

# РЕШЕНИЕ

№ 328

гр. Стара Загора, 14.11.2022 г.

## В ИМЕТО НА НАРОДА

**ОКРЪЖЕН СЪД – СТАРА ЗАГОРА, I ГРАЖДАНСКИ СЪСТАВ**, в  
публично заседание на пети октомври през две хиляди двадесет и втора  
година в следния състав:

Председател: Даниела К. Телбизова Янчева

Членове: Николай Ил. Уруков  
Веселина К. Мишова

при участието на секретаря Таня Д. Кемерова Митева  
като разгледа докладваното от Николай Ил. Уруков Въззивно гражданско  
дело № 20225500500402 по описа за 2022 година

Производството е на основание чл.258 и сл. от ГПК.

По делото е постъпила въззивна жалба от Д. Х. Х. от гр.С.З., чрез адв.Е.  
Д. от САК против Решение № 330 от 05.05.2022г., постановено по гр.д. №  
4728/2021г. по описа на Районен съд – Стара Загора.

Въззивникът обжалва първоинстанционното решение, като неправилно,  
необосновано и незаконосъобразно. Счита, че съдът е постановил решението  
без да се съобрази в цялост с представените писмени доказателства,  
направените в него констатации и заключения са неоснователни и  
незаконосъобразни, а мотивите бланкетни. Излага подробни съображения.  
Сочи, че съдът при постановяване на решението е пренебрегнал факта, че  
оценката по критерии технически умения е с най-нисък резултат, тъй като  
реално и видно от представената карта за оценка точките са 5, т.е. най-висока  
оценка. Счита за противоречиви констатациите на съда относно степента на  
справяне с работата от страна на въззивника, като от една страна съдът е  
приел, че изпълнението не било съвсем задоволително, а от друга страна, че  
имал висок брой точки и резултати.

Претендира отмяна на обжалваното решение, с което са отхвърлени  
предявените искове и постановяване на ново, с което на основание чл.344,  
ал.1, т.1, 2 и 3 вр. чл.225 от КТ бъде признато за незаконно уволнението на  
въззивника Д. Х. Х. и да бъде отменена, като незаконосъобразна Заповед за  
прекратяване на трудовото му правоотношение, да бъде възстановен на  
заеманата преди уволнението длъжност – „оператор контактен център“, отдел

„Връзка с клиенти“, екип Фронт офис, EVN офиси зона С.З. в „EVN център за услуги“ ЕООД, както и да му бъде заплатена сумата от 5651.21 лева след направени законоустановени удържки, представляваща обезщетение за времето, през което същият е бил на работа от 20.08.2021г. до 20.02.2022г., поради незаконното му уволнение, ведно със законната лихва върху сумата, считано от датата на депозиране на исковата молба в съда до окончателното и изплащане.

Претендира присъждане на направените по делото разноски пред двете съдебни инстанции.

Доказателствени искания не са направени.

В срока по чл.263, ал.1 ГПК е постъпил отговор на въззивната жалба от „ЕВН Център за услуги“ ЕООД, гр. П., с който претендират отхвърляне на въззивната жалба и потвърждаване на постановеното решение, като правилно, обосновано и постановено при спазване на материалните норми и процесуалните правила. Излагат подробни съображения, като изразяват становище по всички възражения направени в жалбата. Считат ги за неоснователни, посочват, че това са възражения, които не са били излагани до настоящия момент и това била причината поради която нито съдът – в решението си, нито ответникът – в становищата си пред първоинстанционното производство да не са обсъждали повдигнатите във въззивната жалба въпроси.

Излагат подробни съображения за законосъобразност на уволнението свързано със съкращение на щата. Сочат, че обстоятелството, че свидетелите нямат преки впечатления от работата на въззивника не може да бъде аргумент за това съда да счете извършения подбор за незаконен. Считат, че заявените във въззивната жалба основания за отмяна на решението на първоинстанционния съд не са налице и извършеното от работодателя съкращение в щата е законосъобразно, като излагат подробни аргументи.

Претендират отхвърляне на въззивната жалба и потвърждаване на постановеното решение, както и присъждане на разноските за юрисконсултско възнаграждение съгласно представения списък.

При уважаване на жалбата възразяват срещу присъждане на адвокатско възнаграждение в размер по-голям от еднократния предвиден в Наредба №1 за МРАДВВ.

Въззивникът - жалбоподател Д. Х. Х. от гр.С.З., чрез адв.Е. Д. от САК, редовно и своевременно призовани, по делото пред въззивния съд, не се явява и не изпраща процесуалния представител.

Въззиваемият „ЕВН Център за услуги“ ЕООД, гр. П., редовно и своевременно призовани, не изпращат упълномощен представител по делото пред въззивната инстанция.

Съдът като обсъди събраните по делото доказателства поотделно и в

тяхната съвкупност намери за установено следното:

**Предявен е иск с правно основание чл.344, ал.1, т.1, 2 и 3 от КТ.**

Ищецът Д. Х. Х. в исковата молба твърди, че е работил на безсрочен трудов договор в „ЕВН центъра за услуги“ ЕООД на длъжност „оператор контактен център“, отдел „Връзка с клиенти“, екип Фронт офис, EVN офиси зона С.З. (видно от допълнително споразумение № 46/22.03.2021 г. към трудов договор от 22.03.2021 г.)

