

РЕШЕНИЕ

№ 238

гр. Кюстендил, 22.03.2023 г.

В ИМЕТО НА НАРОДА

РАЙОНЕН СЪД – КЮСТЕНДИЛ, XV-ТИ СЪСТАВ, в публично заседание на седми март през две хиляди двадесет и трета година в следния състав:

Председател: Калин К. Василев

при участието на секретаря **ИРЕНА АНДР. АЛЕКСАНДРОВА**
като разгледа докладваното от Калин К. Василев Гражданско дело №
20221520101907 по описа за 2022 година

Образувано е по искова молба, депозирана от Д. Х. М., ЕГН: ******, адрес: гр. К., ул. „А. Д.“ №*, чрез адв. И. А., против „Каменица“ АД, ЕИК: 825347340, със седалище и адрес на управление: гр. Пловдив, район Централен, бул. „Източен“ №69.

В молбата се сочи, че по силата на Трудов договор №58/07.02.2007 г. М. заемал длъжността „търговски представител“, регион Запад, „Отдел Търговски“, код по НКПД: 3415-3004 в ответното дружество. Впоследствие между страните били сключвани няколко допълнителни споразумения към трудовия договор, като с Допълнително споразумение от 01.04.2019 г. страните се договорили за следните изменения: място на работа „Каменица“ АД-Пловдив, офис Кюстендил, отдел „Търговски регион София“ длъжност „Търговски представител“ и основно месечно трудово възнаграждение в размер на 1218,40 лв. с допълнителни месечни трудови възнаграждения за придобит трудов стаж и професионален опит – 11 % или 134, 02 лв. Със Заповед за прекратяване на трудов договор №1007/28.01.2022г. трудовото правоотношение било прекратено на основание чл.328, ал.1, т.2, предложение второ от КТ – поради съкращаване на щата, считано от първия работен ден, следващ деня на връчване на заповедта. Ищецът счита, че прекратяването на трудовия му договор е незаконосъобразно, тъй като намира съкращаването на щата за фиктивно, а съответната функция не била действително премахната. Същата работа, която ищецът изпълнявал сега се вършела от друго лице, липсвало и решение на компетентния орган за съкращаване на щата. Счита се,

че извършеният подбор между служители заемащи тази длъжност за фиктивен, оспорва се процедурата, по която е бил проведен подборът и законосъобразността му с оглед критериите по чл. 329 от КТ. М. не бил запознат с резултата от този подбор, с което му било нарушено правото на защита в тази процедура. Ищецът не бил запознат със Заповед №1025/25.01.2022 г. и с Протокол за подбор от 27.01.2022 г.

Ето защо се поддържа искане за постановяване на решение, с което съдът да признае извършеното прекратяване на трудовото правоотношение за незаконно, да отмени Заповед № 1007/28.01.2022 г. за прекратяване на трудов договор като незаконосъобразен; да бъде възстановен Д. Х. М., ЕГН: *****, на заеманата от него преди прекратяването на трудовия договор длъжност „Търговски представител“, отдел „Търговски-Регион Запад, зона W3“, офис Кюстендил, „Каменица“ АД, ЕИК: 825347340, претендира осъждане на ответника да заплати обезщетение на основание чл. 225, ал. 1 от КТ за времето през което е останал без работа, считано от 07.09.2022 г. – шест месеца, в размер на 14 083, 98 лв., ведно със законна лихва от датата на предявяване на иска. Претендират се разносните по делото.

В срока по чл. 131 от ГПК ответната страна не е депозирала писмен отговор. След срока за отговор е представен такъв, към който са приложени писмени доказателства.

В съдебно заседание исковата молба се поддържа от ищцовата страна, а ответникът иска нейното отхвърляне. Допуснато е изменение на иска с правно основание чл. 225, ал.1 от КТ – в претендиран размер от 14 083, 98 лв.

Съдът, след като взе предвид доводите на страните, и като обсъди събраните по делото доказателства поотделно и в тяхната съвкупност, приема за установено от фактическа страна следното:

Видно от Трудов договор №58/07.02.2008 г. /л. 5/ ищецът е бил назначен на 07.02.2008г. в ответното дружество на длъжност „търговски представител“ със срок за изпитване 6 месеца и основно трудово възнаграждение 700 лв. Трудовото правоотношение между настоящите страни било изменено с Допълнително споразумение от 01.04.2019 г. към Трудов договор №58/07.02.2008 г. като било увеличено трудовото му възнаграждение и същото станало в размер на 1 218, 40 лв., 134 лв. за трудов стаж и в същото се сочи, че мястото му на работа е офис Кюстендил, отдел Търговски –регион Запад, длъжност „търговски представител“. Видно от допълнително споразумение към ТД от 01.03.2019 г. страните са се уговорили, че считано от същата дата мястото на работа на служителя се променил от територията на регион Търговски-Регион Запад, на територията на регион Запад, зона W3 /л. 87/. Със Заповед за прекратяване на трудов договор №1007/28.01.2022 г. на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предложение второ от КТ е прекратено трудовото правоотношение на ищеца, същото връчено на 05.09.2022 г., видно

