

РЕШЕНИЕ

№ 845

гр. Перник, 02.08.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – ПЕРНИК, II ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и четвърти юли през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Симона Пл. Кирилова

при участието на секретаря АДРИАНА В. КОЧАРКОВА
като разгледа докладваното от Симона Пл. Кирилова Гражданско дело № 20231720101955 по описа за 2023 година

Производството е по реда на чл. 235, ал. 1 ГПК.

Образувано е по искова молба на А. Х. Т. срещу „Електроразпределителни мрежи Запад“ АД.

Ищецът твърди, че между страните е съществувало трудово правоотношение, възникнало въз основа на трудов договор от ***** г., по силата на което ищецът заемал при ответното дружество длъжността „*****“ за район Перник-Кюстендил, с месторабота в гр. Перник, при съответна длъжностна характеристика. Твърди се, че трудовото правоотношение незаконосъобразно било едностранно прекратено от работодателя без предизвестие със Заповед от *****., връчена му на същата дата при отказ, на осн. чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ – заради съкращение на щата, във връзка с приети промени в организационната структура на персонала, настъпили въз основа на взето решение на Управителния съвет от заседание на 20.12.2022 г., в сила от 01.01.2023 г.

Поддържа се, че работодателят не е изпълнил законното си задължение да предизвестя работника за прекратяването на трудовото правоотношение в сроковете по чл. 326, ал. 2 КТ. Посочва се, че от решението на УС на дружеството не се установява дали съкращаването на щата касае отделни длъжности, цели звена/отдели или само щатната бройка, заемана от ищеца, нито дали съкращаване на щата е било налице към момента на уволнителната заповед. Твърди се, че не е било налице реално, а фиктивно съкращаване на щата, както и доводи, че на практика съответните трудови функции в предприятието не са били премахнати и са продължили да бъдат изпълнявани от други лица. Развива подробни правни съображения, че процесният случай не изпълва законната хипотеза на „съкращение в щата или част от предприятието“. В условията на евентуалност, се поддържа, че в подобна хипотеза е следвало да бъде извършен подбор, което не било сторено. Сочи, че в противоречие с изискването на чл. 333, ал. 1 и ал. 4 КТ не била приложена нормата за предварителна закрила и работодателят не е поискал за уволнението мнение на ТЕЛК и разрешение от Инспекцията по труда, макар ищецът да страда от ***** болест на ***** и ***** ИНТ с *****., нито било поискано предварителното съгласие на НФЕ –

синдикалната организация, на която ищецът е член.

При изложените твърдения се иска **отмяна на уволнението**, извършено със Заповед № ДЧР-232/*****., издадена при условията на чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ – съкращаване на щата, и **възстановяване на длъжността**, заемана от ищеца преди прекратяване на трудовото правоотношение – Ръководител район/Оперативен център при дружеството „Електроразпределителни мрежи Запад“ АД – гр. София. Претендират се разноски.

Ответната страна в отговора на исковата молба, подаден в срока по чл. 131, ал. 1 ГПК, изразява становище за неоснователност на исковете. Изложени са съображения, че процедурата по уволнение е извършена законосъобразно, с оглед приети промени в организационната структура на персонала на ответното дружество, в резултат на което се намалява щата на персонала в Дирекция „Мерене и управление на данни“ и се съкращава длъжността „*****“ за гр. Перник в Дирекция „Мерене и управление на данни“, която е самостоятелна организационна единица в структурата на дружеството. Изложени са съображенията, разгледани на заседанието на УС и мотивирали съкращаването на длъжността, свързани с внедрената нова система за Дистанционно отчитане, обхващаща 100% от СТИ, общото координиране на дейностите на направление „Мерене на ниско напрежение“ за двата оперативни центъра – Перник и Брезник, извършвано вече централизирано от служител на новата позиция „*****“ и отпадането на необходимостта от длъжността, заемана от ищеца. Изложени са съображения, че работодателят е изплатил на работника обезщетение по чл. 220 КТ за неспазеното предизвестие. Поддържа се, че е било налице реално съкращаване, тъй като структурните промени влезли в сила на 01.01.2023 г., а в щатното разписание от 01.11.2022 г. сочената длъжност е била единствената за гр. Перник, като се цитира съдебна практика. Признава се, че ищецът се ползва с предварителната закрила по чл. 333, ал. 1 КТ, като се твърди, че е били изисквани и получени мнение на ТЕЛК, както и разрешение от ИА „ГИТ“. Поддържа се, че ищецът не е член на синдикално ръководство в предприятието и не се ползва от предварителната закрила по чл. 333, ал. 3 КТ.