Сочи, че на 19.08.2021 г. му е връчено предизвестие, с което работодателят го е уведомил, че след 60 дни ще прекрати трудовото му правоотношение на основание чл. 328, ал.1, т. 2 от КТ, като на същия ден, работодателят без да спазва предизвестие, му е връчил и Заповед за прекратяване на трудовото му правоотношение № 24/19.08.2021 г., считано от същата дата. Като причина за прекратяване на трудовия договор е посочено: „Съкращаване на щата“.

Счита, че тази заповед е материално и процесуално незаконосъобразна.

Счита, че уволнението му се явява незаконосъобразно, необосновано и неправилно и заповедта, с която е прекратено трудовото му правоотношение, следва да бъде отменена като такава.

Заявява, че от датата на уволнението до настоящия момент е без работа и е регистриран като безработен, видно от приложената Регистрационна карта, издадена от Агенция по заетостта Дирекция „Бюро по труда“ С.З., поради което ответникът му дължал обезщетение на основание чл.225, ал.1 от КТ за времето, през което е останал без работа заради незаконното му уволнение, но за не повече от шест месеца. За месеца, предхождащ уволнението му /месец юли 2021 г./, брутното му трудово възнаграждение било в размер на 910 лева.

Моли съда да постанови решение, с което на основание чл.344, ал.1, т.1 от КТ, да признае за незаконно уволнението на ищеца Д. Х. Х. с ЕГН: \*\*\*\*\* и да отмени като незаконосъобразна Заповед за прекратяване на трудово правоотношение №24/19.08.2021 г., с която е прекратено трудовото му правоотношение.

На основание чл. 344, ал.1, т.2 от КТ, да възстанови ищеца Д. Х. на заеманата преди уволнението длъжност „оператор контактен център“, отдел „Връзка с клиенти“, екип Фронт офис, EVN офиси зона С.З., в „ЕВН център услуги“ ЕООД, с ЕИК \*\*\*.

На основание чл.344, ал.1, т.3 от КТ във вр. чл.225, ал.1 от КТ, да осъди, „ЕВН център услуги“ ЕООД, с ЕИК \*\*\* да заплати на Д. Х. Х. сумата от 3000 лв. представляваща обезщетение за времето, през което същия е бил без работа поради незаконното му уволнение, ведно със законната лихва върху сумата, считано от датата депозирание на исковата молба в съда до окончателното ѝ изплащане.

Претендира и за разноските по делото.

В едномесечния срок по чл. 131 от ГПК е постъпил писмен отговор от

ответника „ЕВН център за услуги“ ЕООД, в който заявяват, че предявените обективно съединени искове за допустими, но неоснователни, поради което ги оспорват изцяло, както по основание, така и по размер. Подробни съображения са изложени в писмения отговор на ответника и въззиваем.

На 26.11.2021 г. е постъпила и насрещна искова молба от „ЕВН център за услуги“ ЕООД, в която заявяват, че ответникът Д. Х. Х. е работил в „ЕВН Център за услуги“ ЕООД на длъжност „оператор контактен център“, отдел „Връзки с клиенти“, екип „Фронт офис“ в ЕВН офиси зона С.З.. Трудовото му правоотношение е прекратено на основание чл.328, ал. 1, т. 2, предл. 2 от Кодекса на труда поради съкращаване на щата със Заповед № 24 от 19.08.2021 г.

Сочат, че на лицето били изплатени дължимите към настоящия момент при това прекратително основание обезщетения съобразно Кодекса на труда и КТД на „ЕВН Център за услуги“ ЕООД, а именно:

Обезщетение съгласно чл. 222, ал.1, т. 2 от КТ и чл. 38 от КТД - три месечни брутни трудови възнаграждения от 1046,50 лева за месеците - част от август, септември, октомври и част от ноември 2021 година, в общ в размер от 3 139,50 лв., респективно след приспадане на направените законови удържки: ДОО - 206,58 лв., ДЗПО - 69,06 лв., ДОД - 286,38 лв. Обезщетение съгласно чл. 220, ал. 1 от КТ - две месечни брутни трудови възнаграждения от 1046,50 лева за неспазен срок на предизвестие в общ размер от 2093 лева; обезщетение съгласно чл. 224, ал. 1, т. 1 от КТ в размер на 142,71 лева.

Всички посочени суми (без обезщетението чл. 222, ал.1, т. 2 от КТ и чл. 38 от КТД за месец ноември, което все още не е дължимо), били платени на въззивника (за справка вж. Доказателство № 6). Платената сума до момента била в общ размер на 4 692.71 лв.

Сочат, че ищецът атакувал уволнението като незаконосъобразно, във връзка с което съдът го е признал за такова и е отменил Заповед № 24 от 19.08.2021 г. като незаконосъобразна, възстановил е въззивника на предишната му работа и е да осъдил "ЕВН Център за услуги" ЕООД да му заплати сумата от 3000 лв., представляваща обезщетение за времето, през което същият е бил без работа, поради незаконното му уволнение, ведно със законната лихва върху тази сума, считано от датата на депозиране на исковата молба в съда до окончателното изплащане

Поради уважаване на претенция на Д. Х. Х. срещу „Електроразпределение Юг“ ЕАД по чл.344, ал.2, т. 1, 2 и 3 от КТ във връзка с чл.225 от КТ и чл.228, ал.2 от КТ предявяват настоящия иск, тъй като считат, че поради отпадало основание (Заповед № 24 от 19.08.2021 г.) за получаването им, Д. Х. Х. дължи връщане на "ЕВН Център за услуги" ЕООД на вече изплатените му обезщетения, които към момента на предявяване на настоящия иск са в размер на 4 692.71 лв., посочени по основание и размер, както следва:

Обезщетение съгласно чл. 222, ал.1, т. 2 от КТ и чл. 38 от КТД - три

месечни брутни трудови възнаграждения от 1046, 50 лв. лева за месеците - част от август, септември и октомври 2021 година, в общ в размер от 3 139, 50 лв., респективно след приспадане на направените законови удръжки: ДОО - 206,58 лв., ДЗПО - 69,06 лв., ДОД - 286,38 лв.