от заповедта – л.7. Видно от заверено копие от трудовата книжка на ищеца и констатация на същата, извършено в съдебно заседание, проведено на 07.03.2023 г., както и изводимо от данните в удостоверение и справка от ТД НАП- офис София /л. 35-37 от делото/, ищецът не е встъпил в следващо трудово правоотношение, след прекратяване на това с ответника.

По делото е назначена съдебно-счетоводна експертиза, изготвена от вещото лице С. Т., като съдът цени заключението като обективно изготвено. В същото е констатирано, че последният пълен отработен месец преди прекратяване на трудовото правоотношение е октомври 2021 г. и последното начислено брутно трудово възнаграждение е изплатено през същия месец и то е в размер на 2 347, 33 лв. Последното съдържало както основното трудово възнаграждение, така и допълнителни възнаграждения.

Представена е по делото Заповед №1014/24.01.2022 г. за промяна в щатното разписание на дружеството от изпълнителния директор на ответното дружество, съгласно която са закрити длъжности и щатни бройки, в това число и три щатни бройки търговски представители, регион Запад. Посочено е в заповедта, че същата влиза в сила от 01.02.2022 г. Съгласно длъжностно щатно разписание в ответното дружество, в сила от 01.02.2022 г. търговските представители в търговски отдел регион запад W3 са били 7 щатни брой. В предхождащото го длъжностно щатно разписание – към 21.01.2022 г. търговските представители в търговски отдел регион запад W3 са били 5 щатни брой, – виж л. 56-70 от делото. Със Заповед №1025/25.01.2022г. на изпълнителния директор е определена комисия за извършване на подбор между работниците и служителите в отдел „Търговски“, регион „Запад“ и да оцени служителите, заемащи длъжността по различни, посочени в заповедта критерии. На 27.01.2022 г. е изготвен Протокол на комисията за подбор по чл. 329 от КТ /л. 75/, към който е приложен списък /л. 76/ с крайните оценки за всеки от оценяваните служители в региона запад, зона W3. Видно от същия ищецът е сред двамата с най-нисък резултат на тази длъжност в този регион и зона. Приложен по делото е заверен препис от длъжностната характеристика на ищеца / л.89-91/.

Останалите писмени доказателства по делото са неотнормими към спора, поради което не следва да се анализират и въз основа на тях да се базират правните изводи.

При така установените фактически обстоятелства по делото, съдът приема от правна страна следното:

По допустимостта: Предявената претенция в случая е допустима, тъй като исковата молба е постъпила в съда на 21.10.2022 г. /датата на пощенското клеймо върху исковата молба/, а прекратяването е считано от 07.09.2022 г., тъй като в заповедта за прекратяване е посочено, че прекратяването е считано от първия работен ден след връчването ѝ, а тя е

върчена на 05.09.2022 г. следващият ден- 06.09.2022 г. е неработен, т.е. прекратяването е от 07.09.2022 г., поради което съдът счита, че двумесечният срок по чл. 358, ал. 1, т. 2 от КТ е спазен. Единствено за пълнота ще се посочи, че същият срок, съгласно константната практика на ВКС, е давностен, а не преклузивен, поради това съдът не може по свой почин да направи извод, че исковата молба е недопустима, а само при релевирано възражение от насрещната страна. Това е така, тъй като давността по чл. 358 от КТ е материалноправен институт /така в Решение от 03.09.2020 г., постановено по гр. д. №1850 по описа за 2020 г. на СГС/.

По законността на уволнението:

На първо място, видно от заповедта за прекратяване на трудовия договор, трябва да се посочи, че работодателят коректно е уточнил на кое от двете основания на чл. 328, ал. 1, т. 2 от КТ прекратява трудовия договор и това е предложение второ от цитираната норма – съкращаване на щата. Съдебната практика е безпротиворечива, че изписването на основаниято само като „чл. 328, ал. 1, т. 2 от КТ“, без да се уточнява кое от двете основания, обуславя незаконосъобразността на заповедта. В случая е налице прецизно посочване на законовото основание.

