

РЕШЕНИЕ

№ 1558

гр. С, 29.01.2024 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, 156 СЪСТАВ, в публично заседание на двадесет и втори януари през две хиляди двадесет и четвърта година в следния състав:

Председател: В.В.АЛ.

при участието на секретаря В.С.Д.
като разгледа докладваното от В.В.АЛ. Гражданско дело № 20231110159873
по описа за 2023 година

РЕШЕНИЕ

29.01.2024 г., гр. С

В ИМЕТО НА НАРОДА

СОФИЙСКИ РАЙОНЕН СЪД, I I Г. О., 156-ти състав, в открито публично заседание на двадесет и втори януари през две хиляди и двадесет и четвърта година, в състав:

ПРЕДСЕДАТЕЛ: В.А.

при секретаря В.Д., като разгледа докладваното от съдия В.А. гр. дело № 59873/2023 г. по описа на СРС, за да се произнесе, взе предвид следното:

Производството е по реда на чл. 124 и сл. ГПК.

Подадена е искова молба от А. А. Ч. срещу СО, като се твърди, че страните се намирали в трудово правоотношение, което било възникнало по силата на трудов договор от 25.01.2011 г. за длъжността „Главен специалист“ в отдел „Информационни системи, технически средства и комуникация“ към дирекция „Информационно обслужване“. Поддържа, че трудовият договор е бил многократно изменян след това, което сочи в хронологичен ред, като страните се намирали в трудово правоотношение до 15.09.2023 г., когато със Заповед № *****/12.09.2023 г. трудовото правоотношение било прекратено, като по това време длъжността била „Старши експерт“ в отдел „Централизиран информационни системи“, дирекция „Информационни технологии“ – на основание чл. 325,

ал. 1, т. 12 КТ. Навежда доводи, че уволнението било незаконосъобразно като заповедта била издадена в нарушение на материалноправните и процесуалните норми, тъй като не бил налице валиден административен акт за изменение на щатното разписание. Излага съображения, че зам. кмета не бил надлежно упълномощен за приемането на ново щатно разписание, като дори да била налице заповед за заместване, същата била незаконосъобразна, тъй като била подписана от некомпетентен орган. Сочи, че освен това уволнителната заповед също била подписана от зам. кмета, за което липсвало представителна власт и компетентност. Твърди, че в отдела където полагала труд имало няколко щатни бройки за длъжността „старши експерт“, като от новото щатно разписание не било ясно точно коя е определена за заемането по служебно правоотношение. Развива съображения, че в случая работодателят бил злоупотребил с право, тъй като единствената цел на изменението била прекратяването на трудовото правоотношение. Поддържа, че желанието на работодателя да прекрати трудовото правоотношение се установявало от обстоятелства свързани с наличието на системен тормоз на работното място – свързан с изнесени данни за неправомерно заличаване и манипулиране на информация, което обосновава подробно и в последователност. Инвокира довод, че при ползваното уволнително основание, работодателят е целял да заобиколи евентуално наличието на друго уволнително основание и извършването на подбор, като длъжността продължава да се заема и от други служители. Твърди, че с оглед незаконното уволнение била останала без работа, като се дължало обезщетение по чл. 225, ал. 1 КТ, което изчислено на базата на БТВ за последния пълен работен месец – от 2130,00 лева, възлизало на сумата от 12780,00 лева за периода 16.09.2023 г. до 16.03.2024 г. Иска уволнението да бъде признато за незаконно и да бъде отменено, както и да бъде възстановена на длъжността която е заемала преди уволнението, както и присъждането на претендираното обезщетение, както и сторените деловодни разноски.

