

РЕШЕНИЕ

№ 146

гр. Б.д, 31.07.2021 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – Б.Д, III ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ в публично заседание на двадесет и първи юли, през две хиляди двадесет и първа година в следния състав:

Председател: Татяна Д. Богоева Маркова

при участието на секретаря Елица Яв. Педова
като разгледа докладваното от Татяна Д. Богоева Маркова Гражданско дело №
20211210101457 по описа за 2021 година

и за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството е образувано въз основа на искова молба, подадена от ЯН. АТ. ЯН., ЕГН *****, с постоянен адрес: гр. Б. С.п. № ** чрез адвокат А.П. М., личен №***, АК- Б.д, кантора гр. Б.д, пл. „Г. И. № **, против Община Б.д, представлявана от Кмета на Община Б.д, адрес на призоваване: гр. Б.д, пл. „Г. И. *

С исковата молба се иска от съда да постанови решение, с което:

- На основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда да се признае уволнението на Я.Я. за незаконно и да се отмени Заповед №379/01.06.2021 г. на Кмета на Община Б.д, считано от 01.06.2021 г., с която е прекратено трудовото й правоотношение на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предложение второ от Кодекса на труда.

- На основание чл. 344, ал. 1, т. 2 от Кодекса на труда да се възстанови Я.Я. на заеманата от нея длъжност Организатор „Културни прояви и връзка с културните институции“ в Направление „Култура“ при Община Б.д преди уволнението.

- На основание чл. 344, ал. 1, т. 3 от Кодекса на труда да се осъди Община Б.д, представлявана от Кмета на община Б.д, да заплати на Я.Я. обезщетение в размер на 900, 00 /деветстотин/ лева, представляващо разликата в заплатата, която Я. е получавала в община Б.д и brutното трудово възнаграждение, което получава по трудов договор №2/02.06.2021 г., считано от 01.06.2021 г. до окончателното им изплащане, но не за повече от шест месеца, ведно с лихвите за забава върху дължимата сума.

Претендира се присъждане на направените по делото разноси.

Твърди се от ищцата, че със Заповед №379/01.06.2021 г. на Кмета на Община Б.д, считано от 01.06.2021 г., е прекратен сключеният с Я.Я. трудов договор №132-ЧР- Д/04.03.2015 г., при посочено правно основание за издаване на заповедта - чл. 328, ал. 1, т. 2, предложение 2-ро от Кодекса на труда /КТ/, утвърдено от кмета на общината длъжностно разписание на Направление „Култура“, в сила от 01.06.2021 г. и причини за прекратяването на трудовия договор: съкращаване в щата.

Сочи се, че на 02.06.2021 г. Я.Я., въз основа на сключен трудов договор №2/02.06.2021 г., е назначена на длъжност „Специалист Маркетинг и реклама“ в „Телевизия „Дартс“ ЕООД с определено брутно трудово възнаграждение в размер на 800 лева.

С искова молба ищцата оспорва законността на второ поред нейно уволнение, обективизирано в Заповед №379/01.06.2021 г. на Кмета на община Б.д, с твърдения, че същото е извършено незаконно.

Поддържа се, че с трудов договор №132-ЧР-Д/04.03.2015 г., сключен между ищцага и Кмета на Община Б.д, Я. е назначена на длъжност Организатор „Културни прояви и връзка с културните институции“ в Направление „Култура“ към Община Б.д. Трудовият договор е сключен за неопределено време. На 05.03.2020 г. са й връчени едновременно Предизвестие с изх. № 111-ЧР- Д/05.03.2020 г., с което кметът я уведомява, че поради съкращаване в щата на длъжностите в Направление „Култура“ към Община Б.д, на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предложение второ от Кодекса на труда, трудовото й правоотношение ще бъде прекратено. Непосредствено след връчването на предизвестието, експертите „Управление на човешките ресурси“ й връчват и Заповед №112-ЧР-Д/05.03.2020 г. на Кмета на Община Б.д, с която трудовото й правоотношение било прекратено, а посочената причина за прекратяване: съкращаване в щата.

Поддържа се, че ищцата е депозирала искова молба, в резултат на която е образувано бързо производство по реда на чл. 310 от Гражданскопроцесуалния кодекс. С решение №5871/17.07.2020 г., постановено по гражданско дело №682 по описа на Районен съд Б.д, влязло в законна сила на 15.04.2021 г., ЯН. АТ. ЯН. била възстановена на длъжността Организатор „Културни прояви и връзка с културните институции“ в Направление „Култура“ при Община Б.д, тъй като съдът признал за незаконно уволнението й.

Твърди се в исковата молба, че на 26.05.2021 г., във връзка с влязлото в сила решение на съда, ищцата получила писмено съобщение от Районен съд Б.д, с което същата е уведомена, че може да се яви в двуседмичен срок и да заеме длъжността, заемана от нея преди уволнението.

Сочи, че на 27.05.2021 г. Я.Я. депозира заявление с вх. №94-00-1359/27.05.2021 г., с което уведомява работодателя, че ще се яви на 01.06.2021 г. на работа.

На 01.06.2021 г. ищцата се явила в Община Б.д, за да заеме длъжността, на която била възстановена от съда. Твърди, че й е връчена е Заповед №377/31.05.2021 г. на Кмета на общината, по силата на която и във връзка с влязлото в сила решение №5871/17.07.2020 г. по гражданско дело №682 на Районен съд Б.д, е възстановена на длъжността Организатор „Културни прояви и връзка с културните институции“ в Направление „Култура“ при Община Б.д, считано от 01.06.2021 г.

Отново на 01.06.2021 г., на Я.Я. са връчени последователно Предизвестие с изх. №378/01.06.2021 г., с което кметът я уведомява, че поради съкращаване в щата на длъжностите в Направление „Култура“ към Община Б.д, на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предложение второ от Кодекса на труда, трудовото й правоотношение ще бъде прекратено, както и Заповед №379/31.05.2021 г. на Кмета на Община Б.д, с която трудовото й правоотношение е прекратено, а посочената причина за прекратяване: съкращаване в щата.

Поддържа се в исковата молба, че повторното прекратяване на трудовото правоотношение на Я.Я. е извършено незаконно, като твърди, че в настоящия случай са налице няколко самостоятелни основания за отмяна на атакуваната заповед, всяко от които е достатъчно за уважаване на така предявените обективно съединени искове.

Твърди се в исковата молба, че при процесното уволнение е налице злоупотреба с право. Соци се, че независимо, че на Я.Я. е връчена заповед за възстановяване на заеманата от нея

длъжност преди първото по ред уволнение - Организатор „Културни прояви и връзка с културните институции“ в Направление „Култура“ при Община Б.д, реално възстановяване не е налице, т.е. съдебното решение по гражданско дело №682/2020 г. на Районен съд Б.д не е изпълнено от работодателя. В тази връзка изразява съмнение, че е налице Уведомление по чл. 62, ал. 5 от Кодекса на труда, адресирано до Национална агенция за приходите, в което да е налично информация за прекратяване на трудовия договор на някой от служителите, заемащи длъжност в Направление „Култура“ към Община Б.д, на чието място да следва да бъде възстановена ищцата.

Твърди се, че работодателят е упражнил уволнителното си право абсолютно недобросъвестно, единствено с цел да прекрати правоотношението на ищцата, като по никакъв начин не се е съобразил с мотивната и разпоредителната част на съдебното решение, постановено във връзка с възстановяването на Я.Я. на заеманата от нея длъжност преди уволнението. Прави впечатление и краткия срок между утвърждаване на длъжностните разписания в Направление „Култура“ към Община Б.д. „Новото“ длъжностно разписание, утвърдено на 01.06.2021 г. от Кмета на общината е послужило за повторното прекратяване на правоотношението на доверителката. Всичко това говори за преднамереност, целяща единствено и само прекратяване на правоотношението на Я.Я..

Поддържа се, че съгласно чл. 8 от КТ за злоупотреба с право от се изисква добросъвестност при упражняване на трудовите права, като не се допуска пряка или непряка дискриминация, снована на народност, произход, пол, сексуална ориентация, раса, цвят на кожата, възраст, политически и религиозни убеждения, членуване в синдикални и други обществени организации и движения, семейно и материално положение, наличие на психически или физически увреждания, както и различия в срока на договора и продължителността на работното време. Злоупотреба с права от страна на работодателя в хипотезата на чл. 8 от КТ е налице, когато се установи, че единственото му желание е чрез законово допустими средства да постигне една единствена цел: прекратяване на трудовия договор с конкретен служител или работник. Твърдя, че работодателят е нарушил изискването за добросъвестност, което се презюмира по смисъла на чл. 8, ал. 2 от КТ, основно защото единствената му цел с извършеното формално съкращаване на щата не е оптимизиране на работата, а уволнение на служителя.