„Щатът“ представлява разписанието, списък на служителите по общ брой и тяхното разпределение по трудови функции. „Съкращаването в щата“ е намаляване за в бъдеще на отделни бройки от утвърдения общ брой на работниците, като законосъобразното му извършване включва посочване в писмен акт на работодателя наименованието и броят на съкратените длъжности. Това е извършено – в Заповед за промяна в щатното разписание на дружеството №1014/24.01.2022 г. /л. 54 от делото/ е посочено, че се закриват различни длъжности, сред които и три длъжности „търговски представител“, регион Запад, две от които за Зона W3 и една за зона W4.

По следващия спорен въпрос - дали съкращението в щата е реално - за да бъде законно уволнението на приетото от работодателя основание е необходимо: да е налице премахване, считано от един определен момент за в бъдеще, на отделни длъжности от утвърдения общ брой на работниците или служителите в предприятието или учредението поради преустановяване на съответстващите им трудови функции; съкращението да е реално, т. е. съответната трудова функция действително да се премахва, а не само да се променя наименованието на съответстващата ѝ длъжност при запазване характера на извършваната работа; да е налице към момента на уволнението - датата на уволнението трябва да съвпада или да следва датата, на която е извършено реалното фактическо съкращаване и да е извършено по съответния ред и от компетентния орган. С оглед на това и като взе предвид ангажираните по делото доказателства, съдът намира, че съкращаването е реално, тъй като съпоставяйки двете длъжностни щатни разписания се установява, че няколко длъжности „търговски представител“ в регион запад са премахнати след заповедта за промяна в щатното разписание на дружеството. На следващо

място премахването на длъжности е извършено от компетентен орган-изпълнителния директор, явно е, че част от самата трудова функция „търговски представител“ действително е премахната, доколкото е намален броя на лицата, които я изпълняват. Отсъстват данни същите трудови функции да се изпълняват от лице с трансформирано наименование, но фактически изпълняващи същата дейност, т.е. не е налице фиктивно съкращаване в щата. По отношение изискването за реалност на съкращаването съдът съблюдава и обстоятелствата, изводими от фактическите събития – че датата на уволнението следва датата на съкращаване в щата. Причините за вземане на решение за съкращаване в щата са изцяло прерогатив на работодателя и съдът не може да осъществява контрол върху тях. Решението за съкращаване в щата не подлежи на самостоятелен контрол, а единствено заповедта за прекратяване на трудовото правоотношение, ето защо е неоснователно възражението на ищеца срещу този акт – заповедта за промяна в щатното разписание на дружеството.

В настоящия случай извършването на подбор е задължително, доколкото се съкращават част от длъжностите, като други лица продължават да изпълняват същата дейност. Т.е. наличието на процедура по подбор е елемент от законосъобразността на съкращаването. Съобразно нормата на чл. 329 от КТ, доколкото основаниято за прекратяване на правоотношението е съкращаване в щата работодателят е извършил подбор измежду служителите, които извършват идентични функции – търговски представител регион запад. В тази насока със Заповед №1025/25.01.2022 г. на изпълнителния директор на дружеството е определена комисия, която да извърши подбор измежду служителите в отдел „Търговски“, регион Запад, зона W3, които заемат длъжността „търговски представител“. В същата заповед за зададени критериите за оценяване. В резултат на горната заповед е изготвен протокол за резултатите от подбора от 27.01.2022 г., като преценката на съда за законосъобразността на уволнението, не позволява намеса в оценяването и класирането на служителите. В този смисъл неоснователно е оплакването на ищеца, че същият бил възпрепятстван писмено да възрази срещу оценката си, дадена му от комисията по подбора. Следва да се посочи, че би било незаконосъобразно уволнението на служители, които са с най-висок резултат от оценяването, което изобщо компрометира дейността на комисията, но в случая фактите сочат, че прекратяването на трудовото правоотношение касае едно от двете лица с най-нисък резултат, според точкуването на комисията – виж приложение 1 към Протокол на комисията за подбор / л.76 от делото/. Липсват основания и доказателства за съда да се интерпретират резултатите от оценяването в обратна на комисията посока. Отсъстват напълно и данни, от които да се направи извод, че кръгът на лицата, с оглед техните трудови функции в дружеството работодател, участващи в подбора е следвало да бъде разширен, извън служители, заемащи длъжността „търговски представител“ в регион запад. За пълнота ще се посочи, че с Решение №2055/2004 г. на III ГО на ВКС е даден отговор на въпроса какъв следва да е кръгът на лицата,

участващи в подбора, когато те изпълняват функции в различни населени места, разрешението е, че когато се съкращават длъжности на лица, които ги изпълняват в едно населено, не се следва в подбора да участват и да бъдат оценявани лица, извършващи същата дейности, но в друго населено място. Това изясняване се дължи, доколкото със заповедта се премахват част от длъжностите в някои региони и подборът е измежду лица само от тези региони, а не измежду всички лица от страна на тази длъжност. Т.е. и в този аспект работодателят е действал законосъобразно.