Обезщетение съгласно чл. 220, ал. 1 от КТ - две месечни брутни трудови възнаграждения от 1046,50 лева за неспазен срок на предизвестие в общ размер от 2093 лева; обезщетение съгласно чл. 224, ал. 1 ,т. 1 от КТ в размер на 142,71 лева.

Молят съда да осъди ответника Д. Х. Х., ЕГН \*\*\*\*\*, с постоянен адрес: град С.З., \*\*\*, да заплати на "ЕВН Център за услуги" ЕООД, ЕИК \*\*\*, със седалище и адрес на управление: 4000 П., \*\*\*, сумата 4 692.71 лв., представляваща вече изплатените обезщетения на въззивника, посочени по основание и размер, както следва:

Обезщетение съгласно чл. 222, ал.1, т. 2 от КТ и чл. 38 от КТД - три месечни брутни трудови възнаграждения от 1046, 50 лв. лева за месеците - част от август, септември и октомври 2021 година, в общ в размер от 3 139, 50 лв., респективно след приспадане на направените законови удръжки: ДОО - 206,58 лв., ДЗПО - 69,06 лв., ДОД - 286,38 лв.

Обезщетение съгласно чл. 220, ал. 1 от КТ - две месечни брутни трудови възнаграждения от 1046,50 лева за неспазен срок на предизвестие в общ размер от 2093 лева;

Обезщетение съгласно чл. 224, ал. 1, т.1 от КТ в размер на 142,71 лева; ведно със законната лихва върху тази обща сума за период от датата на предявяване на насрещната искова молба исковата молба в съда до окончателното и изплащане.

При уважаване на исковата претенция, молят да бъдат присъдени разноски.

На 20.01.2022 г. е постъпил писмен отговор по насрещната искова молба, в който оспорва предявеният иск и счита, че същия е допустим, но по съществото си е неоснователен и недоказан. Счита, че искът е преждевременно предявен, защото по претенцията ни по чл.344 от КТ все още няма влязло в законна сила съдебно решение и искът не бил уважен. Едва след влизане на съдебното решение и след уважаването на исковете, работодателя ще може да заяви претенцията си за връщане на платените до момента суми, които признава да сме получили и те действително са в размер на 4692,71 лева.

Сочи, че има и основание да прихване и прави изрично изявление в този смисъл, а именно че при евентуално уважение на предявения от тяхна страна иск и осъждане на ответника, прихваща от изплатените от ответника суми в размер на 4692,71 лева дължимото обезщетение за времето, през което той е бил без работа, поради незаконното му уволнение, ведно със законната лихва върху сумата, считано от датата на депозиране на исковата молба в съда до окончателното й изплащане до размера на по-малкото от тях. Претендира за направените разноски по делото.

В о.с.з. от 09.03.2022г. пред първоинстанционния съд ищецът Д. Х. Х. е направил изменение на иска по чл. 225, ал. 1 от КТ по отношение на размера, като същия да се счита увеличен от сумата 3 000 лева на сумата 5 651, 21 лева /л. 323/.

В първоинстанционното производство правилно е установена следната фактическа обстановка:

По делото е безспорно установено, че страните са били в трудово-правни отношения, което се установява от представения пред първостепенния съд безсрочен трудов договор в „ЕВН център за услуги” ЕООД на длъжността „оператор контактен център“, отдел „Връзка с клиенти“, екип Фронт офис, ЕВН офиси зона С.З. (видно от допълнителното споразумение с № 46/22.03.2021 г. към трудов договор от 22.03.2021г.).

Със заповед №24/19.08.2021 г. трудовият договор с въззивника Д. Х. Х. е прекратен, считано от датата 20.08.2021 г. на основание чл. 328, ал.1, т.2, пр. 2 от КТ поради съкращението в щата.

По делото е представено и личното трудовото досие на въззивника Д. Х.. Видно от Заповед № 16/10.08.2021г. относно определяне на комисия за подбор във връзка с утвърдена промяна в щатното разписание на ЕВН Център за услуги - отдел Връзка с клиенти, считано от 20.08.2021г., е наредено да се създаде комисия, която да извърши подбор по смисъла на чл. 329 от КТ във връзка с намалението на щатните бройки от 20 на 19 на наличния към 20.08.2021г. персонал. За членове на комисията са определени Ц.Ч., С.Д. и Ц.С., а за председател на комисията - С.А..

С Протокола от проведената среща на 10.08.2021г. на Комисията за подбора на персонал съгласно горепосочената заповед, е предложено да се освободи служителя вследствие от резултатите от подбора, който ще се извърши измежду всички служители в зона С.З., заемащи длъжността „Оператор, контактен център“.