Твърди се, че хронологията на събитията след първото уволнение на Я., влизане в сила на решението на съда, с което е възстановена на заеманата преди уволнението длъжност, съвпадането на възстановяването на работа с незабавното уволнение на същото основание - съкращаване на щата, влизане в сила на длъжностното щатно разписание, с което формално е съкратена само длъжността на Я., на датата на 01.06.2021 г. датата на възстановяването на Я.Я. на работа и незабавното ѝ уволнение, водят до извод, че съкращаването на щата е с цел създаване на основание за субективното потестативно право на работодателя да уволни конкретно Я.Я.. Утвърждаването на длъжностно разписание на Направление „Култура“ към Община Б.д, възстановяването ѝ на длъжност и прекратяване на трудовото правоотношение е станало в един ден - на 01.06.2021 г., като това наречено „възстановяване“ на работа в изпълнение на съдебно решение е формално, тъй като и първото уволнение е на същото основание. Това по несъмнен начин сочи, че целта на тези действия на Кмета на община Б.д е единствено уволнението на Я.Я..

На следващо място се твърди, че не е налице реално съкращаване на щата.

„Щатът“ представлява разписанието, таблицата, списъкът на работната сила по общ брой на работниците и служителите и тяхното разпределение съобразно вътрешното разделение на труда в предприятието и неговите отделни звена по трудови функции и длъжности. Законодателят, както и съдилищата са възприели, че „съкращаването в щата“ означава премахване на отделни бройки от утвърдения общ брой на работниците и служителите. За да е законно уволнението при съкращаване на щата е необходимо то да е реално, да е

извършено по установения ред.

Поддържа се, че прекратяването на трудовото правоотношение на Я. поради „съкращаване на щата“ е незаконосъобразно, тъй като са не са налице изискуемите се в кумулативност предпоставки: 1. Реално съкращаване на щата, изразяващо се в премахване на съответната трудова функция, а не само промяна на наименованието ѝ; 2. Длъжността да липсва в Щатното разписание на длъжностите и в поименното разписание на длъжностите; 3. Съкращаването на щата да е налице към момента на уволнението . 4. Съкращаването на щата да е извършено от компетентен орган, който има право да извършва такива промени.

Поддържа се, че изпълняваните от Я. трудови функции не са премахнати, а продължават да съществуват, като се изпълняват от лица, заемащи длъжности в Направление „Култура“ към Община Б.д, като тежестта на доказване на реалното съкращаване на щата лежи върху ответната Община.

Налице е фиктивно съкращаване на щата, а уволнението на посоченото основание на ищцата е незаконно.

Твърди се в исковата молба, че между длъжността, изпълнявана от Я.Я., и останалите и новосъздадените такива, вероятно, е налице разлика в наименованието им, което обаче не означава, че е налице реално съкращаване. Определящото е това, че между старата длъжност и останалите и новосъздадените такива е налице съвпадение в по-голяма част от основните задължения, естеството на работа е почти идентично, същностните и определящи трудови функции са почти идентични. Отделно от това твърди, че между старата длъжност и новосъздадените такива няма съществени разлики в трудовите функции с оглед характера и естеството на възложената работа.

Видно от длъжностната характеристика на Я.Я. основните ѝ преки задължения са свързани с дейности по изготвяне на проект за годишен културен календар, организиране и провеждане на мероприятия от културния календар, осъществяване на контакти с други институции, създава и поддържа база данни за контакт с други институции, изготвя предложения за нови инициативи и събития от културен характер, разработва проекти, свързани с дейността на Направление „Култура“.

Поддържа се, че видно от длъжностните характеристики на новосъздадените длъжности, представени и приети като доказателства по гражданско дело №682/2020 г. на Районен съд Б.д - Главен експерт и Старши експерт, в по-голямата си и основна част преките задължения съвпадат с тези изпълнявани от ищцата. Основните задължения на длъжността Главен експерт са свързани с подготовка на културни мероприятия, изготвяне на проект за културен календар, разработка на проекти в областта на културата, осъществява връзки с различни институции по повод дейности свързани с културата. Основните задължения на длъжността Старши експерт са: изготвяне на проект за културен календар, разработка на проекти в областта на културата, осъществява връзки с различни институции по повод дейности свързани с култура, осъществява контакти с други институции.

Поддържа се, че между длъжността, изпълнявана от Я.Я., и новосъздадените такива /Главен експерт, Старши експерт и пр./ е налице разлика в наименованието им, което обаче не означава, че е налице реално съкращаване. Определящото е това, че между длъжността на Я.Я. и новосъздадените такива е налице съвпадение в по-голяма част от основните задължения, естеството на работа е почти идентично, същностните и определящи трудови функции са почти идентични. Отделно от това между длъжността на ищцата и останалите такива няма съществени разлики в трудовите функции с оглед характера и естеството на възложената работа.

Твърди се още в исковата молба, че при процесното уволнение, ако се приеме, че основанието е „съкращаване в щата“, не е извършен задължителен подбор по реда на чл. 329

от Кодекса на труда.

При закриване на част от предприятието, при съкращаване в щата или намаляване на обема на работата, работодателят има право на подбор и може в интерес на производството или службата да уволни работници и служители, длъжностите на които не се съкращават, за да останат на работа тези, които имат по-висока квалификация и работят по-добре. Твърди се от ищцата, че извършваните от нея трудови функции и задачи са осъществявани и продължават да се извършват от служители в общинската администрация към Община Б.д - Направление „Култура“.

Трудовите функции на съкращаваната длъжност, заемана от Я.Я., е сходна с тези на несъкратените, поради което е било задължително упражняването на „правото на подбор“. Работодателят, в нарушение на чл. 329 от Кодекса на труда, не е извършил подбор, като по този начин той не е определил кои работници да уволни и кои да остави на работа.

С оглед на гореизложените обстоятелства, твърди че Кметът на Община Б.д неправилно и незаконосъобразно е прекратил трудовото правоотношение на доверителката ми. Като последица от това твърди, че предявените обективно съединени искиове на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 и т. 3 от Кодекса на труда се явяват основателни и доказани.

Сочи се, че последното получено от Я.Я. брутно трудово възнаграждение, на базата на което се изчислява обезщетението по чл. 225, ал. 1 от Кодекса на труда е в размер на 950 лева. Именно поради това и на основание чл. 225, ал. 1 от Кодекса на труда работодателят следва да заплати обезщетение на Я.Я. за времето, през което тя е останала без работа, считано от 01.06.2021 г. до окончателното му изплащане, но не за повече от шест месеца - 5 700 /пет хиляди и седемстотин/ лева.

С разпореждане № 158/09.06.2021 г. след като е извършил проверка за редовност на исковата молба и допустимост на предявените с нея искиове, в съответствие с чл.131 от ГПК съдът е постановил препис от исковата молба и доказателствата към нея да се изпратят на ответника, с указание, че в едномесечен срок може да подаде писмен отговор, отговарящ на изискванията на чл.131, ал.2 от ГПК.

Изпратеното съобщение до ответната страна е връчено на 10.06.2021 г.

Видно от материалите по делото в указания на ответника едномесечен срок от получаване на съобщението на 09.07.2021 г. е депозиран писмен отговор по заявената искова молба от ответника.

В същия се изразява становище, че предявените искиове са допустими, но неоснователни, като са изложени съображения относно законността на извършеното уволнение.

Сочи се в писмения отговор, че действително, преди прекратяването на трудовото правоотношение, ищцата е заемала длъжността Организатор „Културни прояви и връзка с културните институции“ в Направление „Култура“ към Община Б.д. Трудовото правоотношение между страните по делото е възникнало по силата на сключен между тях Трудов договор № 132-ЧР-Д/04.03.2015 г. Посоченият трудов договор е прекратен с оспорваната от ищцата заповед, а именно Заповед № 379 от 01.06.2021 г. на Кмета на Община Б.д, като трудовото правоотношение между страните по делото е прекратено считано от 01.06.2021 г., като заповедта е връчена лично на ищцата ЯН. АТ. ЯН. на 01.06.2021 г.