Съдът, като съобрази доводите на страните и събраните по делото относими доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност, съгласно правилата на чл. 235, ал. 2 ГПК и чл. 12 ГПК, намира за установено следното от фактическа и правна страна:

Районен съд Перник е сезиран с обективно кумулативно съединени искове с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1, вр. чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ и по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ.

С иска за признаване на уволнението за незаконно по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ ищецът отрича потестативното право на работодателя да прекрати трудовото правоотношение с едностранно изявление. Предмет на делото е съществуването на това потестативно право. Ако съдът признае, че това потестативно право е съществувало и е надлежно упражнено, уволнението е законно, а ако съдът признае, че това потестативно право не е съществувало или не е надлежно упражнено, уволнението е незаконно.

Щатът е списъкът на общия брой наети работници и служители и тяхното вътрешно разпределение съобразно организацията на труда по трудови функции и длъжности. Съкращаване в щата по см. на чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ има както при намаляване бройките работници /служители/, така и само при реална промяна на трудовите функции на съществуващите бройки по щатното разписание, като в последния случай всички или част от задълженията на една длъжност по стария щат са запазени, но *не* е налице идентичност със старата длъжностната характеристика на съкратената длъжност. Поради отпадане на трудовите функции запазването на трудовото правоотношение е невъзможно и законодателят е предвидил неговото прекратяване на посоченото безвиновно основание. Законността на едностранното прекратяване на трудовото правоотношение на посоченото правно основание се предполага от проявлението на следните материални предпоставки /юридически факти/ – 1/ съкращаването на длъжността или на съответната щатна бройка, т.

е. на трудовите задължения, които тя включва, да е реално; 2/ моментът на уволнението трябва да съвпада или да следва датата, на която е извършено реалното и фактическо съкращаване на щата; 3/ компетентният орган да е взел по надлежен ред решение за съкращаване на щата и 4/ работодателят да е извършил подбор по реда на чл. 329, ал. 1 КТ, в случай, че се съкращава само броят на работниците или служителите, заемащи дадена длъжност, а не се премахва самата длъжност.

Не се спори, а от представените доказателства се установява съществуващото между страните трудово правоотношение на длъжност *****, Отдел Перник-Кюстендил, с месторабота в гр. Перник, издаването на уволнителна Заповед № ДЧР-232/*****. с посочено основание чл. 328, ал. 1, т. 2, пр. 2 КТ – поради съкращаване на щата, връчена на ищеца при отказ на *****. Безспорни и установими и от писмените доказателства са и обстоятелствата, че на 20.12.2022 г. е било взето решение на Управителния съвет на дружеството ответник за промени в организационната структура на персонала, поради внедрената нова система за дистанционно отчитане в гр. Перник, в сила от 01.01.2023 г. Видно от преписа-извлечение от Протокол № 624 /л. 37-38/ на 20.12.2022 г. е взето решение за съкращаване на една щатна бройка на длъжност „*****“, месторабота в гр. Перник, в направление „Мерене-Ниско Напрежение“ (т. 5), както и за откриване на една нова щатна бройка на длъжност „*****“ с месторабота в гр. Перник, в направление „Мерене-НН“ (т. 6).

Съгласно **чл. 344, ал. 3 КТ**, когато за уволнението се изисква **предварителното съгласие** на Инспекцията по труда или на синдикален орган и такова съгласие не е било искано или не е било дадено преди уволнението, съдът отменя заповедта за уволнение като незаконна само на това основание, без да разглежда спора по същество. Предварителната закрила се отнася към момента на връчване на заповедта за уволнение – **арг. чл. 333, ал. 7 КТ.**

В приложното поле на закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 2 КТ и по чл. 333, ал. 1, т. 3 е включено и уволнителното основание по чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ. Органът, който дава разрешението в тези случаи е съответната областна инспекция по труда, като разрешението не подлежи на съдебен контрол. Предварителната закрила за трудоустроените работници или служители и за онези, които страдат от болестите по Наредба № 5/1987 г. е засилена в сравнение с останалите случаи по чл. 333, ал. 1 КТ. Целта е да се ангажират и здравните органи, тъй като закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 2 и 3 КТ е по здравни, а не по социални причини, каквито са останалите хипотези по чл. 333, ал. 1 КТ.

В конкретния случай ищецът попада в категорията на служителите, които се ползват с предварителна закрила по чл. 333, ал. 1, **т. 2 и т. 3** КТ, тъй като е бил трудоустроен по силата на Заповед за трудоустройство № ЧР-918/14.10.2021 г., в сила до 01.09.2023 г. – л. 9, издадена във връзка с ЕР на ТЕЛК № *****/30.09.2021 г., а също така страда от ***** болест на ***** с определени 50% трайно намалена работоспособност, както и ***** ИНТ с ***** – заболявания, включени в чл. 1, ал. 1, т. 1 и т. 6 от Наредба № 5/1987 г. **Спорно** е дали предварителната закрила е преодоляна по надлежния ред с вземане на фактическо мнение на ТЕЛК относно това как ще се отрази на здравословното състояние на ищеца уволнението му, както и предварително надлежно разрешение на Дирекция „ИТ“.