В срока по чл. 131, ал. 1 ГПК е подаден отговор на исковата молба от ответника, като претенциите се оспорват. Твърди, че уволнителната заповед е издадена от компетентен и надлежно овластен орган, в това число и на работодател по реда на ЗДСл. Поддържа, че съобразно чл. 19, ал. 3, т. 2 ЗАдм., кметът на общината бил териториален орган на изпълнителната власт, като се подпомагал от общинска администрация, а по арг. от чл. 44, ал. 1, т. 3 ЗМСМА той бил и орган по назначаването, като аргументира, че има право да делегира работодателска власт. Навежда доводи, че процесното уволнително основание касаело както срочните, така и безсрочните трудови договори, като не било необходимо да се отправя предизвестие, а в случая уволнителната заповед била връчена при отказ на 14.09.2023 г. Излага съображения, че в правомощията на кмета било да утвърждава длъжностното разписание, които действия не подлежали на съдебен контрол. Аргументира, че единствената предпоставка за основанието на чл. 325, ал. 1, т. 12 КТ била длъжността да се определи за заемане по служебно правоотношение, като било без значение за законосъобразността на уволнението колко и кои щатни бройки за определена длъжност следва да се заемат по служебно правоотношение. Освен това при посоченото уволнително основание не било необходимо да се мотивира уволнителната заповед. Поддържа, че в случая следвало да има валиден административен акт за промяна на длъжността какъвто бил налице. Развива подробни съображения във връзка с предпоставките на уволнителното основание чл. 325, ал. 1, т. 12 КТ, като прави извод за законосъобразност на уволнението. Инвокира доводи, че съображенията за системен тормоз на работното място не следвали да се вземат предвид, тъй като не били предмет на делото, поради което били неотносими, а отделно от това законът бил предвидил и ред за защита при тормоз на работното място, който бил различен. Сочи, че искът за обезщетение бил неоснователен, тъй като не бил изтекъл 6-месечния срок. Иска отхвърляне на исковете. Претендира разноски.

Съдът, като съобрази правните доводи на страните, събраните писмени доказателства, поотделно и в тяхната съвкупност, съгласно правилата на чл. 235, ал. 2 ГПК, намира за

установено следното от фактическа и правна страна:

СРС, 156-ти състав е сезиран с първоначално, обективно кумулативно съединени конститутивни и осъдителен иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 и т. 2 КТ и чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ, във вр. чл. 225, ал. 1 КТ.

Доказателствената тежест да установи пълно и главно материалните предпоставки за законност на процесното уволнение е на страната на ответника, съобразно чл. 154, ал. 1 ГПК, като същото е обусловено от проявлението в обективната действителност на следните материални предпоставки (юридически факти): **1)** Надлежно издадена уволнителна заповед от работодателя; **2)** Установяване, че основаниято за прекратяване на трудовия договор е налице от момента, в който е прието валидно решение от компетентния орган за определяне на съответната длъжност за заемане от държавен служител; **3)** издаден и влязъл в сила валиден административен акт, с който длъжността се определя за заемане от държавен служител, при положение, че уволненото лице я е заемало по трудово правоотношение.

С оглед въведените от ищеца твърдения за наличието на злоупотреба с право, съдът намира, че последният носи доказателствената тежест да установи пълно и главно обстоятелствата на който основава твърденията си за наличието на злоупотреба с право – а именно, че работодателят е упражнил превратно субективното си право с единствено намерение да упражни потестативното си право да прекрати трудовото правоотношение в противоречие с целта на закона (арг. от граматическото, систематичното и телеологическото тълкуване на чл. 8, ал. 1, във вр. ал. 2 КТ и чл. 154, ал. 1 КТ).

За да бъде уважен искът с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ, във връзка с чл. 225, ал. 1 КТ трябва да се установи, че в обективната действителност са настъпили три юридически факта: **1)** да е налице противоправно поведение на работодателя, изразяващо се в незаконно упражняване на потестативното право да прекрати с едностранно волеизявление съществуващото с ищеца трудово правоотношение; **2)** ищецът 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.