Поддържа се, че е неоснователно изложеното в исковата молба твърдение за злоупотреба с право при процесното уволнение.

Сочи се, че утвърждаването на ново длъжностно разписание на Направление „Култура“ към Община Б.д, което е в правомощията на кмета, като работодател, не може да се

отъждествява с преднамереност по отношение на конкретен служител с единствената цел - прекратяване на трудовия договор, каквато цел не е преследвана по отношение на ищцата Я.Я.. Каква структура и какви длъжности органът по назначаване ще приеме, че ще изпълняват най-ефикасно възложените функции и дейности в Община Б.д е въпрос на преценка по целесъобразност и не подлежи на съдебен контрол, като негово суверенно право е да променя щата както прецени. Трудовото правоотношение между ЯН. АТ. ЯН. и Община Б.д е прекратено поради „съкращаване в щата“. Съкращаването на щата е реализирано от орган, разполагащ с правомощието да прави промени в щатното разписание на предприятието. Поддържа се, че видно от Решение №14 от 31.01.2020 г. по Протокол №2 на Общински съвет - Б.д, числеността на персонала за делегираните от държавата дейности, във функциите „Почивно дело, култура, религиозни дейности“, се определя от Кмета на Общината. Със същото Решение, Кметът на Община Б.д е упълномощен да определя числеността и структурата на местните дейности, финансирани от бюджета на общината, каквото в случая е и Направление „Култура“ в Община Б.д.

Поддържа се още, че твърденията, че ищцата не е била възстановена на работа и реално съдебно решение по гражданско дело № 682/2020 г. на Районен съд - Б.д не е изпълнено от работодателя са абсолютно неверни. Неверни са и твърденията, че Община Б.д, не е изпратила уведомление по чл. 62, ал. 5 от КТ до НАП, за заличаване на прекратяването от 06.03.2020 г. на трудовото правоотношение на ЯН. АТ. ЯН., респективно не е изпратено уведомление до НАП за възстановяване на трудовото правоотношение. Сочи се, че в изпълнение на влязло в сила съдебно решение №5871/17.07.2020 г., постановено по гражданско дело №682 на Районен съд - Б.д, със Заповед №377 от 31.05.2021 г. на Кмета на Община Б.д, ищцата е възстановена на длъжност Организатор „Културни прояви и връзка с културните институции“ в Направление „Култура“ към Община Б.д, считано от 01.06.2021г. Това обстоятелство се потвърждава и от представените към отговора на исковата молба документи, а именно - Уведомление по чл. 62, ал. 5 от КТ от 01.06.2021 г. в 11:57:04 ч., с което е заличено предходното прекратяването на трудовото й правоотношение, видно от Справка на НАП с входящ номер от същата дата. Със заповедта, подписана и получена от ищцата на 01.06.2021 г. на работното и място, е определен размера на основната месечна заплата.

Оспорва се и като неоснователно и невярно твърдението, че не е налице реално съкращаване на щата и трудовите функции изпълнявани от ищцата не са премахнати, а продължават да съществуват, като се изпълняват от други лица, заемащи длъжности в Направление „Култура“ към Община Б.д. Сочи се, че на 01.06.2021 г., Кметът на Община Б.д е утвърдил длъжностно разписание на Направление „Култура“ към Община Б.д, в сила от 01.06.2021 г., в което липсва длъжността Организатор „Културни прояви и връзка с културните институции“.

В Длъжностното разписание на Направление „Култура“ към Община Б.д, предхождащо това от 01.06.2021 г. и утвърдено от Кмета на Община Б.д, считано от 05.05.2021 г., общите длъжностни щатни бройки в направлението са 13 /тринадесет/. От тях за процесната длъжност Организатор „Културни прояви и връзка с културните институции“ в Направление „Култура“ към Община Б.д е имало само една щатна бройка. Разликата в щатната численост в утвърденото от 01.06.2021 г. длъжностно разписание е 1 /една/ щатна бройка по-малко.

Твърди се, че в настоящият случай, длъжността на ищцата е престанала да съществува като система от функции, задължения и изисквания към нея. Липсва новосъздадена длъжност с новото длъжностно разписание, чиито функции, задължения и изисквания да са същите или поне еднакви в преобладаващата си част с тази на ищцата. Видно от представените към отговора на исковата молба длъжностни характеристики, задачите и функциите, които са се изпълнявали от длъжността Организатор „Културни прояви и връзка с културните институции“ са напълно различни от тези изпълнявани от длъжностите

Специалист „Комуникации и реклама”, Младши експерт, Главен експерт, Младши експерт „Младежки дейности и спорт”, и Младши експерт „Спорт”. Между трудовите функции на длъжностите има съществена разлика в основните задължения и функции, с оглед характера и спецификата на работата.

Поддържа се от ответната страна, че от гореизложеното следва, че промяната и утвърждаването на щатното разписание в Направление „Култура” към Община Б.д е в кръга от правомощията на Кмета на Община Б.д, който е работодател на ищцата, поради което щатното разписание, с което е съкратена заемащата от ищцата длъжност е утвърдено от компетентен орган и е влязло в сила на 01.06.2021 г.

Оспорва се като неоснователно и другото твърдение на ищцата, че при процесното уволнение не е извършен задължителен подбор по реда на чл. 329 от КТ. Сочи се, че съгласно разпоредбата на чл. 329, ал. 1 КТ, подборът е задължителен само когато се съкращават една или повече от няколко еднакви длъжности. Когато съкращаваната длъжност е единствена или се съкращават всички щатни бройки за определена длъжност, работодателят има право да упражни правото си да прекрати трудовото правоотношение чрез едностранно волеизявление на основание чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ - съкращаване на щата, без да е необходимо да извършва подбор. В настоящият случай е съкратена щатната бройка за длъжността Организатор „Културни прояви и връзка с културните институции“ в направление „Култура” към Община Б.д. В новото длъжностно разписание на направление „Култура“, което е в сила от 01.06.2021 г. и е действало към момента на прекратяване на трудовото правоотношение с ищцата, е видно, че длъжността е премахната и не съществува. Следователно работодателят не е бил задължен да извършва подбор по смисъла на чл. 329, ал. 1 от КТ. Работодателят не е бил длъжен да извърши подбор и е спазил закона, като е прекратил правоотношението на основание чл. 328, ал. 1 т. 2 КТ, без подбор. В тази насока са и Решение № 13/04.04. 2017 г. по гр.д. № 2239/2016 г. по описа на ВКС, III Г.О./ от една страна, и от друга Решение № 625/01.10.2010 г. по гр.дело № 1773/2009 г. на ВКС, IV Г.О., постановено по чл. 290 ТПК, в което е изразено становището, че когато се извършва уволнение, поради съкращаване в щата и съкращаването в щата се отнася до единствената щатна длъжност работодателят по своя преценка може да уволни съответния работник или служител, който заема тази единствена длъжност или да направи подбор по критериите и целите, посочени в чл. 329, ал. 1 КТ, че ако той реши да не упражнява правото си на подбор уволненият работник или служител не може да оспорва уволнението като незаконно, поради това, че работодателят е уволнил него, а не е използвал правото си на подбор в резултат на което би уволнил някой друг работник или служител, чиято длъжност не се съкращава.

Поддържа се, че безспорно се установява, че прекратяването на трудовото правоотношение на ищцата поради „съкращаване на щата“ е законосъобразно, тъй като са налице изискуемите се в кумулативност предпоставки: 1. Реално съкращаване на щата, изразяващо се в премахване на съответната трудова функция, а не само промяна на наименованието ѝ; 2. Длъжността липсва в Щатното разписание на длъжностите и в поименното разписание на длъжностите; 3. Съкращаването на щата е налице към момента на уволнението; 4. Съкращаването на щата е извършено от компетентен орган, който има право да извършва такива промени.

Оспорва се като невярно твърдението на ищцата, че от уволнението ѝ до момента не работи и не получава трудово възнаграждение, тъй като за това обстоятелство не са посочени и представени с исковата молба писмени доказателства. Освен това Я.Я. в исковата молба сама е потвърдила, че от 02.06.2021 г., въз основа на сключен трудов договор №2/02.06.2020 г. е назначена на длъжност „Специалист Маркетинг и реклама” в телевизия „Дартс” ЕООД, като е приложила копие от трудовия договор към депозираната искова молба.