Закрилата по чл. 333, ал. 1, т. 2 КТ, приложима по отношение на трудоустроен работник или служител, се прилага винаги щом с решение на ТЕЛК е определен процент трайно намалена работоспособност поради болест или трудова злополука и са посочени противоположни условия на труд. При кумулативното осъществяването на тези две предпоставки, работникът или служителят е трудоустроен по смисъла на чл. 333, ал. 1, т. 2 КТ, като е без правно значение дали той заема длъжност, определена от работодателя за трудоустройство **или продължава** да изпълнява заеманата преди трудоустройването длъжност, ако тя е подходяща за здравословното му състояние /в последната хипотеза

трудоустрояването е **фактически изпълнено**/. Този извод произтича от същностните характеристики на трудоустрояването по смисъла на чл. 314 КТ, изразяващо се в съобразяване на изпълняваната работа със здравните противопоказания за заболяването, респективно в преместването на подходяща с оглед тези противопоказания работа. В този смисъл са Решение № 431/17.01.2014 г. по гр. д. № 869/2013 г. на ВКС, Решение № 246/11.11.2015 г. по гр. д. № 1305/2015 г. на ВКС, Решение № 443 от 24.03.2016 г. по гр. д. № 2569/2015 г. на ВКС, Решение № 60 от 13.06.2017 г. на ВКС по гр. д. № 3186/2016 г. „Работникът на който е издадено ЕР на ТЕЛК, с което е определена 50% намалена работоспособност и са посочени противопоказни условия на труд е трудоустроен по смисъла на чл. 333, ал. 1, т. 2 КТ и се ползва от закрилата, предвидена в този текст на КТ“ – така отговорът на поставения касационен въпрос в Решение № 443 от 24.03.2016 г. на ВКС по гр. д. № 2569/2015 г.

В процесния случай с ЕР № ****/30.09.2021 г., със срок 2 години, т.е. до **30.09.2023 г.** (срокът не е настъпил към момента на уволнението), са определени 50% т.н.р., като са посочени като противопоказни условия на труд тежки психофизически натоварвания, с указание, че пациентът може да работи на настоящата длъжност като „*****“, съобразно препоръчаните условия на труд, т.е. в тази хипотеза, съгласно разясненията на обсъдената съдебна практика и събраните доказателства, вкл. Заповед от 14.10.2021 г., ищецът служител е бил трудоустроен, а **трудоустрояването е фактически изпълнено** на заеманата длъжност.

Видно от Искане, изх. № ЧР-06/05.01.2023 г. до РЗИ-Перник е било отправено искане за мнение на ТЕЛК за прекратяване на трудовия договор на ищеца поради съкращаване в щата на осн. чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ, във връзка с което на работодателя е изпратено ЕР на ТЕЛК № ****/03.02.2023 г. /л. 56; л. 139/, съдържащо мнение, че заболяванията, от които работникът страда, попадат в обхвата на Наредба № 5/1987 г., респ. работникът се ползва с особена закрила. В последствие на 22.03.2023 г. работодателят е отправил искане /л. 57-58/ до Дирекция „Инспекция по труда“ за даване на предварително разрешение по реда на чл. 333, ал. 1, **т. 3** КТ за прекратяване трудовото правоотношение на А. Т. на осн. чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ поради съкращаване на щата в дружеството. В искането до Дирекция „ИТ“ са описани основните причини за съкращаването на длъжността, както и обстоятелствата, че А. Т. страда от заболявания, попадащи в чл. 1, ал. 1, т. 1 и т. 6 от Наредба № 5/1987 г., като по преписката пред Д „ИТ“ са представени ЕР на ТЕЛК № ****/30.09.2021 г., Решението на УС, Писмо до РЗИ за получаване на мнение от съответната ТЕЛК, както и ЕР № ****/03.02.2023 г., а директорът на Д „ИТ“ е дал предварително разрешение за прекратяване на трудовото правоотношение.