Между страните не се спори, поради което и с доклада по делото на основание чл. 146, ал. 1, т. 3 ГПК е отделено за безспорно между страните, че: **1)** са се намирали в трудово правоотношение по силата на трудов договор от 25.01.2011 г., което е многократно изменяно, като ищцата е заемала длъжността „Старши експерт“ в отдел „Централизиран информационни системи“, дирекция „Информационни технологии“; **2)** със Заповед № *****/12.09.2023 г. трудовото правоотношение било прекратено на основание чл. 325, ал. 1, т. 12 КТ; **3)** размера на последното БТВ за пълен отработен месец, предхождащ месеца на уволнението е в размер на 2130,00 лева.

Обявените за безспорни обстоятелства се подкрепят и от представените по делото писмени доказателствени средства, които настоящият съдебен състав кредитира. Тоест, основният спорен въпрос в случая е дали процесното уволнение е извършено законосъобразно.

Основанието за прекратяване на трудовия договор по чл. 325, ал. 1, т. 12 КТ е налице от момента, в който е прието валидно решение от компетентния орган за определяне на съответната длъжност за заемане от държавен служител. Необходимо и достатъчно е да е издаден и влязъл в сила валиден административен акт, с който длъжността се определя за заемане от държавен служител, при положение, че уволненото лице я е заемало по трудово правоотношение. Не е необходимо съответната длъжност реално да е заета по служебно правоотношение, за да се прекрати трудовият договор. Не са елементи от фактическия състав на нормата процедурните правила, уредени в ПЗР на ЗДСл, относими към

възможността за преназначаване на държавна служба и възникване на служебно правоотношение – **Решение № 1678 от 2003 г. на ВКС по гр. д. № 978/2002 г., III г. о., Решение № 232/22.03.2010 г. по гр.д. № 392/ 2009 г. III г.о., Решение № 530/29.06.2010 г. по гр.д. № 1654/2009 г. III г.о.; Решение № 1015/30.12.2009 г. по гр.д. № 287/2009 г. III г.о. ВКС, Решение № 117 от 23.04.2010 г. по гр.д. № 967/2011 г. III г.о. ВКС.** Единственият орган, оправомощен да определя длъжностите, които се заемат по служебно правоотношение, а и всички длъжности в администрацията, е Министерският съвет – арг. чл. 2, ал. 2 ЗДсЛ. На ръководителя на съответната държавна администрация е предоставено правомощието да определя конкретните длъжности, които ще се използват в нея, чрез утвърждаването от него на длъжностно разписание при спазване на КДА, разпоредбите на НПКДА и специфичните изисквания, определени с нормативен акт (чл. 11 НПКДА) – напр. **Решение № 383 от 4.02.2015 г. на ВКС по гр. д. № 504/2014 г., IV г. о., ГК .** За да е налице основание за прекратяване на трудовото правоотношение по чл. 325, ал. 1, т. 12 КТ е необходимо и достатъчно длъжността, която е заемал служителят, да е определена по съответния за това ред, установен в Закона за държавния служител, за заемане от държавен служител. Т.е. да е издаден валиден административен акт, който определя досегашната длъжност, заемана по трудово правоотношение, за длъжност, заемана в бъдеще по служебно правоотношение от държавен служител – **вж. Решение № 268 от 21.11.2011 г. на ВКС по гр. д. № 1414/2010 г., III г. о., ГК; Решение № 530 от 29.06.2010 г. на ВКС по гр. д. № 1654/2009 г., III г. о., ГК.** В тази насока трябва да се спомене, че и посочени в процесната уволнителна заповед нормативни основания изобщо не кореспондират с възможност кмета на СО да извършва подобни структурни промени по отношение длъжностите – от такава която се заема по трудово правоотношение в такава, която се заема по служебно правоотношение, доколкото се касае за уволнителна заповед (формално), а представеното щатно разписание с ОИМ не носи характеристиките на административен акт, респ. такъв издаден от надлежния орган, според изискванията на закона.

В настоящото производство нито са сочени, нито са събрани доказателства, че е налице надлежен административен акт за определяне на процесната служба за заемане от държавен служител, поради което с оглед неблагоприятните последици на доказателствената тежест, съдът е длъжен да приеме недоказаните факти за неосъществили се в обективната действителност – арг. чл. 154, ал. 1 ГПК.