Видно от представената Таблица /л.28 - 29/ е направен подбор измежду 20 служители по 10 критерии за оценка за длъжността „оператор контактен център“, отдел „Връзки с клиенти“, екип „Фронт офис“ в ЕВН офиси зона С.З.. Видно от оценките на служителите в дружеството, ищецът Д. Х. е получил най-ниската оценка от 38 точки, като най-нисък резултат има на критериите “екипност”, “технически умения”, комуникативност и умение за общуване с клиенти и постигане на клиентска удовлетвореност.

Представена е и кореспонденция между страните по делото, от която се установява, че ищецът е извършвал нарушения на трудовата дисциплина - л.34-43, срещу него са подавани жалби както от сътрудниците му /л.44/, така и жалби от обслужени от него клиенти /л.46- 48/.

**По делото същевременно с това са приложени и грамоти и отличия на въззивника Д. Х., в резултат на положените усилия и постигнати резултати в тримесечия за периода 2017-2019 година.**

От депозираната по делото съдебно-счетоводна експертиза, неоспорена от страните и която и въззивният съд възприема като компетентно и

добросъвестно изготвена, се установява, че последното получено от въззивника брутно трудово възнаграждение за пълен отработен месец преди уволнението, а именно месец юли 2021 г. (предвид, че лицето е освободено от 20.08.2021 г.) е в размер на 1046,52 лева. В заключението се посочва, че за периода от 20.08.2021 год. до 20.02.2022 г. дължимото съгласно чл.225, ал.1 от КТ обезщетение като брутен размер възлиза на 6279,12 лева, от която сума следва да бъде удържан и внесен в бюджета данък върху доходите на физическите лица в размер на 627,91 лева, т.е. нетният сума на обезщетението възлиза в размер на 5651,21 лева.

В съдебно заседание вещото лице заявява, че във фишовите, представени от ответника са начислени и бонуси в размер на 60 лева, брутна сума. През месец септември 2021 г. имало начислен бонус за изпълнение, в размер на 60 лева, брутна сума, от която имало удържани осигуровки, в размер на 8,27 лева, данък 5,17 лева и изплатена нетна сума 46,56 лева. Това е начислено в обезщетението за месец септември и е преведено в месец октомври по банковата сметка на въззивника.

По делото са събрани гласни доказателства чрез разпита на свидетелите И.С.М. и Й.Г., като последния твърди, че работи във фирма „К.“. Познава ищеца, с него били съседи. Когато бил на позицията си в ответното дружество, се е случвало да го обслужва два пъти. Винаги е получавал помощ от него - във връзка с откриване на партии. Когато имал трудности с документите, му се отзовал да ги вхадират. Бил свидетел на случай, когато колежката му не знаела какво трябва да направи и попитала колежката си - Д., който веднага се отзовал.

Свидетелката по делото - С.Д. Д. е служител на длъжност „супервайзор“ в „ЕВН център за услуги“ ЕООД на \*\*\*, в гр. С.З.. Съобщава, че познава Д. от 2012 г., а от 2017 г., януари месец работили заедно, в офиса в гр. С.З.. Той работел като оператор контактен център, работата му била свързана с клиенти. В офиса обслужвали клиенти, това е основната функция. Споделя, че се старае да бъде максимално обективна, тъй като за нея всички колеги са равни. Имали поставена задача да се намали щатното разписание и трябвало да направят подбор. Свидетелката била член в комисията по подбора. Критериите били: екипност; комуникативност; умения за комуникация и постигане на клиентска удовлетвореност; инициативност и др. Между всички сътрудници, които били общо 20 на брой направили подбора, офисите се намирали в гр. К.; гр. Н.З.; гр. С.; гр. Я.л и гр. Р.. Между всички тези хора направили подбор. Основните критерии, при които намирала слабост и това обсъдено и прието от комисията, били екипността, комуникативността и начина на обслужване на клиенти. Заявява, че тя лично никой не е избирала. Но най-ниска оценка за критериите екипност, комуникация и постигане на клиентско обслужване поставили на Д. Х.. Всички служители действително били добри, но имало и по-добри, във фирмата работили отлични сътрудници. Споделя, че както нейните, така и на колектива впечатления били относно бурни реакции, невъздържаност при неприемане на определено мнение от

страна на колега. Посочва, че значението на критерия Екипност е умение за работа в екип, а неговата комуникация е била по-бурна; по-невъздържана и по-груба. Относно комуникативността спрямо клиентите се наблюдавала системност от грубо назидателно отношение, към определени клиенти, ирония към неграмотни /ромско население/, което смята, че не трябва да бъде така, защото служителите са на работа да обслужват клиентите, а не да ги назидават. Всички работили в напрегната и конфликтна среда. Всеки служител е стигал до конфликтни ситуации с клиенти, тъй като те самите посещавали офисите им с такава нагласа. Понякога клиентите не искали да разберат и да чуят за какво става въпрос. В тези случаи, задачата на служителите била да проявят търпение. Свидетелката съобщава, че много често ѝ се е случвало да се намесва при колегите за потушаване на конфликти с клиенти. Споделя за случай, при който се намесила и спестили жалба на колегата си Д., когато през октомври месец 2020 г., клиентка посетила офиса, тръгнала да повишава тон и да го нарича с обидни думи и епитети, при което свидетелката станала и я извикала при нея и я помолила да не употребява този епитет за хора, за които отговаря. На това клиентката ѝ отвърнала: „Ако Вие не кажете на ръководството, че такива хора не трябва да работят тук ще го направя аз“. Д. имал много потенциални зародиши на конфликт при комуникацията си с клиенти. Когато са се случвали подобни конфликтни ситуации, Д. проявявал отношение, след което клиентите оставали неудовлетворени. Това се случвало на него по-често отколкото на останалите му колеги.