Предвид гореизложеното се поддържа, че предявените от ищцата обективно съединени

искове се явяват неоснователни и недоказани и следва да бъдат отхвърлени като такива.

В случай, че съдът уважи претенциите на ищцата предявени на основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 от КТ, то следва да остави без уважение предявеният иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 от КТ, както по основание, така и по размер.

В съдебно заседание ищцата, редовно призована, не се явява, представлява се от редовно упълномощен процесуален представител-адвокат М., която поддържа предявените искове, по същество изразява становище за основателност и доказаност на исковете, като се иска уважаването им. Подробни съображения излага в писмена защита.

В съдебно заседание ответната страна, редовно призована, се представлява от редовно упълномощен процесуален представител-юрисконсулт Г. М.. Поддържа подадения отговор, по същество изразява становище за неоснователност на предявените искове. Подробни съображения излага в писмена защита, представена още в хода на устните състезания. В писмената защита е сторено и искане за присъждане на юрисконсултско възнаграждение в размер на 100, 00 лв.

По делото са приети писмени доказателства.

Анализът на събраните доказателства, преценени във връзка с фактическите твърдения на страните, сочи на установено следното:

Не се спорно между страните, че между ищцата ЯН. АТ. ЯН. и ответната Община Б.д е съществувало валидно трудово правоотношение за неопределено и при пълно работно време, възникнало на основание трудов договор № 132- ЧР-Д/04.03.2015г., сключен с ищцата и кмета на общината по време на възникване на правоотношението. Видно от същия ищцата е заемала длъжността Организатор „Културни прояви, връзка с културните институции и реклама“ в Направление „Култура“ към Община Б.д, а не длъжността организатор „Културни прояви, връзки с културни институции, посочена в атакуваната с настоящата искова молба заповед. Съобразно Допълнително споразумение към трудовия договор от 18.02.2019г. месечното трудово възнаграждение е в размер на 950, 00 лв.

Със Заповед № 112-ЧР-Д/05.03.2020 г. на Кмета на Община Б.д трудовото правоотношение на ищцата било прекратено, а посочената причина за прекратяване: съкращаване в щата. С Решение № 5871/17.07.2020 г., постановено по гр.д. № 682/2020 г. по описа на РС- Б.д, е признато за незаконно уволнението и отменена Заповед №112-ЧР-Д/05.03.2020 г. на Кмета на Община Б.д, с която е прекратено трудовото правоотношение с ищца ЯН. АТ. ЯН., с ЕГН *****, с постоянен адрес: гр.Б.д, ул.Ст. П. № *, на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предложение второ от КТ - съкращаване в щата и признава уволнението за незаконно. **Възстановена** е ищцата ЯН. АТ. ЯН., с ЕГН *****, с постоянен адрес: гр.Б.д, ул.Ст. П. № * на заеманата преди уволнението длъжност - **Организатор „Културни прояви и връзка с културните институции“** в Направление „Култура“ при Община Б.д. Осъдена е на основание чл.225, ал.1 от КТ, Община Б.д, с адрес: гр.Б., пл.Г. И. М., представлявана от кмета инж.Р. Т. - да заплати на ищца ЯН. АТ. ЯН., с ЕГН *****, с постоянен адрес: гр.Б.д, ул.Ст. П. № * сумата от 6312,36 /шест хиляди триста и дванадесет лева и тридесет и шест стотинки/ лв., представляващо обезщетение за оставане без работа в резултат на незаконното уволнение за периода от шест месеца, ведно със законната лихва, считано от датата на подаване на иска – 06.07.2020г. до окончателното изплащане на дължимото. Решението е влязло в сила на 15.04.2021 г., видно от писмо на РС-Б.д до ищцата. Видно от мотивите на посоченото решение /производството по което е между същите страни/ според утвърденото разписание на длъжностите направление "Култура" в Община Б.д, считано от 01.03.2019г., са съществували една щатна бройка за организатор "културни прояви и връзка с културни институции и реклама" /заемана от ищцата/, една щатна бройка организатор "културни прояви и връзка с културни институции" и двете с еднакъв код по НКПД-33433007, като в следствие и двете бройки са били

съкратени. С решението ищцата е възстановена на длъжност Организатор „Културни прояви и връзка с културните институции“ в Направление „Култура“ при Община Б.д, вместо на длъжност Организатор „Културни прояви, връзка с културните институции и реклама“ в Направление „Култура“ към Община Б.д, каквато е заемала по трудов договор, което очевидно представлява ЯФГ. /Междувпрочем посоченото е отбелязано и в Решение № 2939/20.10.2020г., постановено по в.гр.д. № 1085/2020г. по описа на ОС-Б.д, с което е потвърдено Решение № 5871/17.07.2020 г., постановено по гр.д. № 682/2020 г. по описа на РС- Б.д и до което съдът има служебен достъп в деловодната програма АСУД/.

На 27.05.2021 г. ищцата е депозирала до работодателя заявление вх. № 94-00-1359/27.05.2021 г., с което на основание чл. 345, ал. 1 КТ заявява, че ще се яви на работа в Община Б.д, Направление Култура, на 01.06.2021 г. за заемане на длъжността Организатор културни прояви и връзка с културни институции в Направление Култура на Община Б.д, на която е възстановена от съда.

Със Заповед № 377/31.05.2021 г. на кмета на Община Б.д, ищцата Я.Я. е възстановена на длъжност Организатор Културни прояви и връзка с културните институции в Направление „Култура“ при Община Б.д, с код от НКПД 33433007, считано от 01.06.2021 г., с основно месечно възнаграждение в размер на 950, 00 лв. Заповедта е връчена на ищцата на 01.06.2020 г.

С Уведомление по чл. 62, ал. 5 от КТ от 01.06.2021 г. в 11:57:04 ч., е заличено предходното прекратяването на трудовото й правоотношение, видно от Справка на НАП с входящ номер от същата дата.

На 01.06.2021г. на ищцата е връчено предизвестие изх. № 378/01.06.2021 г., с което се уведомява, че поради съкращаване на щата на длъжностите в Направление „Култура“ към Община Б.д, на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. второ КТ, трудовото й правоотношение ще бъде прекратено след изтичането на срока по чл. 326, ал. 2 КТ, както и че при неспазен срок на предизвестieto, ще й бъде изплатено обезщетение по чл. 220, ал. 1 КТ.

Със Заповед № 379/01.06.2021 г. на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. 2 КТ, във връзка с утвърдено от Вр.ИД Кмет на Община Б.д длъжностно разписание на Направление „Култура“ в Община Б.д, в сила от 01.06.2021 г. е прекратено трудовото правоотношение на ЯН. АТ. ЯН. на длъжност Организатор Културни прояви и връзка с културните институции в Направление „Култура“ при Община Б.д, с код по НКПД 33433007, считано от 01.06.2021 г. Като причини за прекратяване на трудовия договор е посочено съкращаване в щата. Наредено е на ищцата да се изплатят следните обезщетения: на основание чл. 220, ал. 1 КТ – обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение на служителя за неспазения срок на предизвестieto; на основание чл. 222, ал. 1 КТ – обезщетение в размер на brutното трудово възнаграждение за времето, през което е останала без работа, но за не повече от един месец, след подаване на декларация и представяне на трудова книжка. Заповедта е връчена на 01.06.2021 г.

Видно от прието като доказателство по делото Удостоверение за доход на ЯН. АТ. ЯН., изх. № 97/09.07.2021 г., издадено от Община Б.д, трудовото възнаграждение на ищцата за м. 06.2021г. е в размер на 997, 50 лв.

От копие на трудова книжка се установява, че след прекратяване на трудовото правоотношение, за ищцата не е посочено да е започнала работа при друг работодател.

Приет е обаче трудов договор № 2/02.06.2021г., от който е видно, че ищцата считано от 02.06.2021г. е започнала нова работа в „Телевизия Дартс“ ЕООД с основно месечно трудово възнаграждение в размер на 800, 00 лв.

С Решение № 14 по Протокол № 2 от заседание на Общински съвет – Б.д, проведено на

31.01.2020 г., на осн. чл. 52, ал. 1 и чл. 21, ал. 1, т. във връзка с чл. 27, ал. 4 и ал. 5 ЗМСМА, чл. 94, ал. 2 и ал. 3 и чл. 39 ЗПФ, е приет бюджета на Община Б.д за 2020 г. Съгласно т. 9 от решението кметът на общината определя числеността на персонала за делегираните от държавата дейности във функциите „Здравеопазване“, „Социално осигуряване, подпомагане и грижи“, „Култура, спорт, почивни дейности и религиозно дело“ (без читалищата) в рамките на средствата, определени по стандартите.