Следователно, искът по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ е основателен и като такъв следва да бъде уважен, поради което уволнението следва да бъде признато за незаконосъобразно и да бъде отменено.

Претенцията по чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ – за възстановяване на длъжността, която ищцата е заемала преди незаконното уволнение в случая е обусловена от претенцията по чл. 344, ал. 1, т. 1 КТ, поради което съдът прави извод, че след като основателна е обуславящата претенцията, то такава се явява и обусловената, която следва да бъде уважена.

По отношение иска за обезщетение за незаконното уволнение, съдът счита, че същият е основателен. От една страна с оглед представените по делото доказателства и отделеното за безспорно се изяснява размера на БТВ за последния пълен отработен месец, който

предхожда месеца на уволнението (арг. чл. 228, ал. 1 КТ). На следващо място по делото няма спор, че ищцата е безработна и към момента на приключване на съдебното дирене, което се установява от приложена Служебна бележка изх. № 60-01-07-1440/19.01.2024 г. от Агенция по заетостта. Тоест, предпоставките на претенцията са установени пълно и главно, поради което следва да бъде уважена в цялост. Действително в случая е налице период, които не е настъпил, но въпреки това, съдът счита, че същият е ирелевантен при уважаването на иска по чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ, във вр. чл. 225, ал. 1 КТ. На първо място, ако периода настъпи между временно, вкл. при оспорване на първоинстанционното решение, ще намери приложение правилото на чл. 235, ал. 3 ГПК. От друга страна, дори настоящото решение да влезе в сила преди настъпването на периода, правата на работодателя са гарантирани от една страна от срока за възстановяване на ищцата за работа, от друга от факта, че ако я приеме на работа това е и момента до който ще се дължи обезщетението, а и в крайна сметка от правилата за неоснователното обогатяване.

Неообходимо е да се изясни за яснота, че представеното по делото изменени на щатното разписание от ответника не може да обуслови извод за наличието на годин административен акт, който обуславя приложението на чл. 325, ал. 1, т. 12 КТ. Напротив, същият би могъл да касае уволнително основание по чл. 328, ал. 1, т. 2 КТ, което обаче е извън предмета на настоящото производство, поради което не следва да бъде обсъждан подробно. Единствено следва да се отбележи, че самото доказателствено средство представено от ответника е извънсъдебно признание за приложено друго уволнително основание, което само по себе си води до извод за незаконосъобразност на уволнението, тъй като извънсъдебното признание на факти е едно от най-сигурните доказателства в гражданският процес, което преценено в съвкупност с останалите доказателства по делото води до изясняване на действителното фактическо и правно положение между страните – арг. чл. 175 ГПК и чл. 10 ГПК.

За пълнота е необходимо да се изясни единствено, че доводите за ищцата за злоупотреба с права са изцяло неоснователни. Липсва каквото и да било доказване, че същите касаят процесния случай, освен очевидното вътрешно убеждение на ищцата. Подаването на сигнали, особено като процесните са елемент от правото и убеждението на всеки работник или служител, респ. правен субект да упражни субективното си право на сигнал, но не могат сами по себе си да обусловят поведение на работодателя, което да касае злоупотреба с право – само въз основа на тях. Отделен е въпроса, дали работника или служителя при определено необосновано обективно, но субективно сигурно вътрешно отношение следва да има поведение, което не касае и институции с определени правомощия – дори от гледна точка на субективното усещане за нарушени права. Ако съмнението на служителя в подобни хипотези продължава да остава, то тогава следва да се отбележи, че реда за защитата му е различен, но е факт, че в случая от представените по делото доказателства не може да се направи извод, че уволнението е мотивирано в хипотезата на злоупотреба с права на основание чл. 325, ал., т. 12 КТ. Вероятно мотивът е друг, но тъй като това излиза извън процесуалната функция на съда, като последният счита, че доводите за злоупотреба с право са недоказани, а останалите съображения са извънпроцесуални и не подлежат на обсъждане.