Предвид неоснователността на иска с правно основание чл. 344, ал. 1, т.1 от КТ, следва да бъдат отхвърлени и обусловените иски с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ – за възстановяване на предишната работа и с правно основание чл. 344, ал. 1, т. 3 от КТ - за изплащане на обезщетение за времето, през което служителът е останал без работа.

По разноските:

Предвид изхода на спора и на основание чл. 78 от ГПК на ответника се дължат разноските в производството. Същите са поискани своевременно, доказано е да са извършени, с оглед представянето на договор за правна защита и съдействие /, който има характер и на разписка/ и е представен от същия списък за разноски по чл. 80 от ГПК. Процесуалния представител на ищеца е направил възражение за прекомерност на претендираното адвокатско възнаграждение на ответната страна, което е основателно, поради следното – претендирания размер е 1 250 лв., а съгласно чл. 7, ал. 1, т. 1 от Наредба №1 от 09.07.2004 г. за минималните размери на адвокатските възнаграждения, то минималното възнаграждение по този вид трудови спорове е не по-малко от една минимална работна заплата към момента на сключване на договора за правна защита и съдействие. В случая сключването му е извършено на 24.01.2023 г. / виж л. 121 от делото/, а към тази дата МРЗ за страната е в размер на 780 лв., съгласно Постановление №497 от 29.12.2022г. на МС. Ето защо ищецът ще бъде осъден да плати на ответника сума в този размер – разноски на ответната страна.

Държавните такси по исковете, които се отхвърлят като неоснователни, както и заплатеното от бюджета на съда възнаграждение на вещото лице по допуснатата ССчЕ следва да останат за сметка на бюджета на съдебната власт – арг. от чл. 359 от КТ, вр. чл. 83, ал. 1, т. 1 от ГПК, на осн. чл. 78, ал. 6 от ГПК.

По обжалването:

Настоящият съдебен акт може да се обжалва в 2-седмичен срок от връчването му чрез Районен съд – Кюстендил пред Окръжен съд – Кюстендил, въпреки че в съдебно заседание, проведено на 07.03.2023 г., бе

посочено, че актът ще бъде обявен на 21.03.20223 г. откогато че тече двуседмичния срок за обжалване, тъй като датата на обявяване на акта не беше спазена – аргумент от ТР №12, постановено по ТД №12/2012 г. на ОСГК на ВКС.

Воден от горното, КРС

РЕШИ:

ОТХВЪРЛЯ исковете на Д. Х. М., ЕГН: *****, адрес: гр. К., ул. „А. Д.“ №*, против „Каменица“ АД, ЕИК: 825347340, със седалище и адрес на управление: гр. Пловдив, район Централен, бул. „Източен“ №69, за отмяна на Заповед №1007/28.01.2022 г. за прекратяване на трудов договор, с която на основание чл. 328, ал. 1, т. 2, предложение второ от КТ е прекратено трудовото правоотношение между страните, както и на основание чл. 344, ал. 1, т. 2 от КТ да възстанови ищеца на заеманата при уволнението длъжност „търговски представител“, и на основание чл. 344, ал. 1, т. 3, във вр. с чл. 225, ал. 1 от КТ осъди ответното дружество да му заплати сумата от 14 083, 98 лв. (след допуснато изменение на иска по реда на чл. 214 ГПК), представляваща обезщетение за претърпени имуществени вреди за оставането му без работа за шест месеца, считано от 07.09.2022 г., като неоснователни и недоказани.

ОСЪЖДА Д. Х. М., ЕГН: *****, адрес: гр. К., ул. „А. Д.“ №*, **ДА ЗАПЛАТИ** на „Каменица“ АД, ЕИК: 825347340, със седалище и адрес на управление: гр. Пловдив, район Централен, бул. „Източен“ №69, сумата в размер на 780 лв. – сторени деловодни разноски в настоящото производство.

Решението може да се обжалва в 2-седмичен срок от връчването му чрез Районен съд – Кюстендил пред Окръжен съд – Кюстендил.

Препис от решението да се връчи на страните, съгласно указанията в чл. 7, ал. 2 от ГПК.

Съдия при Районен съд – Кюстендил: _____