От прието като доказателство по делото длъжностно разписание на длъжностите в Направление „Култура“ към Община Б.д, в сила от 05.05.2021г. /след влизане в сила на решението, с което ищцата е възстановена на работа на 15.04.2021 г./, утвърдено от ВрИД Кмет на Община Б.д, се установява, че са утвърдени 14 щатни бройки- по една щатна бройка за длъжностите: ръководител направление „Култура“ код по НКПД 12195005, главен счетоводител, код по НКПД 24116002, главен експерт, с код НКПД 24226041, старши счетоводител, код по НКПД 24114005, касиер-счетоводител, код по НКПД 52301001, специалист „Комуникации и реклама“, код по НКПД 33433008, младши експерт „младежки дейности и спорт“, с код по НКПД 24225040, младши експерт „спорт“, с код по НКПД 24225040, служител, човешки ресурси, с код по НКПД 44162002, **организатор „Културни прояви и връзка с културните институции“**, код по НКПД **33433004 с минимално изискващо се образование средно**, организатор в „Културно-информационен център“, код по НКПД 33433007, организатор „Ползване на материално-техническа база“, код по НКПД 33433007 и две щатни бройки за длъжността: младши експерт, код по НКПД 24225040.

Видно от поименното разписание на длъжностите на служителите от Направление „Култура“ в Община Б.д, в сила от 05.05.2021 г., длъжността организатор в „Културни прояви и връзки с културните институции“, код по НКПД 33433007, е свободна, като е свободна и длъжността ръководител направление „култура“. Видно от поименното разписание на длъжностите на служителите от Направление „Култура“ в Община Б.д, в сила от 21.05.2021 г., длъжността организатор в „Културни прояви и връзки с културните институции“, код по НКПД 33433007, е свободна, като броя на длъжностите в това поименно разписание съответства на щатното разписание от 05.05.2021г.

Според Длъжностно разписание на Направление „Култура“ към Община Б.д, в сила от 01.06.2021 г., утвърдените длъжности са 13, както следва: по една щатна бройка за длъжностите: ръководител направление „Култура“ код по НКПД 12195005, главен счетоводител, код по НКПД 24116002, главен експерт, с код НКПД 24226041, старши счетоводител, код по НКПД 24114005, касиер-счетоводител, код по НКПД 52301001, специалист „Комуникации и реклама“, код по НКПД 33433008, младши експерт „младежки дейности и спорт“, с код по НКПД 24225040, младши експерт „спорт“, с код по НКПД 24225040, служител, човешки ресурси, с код по НКПД 44162002, организатор в „Културно-информационен център“, код по НКПД 33433007, организатор „Ползване на материално-техническа база“, код по НКПД 33433007 и две щатни бройки за длъжността: младши експерт, код по НКПД 24225040. Липсва единствено длъжността, заемана от ищцата, като няма новосъздадени длъжности.

Видно от поименното разписание на длъжностите на служителите от Направление „Култура“ в Община Б.д, в сила от 01.06.2021 г., длъжността ръководител направление „Култура“ код по НКПД 12195005 и една длъжност младши експерт „младежки дейности и спорт“, с код по НКПД 24225040 половин щат са свободни.

Според длъжностната характеристика за длъжността - организатор „Културни прояви и връзка с културните институции и реклама“, заемана от ищцата въз основа на трудовия й договор, основната цел на длъжността е свързана с планиране и организиране на културни мероприятия и осъществяване на връзки с културните институции на територията на Община Б.д. Области на дейност са в сферата на културата. Преките задължения за длъжността са: изготвянето на проект за годишен културен календар на Общината,

планиране и организиране провеждането на мероприятия от културния календар на Общината, осъществяване на контакти с ръководители на творчески формации, културни институции и организации, създаване и поддържане на база данни за контакти с културни институции, училища, детски заведения и организации с идеална цел, подпомагане изготвянето на годишните и месечни план - сметки на направление култура, изготвяне на предложения за нови инициативи и събития в културния календар на Община Б.д, участие в дейности свързани с управление на проекти, изпълнява и други дейности. Длъжността е на пряко подчинение на заместник-кмета по култура и хуманитарни дейности, секретаря и кмета на Община Б.д. Същата е връчена на ищцата на 04.02.2016г.

По делото ищцата е представила и са приети като доказателства длъжностни характеристики на длъжностите главен експерт, утвърдена на 05.03.2020г. и на длъжността старши експерт, утвърдена на 05.03.2020г., които самата ищца сочи, че са били представени по предходно развилото се между страните гражданско дело. Видно от посоченото по-горе длъжностно щатно разписание в сила от 05.05.2021г., предхождащо това от 01.06.2021г., въз основа на което ищцата е уволнена, по същото липсва длъжност старши експерт, като такава няма и в новото длъжностно разписание от 01.06.2021г. От страна на ответника е представена длъжностна характеристика на длъжността главен експерт, утвърдена на 05.05.2021г., като видно от същата е на пряко подчинение на заместник-кмета по култура и хуманитарни дейности, секретаря и кмета на Община Б.д. Основната цел на длъжността е свързана с разработване на програми за развитието на културен туризъм на територията на Община Б.д, координиране работата на Обществено-експертния съвет по култура, воденето и поддържането на актуален регистър на вероизповеданията на територията на Община Б.д, области на дейност в сферата на културата, културния туризъм и вероизповеданията. Преките задължения за длъжността са: координира отбелязването на годишнини, свързани с местния, регионалния и национално-историческия календар, изготвя справки, становища и експертни оценки, отразяващи дейността на Направление „Култура“, участва в разработването на проекти, кандидатстващи за финансова подкрепа в областта на културния туризъм, организира воденето на актуален регистър за вероизповеданията на територията на Община Б.д, отговаря за недвижимите паметници на културата на територията на Община Б.д, води регистър на паметниците на културата на територията на Община Б.д, осъществява връзки с Министерство на културата, културните институции, творчески съюзи и организации с идеална цел, които осъществяват културна дейност на територията на Община Б.д, изготвя отговори на писма на граждани и становища, участва в работни групи и комисии при осъществяване дейността на Направление „Култура“, участва в семинари и обучения за разработване на проекти, финансирани от ЕС в сферата на културата и туризма.

Представени са още длъжностни характеристики на длъжността Организатор в „Културно-информационен център“, утвърдена на 17.06.2020г. младши експерт „младежки дейности и спорт“, утвърдена на 31.08.2020г., младши експерт, утвърдена на 05.05.2021г., организатор ползване на материално-техническа база, утвърдена на 28.09.2016г., специалист „комуникации и реклама“, утвърдена на 05.05.2021г., младши експерт „спорт“, утвърдена на 14.09.2020г., служител „човешки ресурси“, утвърдена на 01.09.2016г., ръководител направление „Култура“, утвърдена на 01.10.2020г., главен счетоводител, утвърдена на 20.01.2020г., старши счетоводител, утвърдена на 20.01.2020г., касиер-счетоводител, утвърдена на 01.02.2016г.

Така установеното от фактическа страна, сочи на следните правни изводи:

По допустимостта на предявените искове и правната им квалификация: Изложените твърдения и искането за защита, сочат на правното основание на предявените искове при условията на обективно кумулативно съединяване на искове с правно основание по чл.344, ал.1, т.1 и т.2 от КТ и осъдителния иск по чл.344, ал.1, т.3 вр. с чл.225, ал.1 от КТ.

Исковите са процесуално допустими – предявени са при спазване наличието на

положителните процесуални предпоставки и при липсата на процесуални пречки за надлежното им упражняване, като правото на иск е надлежно упражнено чрез подаване на редовна искова молба.

По същество: По иска с пр.основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ вр. с чл.328, ал.1, т.2 от КТ:

В чл. 328 КТ е регламентирано субективното преобразуващо право на работодателя за едностранно прекратяване на трудовия договор. Неговото съдържание се състои в предоставената му възможност да прекрати трудовия договор със служителя при наличието на определените в посочения текст основания. Основанията от своя страна представляват изрично определени от закона юридически факти, възникнали след сключването на трудовия договор, при наличието на които уволнението може да бъде извършено.