Съгласно съдебната практика, когато към датата на връчване на заповедта за уволнение работникът или служителят се ползва от закрила по чл. 333 КТ на повече от едно основание, то всяка от тях трябва да бъде преодолявана поотделно, т. е. **разрешението за уволнение, предхождано от мнението на ТЕЛК, следва да бъде взето поотделно за всяко едно основанията за закрила**, тъй като всяко от тях се отразява по различен начин на работника или служителя и изисква самостоятелна преценка за евентуалните неблагоприятни последици от уволнението – в този смисъл Решение № 83 от 11.04.2011 г. на ВКС по гр. д. № 1784/2009 г., Решение № 168 от 11.06.2012 г. на ВКС по гр. д. № 1113/2011 г., Решение № 60 от 13.06.2017 г. на ВКС по гр. д. № 3186/2016 г., Решение № 443 от 24.03.2016 г. на ВКС по гр. д. № 2569/2015 г., Решение № 60092 от 7.06.2021 г. на ВКС по гр. д. № 2605/2020 г.

В конкретния случай, работодателят е **поискал** /респ. получил/ предварително мнение на ТЕЛК и разрешение на Инспекцията по труда за уволнението на ищцата поради съкращаване на щата, на основание чл. 333, ал. 1, **т. 3** КТ заради наличието на заболявания от списъка на Наредба № 5/1987 г. на министъра на здравеопазването, но **не** е поискал

разрешение и на основание чл. 333, ал. 1, т. 2 КТ заради притежаваното качество „трудоустроен служител“.

Непреодоляната от ответника закрила по чл. 333, ал. 1, т. 2 КТ е достатъчна да обуслови извод за незаконосъобразност на процесната заповед за уволнение и за основателност на предявените иски с правни основания чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 КТ, с оглед обусловения характер на втория иск, без да е нужно да се разглеждат останалите релевиращи от ищеца формални основания за незаконосъобразност на уволнението, вкл. досежно закрилата по чл. 333, ал. 4 КТ, и без да се разглежда спорът по същество – арг. чл. 344, ал. 3 КТ.

Не е налице пречка и за уважаване на иска по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ. Съгласно мотивите в Решение № 327/14.11.2013 г. по гр. д. № 69/2013 г. на ВКС, с влизане в сила на решението по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ, с което се възстановява незаконно уволненият работник, прекратеното трудово правоотношение се възстановява. Този ефект настъпва и тогава, когато длъжността, заемана преди уволнението, вече не съществува по щата на предприятието или то, или част от него, е закрито. Решението, с което уволненият работник се възстановява на работа, касае само индивидуалния трудов договор, но не и щатната бройка. В подобни хипотези, работодателят има само задължение да допусне възстановения работник /служител/, щом се е явил на работа в срок. Въпрос на работодателска **целесъобразност** е и дали да бъде променено действащото щатно разписание, като се възстанови длъжността, заемана преди уволнението от възстановения работник, **но последното не следва императивно от възстановяването на трудовото правоотношение**. Работодателят няма задължение да изменя щатното разписание, като отново възстанови тази длъжност, а може по своя преценка веднага да пристъпи към уволнение поради съкращаване на щата или да предложи на работника или служител друга работа – така Решение № 316 от 11.07.2012 г. на ВКС по гр. д. № 1025/2011 г., Решение № 753 от 22.III.1963 г. по гр. д. № 307/63 г.

По разноските:

На основание чл. 78, ал. 1 ГПК на ищеца следва да бъдат присъдени сторените разноски, при липса на възражения по чл. 78, ал. 5 ГПК

Така мотивиран, съдът

РЕШИ:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО на осн. чл. 344, ал. 1, т. 1, вр. чл. 344, ал. 3 КТ уволнението на А. Х. Т., ЕГН *****, извършено от работодателя „Електроразпределителни мрежи Запад“ АД, ЕИК 130277958 със седалище и адрес на управление гр. София, бул. „Цариградско шосе“ № 159 и **ОТМЕНЯ** Заповед № ДЧР-232/*****, на „Електроразпределителни мрежи Запад“ ЕАД за прекратяване на трудовото правоотношение на осн. чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ.

ВЪЗСТАНОВЯВА на осн. чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ А. Х. Т. на заеманата преди уволнението длъжност „*****“ за район Перник-Кюстендил, с месторабота в гр. Перник при „Електроразпределителни мрежи Запад“ ЕАД.

ОСЪЖДА „Електроразпределителни мрежи Запад“ АД, ЕИК 130277958 да заплати на А. Х. Т., ЕГН ***** на основание чл. 78, ал. 1 ГПК сумата от **1560,00 лева** – разноски пред Районен съд Перник.

РЕШЕНИЕТО може да бъде обжалвано с въззивна жалба пред Окръжен съд Перник в двуседмичен срок, считано от **02.08.2023** г. на осн. чл. 315, ал. 2 ГПК.

ПРЕПИС от решението да се връчи на страните.

Съдия при Районен съд – Перник: _____