решение на компетентния орган за промяна на щата, утвърждаване от същия орган на щатно разписание, съдържащо датата, от която то влиза в сила и влизане в сила на щатното

разписание, обективизиращо измененията в щата след посочената дата.

За да установи реалното съкращаване на щата на заеманата от ищеца до уволнението му длъжност и на законността на уволнението, ответникът се позовава на щатно разписание, което борава с наименования на длъжности, коренно различни от наименованието, използвано в трудовия договор на ищеца (предвид посочването на данни за локация и за регион, за който отговаря длъжността) и допълнителните споразумения към него.

Дори само липсата на извършен подбор е достатъчно основание за отмяна на оспорената с исковата молба заповед за уволнение като незаконосъобразна, но наред с това следва да се посочи, че дори безкритично да се възприемат твърденията в отговора на исковата молба, то все пак към датата на уволнението (28.02.2023 г.) липсват данни да са били утвърдени по надлежния ред и да са били в сила промените в щатното разписание, на които ответникът се позовава, за да обоснове извод за законност на уволнението. В тази връзка следва да се посочи също, че за длъжността на ищеца не е представена длъжностна характеристика, а представените други длъжностни характеристики се отнасят за щатното разписание не такова, каквато е било към уволнението на ищеца, а каквото е било към датата на подаване на отговора по чл. 131 от ГПК.

Не се споделят възраженията на ищеца, че част от представените с отговора на исковата молба документи нямат достоверна дата, тъй като с връчването им на ищеца срещу подпис такава дата е налице, а именно датата, посочена до подписа на ищеца.

По изложените съображения съдът приема, че уволнението следва да бъде отменено като незаконосъобразно.

По иска по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ.

Съгласно задължителните разяснения, дадени с Тълкувателно решение № 2/2012 г. от 23.10.2012 г. по тълк. дело № 2/2012 г. на ОСГК на Върховния касационен съд, възстановяването на незаконно уволнения работник или служител на предишната му работа се извършва с постановено и влязло в сила съдебно решение. Решението на съда за уважаване на иска има за съществена последица възстановяване на трудовото правоотношение такова, каквото е било преди уволнението и то има преобразуващо действие: със сила на присъдено нещо се възстановява прекратеното трудово правоотношение, възражда се същото трудово правоотношение съществувало между страните преди незаконното уволнение - за същата работа, трудово възнаграждение, условия на труд и т.н. Това принципно разрешение търпи изключение в практиката на съда в една специална хипотеза - при предявени иски за защита срещу незаконно уволнение по срочен трудов договор. В тези случаи, когато уволнението е признато за незаконно, но междувременно - докато трае съдебния процес и преди постановяване на решението, срокът на трудовия договор е изтекъл, искът за възстановяване на работа се отхвърля. Приема се, че материалното потестативно право на възстановяване на предишната работа на незаконно уволнения работник или служител не съществува, а възстановяването на работа предполага трудово правоотношение, което би съществувало, ако не беше незаконното уволнение.

В разглеждания случай ищецът е работил по безсрочно трудово правоотношение и следователно в случая съществува материалното потестативно право на възстановяване на предишната работа на незаконно уволнения работник или служител.

С оглед основателността на главния иск за признаване за незаконно на уволнението на ищцата и за отмяна на заповедта на работодателя, с която е извършено, основателен се явява и акцесорният иск за възстановяването на ищеца на заеманата преди уволнението длъжност-„търговски представител” в ответното дружество. Именно това е длъжността, заемана от ищеца преди уволнението, съгласно представения трудов договор и допълнителни споразумения към него.

По иска по чл. 344, ал. 1, т. 3, във вр. с чл. 225, ал. 1 от КТ.

Предпоставките за уважаване на иска са вреди за ищеца за не повече от шестмесечен период след незаконното уволнение, изразяващи се в разликата между стойността на трудовото възнаграждение, получавано на длъжността, заемана преди незаконното уволнение и длъжността, заемана при друг работодател след уволнението, както и причинна връзка между уволнението и вредите.

Видно от заверен препис от трудова книжка на ищеца, в периода от 01.03.2023 г. до 01.09.2023 г. ищецът не е бил в трудово и приравнено на него правоотношение и следователно му се дължи обезщетение по чл. 225, ал. 1 от КТ. Безспорно е налице причинно-следствена връзка между уволнението на ищеца и търпените от него вреди вследствие на оставяне без работа.

Видно от заключението на съдебно-счетоводната експертиза, за периода от периода от 01.03.2023 г. до 01.09.2023 г. на ищеца се дължи обезщетение по чл. 225, ал. 1 от КТ в размер на 9 688,20 лева. Съдът напълно възприема както крайния резултат на вещото лице, така и използваното от същото методология поради следното: Всички възнаграждения в рамките на трудовото правоотношение са трудови възнаграждения. Това следва от съвкупния анализ на разпоредбите на чл. 1, ал. 2 от КТ, според която отношенията по предоставяне на работна сила се уреждат само като трудови правоотношения, чл. 124 от КТ, според която, по трудовото правоотношение работникът или служителят е длъжен да изпълнява работата, за която се е уговорил, и да спазва установената трудова дисциплина, а работодателят - да осигури на работника или служителя условия за изпълнение на работата и да му плаща възнаграждение за извършената работа, както и чл. 107м от КТ, която предвижда, че размерът на трудовото възнаграждение се определя с индивидуалния трудов договор съгласно разпоредбите на трудовото законодателство и в съответствие с колективния трудов договор и вътрешните правила за работната заплата на предприятието. Насрещната престация, която работодателят заплаща за престираната от работника или служителя работна сила, е трудовото възнаграждение или работната заплата, чиято структура и организация е регламентирана в Наредбата за структурата и организацията на работната заплата, приета по законова делегация от чл. 244, ал. 2 и чл. 261 КТ. В чл. 3 от тази наредба е предвидено, че брутната работна заплата се състои от основна работна заплата и допълнителни трудови възнаграждения, които са определени в Кодекса на труда, в