Първоинстанционният съд подробно е обсъдил всички събрани по делото доказателства, за да обоснове правилния си и мотивиран извод, че въззиваемото дружество е доказало при условията на пълно и главно доказване, че е налице реалното съкращаване в щата на длъжността, която е заемал въззивника Х. при ответно дружество-въззиваем. Доказателствата по делото и пред двете съдебни инстанции и поведението на работодателят сочат, че в случая се касае до едно реално и обосновано съкращаване в щата на ответното предприятие.

Във въззивната жалба на жалбоподателя се сочат твърденията за нарушения, във връзка с уволнението изразяващи се в това, че:

съдът не бил обсъдил нормите на КТД, поради което не констатирал и нарушение на чл.13 от КТД;

съдът не бил отчетел липсата на доказателствата за одобряване от работодателя на въведен от комисията нов критерии за оценката;

съдът не бил отчетел, че предложенията на комисията за подбора не били поименни и мотивирани, липсвали и индивидуалните карти за оценка и конкретните пропуски на Х., поради които той е получил най-ниски оценки, които съответно не били и ясни;

съдът не бил отчетел обстоятелството, че Х. не е оценен справедливо, като са изложени мотиви за неяснота, противоречивост и необективност на дадените от членовете на комисията оценки;

съдът не бил отчел също и обстоятелството, че само един от членовете на комисията имал преките впечатления от Х.;

съдът не бил отчел и обстоятелството, че ищецът искал да бъде преместен на друго работно място, но такова не му било предложено, въпреки, че работодателят навярно бил запознат и с намерението на служителят Е. К. да прекрати трудовото си правоотношение, но дори и да не бил запознат, той бил длъжен да предложи на ищеца мястото, освободено само 5 дни след заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение на ищеца;

съдът не бил отчел и коментирал и подадените жалби срещу Х. - едната от недоволен клиент, а другата от колегите му, които по изложени във въззивната жалба причини, според ищеца били съмнителни и изготвени нарочно/специално изготвени;

съдът не е отчел и обстоятелството, че ако подборът бил извършен по установените в КТД и Заповед № 16 критерии, ако всички членове на комисията, са взели участие в него, което не било направено, ищецът щял да има по-висок резултат.

Въззивната инстанция намира, че всички възражения и горепосочени оплаквания на въззивника Х. са неоснователни и необосновани.

Най-напред и преди всичко въззивният съд следва да отбележи, че в по-голямата си част и повечето от тях, това са възражения, които не са били излагани изобщо с исковата молба пред първоинстанционния съд и това е направено едва най-напред с въззивната жалба към момента на подаването на същата и явно това е и причината нито първостепенният съд - в обжалваното решение, нито ответникът - в становищата си в първоинстанционното производство да са обсъждали повдигнатите едва първоначално във въззивната жалба въпроси и оплаквания.

Още с отговора на исковата молба ответникът е приканил ищеца да конкретизира обстоятелствената си част на исковата молба, така, че да стане ясно от какво точна се оплаква ищецът, освен най-общо от факта на уволнението. Последният, в хода на цялото първоинстанционно производство, не е отговорил на поканата, не е посочил, нито дори е загатнал защо счита, че извършеното със Заповед под № 24 от 19.08.2021 г. на Работодателя уволнение е незаконосъобразно. Заявените от него основания за материалната и процесуална незаконност на уволнението се свеждат единствено и само до посочването на фактите, че на 19.08.2021 г. му е връчено предизвестие, с което работодателя го е уведомил, че след 60 дни ще прекрати трудовото му правоотношение на основание чл.328, ал.1, т.2 от КТ, като на същия ден, работодателят, без да спазва предизвестие, му е връчил Заповед за прекратяване на трудовото правоотношение, считано от същата дата.

Ето защо се налага и съображенията на съда за законосъобразността на уволнението, изложени по-долу, да бъдат изложени едва сега, след като са изложени за първи път едва с въззивната жалба и най-вече конкретните

оплаквания за незаконосъобразността на извършеното съкращение в щата.

В тази връзка при анализа на изложените във въззивната жалба възражения, въззивната инстанция следва да има предвид и следното:

Съдът счита, че подборът, извършен в изпълнението на Заповед под № 16 от 10.08.2021 г. за назначаването на Комисия за подбор на персонала на основание чл. 329, ал. 1 от КТ, е реализиран при стриктното спазване, както на разпоредбите на КТ, така и тези на КТД.