Независимо, че в трудовия процес тежестта да установи законосъобразността на уволнението е на работодателя, съдът се произнася само по конкретно изтъкнатите от ищеца основания за незаконосъобразност.

Основанията, на които ищецът твърди незаконосъобразно упражнено от работодателя право на уволнение в случая са: че не е налице реално съкращаване на щата, доколкото трудовите функции не са премахнати, а продължават да се изпълняват от лица, заемащи длъжности в Направление „Култура“ към Община Б.д, че между длъжността, изпълнявана от ищцата и останалите и новосъздадени такива няма съществени разлики в трудовите функции, като сочи конкретно тези за главен експерт и старши експерт, че не е извършен задължителен подбор, че е налице злоупотреба с право, че не е налице реално възстановяване на ищцата, поради което не е изпълнено съдебното решение по гр.д. № 682/2020 г. по описа на РС – Б.д от работодателя.

Законосъобразното прекратяване на трудовото правоотношение на основание съкращаване в щата е свързано с кумулативното установяване на следните факти от работодателя – вземане на решение от компетентния орган за съкращаване в щата, извършване на реално, а не фиктивно такова, както и липса на задължение за работодателя да извърши подбор по чл.329 от КТ, ако се касае до реално премахване на една единствена, а не еднаква или на една от няколко сходни длъжности в структурно икономически и организационно обособено самостоятелно звено при работодателя, което да го освободи от задължението му да извърши подбор.

Предмет на оспорване е законосъобразността на Заповед № 379/01.06.2021 г., с която е прекратено трудовото правоотношение с ищцата ЯН. АТ. ЯН. на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предл. 2 КТ - съкращаване в щата. В заповедта е уточнено на кое от двете предложения на разпоредбата се издава заповедта – предл. 2, изрично е посочено като причина за прекратяване на трудовия договор - съкращаване в щата. В заповедта е посочено, че причина за прекратяване на трудовия договор е съкращаване в щата, което се сочи и от ищцата в исковата молба. В случая работодателят е прекратил трудовия договор с ищцата на основание “съкращаване в щата”. Ясно и точно е посочено основанията за прекратяване на трудовото правоотношение- “съкращаване в щата“ (и цифром, и словом). Не е наложително посочването на причините, довели работодателя до това управленско решение в уволнителната заповед, нито изследването им в хода на настоящото съдебно производство, доколкото същите не подлежат на съдебен контрол. Субективното преобразуващо право на уволнение е надлежно и законно упражнено, когато е налице посоченото в заповедта основание за уволнение.

Съкращаване на щата е налице, когато се премахват или намаляват бройките за определени длъжности по щатното разписание на предприятието. Реално съкращаване в щата е налице, когато едни щатни бройки се съкращават и на тяхно място се създават други нови длъжности с различни от предходните трудови функции, както и когато съществуващата щатна длъжност се преобразува в друга нова длъжност, в която се запазват

всички или част от задълженията на трансформираната длъжност, но към тях се прибавят нови, съществени трудови задължения, променят се изискванията за нейното заемане, поради което се създава нова трудова функция и нова длъжност. Реално съкращаване в щата е налице и когато трудовите задължения от съкратената длъжност се разпределят между други сходни длъжности, както и когато на мястото на две и повече различни длъжности е създадена една обща комбинирана длъжност, обединяваща трудовите задължения на двете длъжности.

От събраните по делото доказателства, се установи безспорно, че с влязло в сила на 15.04.2021 г. Решение № 5871/17.07.2020 г., постановено по гр.д. № 682/2020 г. по описа на РС- Б.д, е признато за незаконно уволнението на ищцата ЯН. АТ. ЯН., отменена е като незаконосъобразна Заповед № 112-ЧР-Д/05.03.2020 г. на Кмета на Община Б.д и ищцата е възстановена на заеманата преди уволнението длъжност Организатор Културни прояви и връзка с културните институции. Установи се, че съгласно утвърденото на 05.05.2021 г., в сила от 05.05.2021 г. длъжностно разписание на длъжностите в Направление Култура към Община Б.д, т.е. преди второто ѝ уволнение, съществува една щатна бройка за длъжността Организатор Културни прояви и връзка с културните институции и същата е свободна. /очевидно включена от работодателя, за да бъде възстановена ищцата на посочената в решението с ЯФГ длъжност, макар да не е бил длъжен за това съобразно съдебната практика/. Установи се, че съгласно последващо утвърдено на 01.06.2021 г., в сила от 01.06.2021 г. длъжностно разписание на длъжностите в Направление Култура към Община Б.д, щатната бройка за длъжността Организатор Културни прояви и връзка с културните институции, е премахната. С оглед на изложеното безспорно се налага извода, че към момента на уволнението на ищцата е била налице тази промяна- ново разписание на длъжностите в Направление „Култура“ към Община Б.д, считано от 01.06.2021 г., с което е съкратена единствената щатна длъжност Организатор Културни прояви и връзка с културните институции. Правото на работодателя да премахва длъжности или да намалява щатните бройки за тях поради отпадане на нуждата, не подлежи на съдебен контрол. Преценка на работодателя по целесъобразност е какви длъжности са му необходими за осъществяване предмета на дейност на ръководената от него структура.

В т. 9 от Решение № 14 от Протокол № 2 от заседание на Общински съвет Б.д от 31.01.2020 г. е уредено правомощието на кмета на общината да определя числеността на персонала на делегираните от държавата дейности във функциите „Здравеопазване“, „Социално осигуряване, подпомагане и грижи“, „Култура, спорт, почивни дейности и религиозно дело“ (без читалищата) в рамките на средствата, определени по стандартите. Предвид изложеното, към момента на прекратяване на трудовото правоотношение на ищцата е налице валидно взето решение за съкращаване на щата на длъжността Организатор Културни прояви и връзка с културните институции в Направление „Култура“ към Община Б.д.

На първо място е неоснователно възражението на ищцата, че не е налице реално възстановяване на ищцата на заеманата преди предходното уволнение длъжност. Напротив установи се от представените и приети по делото доказателства, че ответната страна е издала заповед и е възстановила ищцата именно на посочената в съдебното решение, което е задължително за нея длъжност, като е изпратила и уведомление по чл. 62ал. 5 от КТ до НАП. Обстоятелството, че в същия ден на възстановяването ѝ е одобрено ново щатно разписание и трудовото ѝ правоотношение е повторно прекратено въз основа на одобреното ново щатно разписание не води на извод, че не е изпълнено съдебното решение и същата реално не е възстановена. В тази връзка от ищцата е въведено твърдение за злоупотреба с право от страна на работодателя, както и че в един и същи ден е възстановена на работа и ѝ е връчено предизвестие и заповед за уволнение. Оборването на презумпцията за добросъвестност на работодателя при извършеното съкращаване на щата съобразно разпоредбата на чл. 8, ал. 2 КТ във всички случаи е в тежест на работника или служителя.

Безспорните факти, че се касае за повторно уволнение на ищцата, както и че утвърждаването на длъжностно разписание на Направление „Култура“ към Община Б.д, възстановяването ѝ на длъжност и прекратяване на трудовото правоотношение е станало в един ден – на 01.06.2021 г., но по никакъв начин тези действия не доказват по безспорен начин, че целта им а е единствено уволнението на ищцата. Няма други факти, наведени в исковата молба или в първото по делото с.з., които да уточняват или допълват позицията на ищеца във връзка с довода за злоупотреба с право, които да следва да се обсъждат от съда. Следва да се отбележи, че премахването на определена длъжност само по себе си не сочи за злоупотреба с право от страна на работодателя, както и извършването в един и същи ден на промяна на щатното разписание и изготвянето на заповед за прекратяване на трудовия договор със заемащия съкратената длъжност. На следващо място когато незаконно уволнен поради съкращаване на щата работник бъде възстановен на заемащата длъжност, работодателят дори не е длъжен да прави промени в щатното разписание с оглед възстановяване на тази длъжност в него /вж. Решение № 327/ 14.11.2013 г. по гр.д.№ 69/ 2013 г., IV г.о. ВКС/. В такава хипотеза, работодателят има само задължение да допусне възстановения работник (служител), щом се е явил на работа в срок. Въпрос на работодателска целесъобразност е дали да бъде променено действащото щатно разписание, като се възстанови длъжността, заемана преди уволнението от възстановения работник, без това да следва императивно от възстановяването на трудовото правоотношение или да пристъпи отново към прекратяване на трудовото правоотношение, каквато е трайната съдебна практика. С оглед изложеното по делото не е доказано наличието на злоупотреба с право.