наредбата, в друг нормативен акт или в колективен трудов договор, както и други трудови възнаграждения, определени в нормативен акт или в индивидуалния трудов договор и неключени в предходните разпоредби. Според чл. 6, ал. 1, т. 1 и 2 от наредбата, допълнителните трудови възнаграждения са определените с наредбата или с друг нормативен акт възнаграждения, които се изплащат задължително и договорените с индивидуален и/или с колективен трудов договор възнаграждения, които се изплащат според договорените условия. Наред с това в чл. 13 от наредбата е предвидено, че с колективен трудов договор, с вътрешните правила и/или индивидуален трудов договор могат да се определят и други допълнителни трудови възнаграждения, като в т. 1 са визирани възнаграждения за постигнати резултати от труда - текущо, за година или за друг период. Като допълнителен аргумент за този извод следва да се посочи, че работодателят е дефинирал и практически е третира тази променлива част като част от работната заплата, а не като извънредна премия, която се дължи само при извънредни и особени обстоятелства.

Следователно предявеният иск по чл. 344, ал. 1, т. 3 от КТ е изцяло основателен и следва да бъде уважен така, както е предявен.

По разноските:

При този изход на делото право на разноски възниква само за ищеца, който обаче нито е заявил претенция за разноски, нито е представил доказателства за направени такива, поради което съдът не присъжда разноски на страните.

Ответното дружество следва да бъде осъдено да заплати в полза на бюджета на съдебната власт, по сметка на Врачанския районен съд сумата 487,53 лв. за държавна такса (50,00 лв. за иска по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, 50 лв. за иска по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ и 387,53 лв. върху уважения размер на иска по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ), както и сумата 250,00 лв. – изплатено от бюджета на съда възнаграждение за вещо лице, съразмерно с уважената част от исковете.

Воден от всичко гореизложено, Врачанският районен съд

РЕШИ:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО уволнението на Д. К. С. с ЕГН ***** и адрес с. *****, извършено със извършено със за незаконно на уволнението му, извършено със заповед № 14 от 28.02.2023 г. на законния представител на „Сарантис България“ ЕООД с ЕИК 831542220, седалище и адрес на управление гр. София, ж.к. „Младост 4“, Бизнес парк София, сграда 12, вх. 1, ет. 2 и **ОТМЕНЯ** същата заповед като незаконосъобразна.

ВЪЗСТАНОВЯВА Д. К. С. с ЕГН ***** и адрес с. . ***** на заеманата преди уволнението длъжност-„**търговски представител**” в „Сарантис България“ ЕООД с ЕИК 831542220, седалище и адрес на управление гр. София, ж.к. „Младост 4“, Бизнес парк София, сграда 12, вх. 1, ет. 2.

ОСЪЖДА „Сарантис България“ ЕООД с ЕИК 831542220, седалище и адрес на

управление гр. София, ж.к. „Младост 4“, Бизнес парк София, сграда 12, вх. 1, ет. 2 **да заплати** на Д. К. С. с ЕГН ***** и адрес с. . ***** сумата **9 688,20 лева**-обезщетение за оставане без работа поради уволнението за периода от 01.03.2023 г. до 01.09.2023 г., ведно със законната лихва от **27.04.2023 г.** до изплащането на сумата.

ОСЪЖДА на основание чл. 78, ал. 6 от ГПК „Сарантис България“ ЕООД с ЕИК 831542220, седалище и адрес на управление гр. София, ж.к. „Младост 4“, Бизнес парк София, сграда 12, вх. 1, ет. 2 **да заплати** в полза на бюджета на съдебната власт, по сметка на Врачанския районен съд сумата **487,53 лева**, представляваща държавна такса за образуване на делото, както и сумата **250,00 лева** – изплатено от бюджета на съда възнаграждение за вещо лице.

ПОСТАНОВЯВА предварително изпълнение на решението В ЧАСТТА за присъденото обезщетение по КТ за оставане без работа на основание чл. 242, ал. 1 от ГПК.

УКАЗВА на основание чл. 127, ал. 4 от ГПК на ищеца Д. С., че следва в 1-седмичен срок от получаването на настоящото решение да представи по делото своя банкова сметка, по която да му бъдат преведени присъдените суми.

РЕШЕНИЕТО подлежи на обжалване пред Врачанския окръжен съд в двуседмичен срок от **30.11.2023 г.**, на основание 315, ал. 2 от ГПК.

Съдия при Районен съд – Враца: _____