На първо място, действително съгласно чл.13 от КТД „Работодателят може да вземе решения за „...намаляване обема на работа и други структурни промени, които водят до закриване на работни места, след провеждане на консултации и представяне на писмена информация на синдикатите по реда и условията на чл.130 а от КТ", в конкретния случай обаче **не се касае, нито за намаляване обема на работа, нито за структурна промяна, която води до закриване на работни места.**

Намаляването на обема на работата е налице при: намаляване обема на произвежданата продукция; намаляване обема на стокооборота; намаляване количеството на извършените услуги. Намаляването на обема на **работата е налице при реално намаляване на произвежданата и отчетената продукция, спаднал обем на стокооборота или на извършваните услуги поради недостига на суровини, материали и енергия, намаляване на търсенето и свиване на пазара и т.н. Липсват данни в „ЕВН Център за услуги" ЕООД да се е осъществила някоя от изброените хипотези.**

В настоящия случай не е налице и структурна промяна, която да е довела до закриване на работни места. По начало в конкретния случай не е налице изобщо структурна промяна. Структурната промяна в предприятието е тази промяна, която води до създаване на нови структурни звена или до закриване на съществуващи такива. За да е налице структурна промяна по смисъла на чл.13 от КТД е необходимо промяната не само да е структурна, но и да е довела до закриване на работни места, като закриването на работни места да е следствие от действително преустановяване на дейността на определено звено, клон, отделение, а не тя да е разпределена между други звена, клонове, отделения, каквито, процеси не се наблюдават в „ЕВН Център за услуги" ЕООД за периода преди, по време и след прекратяване на трудовото правоотношение на ищеца.

Ето защо въззивният съд счита, че твърдените от жалбоподателя нарушения на чл.13 от КТД не са налице.

На второ място, в чл.13, ал.3 от КТД са посочени основните критерии, които работодателят следва да съобразява при извършване на съкращение в щата. Действително комисията, действаща в изпълнение на Заповед с № 16 от датата 10.08.2021 год. на работодателя е детайлизирала критериите, като е добавила и още един подкритерии: „Умение за общуване с клиентите и постигане на клиентска удовлетвореност", който по никакъв начин не противоречи, не надхвърля и не изменя критериите, предвидени в КТ, както и посочените основни такива в КТД, чиято цел е да се направи сравнение по

обективни признаци и да се вземе решение по основния въпрос кои работници и служители имат по-висока квалификация и работят по-добре. Последвало е извършване на подбор при спазване на всички законови изисквания и в съответствие с предвидените в КТД критерии. Резултатите от извършения подбор са закрепени в Протокол от заседания на Комисията за подбор на персонал за длъжността „оператор контактен център“, отдел „Връзки с клиенти“, екип „Фронт офис“ в ЕВН офиси зона С.3. (за справка вж. Доказателство № 1 - стр. 8), с място на работа: ЕВН офиси зона С.3. при "ЕВН Център за услуги" ЕООД от 12.08.2021 г., като към него е изготвена и таблица - Карта за оценка на показатели за извършване на подбор за длъжност длъжността „оператор контактен център“, отдел „Връзки с клиенти“, екип „Фронт офис“ в ЕВН офиси зона С.3. (за справка вж. Доказателство № 1 - стр. 9 и стр. 10). Пак с протокола комисията, в т. 1 и 2, с приложен протокол с оценяване, е обективирала предложението си (поименно и мотивирано), извършено на база направения подбор и в съответствие с КТ и чл.13, ал.3 от КТД. Не считам, че от събраните по делото доказателства може да се направи извод, че предложението на комисията за подбора не е било поименно и мотивирано, че липсата на индивидуални карти за оценка и посочване в тях на конкретните пропуски на Х., поради които той е получил и най-ниски оценки, могат да детерминират извършеният подбор като незаконосъобразен или неясен. Действително критериите по чл.329, ал.1 от КТ имат обективни признаци и тяхното спазване може да бъде установено с всички доказателствени средства по ГПК. В конкретния случай, прекратявайки трудовото правоотношение на въззивника Х., е категорично ясно, че работодателят се е съгласил с предложението и конкретните и крайни изводи на комисията. Правно значение има не конкретния мисловен процес, а направените оценки и взетото окончателно решение по всеки един от горните въпроси.

Ето защо съдът счита, че твърденията от жалбоподателя нарушения на чл. 13, ал.3 от КТД категорично не са налице.

На трето място, съдът следва да посочи, че от събраните по делото писмени и гласни доказателства не може да се направи извода, че Х. не е оценен справедливо, както и дадените от членовете на комисията оценки се характеризират с неяснота, противоречивост и необективност и точно това е обстоятелството, поради което първоинстанционният съд не е отчел подобно обстоятелство като факт. По същия начин съдът следва да обоснове и мотивира и твърденията си за неоснователността на възраженията на жалбоподателя, че съдът не бил отчел и коментирал подадените жалби срещу Х. - едната от недоволен клиент, а другата от колегите му, които по изложени във въззивната жалба причини, според ищеца били съмнителни и изготвени нарочно/специално изготвени; че съдът не е отчел и обстоятелството, че ако подборът бил извършен по установените в КТД и Заповед под № 16 критерии, ако всички членове на комисията, са взели участие в него, което не било направено, ищецът щял да има по-висок резултат.

На следващо място, въззивният съд намира, че от събраните по делото писмени и гласни доказателства не може да се установи обстоятелството, че само един от членовете на комисията е имал преки впечатления от Х., поради което съдът няма как да е отчел подобно обстоятелство. От една страна подобно твърдение е невярно. В състава на комисията са участвали - ръководител отдел "Връзка с клиенти", ръководител екип "Фронт офис", организатора на работата с клиенти при екип "Фронт офис - офиси зона С.З.", ръководителя на екип "администриране" при отдела "Човешки ресурси". В предприятието на работодателя Х. е заемал най-напред длъжността „специалист труд и работна заплата“, отдел „Човешки ресурси“ и после длъжността „оператор контактен център“, отдел „Връзки с клиенти“, екип „Фронт офис“ в ЕВН офиси зона С.З.. Впечатления от работата на Х., преки и косвени, е имал всеки един член от комисията, назначена със Заповед № 16 от 10.08.2021 г. на работодателя, което се потвърждава, както от работата на комисията, обективизирана в протокол от 12.08.2021 г., така и от разпита на свидетелката Д., извършен в с.з. по делото, проведено на 09.03.2022 г.