При този изход на правния спор с правна възможност да претендира разноски разполага само ищцата. Последната е поискала присъждането на деловодни разноски, като е доказала, че действително е сторила такива, поради което и на основание чл. 78, ал. 1 ГПК следва да ѝ се присъди сумата от 800,00 лева, представляващи заплатено адвокатско възнаграждение.

В случая производството е по трудово дело, което представлява фактически и правна сложност с оглед броя на предявените искове, като съдът отчита като критерии именно заложените в чл. 36 ЗАДв. – фактическа и правна сложност на делото, както и

процесуалното поведение на представителя на ищеца. Доводите на ответника по чл. 78, ал. 5 ГПК от една страна са несъстоятелни, доколкото списъка по чл. 80 ГПК не е предпоставка за присъждането на разноски, а от друга страна макар и НМРАВ да не обвързва съда (вж. Решение по делото 482/2022 г.), то в случая адвокатското възнаграждение е под минимума и кореспондира с фактическата и правна сложност на делото, както и процесуалните действия извършени от процесуалния представител на ищеца.

С оглед разпоредбата на чл. 78, ал. 6 ГПК, съдът счита, че следва да осъди ответника да заплати по сметка на Софийският районен съд сумата от 671,20 лева, представляващи деловодни разноски за държавна такса по сметка на Софийският районен съд.

Така мотивиран, Софийският районен съд

РЕШИ:

РЕШИ:

ПРИЗНАВА ЗА НЕЗАКОННО уволнението на А. А. Ч., ЕГН: *****, с адрес: гр. С, ул. „И“ № 68, ет. 2, което е извършено със Заповед № *****/12.09.2023 г., издадена от кмета Й.Ф. на СО, БУЛСТАТ: *****, със седалище и адрес на управление: гр. С, ул. „М“ № 33, като **ГО ОТМЕНЯ** по иск с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 1 ГПК.

ВЪЗСТАНОВЯВА на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 КТ А. А. Ч., ЕГН: *****, с адрес: гр. С, ул. „И“ № 68, ет. 2, **на длъжността** „Старши експерт“ в отдел „Централизирани информационни системи“, дирекция „Информационни технологии“, която е заемала преди незаконното уволнение, което е извършени със Заповед № *****/12.09.2023 г., издадена от кмета Й.Ф. на СО, БУЛСТАТ: *****, със седалище и адрес на управление: гр. С, ул. „М“ № 33.

ОСЪЖДА СО, БУЛСТАТ *****, със седалище и адрес на управление: гр. С, ул. „М“ № 33 **да заплати на** А. А. Ч., ЕГН: *****, с адрес: гр. С, ул. „И“ № 68, ет. 2, **сумата от 12780,00 лева**, представляващи обезщетение за оставане без работа в следствие на незаконното уволнение на основание чл. 344, ал. 1, т. 3 КТ, във вр. чл. 225, ал. 1 КТ за периода 16.09.2023 г. до 16.03.2024 г., ведно със законната лихва от 01.11.2023 г. до окончателното плащане.

ОСЪЖДА на основание чл. 78, ал. 1 ГПК СО, БУЛСТАТ: *****, със седалище и адрес на управление: гр. С, ул. „М“ № 33 **да заплати на** А. А. Ч., ЕГН: *****, **сумата от 800,00 лева**, представляващи заплатено адвокатско възнаграждение.

ОСЪЖДА на основание чл. 78, ал. 6 ГПК СО, БУЛСТАТ: *****, със седалище и адрес на управление: гр. С, ул. „М“ № 33 **да заплати по сметка на СОФИЙСКИЯТ РАЙОНЕН СЪД, сумата от 671,20 лева**, представляващи деловодни разноски за държавна такса за първоинстанционното производство.

РЕШЕНИЕТО може да се обжалва в двуседмичен срок от 05.02.2024 г. (арг. чл. 315, ал. 2 ГПК) с въззивна жалба пред Софийският градски съд.

РАЙОНЕН СЪДИЯ:

Съдия при Софийски районен съд: _____