Не се установява от доказателствата по делото и фиктивно съкращаване на заемащата от ищцата длъжност, тъй като след уволнението на ищцата, считано от 01.06.2021 г., не е бил назначен нов служител на такава длъжност, нито пък такъв, изпълняващ същите трудови функции, но с друго наименование на длъжността.

„Съкращаването в щата“ означава намаляване, премахване за в бъдеще на отделни бройки от утвърдения общ брой на работниците и служителите. Причините за това могат да бъдат различни и наличието им се преценява от работодателя, но това е въпрос на преценка за целесъобразното и ефективно осъществяване на дейността на работодателя, който не подлежи на съдебен контрол. В настоящия случай по категоричен начин се установи от представените два броя щатни разписания, че е извършена надлежно одобрена промяна в щата, която е засегнала длъжността, заемана от ищцата, като единствената съществуваща длъжност организатор „културни прояви и връзки с културни институции“, в последващото, утвърдено надлежно щатно разписание, считано от 01.06.2021 г. е премахната тази щатна бройка, като не е налице нито новосъздадена, нито са обединени други длъжности, нито пък са утвърдени нови длъжностни характеристики, с които трудовата функция на ищцата да е разпределена между тях.

Съгласно трайната и задължителна практика на ВСК, основанийето „съкращаване на щата“, е налице само при реално премахване от щатното разписание на длъжността или на част от щатните бройки за нея, когато не само е премахната длъжността като щатна бройка, но и когато трудовата функция е престанала да съществува като съдържание на отделна длъжност, защото е разпределена между други служители или когато на мястото на премахнатата длъжност е създадена друга длъжност, с други трудови функции и други изисквания за заемането ѝ или когато на мястото на премахнатите длъжности е създадена една обща нова длъжност, обединяваща трудовите задължения на съкратените длъжности.

Реално съкращаване на щата е налице и когато при запазване на числеността на персонала се закриват щатни бройки за определени длъжности и се откриват нови щатни бройки за длъжности, с различни трудови функции. Съгласно Решение №154/18.04.2011г. по гр.д. № 1279/2010г. на ВКС III г.о., постановено по реда на чл.291, ал.1, т.1 ГПК, основание за прекратяване на трудовото правоотношение „съкращаване на щата“ по смисъла на чл.328,

ал., т.2 КТ е налице и в случаите на т. нар. “трансформиране” на длъжности. То е налице, когато се закрива по щатното разписание определена длъжност и същевременно създаване на мястото на закритата нова длъжност, нова, но не като наименование, а по трудови функции. Когато в комплекса на трудовите функции са включени изцяло или част от трудовите функции на закритата длъжност, но са предвидени, както е в настоящия случай и изцяло нови по своята характеристика трудови функции, то налице е реално съкращаване на щата /вж. и решение по гр.д.№ 1561/2010г. на IV г.о./ Преценката за идентичност на трудовите функции се извършва с оглед естеството на възложената работа и от собствените задължения за длъжността. Изводът за идентичност не може да се изведе нито само от наименованието на длъжността, нито от механично сравнение на трудовите задължения по длъжностна характеристика. Една и съща длъжност, в зависимост от предмета на дейност на работодателя може да има различни трудови функции. Едни и същи трудови задължения по длъжностна характеристика могат да съдържат съществени различия в зависимост от съответната длъжност; от йерархичното й място в структурата на предприятието; от предмета 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 случая ищцата в исковата си молба поддържа, че между длъжността, изпълнявана от нея и новосъздадените такива –главен експерт и старши експерт/ няма съществена разлика, а същата е само в наименованието, като е налице съвпадение в по-голямата част от основните задължения. Това твърдение е неподкрепено от доказателствата по делото и най-вероятно е взаимствано от твърденията за предходното й уволнение. В случая видно от щатните разписания и по-конкретно от това в сила от 01.06.2021г. на база на което ищцата е съкратена, няма новосъздадени длъжности-главен експерт и старши експерт. На първо място длъжност старши експерт няма както в предходното уволнението й щатно разписание от 05.05.2021г., така и в това от 01.06.2021г., поради което съдът не намира за нужно да го обсъжда. Що се касае до длъжността главен експерт същата не е новосъздадена с щатното разписание от 01.06.2021г., а е съществувала и преди това в разписанието от 05.05.2021г.

Основанието за уволнение по чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ в хипотезата съкращаване на щата, което се преценява винаги с оглед заеманата от уволнения работник или служител конкретна трудова функция, 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 като съществено съдържание на отделна длъжност. Ищцата застъпва в исковата молба именно тезата, че трудовите функции на длъжността „организатор „културни прояви и връзки с културните институции“ са продължили да съществуват в други длъжности /в случая „главен експерт“ и „старши експерт“, последната от която не съществува/ и по този начин се изпълняват от други лица. Посоченото е относимо към това дали е задължителен подбора, а не дали е налице реално или фиктивно съкращаване.

На първо място съдът намира за нужно да отбележи, че макар ищцата да сочи в исковата молба, че трудовите й функции се изпълняват от други лица, заемащи длъжности в Направление „култура“ към Община Б.д, не посочва кои са тези лица и какви длъжности заемат, а се позовава единствено на длъжностите главен експерт и старши експерт. Простото твърдение, без това да е свързано с излагане на конкретни обстоятелства, въз основа на които страната извежда този си извод, само по себе си не е достатъчно, за да бъде натоварен работодателя със задължение да доказва, че такива няма, нито съдът да изследва всички длъжности в направление „Култура“. Единствените длъжности, посочени от ищцата са главен експерт и старши експерт, като за последната съдът вече посочи, че няма такава нито по предходното, нито по новото щатно разписание, поради което съдът обсъжда само тях.

Следва да се има предвид, че визираната длъжност „главен експерт“, както и всички останали длъжности/ е съществувала още в щатното разписание от 05.05.2021г., когато все още е съществувала и длъжността „организатор културни прояви и връзки с културни институции“, като не са събрани доказателства функциите, изпълнявани от ищцата, да са били придадени към длъжността „главен експерт“ или други длъжности по-късно, след съкращаване щата за заеманата от нея длъжност, а напротив- тези длъжности са включвали част от трудовите ѝ функции и преди това. Щом няма доказателства функциите на длъжността „организатор културни прояви и връзки с културни институции“ да са били включени в тях впоследствие, няма как да се твърди, че щатът не е реално съкратен, тъй като, за да е верен този извод, работодателят следва да е разпределил в тях функции, които са били присъщи на съкратена длъжност, като по този начин да е изпълнил целта си да запази длъжността „организатор културни прояви и връзки с културни институции“, но под друга форма. Освен това, и длъжността „главен експерт“ съобразно длъжностната характеристика от 05.05.2021г. се отличава с набор от други, съществено различаващи се функции от тези на длъжността „организатор културни прояви и връзки с културни институции“- с разработване на програми за развитието на културен туризъм на територията на Община Б.д, координиране работата на Обществено-експертния съвет по култура, воденето и поддържането на актуален регистър на вероизповеданията на територията на Община Б.д, изготвя справки, становища и експертни оценки, отразяващи дейността на Направление „Култура“, участва в разработването на проекти, кандидатстващи за финансова подкрепа в областта на културния туризъм, организира воденето на актуален регистър за вероизповеданията на територията на Община Б.д, отговаря за недвижимите паметници на културата на територията на Община Б.д, води регистър на паметниците на културата на територията на Община Б.д , осъществява връзки с Министерство на културата, културните институции, творчески съюзи и организации с идеална цел, които осъществяват културна дейност на територията на Община Б.д, изготвя отговори на писма на граждани и становища, участва в работни групи и комисии при осъществяване дейността на Направление „Култура“, участва в семинари и обучения за разработване на проекти, финансирани от ЕС в сферата на културата и туризма .