В допълнение на горното съдът следва да има предвид, че последователно в практиката си ВКС приема, че работодателят може да извърши подбора по чл. 329, ал.1 от КТ чрез различни способы, включително да ползва и помощни комисии, като не е длъжен да оформя в писмен вид нито техните заключения, нито процеса на оценката им. Въпрос на доказване е да установи действителното извършване на подбор, лицата, между които го е сторил, по какви показатели са сравнявани те, както и че са запазени трудовите правоотношения с тези работници и служители, които са по-квалифицирани и работят по-добре. В процеса са допустими всички доказателствени средства за установяване законността на извършения подбор, включително свидетелски показания, както и протоколи от работата на комисии, назначени от работодателя. Протоколите са частни писмени документи, които нямат обвързваща съда материална доказателствена сила, така че тяхната достоверност се преценява във всеки конкретен случай, при съвкупна оценка на доказателствата по делото, в т.ч. и при отчитане дали информацията в тях е черпена от други обективни източници. Какъвто и подход да е възприет, за да се извърши сравняване между лицата, за чиито длъжности щатът е променен, титуляр на правото и задължението за подбор си остава работодателят, на когото е суверенното право да реши с кое от лицата, подложени на подбор, да прекрати трудовото правоотношение.

Документирането на подбора не е задължително, но работодателят може да назначи комисия за извършване на подбора и да ползва съставения от нея протокол за оценяване на съпоставените работници. Протоколът сам по себе си не доказва законността на подбора. При оспорване от страна на уволнения работник на факта на надлежното извършване на подбора, включително обективното съответствие на поставените му оценки с действителните му качества, работодателят трябва да докаже обстоятелствата по протокола чрез разпит като свидетел на едно или повече от лицата, които са го подписали.

Свидетелите могат да имат преки впечатления от работата на ищеца, но това не е задължително условие, за да се приеме от показанията им, че поставените на уволнения работник оценки съответстват на действителните му качества. Свидетелите могат да не са очевидци или специалисти в съответната област, но да дадат обективна оценка за качеството на работата на уволнения, ако са черпили информация от други обективни източници. В този случай съдът трябва да съобрази откъде тази информация произхожда и доколко е достоверна, като няма пречка въз основа на нея да се прецени подборът като законен. Обстоятелството, че свидетелите нямат преки впечатления от работата на ищеца, не може да бъде аргумент съдът да счете извършения подбор за незаконен.

Доказателствата, ангажирани от ответника по делото, анализирани в съвкупност, потвърждават извода на районния съд за реално провеждане на процедурата по подбора. Отделен е въпросът, че евентуална липса на формирани самостоятелни изводи на комисията по подбора не би имала правно значение - както вече се посочи, тя е само помощен орган на работодателя и не го замества в правото и задължението му за извършване на подбор. Независимо от класирането на участниците в подбора, направено от комисията, крайното решение - с кого от служителите да прекрати трудовото правоотношение - е на работодателя. Последният не е длъжен дори документално да оформя процедурата по подбор - нужно е само в хода на процеса да установи и докаже, че е извършил такъв съобразно критериите, посочени в чл. 329, ал.1 от КТ, както и факта, че останалите на работа лица са с по-висока квалификация и/или работят по-добре.

Въззивната инстанция приема, че в ангажираните в първоинстанционното производство доказателства наистина сочат, че формираната цялостна и комплексна оценка на ищеца за изпълнението на работата му е обективно по-ниска в сравнение с предпочетените да останат на работа, поради което изводът на в този смисъл напр. решение № 137 от 19.07.2019 г. на ВКС по гр. д. № 3037/2018 г. III г. о., ГК, докладчик председателят М.И.; в този смисъл напр. решение № 53 от 16.03.2016 г. на ВКС по гр. д. № 5031/2015 г., IV г. о. Изводът на Районен съд - Стара Загора, че работодателят не е допуснал нарушение на нормата на чл. 329, ал.1 от КТ, е правилен и обоснован.

На следващо място, относно възражението, че съдът не бил отчел обстоятелството, че на ищецът не е предложено друго работно място - това на служителят Е. К., освободено само 5 дни след заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение на ищеца. Видно от представените в откритото с.з. на 13.04.2022 г. (Доказателства, които се представят във връзка с приетата по делото в предходно с.з. обява на „ЕВН Център за услуги“ЕООД за длъжността „оператор контактен център“, отдел „Връзки с клиенти“, екип „Фронт офис“ в ЕВН офиси зона С.З.), а именно: Молба от Е. К. Г., на длъжност Оператор, контактен център от 25.08.2021 г.; Заявка за персонал от 26.08.2021 г. с подател С.А. (Извлечение от системата SharePoint);