Фиктивно би било съкращаването на щата, когато част от трудовите задължения на премахнатата длъжност са запазени в новосъздадена длъжност, без да са комбинирани с нови съществени за тази длъжност трудови задължения. Именно такава хипотеза е налице когато, при запазване общата численост на персонала, се закриват щатни бройки за определени длъжности и се откриват нови щатни места за длъжности, със същностно подобни трудови функции, но различно наименование. Фиктивно е съкращаването на щата и когато функциите на съкратената длъжност се прехвърлят към една или повече съществуващи вече длъжности, за които те се превръщат в основни, без наличието на други съществено различаващи се задължения и отговорности. Настоящият случай не попада в никоя от тези хипотези, а съкращаването на щата на длъжността „организатор културни прояви и връзки с културни институции“ е реално. Поради изложеното, не може да бъде възприет доводът на ищцата, че реално съкращаване на щата не е налице.

Другият релевиран от ищцовата страна довод в подкрепа на становището за незаконосъобразност на прекратяване на трудовото правоотношение е свързан с неизвършването на подбор по чл.329 КТ между длъжности, имащи сходен характер с тези на ищцата.

Съгласно разпоредбата на чл. 329 КТ при закриване на част от предприятието, както и при съкращаване в щата или намаляване на обема на работата, работодателят има право на подбор и може в интерес на производството или службата да уволни работници и служители, длъжностите на които не се съкращават, за да останат на работа тези, които имат по-висока квалификация и работят по-добре. За да е възможно упражняването на правото на подбор трудовата функция трябва да има сходство между трудовите функции на съкращаваната и несъкращаваните длъжности. Извършеният подбор с лице, заемащо

длъжност, която не се съкращава е право на работодателя, а не негово задължение (решение № 436/28.12.2012 г. по гр. дело № 1086/2011 г. ВКС, IV г.о.). Константната съдебна практика и правната теория приемат, че извършването на подбор е задължение на работодателя в случаите, когато се съкращават щатни бройки измежду всички заемащи еднаква длъжност работници или служители, а е негово право, когато се съкращават щатни бройки измежду заемащи сходна длъжност – така изрично мотивите на ТР № 3/16.01.2012 г. на ОСГК – ВКС. Сходството между длъжностите е условие за упражняване на право на подбор, но не обуславя възникване на задължение за подбор (срв. решение № 436/ 28.12.2012 г. по гр.д.№ 1086/ 2011 г., IV г.о., ВКС, решение № 282/ 01.09.2011 г. по гр.д.№ 110/ 2010 г., IV г.о., ВКС, решение № 76/ 06.03.2015 г. по гр.д.№ 3768/ 2014 г., IV г.о., ВКС). Ето защо работодателят няма задължение за подбор, когато премахва единствена щатна бройка или всички щатни бройки за една длъжност. В случая извършването на подбор не е било задължително, доколкото е съкратена единствената щатна бройка, поради което неизвършването на подбор от работодателя не е в нарушение на закона.

Предвид направеният извод, за липса на задължение за работодателят за извършване на регламентирания с разпоредбата на чл.329 КТ подбор, е безпредметно да бъде изследван въпросът за идентичност/сходност на други длъжности, между които следва да бъде извършен същия.

Предвид това и с оглед установеното по – горе надлежно и своевременно извършено съкращаване на щата съдът намира, че са налице изискуемите от закона предпоставки, на основание на които е прекратено индивидуалното трудово правоотношение с ищцата, поради което искът по чл.344, ал.1, т.1 КТ се явява неоснователен и следва да бъде отхвърлен.

Предвид изхода на правния спор по конститутивния иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ и поради това, че ищцата е уволнена законосъобразно, настоящият състав приема, че не са налице материалните предпоставки за уважаване на обусловения иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ и ищцата не следва да бъде възстановена на заеманата преди прекратяване на трудовото правоотношение длъжност Организатор „Културни прояви и връзка с културните институции“ в Направление „Култура“ при Община Б.д , поради което искът се явява неоснователен и недоказан.

По иска с правно основание чл. 344, т. 3 КТ:

За да бъде уважен искът по чл. 344, ал. 1, т. 3, във вр. чл. 225, ал. 1 КТ следва да се установи, че са налице следните юридически факти: 1/ да е налице противоправно поведение от работодателя, изразяващо се в незаконно упражняване на потестативното право да прекрати с едностранно волеизявление съществуващото с ищеца трудово правоотношение; 2/ ищеца да е претърпял вреди под формата на пропуснати ползи, изразяващи се в невъзможността да полага труд по трудово правоотношение в продължение на шест месеца след уволнението и 3/ причинно-следствена връзка между незаконното уволнение и оставането без работа. Основателността на този иск е обусловена от установяване прекратяване на трудовия договор в нарушение на закона и в този смисъл е поставен в зависимост от изхода на конститутивния иск по чл.344, ал.1, т.1 КТ. Отхвърлянето на последния, налага идентичен правен резултат и на претенцията за заплащане на обезщетение, поради което, искът следва да бъде отхвърлен.

По разноските.

Предвид крайния изход на правния спор, на ищеца не се следват, претендираните от него разноски по делото, а на основание чл. 78, ал. 3 ГПК ищецът дължи и следва да бъде осъден да заплати на ответника, претендираните от последния разноски за юрисконсултско възнаграждение, което, определено съгласно чл. 78, ал. 8 ГПК /Изм. – ДВ, бр. 8 от 2017г./ вр. чл.37 от Закона за правната помощ вр. чл. 23, ал. 1, т. 1 от Наредбата за заплащане на

правната помощ, възлиза на сумата от 100, 00 лв.

Водим от горното, съдът

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ като неоснователен предявения от ЯН. АТ. ЯН., ЕГН *****, с постоянен адрес: гр. Б. С.п. № ** чрез адвокат А.П. М., личен №***, АК- Б.д, кантора гр. Б.д, пл. „Г. И. № ** против ОБЩИНА Б.Д, ЕИК 0*****, с адрес: гр. Б.д, пл. „Г. И. № * представлявана от кмета И. С. С., иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 от Кодекса на труда за признаване на уволнението за незаконно и отмяна на №379/01.06.2021 г. на Кмета на Община Б.д , с която е прекратено трудовото правоотношение на ЯН. АТ. ЯН. на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предложение второ от Кодекса на труда, поради съкращаване в щата.

ОТХВЪРЛЯ като неоснователен предявения от ЯН. АТ. ЯН., ЕГН *****, с постоянен адрес: гр. Б. С.п. № ** чрез адвокат А.П. М., личен №***, АК- Б.д, кантора гр. Б.д, пл. „Г. И. № ** против ОБЩИНА Б.Д, ЕИК 0*****, с адрес: гр. Б.д, пл. „Г. И. № * представлявана от кмета И. С. С., иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 от Кодекса на труда да се възстанови ищцата на заеманата от нея преди уволнението длъжност Организатор „Културни прояви и връзка с културните институции“ в Направление „Култура“ при Община Б.д.

ОТХВЪРЛЯ като неоснователен предявения от ЯН. АТ. ЯН., ЕГН *****, с постоянен адрес: гр. Б. С.п. № ** чрез адвокат А.П. М., личен №***, АК- Б.д, кантора гр. Б.д, пл. „Г. И. № ** против ОБЩИНА Б.Д, ЕИК 0*****, с адрес: гр. Б.д, пл. „Г. И. № * представлявана от кмета И. С. С., иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 вр. с чл. 225 от КТ за осъждане на Община Б.д, представлявана от Кмета, да заплати на Я.Я. обезщетение в размер на 900, 00 /деветстотин/ лева, представляващо разликата в заплатата, която Я. е получавала в община Б.д и брутно трудово възнаграждение, което получава по трудов договор №2/02.06.2021 г., считано от 01.06.2021 г. до окончателното им изплащане, но не за повече от шест месеца, ведно с лихвите за забава върху дължимата сума.

ОСЪЖДА ЯН. АТ. ЯН., ЕГН *****, с постоянен адрес: гр. Б. С.п. № ** чрез адвокат А.П. М., личен №***, АК- Б.д, кантора гр. Б.д, пл. „Г. И. № ** да заплати на ОБЩИНА Б.Д, ЕИК 0*****, с адрес: гр. Б.д, пл. „Г. И. № * представлявана от кмета И. С. С. сумата в размер на 100,00 лева (сто лева), представляваща сторени разноси в производството за юрисконсултско възнаграждение.

Решението може да се обжалва с въззивна жалба пред Окръжен съд – Б.д в двуседмичен срок, считано от посочения по реда на чл. 315, ал. 2 ГПК ден за обявяването му – 04.08.2021 г.

На основание чл.7, ал.2 от ГПК препис от решението да се връчи на страните.

Съдия при Районен съд – Б.д: _____