Извлечение от акаунта на ЕВН Център за Услуги ЕООД в JOBS.BG от 31.08.2021 г. със статус на публикуване в [www.jobs.bg](http://www.jobs.bg) и самата обява; Вътрешната обява за позицията. Публикувана в корпоративната информационна система на ЕВН Заедно на 1 септември с валидност 15 септември; Извлечение от Заедно относно публикувана новина - нова вътрешна обява за работа от 1.09.2021 г.; Обява, публикувана в нашия уебсайт [www.evn.ba](http://www.evn.ba) . Дата на публикуване 31.08.2021 г. Дата на валидност 15.09.2021 год.; Щатно разписание на длъжностите в „ЕВН Център за услуги“ЕООД от 20.08.2021 г.; Щатно разписание на длъжностите в „ЕВН Център за услуги“ ЕООД от 01.01.2022 г., от което е видно, че броят на служителите, заемащи длъжността „оператор контактен център“, отдел „Връзки с клиенти“, екип „Фронт офис“ в ЕВН офиси зона С.З. е 19 бр., какъвто е бил в щатното разписание в „ЕВН Център за услуги“ЕООД от 01.01.2022 год., т.е. увеличаване или др.изменение на щата по повод обявата не е налице; Заповед за прекратяване на трудово правоотношение № 1 от 7.12.2021 г., с което се прекратява трудовото правоотношение на Е. К. Г., на длъжност Оператор, контактен център от 25.08.2021 г. - направеното възражение е без основание.

На основание чл.13, ал.5 от КТД, с писмо изх.№ 166 от 19.08.2020 г., работодателя, чрез Ю.Т. - Прокурист и М.М.Д. - Управител, е уведомил ищеца, че към момента не съществува възможност за пренасочване към друго място в "ЕВН Център за услуги" ЕООД (за справка вж. Доказателство № 1 - стр. 7), тъй като към тази дата това е било факт. Едва 25.08.2021 г. Е. К. Г., на длъжност Оператор, контактен център от 25.08.2021 г. е подала молба, с която е направила искане да бъде освободена от 1.01.2022 г., по здравословни причини, и само, ако може да се възползва от Програмата за доброволно напускане. Видно то представените по делото доказателства коментираният **служител Е. К. Г. е освободена на датата 01.01.2022 г.. т.е. не 5 дни, а 135 дни след прекратяване на трудовото правоотношение на ищеца (ищецът е освободен на 20.08.2021 г.).**

Предвид изложеното въззивният съд счита, че заявените във въззивната жалба основания и оплаквания за отмяна на решението на първоинстанционния съд, категорично не са налице.

Правилно и законосъобразно първоинстанционният съд е приел в мотивите към обжалваното Решение, че е налице реално съкращаване на щата в ответното дружество, което обстоятелство следва да е налице, за да се приеме процесното уволнение за законосъобразно.

От изложеното по-горе е видно, че обжалваното Решение е правилно и обосновано, постановено при съблюдаване на задължителната съдебна практика на Върховните съдилища на Републиката, постановена по реда на чл.290 от ГПК, която е задължителна за всички съдилища в Републиката. Изолираното тълкуване на определени и изолирани случаи от страна на Въззивника противоречи на събраните по делото доказателства. От същите категорично се установява необходимостта от извършване на подбор от

работодателя, тъй като заеманата от въззивника длъжност се изпълнява и от други служители, но и включват едни и същи трудови функции и задължения. Всичко това сочи за едно реално съкращаване на щата в предприятието въззиваем, което от своя страна води и до законосъобразност и правилност на процесното уволнение.

Първостепенният съд е обсъдил и разгледал всички събрани доказателства - свидетелски показания и писмени доказателства, посочени и от двете страни по трудовия спор, като е стигнал до правилния и законосъобразен извод, че заповедта за уволнение на въззивника Х. е правилна и законосъобразна. Именно поради което е налице едно реално и напълно обосновано и доказано съкращаване на щата по отношение на длъжността на въззивника Х.. До същите правилни и обосновани изводи е стигнал и първостепенният съд в мотивите си към обжалваното Решение.

В заключение настоящата въззивна инстанция намира, че Решението на първостепенния съд е правилно и законосъобразно и като такова следва да бъде потвърдено, ведно с всички законни последици от това.

На основание чл.78, ал.1, във връзка с чл.273 от ГПК въззивника следва да заплати направените от въззиваемия разноски по делото и пред въззивната инстанция общо в размер на 300.00 лева, съобразно представения списък на разноските по чл.80 от ГПК, представляващи сумата от 300 лева възнаграждение за един юрисконсулт, съобразно представеното пълномощно пред въззивния съд.

Водим от горното, съдът

## **РЕШИ:**

**ПОТВЪРЖДАВА** решение № 330 от 05.05.2022г., постановено по гр.д. № 4728/2021г. по описа на Районен съд – Стара Загора, като **ПРАВИЛНО** и **ЗАКОНОСЪОБРАЗНО**.

**ОСЪЖДА** Д. Х. Х., с ЕГН \*\*\*\*\*, с постоянен адрес: град С.З., \*\*\*/ чрез пълномощника си адв.Е. Д. от АК София, \*\*\* да заплати на „ЕВН Център за услуги” ЕООД, с ЕИК \*\*\*, със седалище и адрес на управление: гр. П. \*\*\*, чрез С. А. Р. - юрисконсулт сумата от 300,00 лв. /триста лева/, представляваща направени от последния съдебни и деловодни разноски, по делото пред въззивната инстанция.

**РЕШЕНИЕТО** подлежи на касационно обжалване в 1-месечен срок от връчването му на страните пред Върховния касационен съд на Република България, чрез Окръжен съд Стара Загора при наличието на основанията по чл.280, ал.1 от ГПК.

**Председател:** \_\_\_\_\_

**Членове:**

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_